Commission scolaire de SAINT-HYACINTHE

421

POLITIQUE

POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

PRÉAMBULE

La Commission scolaire de Saint-Hyacinthe veut promouvoir des valeurs assurant au personnel de l'organisation un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, propice à la réalisation de sa mission. Cette politique s'inscrit dans sa vision stratégique où le respect est l'une des valeurs fondamentales.

La Commission agit également en conformité avec les lois et règlements qui la gouvernent en ce domaine, ceux-ci étant très explicites quant aux droits de chaque personne, au respect de sa dignité, de son intégrité psychique et physique.

Une stratégie efficace de lutte contre le harcèlement et la violence consiste à mettre l'accent sur la prévention. Le harcèlement et la violence ne surviennent pas par hasard, de façon inexplicable ou inévitable. Beaucoup de facteurs, tant individuels que sociaux, peuvent contribuer à la propension chez une personne à avoir une conduite inadmissible sur laquelle nous pouvons intervenir. La prévention est une responsabilité à la fois collective et individuelle. En ce sens, chaque association et chaque syndicat, ainsi que chaque membre du personnel de la Commission scolaire a une responsabilité à cet égard.

Les mesures préventives et correctives prévues dans la politique ainsi que les mécanismes de traitement des situations concernant toute forme de harcèlement ou de violence constituent des moyens privilégiés pour assurer la réalisation de cet engagement.

Avant tout, la sensibilisation des intervenants s'impose. La présente politique comporte une déclaration de principes signée par les représentantes et représentants de la Commission, des associations et des syndicats. Ceux-ci considèrent que la diffusion de cette déclaration constitue un bon moyen de sensibilisation et d'éducation pour prévenir des comportements inacceptables.

La présente politique a pour but de favoriser et maintenir, à la Commission, un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence sur la base du respect, de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent.

OBJECTIFS

Les principaux objectifs de la politique sont les suivants :

- Favoriser et susciter la collaboration de chacun afin de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence;

- Fournir un cadre d'actions et de stratégies visant à promouvoir des attitudes et des comportements sociaux positifs, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes travaillant à la Commission;

- Établir des mécanismes d'aide et de traitement de plainte équitables et confidentiels pour les personnes impliquées (victime, témoin, harceleur, ...) dans une situation de harcèlement ou de violence au travail.

SECTION I – CLAUSES INTERPRÉTATIVES

1. La politique se fonde sur les principes suivants :

1° La Commission reconnaît à toute personne le droit d'être tenue à l'abri du harcèlement et de la violence;

2° La Commission reconnaît la nécessité d'effectuer un travail de sensibilisation auprès de tous les membres de son personnel afin de prévenir le harcèlement et la violence;

3° La Commission entend prendre des moyens dissuasifs et correctifs afin de prévenir et d'éliminer le harcèlement et la violence;

4° La Commission reconnaît à toute personne le droit d'être assistée et défendue, dans le cadre des dispositions de la présente politique;

5° La Commission reconnaît à toute personne plaignante le droit de soumettre, de maintenir ou de retirer sa plainte, et ce, à n'importe qu'elle étape du cheminement de cette plainte.

Champ d'application

2. La politique s'applique à toute personne salariée à l'emploi de la Commission, syndiquée ou non syndiquée et aux stagiaires, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, entre eux ou avec toute personne avec laquelle ils ont à interagir à l'occasion dans leur milieu de travail ou de stage.

La politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail, que ce soit sur les lieux de travail ou en dehors du milieu habituel de travail, pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail.

Les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par la direction à son conseil d'établissement doivent prévoir les mécanismes de gestion de situation de harcèlement et de violence exercée par un élève, en tenant compte des écrits de gestion de la Commission quant à la fréquentation scolaire et à l'application des mesures disciplinaires ultimes.

Définitions

3. Dans la présente politique, on entend par:

1° Violence en milieu de travail :

La violence en milieu de travail correspond à tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces 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 physique ou morale;

2° Violence physique :

La violence physique réfère à l'utilisation de la force physique ou de moyens 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 toutes les formes de sévices causés intentionnellement ou non par un agresseur à une personne dans le but de l'intimider ou de la contraindre. Des actes tels que proférer des menaces de coups ou des menaces de mort, menacer avec un objet ou une arme, lancer un objet sur ou en direction d'une personne, la bousculer ou 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 aux biens se trouvant dans un établissement.

3° Harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique s'entend de toute 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 la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.[1]

[1] Voir la *Loi sur les Normes du Travail*, article 81.18.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

De manière non limitative ni exhaustive, une telle conduite comprend, notamment des comportements offensants ou inopportuns, tels que des demandes, des commentaires ou des gestes ayant pour effet d'abaisser, d'humilier, de mépriser, d'isoler ou d'importuner une ou des personnes.

4° Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel 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 d'une personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.[2]

Le harcèlement ou la violence peuvent aussi s'exprimer en raison de la race, de l'ethnie, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

L'exercice du droit de gérance, c'est-à-dire l'exercice normal des responsabilités et de l'autorité, associé à la prestation de conseils, à l'attribution des tâches, à l'orientation, à l'évaluation du rendement, à la discipline et à d'autres fonctions de supervision ne constitue pas une forme de violence, ni de harcèlement.

SECTION II – RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

Communauté éducative

4. Toute personne s'applique à maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que le travail soit effectué dans un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.

Dans un milieu d'éducation, il est de mise que toute personne donne l'exemple en adoptant des comportements respectueux et exempts de harcèlement et de violence.

Conseil des commissaires

5. Le conseil des commissaires adopte la présente politique et ses modifications et s'engage à en soutenir la diffusion et l'application.

[2] Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec.

Direction générale

6. Les responsabilités de la Direction générale sont les suivantes :

1° S'engager à soutenir la diffusion et l'application de la présente politique;

2° S'assurer de l'application de la politique dans toutes les unités administratives de la Commission;

3° S'assurer de l'élaboration d'outils de communication pour faire connaître l'orientation de la Commission à l'égard de la violence;

4° Faire rapport annuellement au conseil des commissaires. Ce rapport ne contient aucun renseignement nominatif et les informations sont présentées de manière à ce que les personnes concernées ne puissent être identifiées.

Service des ressources humaines

7. Les responsabilités du Service des ressources humaines sont les suivantes :

1° Élaborer la présente politique et proposer, au besoin, des modifications;

2° Soutenir l'application de la politique dans toutes les unités administratives de la Commission;

3° Voir à ce que soit dispensée la formation nécessaire à l'application de la politique;

4° Élaborer ou identifier les différents outils nécessaires à l'application de la politique;

5° Fournir de l'aide et du soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement;

6° Soutenir les gestionnaires dans l'application de la politique;

7° Conserver des documents afférents à la présente politique;

8° Faire un rapport annuellement à la Direction générale. Ce rapport ne contient aucun renseignement nominatif et les informations sont présentées de manière à ce que les personnes concernées ne puissent être identifiées.

Service des ressources matérielles

8. Le Service des ressources matérielles diffuse la déclaration de principes auprès des fournisseurs concernés.

Direction de l'unité administrative

9. Les responsabilités de la direction d'unité administrative sont les suivantes:

1° Veiller au maintien d'un climat de travail qui favorise la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne dans son unité;

2° S'assurer de l'application de la présente politique dans son unité;

3° Informer et sensibiliser le personnel de son unité sur la présente politique;

4° Informer les parents, les bénévoles et autres intervenants provenant de l'extérieur et œuvrant dans son unité;

5° Intervenir rapidement, et ce, dès la connaissance de toute forme de situations de harcèlement ou de violence vécues au sein de son unité;

6° Dans un contexte de traitement d'une plainte, collaborer à l'établissement des faits, au choix et à l'application des mesures correctives, s'il y a lieu.

Associations syndicales et professionnelles

10. Les associations syndicales et professionnelles :

1° Collaborent à la prévention de toute forme de violence;

2° Collaborent au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

Personnel de la Commission et stagiaires

11. Les membres du personnel de la Commission et les stagiaires ont les responsabilités suivantes :

1° Connaître et respecter la présente politique;

2° Cultiver des relations de travail fondées sur le respect et être attentifs aux effets de leur comportement;

3° Signifier, le cas échéant, leur inconfort à l'égard des comportements, signes ou paroles qu'ils estiment offensants;

4° Modifier leur comportement lorsque celui-ci importune une autre personne et qu'ils en sont raisonnablement informés;

5° Signaler toute forme de harcèlement ou de violence dont ils pourraient être témoins;

6° Participer aux activités du milieu en relation avec la politique;

7° Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

SECTION III – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

Activité de prévention

12. Au cours de l'année scolaire, tous les employés de l'unité administrative sont convoqués à une activité de prévention du harcèlement et de la violence dans leur milieu de travail.

Démarche diagnostique

13. En tout temps, la direction d'unité administrative peut décider d'initier une démarche diagnostique sur le climat de travail ou une intervention spécifique pour prévenir ou enrayer toute manifestation de harcèlement ou de violence, en fonction des besoins identifiés ou suite à des demandes formulées par des membres du personnel de l'unité.

Rapport annuel

14. Un sommaire des activités concernant l'application de la présente politique doit apparaître au rapport annuel transmis par chaque direction d'unité administrative à la Direction générale de la Commission.

SECTION IV – TRAITEMENT DES PLAINTES

Procédure informelle

Recherche de solutions à la base

15. Dans un premier temps, les parties en cause sont invitées à chercher une solution mutuellement satisfaisante.

La Commission encourage les membres du personnel à tenter de régler les conflits eux-mêmes et à empêcher la situation de s'aggraver.

À cet effet :

1° Il est suggéré à la personne plaignante de communiquer avec la personne en cause afin de lui faire connaître le malaise provoqué par son comportement. La personne présumée harcelante peut alors s'expliquer et, le cas échéant, s'excuser et mettre fin aux actes reprochés;

2° Si cette démarche s'avère infructueuse ou si la personne plaignante se sent incapable d'affronter la personne présumée harcelante, elle peut demander de l'aide à son supérieur immédiat ou à la direction de son unité administrative qui peut alors :

a) Inviter la personne à lui exposer les faits et à préciser ses attentes;

b) L'aider à amorcer une conversation avec la personne à l'origine du harcèlement;

c) Rencontrer la personne ou les personnes mises en cause afin d'obtenir leur version et leur faire savoir que leur comportement est déplacé ou offensant pour la personne concernée;

d) Tenir une rencontre entre les personnes concernées, en sa présence, pour tenter de résoudre le problème;

e) Proposer aux parties une démarche de médiation ou de conciliation, s'il y a lieu.

Recours au Service des ressources humaines

16. La personne plaignante peut également s'adresser à la direction du Service des ressources humaines pour obtenir son aide afin de régler le conflit de façon informelle.

Procédure formelle

Dépôt de la plainte

17. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement ou de violence doit être déposée par écrit dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite, sur le formulaire prévu à cet effet. Pour ce faire, elle peut obtenir l'aide de son supérieur immédiat ou de la personne responsable de Service des ressources humaines.

La plainte est acheminée sous pli confidentiel à la direction du Service des ressources humaines ou à la Direction générale, si la direction du Service des ressources humaines est en cause.

Contenu de la plainte

18. La plainte est signée par la personne plaignante et elle contient une autorisation de divulgation des renseignements à la direction du Service des ressources humaines et à la Direction générale.

Tout contenu d'une plainte peut être divulgué à la personne qui en fait l'objet.

Information donnée au plaignant

19. Lors du dépôt de la plainte, la personne responsable du Service des ressources humaines fournit toute l'information pertinente à la personne plaignante concernant l'application de la politique, de même que sur le traitement de sa plainte formelle.

Analyse préliminaire

20. La direction du Service des ressources humaines procède à une analyse préliminaire pour déterminer si elle est recevable, c'est-à-dire si les faits allégués tenus pour avérés présentent une apparence suffisante de harcèlement ou de violence. Si elle considère que la plainte n'est pas recevable à ce stade, elle en informe par écrit la personne plaignante en lui indiquant les motifs à l'appui de sa décision.

Médiation

21. La personne plaignante et la personne intimée sont informées par la direction du Service des ressources humaines de la possibilité de demander une médiation, à défaut de quoi une enquête sera instituée :

1° S'il y a accord des parties pour la tenue d'une médiation, celle-ci est alors confiée à une personne désignée par la direction du Service des ressources humaines et possédant une formation appropriée;

2° Le médiateur ne décide pas des solutions au conflit; il aide les parties à identifier leurs intérêts et leurs besoins et à trouver des solutions mutuellement satisfaisantes;

3° Le médiateur fait rapport à la direction du Service des ressources humaines.

Désignation d'un responsable de l'enquête

22. S'il n'y a pas d'accord des parties pour une démarche de médiation, ou si celle-ci échoue, la direction du Service des ressources humaines, ou la Direction générale, désigne la personne responsable de l'enquête.

Mandat du responsable de l'enquête

23. La personne responsable de l'enquête a pour mandat de :

1° Prendre connaissance de la plainte et enclencher le processus d'enquête, dans les plus brefs délais. Si elle le juge opportun, elle s'adjoint une personne ressource pour l'accompagner tout au long de l'enquête;

2° Recommander la mise en place de mesures provisoires, si elle estime que la situation le justifie.

3° Établir les faits sur la situation de harcèlement ou de violence qui lui est soumise, en rencontrant séparément les parties impliquées ainsi que les témoins potentiels qu'elle juge opportun de rencontrer;

Chaque personne peut se faire accompagner d'une personne représentant l'association ou le syndicat concerné ou selon le cas, d'une personne de son choix.

4° Obtenir des parties et des témoins rencontrés, une déclaration écrite contenant les faits communiqués.

Chaque personne rencontrée lors de l'enquête doit s'engager à garder confidentielle sa participation à la démarche d'enquête en cours.

5° Rédiger un rapport à la suite de son enquête et l'acheminer à la direction du Service des ressources humaines. Lorsqu'une direction d'unité administrative est concernée, le rapport est transmis à la Direction générale.

Le rapport fait état des constats de la personne responsable de l'enquête concernant le bien-fondé de la plainte et de ses recommandations sur le suivi à donner.

Mesures de redressement

24. Au terme de l'enquête, si l'analyse conclut à l'existence de harcèlement ou de violence, la direction du Service des ressources humaines ou la Direction générale détermine et met en place les mesures de redressements appropriées, en tenant compte de la délégation de pouvoirs en vigueur.

Ces dernières peuvent être administratives, préventives ou disciplinaires et ont pour objectifs de sanctionner la personne responsable de harcèlement et de violence et d'éviter que de telles situations se reproduisent.

Informations aux parties

25. Les parties en cause sont ensuite informées des conclusions et du suivi donné à l'enquête menée.

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

Dispositions diverses

Violence physique

26. En cas de violence physique avec lésion, la direction de l'unité administrative s'assure que la personne plaignante a reçu les soins appropriés et qu'elle dispose du constat d'un médecin.

Droit d'interrompre le processus

27. La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier. Elle peut, à n'importe quel moment, arrêter le processus. Le retrait d'une plainte doit se faire par écrit au Service des ressources humaines par la personne, en expliquant sommairement les raisons de son retrait.

Éthique relative au traitement d'une plainte

28. Toute personne qui traite un dossier de plainte, qui préside à une médiation ou une enquête doit agir avec diligence, équité et impartialité.

Autres recours

29. Les parties demeurent libres, à toute étape de la démarche formelle, d'utiliser d'autres recours ou de revenir à la démarche informelle.

Obligation de diligence

30. La direction du Service des ressources humaines doit entreprendre le traitement de la plainte dès que possible après le dépôt de la plainte; le rapport de la personne responsable de l'enquête doit être complété le plus rapidement possible, au plus tard six (6) semaines après le début de l'enquête, sauf si une situation exceptionnelle le justifie.

Confidentialité

31. La Commission et les personnes impliquées dans le traitement de la plainte s'engagent à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera divulguée que pour les besoins d'une mesure disciplinaire ou administrative, d'une audition ou lorsque requis par la Loi.

Dossier personnel

32. Un ou des documents relatifs à un dossier de plainte pour harcèlement ou violence ne sont pas consignés au dossier personnel des parties en cause, sauf si le membre du personnel a fait l'objet de mesures disciplinaires en lien avec la plainte.

SECTION V – AUTRES RECOURS

Droits aux autres recours

33. Il est entendu que la présente politique n'enlève aucun recours à la victime, dont:

1° un recours pénal notamment dans le cas d'un geste de violence grave, comme les voies de fait simples ou avec lésions, les menaces de mort ou de lésions corporelles ou le méfait qui sont sanctionnés par le *Code criminel du Canada*;

2° un recours en responsabilité civile, notamment pour dommages-intérêts dans le cas d'atteinte à la réputation et dans le cas d'une plainte malveillante ou encore d'un recours exercé de mauvaise foi (abus de droit) conformément aux dispositions du *Code civil du Québec*;

3° un recours devant un arbitre désigné à la convention collective de la catégorie de personnel auquel il appartient si tel recours existait compte tenu de la situation reprochée;

4° un recours devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, notamment dans le cas de harcèlement discriminatoire;

5° un recours en conformité avec la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

Représentation de la victime par la Commission scolaire

34. Nonobstant les dispositions qui précèdent, la Commission ne s'engage pas à prendre faits et cause pour la victime qui exerce de tels recours, ni à assumer en totalité ou en partie ses honoraires judiciaires ou extrajudiciaires.

SECTION VI – MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

Représailles

35. Les personnes qui, de bonne foi, se prévalent de la politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins.

Sanction contre le harceleur ou le responsable de la violence

36. Toute personne faisant preuve de toute forme de harcèlement ou de violence, comme il a été défini dans cette politique, est passible d'une sanction administrative ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, sous réserve de l'application des différentes conventions collectives ou du *Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.*

Entrave et mauvaise foi

37. Des mesures disciplinaires ou administratives peuvent également être prises à l'endroit de toute personne qui nuit au traitement d'une plainte, notamment par la menace, l'intimidation ou des représailles, ou encore à l'endroit de toute personne qui dépose une plainte de mauvaise foi ou fait de fausses déclarations.

Violation à la politique

38. Toute autre violation de la présente politique rendra également l'auteur passible de mesures administratives ou disciplinaires.

SECTION VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Élève mineur

39. Dans le cas où un élève mineur est impliqué, les parents ou l'autorité parentale sont avisés et peuvent assister leur enfant dans les diverses étapes du processus.

Entrée en vigueur

40. La présente politique entre en vigueur lors de son adoption par le conseil des commissaires.

Répondant

41. Le directeur ou la directrice du Service des ressources humaines agit à titre de répondant de l'application de la présente politique.

ADOPTION : _____

MODIFICATION : _____

Déclaration de principes

Les parties signataires de la présente déclarent solennellement croire en la pleine égalité de toutes les personnes travaillant au sein de la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe.

Elles déclarent également que chacune et chacun a le droit à un traitement digne et respectueux et à un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

En conséquence, elles s'engagent à :

- Promouvoir un milieu de travail sécuritaire et exempt de toutes formes de violence, qu'elle soit physique, sexuelle ou psychologique et de quelques origines qu'elle soit, individuelle, collective ou organisationnelle.

- Contribuer à l'établissement d'un milieu de travail qui favorise la dignité et l'estime de soi tout en étant propice à l'atteinte de la qualité de services, de même qu'à la poursuite d'objectifs professionnels par les employés.

- Travailler de concert pour se doter d'un milieu de travail sain, exempt de toute forme de comportement portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de chaque personne.

- Apporter tout le soutien nécessaire à la victime de violence ou de harcèlement.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente déclaration, le 24e jour d'août 2004.

Président de la Commission

Président de l'ADERY

Président de l'ACSQ - Yamaska

Président du SEVM

Vice-président du SPPRY

Présidente du SCFP – local 3259

FONDEMENTS JURIDIQUES

Les lois sont très explicites quant aux droits et libertés de chaque personne et quant à la responsabilité de l'employeur en ce qui a trait au droit de travailler dans un milieu sain, exempt de violence.

Entres autres, la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q.c. C-12) stipule que :

- Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (art. 1).

- Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours (art. 2).

- Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation (art 4).

- Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi (art. 6).

- Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs suivants, c'est-à-dire la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap (art 10 et 10.1).

- Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art 46).

***La Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q.c.S-2.1)** stipule, entre autres, que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (art. 51) et le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail (art. 49).

L'employeur doit prendre des mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. Il s'agit là d'une obligation qui découle du Code civil du Québec (art. 2087). Le salarié est aussi tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence (art. 2088).

Les nouvelles dispositions touchant le harcèlement psychologique introduites dans la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q.c.N-1.1) énoncent que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (art. 81.19).

La présente politique puise ses assises juridiques dans la législation ci-haut mentionnée ainsi que dans les lois, règlements, conventions collectives et politiques en vigueur dans le réseau de l'éducation et à la Commission. Elle doit donc être interprétée en conformité avec leurs dispositions.

GUIDE POUR DÉTERMINER CE QUI CONSTITUE DU HARCÈLEMENT OU DE LA VIOLENCE

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte ou propos) constitue du harcèlement ou de la violence :

⇒ Le comportement est-il malvenu ou offensant ?

⇒ Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement malvenu ou offensant ?

⇒ Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel ?

⇒ S'agit-il d'un seul incident grave ?

⇒ S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période ?

1. La violence physique

Se manifeste par :

- Menaces de porter atteinte physiquement à un individu, à sa famille ou à ses proches;
- Menaces de porter atteinte aux biens d'un individu, à son emploi, à sa réputation;
- Agression physique, même légère, telle que, pousser, bousculer ou frapper un individu;
- Méfaits sur les biens d'un individu ou d'un groupe d'individus.

2. Le harcèlement sexuel

Se manifeste notamment par :

- Un intérêt sexuel persistant et abusif, témoigné à quelqu'un et provenant d'une autre personne qui sait ou devrait savoir qu'un intérêt n'est pas souhaité;
- Des remarques ou des comportements abusifs à caractère sexuel pouvant être perçus comme portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude;
- Des actes de voyeurisme et d'exhibitionnisme;
- Des avances verbales ou physiques, qui peuvent aller d'allusions ou de propositions insistantes à des frôlements, attouchements ou caresses non consentis;

- Une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- Une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel;
- Des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
- Des voies de fait ou assauts qui comportent une manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité non voulue.

Peut constituer du harcèlement sexuel :

- Remarques suggestives à connotation sexuelle;
- Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer.

En général, ne constitue pas du harcèlement sexuel :

- Un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage;
- Des gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos;
- Un flirt ou une aventure entre deux personnes consentantes. Ces relations sont consenties, basées sur un attrait mutuel et ne supposent aucune intimidation. L'on fait ici appel à la notion **de libre consentement**.

3. Le harcèlement psychologique

Se définit comme toute action (geste, parole, comportement, attitude, …) qui porte atteinte, par sa répétition, sa systématisation ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une personne. Il se manifeste par des comportements, tels :

- Manque de respect, mépris, attitudes condescendantes, refus de partager de l'information;
- Insultes verbales ou gestuelles, cris, engueulades, crise, chantage, pression;
- Menaces, intimidation ou représailles contre un employé, y compris un employé ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements de travail lui paraissant contraires à l'éthique ou illégaux;

- Moquerie, humiliation, seul ou devant témoins;
- Propos dégradants;
- Le fait de suivre régulièrement quelqu'un, de l'attendre continuellement, de surveiller ses allées et venues;
- Des remarques désobligeantes sur le physique de la personne;
- Tout comportement inopportun susceptible d'offenser ou d'humilier la personne en cause.

Peut constituer du harcèlement psychologique :

- Critique d'un employé en public;
- Exclusion des activités d'un groupe ou de certaines tâches;
- Déclarations nuisant à la réputation d'une personne.

En général, ne constitue pas du harcèlement psychologique :

- Répartition de la charge de travail;
- Suivi des absences au travail;
- Exigences d'un rendement conformes aux normes;
- Mesures prises contre un employé qui est négligent dans son travail, notamment dans la manipulation de documents secrets;
- Un comportement social ou professionnel normal de simple camaraderie ou de badinage;
- Des relations, propos, remarques consenties, qui ne supposent aucune intimidation ou humiliation. L'on fait ici appel à la notion **de libre consentement**.