



COMMISSION SCOLAIRE  
DU LAC-SAIN-T-JEAN

## ***POLITIQUE 7-08***

**SECRETARIAT  
GÉNÉRAL**

<p><b>SOURCE</b></p> <p>Secrétariat général</p> <p><b>CIBLE</b></p> <p>Tout le personnel et autres personnes oeuvrant à la Commission scolaire</p> <hr/> <p><b>SECTEUR</b></p> <hr/> <p><b>RÉSOLUTION</b></p> <p>CC040615-18</p> <hr/> <p><b>DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR</b></p> <p>15 juin 2004</p> <hr/> <p><b>AMENDÉE LE</b></p> <hr/> <p><b>ANNEXE(S)</b></p> <hr/> <p><b>DOCUMENTS CONNEXES :</b></p>	<p><b>TITRE:    POLITIQUE    RELATIVE    À    LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT</b></p> <p><b>ÉNONCÉ:    La Commission scolaire du Lac-Saint-Jean veut assurer à toute personne oeuvrant à la Commission le droit d'exercer ses tâches et responsabilités dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement.</b></p>
---	--

*\* Dans le présent document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.*

## **1. CHAMPS D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel, membres du conseil des commissaires, membres d'un conseil d'établissement, personnes faisant partie d'une organisation participative de parents, stagiaires, bénévoles ainsi qu'à toutes les autres personnes oeuvrant au sein de la Commission scolaire.

## **2. OBJECTIFS**

Par l'adoption de cette politique, la Commission scolaire poursuit principalement les objectifs suivants :

- 2.1. Favoriser et maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement, sur la base du respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui oeuvrent à la Commission scolaire.
- 2.2. Prévenir le harcèlement, notamment par la sensibilisation, l'information et la formation.
- 2.3. Susciter la collaboration de toutes les personnes visées par la présente politique ainsi que celle des syndicats, associations et autres intervenants.
- 2.4. Fournir le soutien nécessaire à toute personne victime de harcèlement en facilitant les mécanismes d'aide et de recours.

## **3. FONDEMENTS**

La *Loi sur les normes du travail* qui prévoit que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (article 81.19).

Également, la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec), le *Code civil du Québec* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

## **4. DÉFINITION**

On entend par « harcèlement » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'individu et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'individu.

## **5. PRINCIPES**

- 5.1. La Commission scolaire ne tolère aucune forme de harcèlement.
- 5.2. La Commission scolaire s'engage à prendre les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.
- 5.3. Chaque personne à qui s'applique cette politique doit adopter un comportement exempt de harcèlement.
- 5.4. La collaboration de tous est essentielle afin de prévenir le harcèlement et afin de réaliser les objectifs de cette politique.
- 5.5. Toute personne qui croit faire l'objet de harcèlement doit pouvoir librement formuler une plainte ou exercer un autre recours, sans subir de préjudice ou faire l'objet de représailles.

Cependant, les employés et les autres personnes à qui s'applique cette politique doivent comprendre qu'une allégation de harcèlement est une allégation extrêmement sérieuse. L'on ne doit pas faire un mauvais usage de la présente politique en tentant de l'appliquer à des problèmes reliés à des activités professionnelles normales ou en déposant des plaintes frivoles ou vexatoires.

- 5.6. Toute situation de harcèlement sera traitée de façon confidentielle, sauf les divulgations et démarches nécessaires pour fin d'enquête et de règlement.
- 5.7. L'exercice normal des droits de gestion tels que la répartition des tâches, la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires ne constitue pas du harcèlement.

## **6. AIDE ET RECOURS**

- 6.1. Une personne qui se croit victime de harcèlement peut, au besoin, en parler à une personne de confiance au sein de l'organisation.

Elle peut aussi obtenir de l'aide auprès d'un aidant naturel de la Commission scolaire (programme chapeauté par le comité de qualité de vie au travail).

- 6.2. La personne concernée peut soumettre la situation problématique à une des personnes suivantes :

- à la direction de l'école, du centre ou du service concerné ;
- à la direction du Service des ressources humaines, ou
- au secrétariat général

et si elle le désire, formuler une plainte écrite auprès d'une de ces personnes.

- 6.3. Toute plainte formulée ou situation portée à la connaissance d'un gestionnaire doit être acheminée au Service des ressources humaines qui mettra alors en place les mécanismes nécessaires pour en assurer le traitement suivant les moyens jugés appropriés, et de façon aussi à mettre en place, au besoin, les mesures intérimaires nécessaires. Le Service des ressources humaines s'assure que le support adéquat soit fourni au plaignant.
- 6.4. Il est de la responsabilité de la personne plaignante de collaborer pleinement en fournissant toutes les informations et tous les éléments pertinents au traitement de la situation ou de la plainte.
- 6.5. Toute situation de harcèlement fera rapidement l'objet d'une enquête impartiale, approfondie, discrète et la plus confidentielle possible. Le nom des personnes impliquées ne sera divulgué que dans la mesure où cela est nécessaire pour les fins de l'enquête et pour corriger la situation.
- 6.6. Les personnes impliquées seront informées du suivi de la démarche et du processus établi pour le traitement de la plainte ou de la situation.
- 6.7. Suite à l'enquête, diverses mesures peuvent être imposées telles le changement des conditions de travail, la présentation d'excuses, des séances de formation, le changement du lieu de travail, des mesures disciplinaires, etc.
- 6.8. Si la plainte s'avère frivole ou déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire dans le but de contrarier ou par malveillance, la plaignante ou le plaignant peut se voir imposer une sanction jugée appropriée selon les circonstances. Il en sera aussi fait état au dossier de la personne.
- 6.9. Même s'il n'y a pas eu de plainte, tout gestionnaire doit intervenir rapidement dès qu'il est porté à sa connaissance un comportement inopportun ou injurieux pouvant constituer ou conduire à du harcèlement.

## **7. DISPOSITIONS DIVERSES**

- 7.1. Une personne qui croit être victime de harcèlement et qui ne désire pas utiliser le mécanisme prévu à la présente politique peut utiliser les différents mécanismes prévus dans les conventions collectives et lois applicables.
- 7.2. Cette politique entre en vigueur le 15 juin 2004, jour de son adoption par le conseil des commissaires.