COMMISSION SCOLAIRE
DES TROIS-LACS

POLITIQUE N° 17-04-06-06

CAHIER DE **GESTION**

POLITIQUE VISANT À CONTRER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

Responsabilité	
Direction générale	
Service du secrétariat général et des communications	
Services éducatifs aux jeunes	
Services complémentaires et adaptation scolaire	
Service des ressources humaines	√
Service des ressources financières	
Service des ressources matérielles	
Éducation des adultes et formation professionnelle	

Entrée en vigueur
1er juin 2004
Résolution numéro
CC 04-06-169
Amendement
CC 06-09-6

Commission scolaire des Trois-Lacs

Service des ressources humaines

Politique visant à contrer la violence et le harcèlement

Approuvé par résolution numéro CC 04-06-169
Conseil des commissaires du 1er juin 2004
Amendée le 12 septembre 2006

Table des matières

Préambule 2

1. Principes 3

2. Objectifs de la politique 4

3. Champ d'application 4

4. Définitions 5

5. Rôles et responsabilités des intervenants 7

6. Processus de traitement des plaintes 10

Préambule

La Commission scolaire des Trois-Lacs, qui a pour mission d'offrir à ses clientèles, jeune et adulte, des services éducatifs de qualité sur l'ensemble de son territoire, considère qu'il est impératif que cette mission se réalise dans un climat exempt de violence et de harcèlement.

Cette déclaration se traduit dans les faits par une volonté commune de la Commission et de ses syndicats et associations de se doter d'un cadre de référence en matière de violence et de harcèlement.

Ainsi assurée de l'engagement et de la contribution de sa communauté à la promotion d'un milieu d'études et de travail sain, la Commission n'hésite pas à proscrire la violence et le harcèlement, agissant ainsi en cohérence de son modèle de gestion et en conformité avec les lois et règlements qui nous gouvernent :

- la Charte des droits et libertés de la personne;
- le Code civil du Québec;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi sur les normes du travail;
- la Loi sur l'instruction publique;
- les conventions collectives du personnel syndiqué;
- le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.

Conséquemment, la Commission s'engage à agir de manière à assurer un climat organisationnel où les comportements violents et le harcèlement, tels que définis dans la présente politique, seront jugés inacceptables et pourront faire l'objet de sanctions appropriées.

1. Principes

1.1 La responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser toute forme de violence et de harcèlement, appartient à l'ensemble des membres de l'organisation;

1.2 La Commission reconnaît l'importance de sensibiliser le milieu aux phénomènes de la violence et du harcèlement et compte sur ses partenaires pour l'appuyer dans sa démarche de formation et d'information de son personnel;

1.3 La Commission s'engage à prendre les actions nécessaires, visant à offrir un soutien adapté aux victimes de violence et de harcèlement, ainsi qu'à sanctionner les personnes qui ont recours à la violence ou qui harcèlent;

1.4 La Commission assure les personnes plaignantes qu'elles conservent, tout au long du processus, l'autonomie décisionnelle relative à la poursuite de la plainte. Par le fait même, la Commission convient d'informer la personne plaignante du déroulement du dossier;

1.5 L'application de la présente politique et du processus de plainte qui en découle, ne prive la victime d'aucun autre recours;

1.6 Le respect des principes d'équité et de confidentialité pour chacune des personnes impliquées, dans un processus de plainte, est impératif;

1.7 La Commission assure aux personnes plaignantes qu'elle ne tolérera aucunes représailles à leur endroit suite au dépôt d'une plainte;

1.8 Toute personne, pour qui il sera démontré une intention de soulever faussement une plainte, s'exposera à des mesures sévères.

2. Objectifs de la politique

2.1 Favoriser et maintenir un milieu exempt de violence et de harcèlement créant ainsi un climat propice aux apprentissages et à la réalisation d'une prestation de travail;

2.2 Établir un cadre de référence et en assurer sa diffusion de manière à témoigner de l'importance de promouvoir des attitudes et comportements sains exempts de violence et de harcèlement;

2.3 Déterminer les responsabilités des personnes impliquées dans l'application de la politique, tant au niveau des mécanismes d'aide, de plaintes que de sanctions;

2.4 Prévenir la violence et le harcèlement notamment par la sensibilisation et l'information aux membres de la communauté.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique aux relations entre toutes personnes membres de la communauté éducative dans le cadre de leurs activités à la Commission et s'adresse à ces personnes, de façon plus spécifique, en fonction du lien qu'elles ont avec l'organisation.

Membres internes	Membres externes
Commissaires	Parents
Membres du personnel	Fournisseurs et sous-traitants
Bénévoles	Tiers en relation avec l'organisation (clients, ressources et intervenants externes etc...)
Élèves	
Stagiaires	

4. *Définitions*

La violence en milieu de travail correspond à tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces et/ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé.

Précisons que l'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associées à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes ne constituent pas en soi de la violence ou du harcèlement.

Plus spécifiquement, par la violence en milieu de travail, nous faisons référence à :

4.1 **La violence physique** qui est l'utilisation de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (arme, poison, etc.) qui sont susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent. La violence physique demeure la plus démonstrative et la plus apparente des formes de violence. Elle comporte notamment, toutes les formes de sévices causés intentionnellement par un agresseur à une victime dans le but de l'intimider ou de la contraindre. Des actes tels que proférer des menaces de coups ou de mort, menacer avec un objet ou une arme, lancer un objet sur ou en direction d'une personne, la bousculer, cracher sur elle sont considérés comme étant des manifestations de violence physique. Il en est de même des actes qui consistent à s'en prendre au mobilier ou aux biens d'une personne ou d'un établissement.

4.2 **La violence psychologique** qui fait appel a un éventail très large de stratégies et de moyens qui visent à porter atteinte à l'équilibre émotionnel des personnes. Les moyens utilisés cherchent essentiellement à faire peur ou blesser mentalement la ou les personnes ciblées. La violence psychologique peut prendre différentes formes. Dans la présente politique, celle-ci a été regroupée sous deux principales formes : l'intimidation et le harcèlement.

a) **L'intimidation** consiste en des manifestations hostiles de la part d'une personne (agresseur) envers une autre, dans le but premier de lui faire peur. Parmi les moyens utilisés pour tenter d'intimider une personne, on relève principalement les menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, les brimades, le vandalisme, le chantage, les propos injurieux, humiliants, vexatoires et grossiers.

b) **Le harcèlement** est un ensemble de conduites abusives et nocives se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant portant atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne.

En général, le harcèlement implique des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

4.3 **La violence sexuelle** se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner, pour elle, des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

5. *Rôles et responsabilités des intervenants*

5.1 **Le Conseil des commissaires** :

5.1.1 Adopte la présente politique et s'engage à en soutenir la diffusion et la promotion.

5.2 **La Direction générale** :

5.2.1 Recommande l'adoption de la présente politique;

5.2.2 S'engage à soutenir la diffusion de la politique et la mise en place du processus de traitement des plaintes;

5.2.3 S'assure de l'application de la politique dans tous les établissements et services de la Commission scolaire.

5.3 **Le Service des ressources humaines** :

5.3.1 Assure l'élaboration de la politique et de la documentation afférente;

5.3.2 Élabore un plan de diffusion de la politique;

5.3.3 Voit à informer et sensibiliser l'ensemble du personnel;

5.3.4 Soutient l'application de la politique dans tous les établissements et services de la Commission scolaire;

5.3.5 Voit à fournir de l'aide et du soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence et/ou de harcèlement.

5.3.6 Gère le processus des plaintes, à l'exception des plaintes impliquant le Service des ressources humaines ou les élèves entre eux;

5.3.7 Fait rapport annuellement aux autorités de la Commission scolaire sur l'état du dossier.

5.4 **Les gestionnaires de la Commission** :

5.4.1 Contribuent au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage exempt de violence et de harcèlement;

5.4.2 Assurent l'application de la présente politique dans leur unité administrative ou contribuent à l'application de celle-ci;

5.4.3 Participent à l'information et à la sensibilisation des personnes qui sont en lien avec leur établissement ou leur service;

5.4.4 Collaborent à la mise en place de mesures préventives ou correctives jugées appropriées face aux situations de violence et de harcèlement dans leur établissement ou leur service;

5.4.5 Interviennent rapidement et conformément au processus de traitement des plaintes qui s'applique lorsqu'une situation de violence ou de harcèlement est portée à leur connaissance;

5.4.6 S'assurent d'intégrer aux cadres de gestion de leur établissement (code de vie ou son équivalent) des règles de fonctionnement qui favorisent l'atteinte des objectifs de la politique.

5.5 **Les membres internes de la Commission doivent :**

5.5.1 Contribuer au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage sain en adoptant des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement;

5.5.2 Signaler les formes de violence ou de harcèlement dont ils pourraient être témoins;

5.5.3 Participer aux activités du milieu en relation avec la politique (à l'exception des bénévoles lors des activités de formation).

5.6 **Les membres externes doivent :**

5.6.1 Adopter des comportements et attitudes exempts de violence et de harcèlement dans le cadre d'activités en lien avec la Commission;

5.6.2 S'approprier le cadre de référence de la Commission en matière de violence et de harcèlement.

5.7 **Les associations syndicales et professionnelles :**

5.7.1 Collaborent au développement et au maintien d'un milieu exempt de violence et de harcèlement;

5.7.2 Contribuent au développement et à la promotion de la présente politique;

5.7.3 Collaborent avec le Service des ressources humaines à la mise en place de mesures préventives et/ou correctives face aux situations de violence et de harcèlement.

6. *Le processus de traitement des plaintes*

Note :

Le Service des ressources humaines est responsable du traitement des plaintes assujetties à la présence politique sauf celles impliquant son mandataire ou les élèves entre eux. Les plaintes d'un élève ou d'un groupe d'élèves envers d'autres élèves sont du ressort de la direction de l'établissement concerné. Les plaintes impliquant le Service des ressources humaines doivent être référées à la Direction générale.

Une enquête interne sera effectuée par une personne compétente en la matière. Par la suite, un rapport sera rédigé faisant état des faits recueillis en plus des conclusions qui s'imposent.

6.1 **La procédure informelle** :

La personne qui croit subir de la violence ou du harcèlement, signifie à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable. Dans l'impossibilité de le faire ou devant la persistance de la situation, la personne qui se croit victime peut avoir recours aux étapes de la procédure formelle.

6.2 **La procédure formelle** :

Cheminement d'une plainte.

Étapes :

6.2.1 La personne qui croit subir de la violence et/ou du harcèlement doit informer sa direction afin que des mesures appropriées soient prises;

6.2.2 Sur réception de l'information, la direction concernée entame les démarches pour rétablir la situation et informe la direction des ressources humaines qu'une intervention est en cours;

6.2.3 La direction de l'établissement ou du service propose aux personnes impliquées, la médiation si les circonstances le permettent;

La médiation est le processus par lequel une tierce partie neutre entend les personnes concernées par la plainte et tente d'arriver à une solution acceptable

pour tous. Si une entente intervient à la satisfaction des deux parties, le dossier est clos.

6.2.4 Lorsque les circonstances ne permettent pas une médiation ou que celle-ci ne peut résoudre le problème, la personne qui se croit lésée formule une plainte écrite.

6.2.5 La plainte écrite est acheminée au Service des ressources humaines sous pli confidentiel.

6.2.6 Sur réception d'une plainte, la direction des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de celle-ci suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle s'adjoint, au besoin, la collaboration des syndicats et associations ou personnes-ressources dans divers domaines selon le problème soulevé.

De plus, dans certaines circonstances, la direction des ressources humaines pourra procéder à la mise en place d'un comité ad hoc afin que celui-ci étudie la plainte.

6.2.7 Au terme de l'analyse de la plainte, les parties sont informées des conclusions de l'enquête et l'autorité compétente applique les mesures jugées appropriées.

6.2.8 Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est avisée des motifs pour lesquels sa plainte n'est pas jugée recevable.

❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖