



**COMMISSION SCOLAIRE
DE KAMOURASKA — RIVIÈRE-DU-LOUP**

En vigueur : Le 1^{er} juillet 2005

Approbation : Conseil des commissaires
2005-06-21

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Table des matières

Préambule.....	3
1. Objet.....	4
2. Champs d'application.....	4
3. Définition.....	5
4. Énoncé de politique.....	5
5. Responsabilités des parties.....	6
6. Processus de résolution de problèmes.....	7
7. Plainte formelle.....	8
8. Sanctions.....	9
9. Confidentialité.....	9
10. Dispositions générales.....	10
11. Entrée en vigueur.....	10
Lexique législatif.....	11
Annexe 1 – Procédure concernant le traitement des plaintes.....	13
Annexe 2 – Exemples de situations	14

Préambule

La présente politique s'inscrit notamment dans l'esprit de la législation pertinente des conventions collectives en vigueur, de même que de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

En vertu du Code civil du Québec, la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup est responsable des actes dommageables commis par ses employés dans le cadre de leur fonction. De même, elle offre assistance aux personnes qui portent plainte.

Les syndicats, les associations et la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup partagent la responsabilité d'adopter une attitude cohérente, efficace et respectueuse des parties lorsqu'ils sont confrontés à des situations de harcèlement psychologique. Ils reconnaissent qu'ils ont un rôle important à jouer auprès de leurs membres en matière de prévention.

Le harcèlement psychologique perturbe l'atmosphère et détériore les conditions de travail. C'est par une volonté collective que nous mettrons fin au harcèlement psychologique, améliorant ainsi, et pour toutes et tous, la qualité de vie à la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup.

Note au lecteur : L'emploi du genre masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte.

1. **Objet**

La présente politique a pour objet de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail et d'assurer que ce milieu de travail en demeure exempt.

Elle vise à réprimer les conduites intolérables et à faire connaître la position formelle de la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup en cette matière.

La Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup veut signifier clairement que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible et qu'elle s'engage à consacrer tous les efforts nécessaires pour fournir un milieu de travail dans lequel toutes les personnes qui y oeuvrent sont traitées avec respect et dignité. De ce fait, elle verra à élaborer un plan d'action en matière de prévention.

De même, elle a la responsabilité de prendre les actions nécessaires visant à offrir un soutien adapté aux victimes, aux personnes qui ont recours au harcèlement psychologique et aux personnes des milieux touchés par le harcèlement psychologique.

Toute personne doit être en mesure de remplir ses fonctions dans le respect de ses droits à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

2. **Champs d'application**

Cette politique s'applique à toute personne travaillant pour la Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup qui, dans le cadre de son travail, est concernée par une situation de harcèlement psychologique.

Pour tout élève se croyant victime de harcèlement psychologique de la part d'une personne travaillant à la Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup, la procédure concernant le traitement des plaintes doit être appliquée (Annexe 1).

3. Définition

L'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique ainsi :

(...) on entend par « harcèlement psychologique » 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

4. Énoncé de politique

La Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.

Toute allégation de harcèlement psychologique est grave et doit être traitée sérieusement. Une intervention empreinte de compréhension, de promptitude et de discrétion ainsi qu'une communication ouverte entre les parties sont essentielles pour prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail et pour y apporter des solutions permanentes et acceptables.

Il en revient à chaque personne concernée par cette politique d'éviter de se comporter personnellement de façon harcelante. Chaque personne doit reconnaître sa responsabilité de s'assurer que d'autres ne subissent pas de harcèlement psychologique.

La personne qui croit être victime de harcèlement psychologique doit pouvoir formuler une plainte de façon confidentielle ou exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles. L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne ou de tout groupe présumé avoir commis un ou des actes harcelants.

La Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup reconnaît à toute personne visée au point 2 qui croit subir du harcèlement psychologique le droit d'être informée du suivi du traitement de sa plainte à n'importe quelle étape de son cheminement.

La présente politique vise à protéger et à défendre les victimes de harcèlement psychologique. Toute personne qui porte plainte est présumée être de bonne foi. Cependant, cette politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient.

Les gestes faisant partie du droit de gérance par l'employeur et exercés de manière raisonnable ne sont pas du harcèlement psychologique (voir Annexe 2).

5. Responsabilités des parties

Toute personne doit notamment, par les moyens indiqués ci-après, contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique :

- En manifestant une attitude d'ouverture d'esprit, de confiance et de respect mutuel;
- En adoptant et en manifestant une attitude d'intolérance à l'égard du harcèlement psychologique;
- En dissuadant quiconque de harceler d'autres personnes;
- En encourageant une personne apparemment victime de harcèlement psychologique à tenter, dans la mesure du possible, de résoudre le problème en discutant avec l'auteur présumé du harcèlement psychologique;
- En se présentant comme témoin dans tous les cas où elle a pu constater elle-même qu'une personne a fait l'objet de harcèlement psychologique et à fournir des renseignements à la personne responsable de l'enquête;
- En faisant connaître à son supérieur immédiat, s'il n'est pas mis en cause ou, s'il est mis en cause, à la direction du Service des ressources humaines, toute situation de harcèlement psychologique dont elle a connaissance.
- Dans le cas où la direction du Service des ressources humaines est mise en cause, le dossier est référé au directeur général.

Il incombe à tous les gestionnaires de tenter de mettre fin à tout harcèlement psychologique dont ils ont connaissance ou dont ils sont informés et de prendre rapidement les mesures nécessaires pour éviter que la situation ne se reproduise.

6. Processus de résolution de problèmes

Toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou qui en est témoin doit pouvoir librement entreprendre une démarche personnelle auprès d'une personne de son choix ou d'un intervenant du programme d'aide aux employés (PAE).

Niveau 1:

Dans un premier temps, la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique doit tenter, dans la mesure du possible, de régler le problème en discutant de la situation avec la personne qui est présumée la harceler, pour lui faire part que ces comportements ne sont pas acceptables et lui demander d'y mettre fin.

Niveau 2:

Si cette étape s'avère impossible, trop difficile pour la présumée victime ou encore infructueuse, cette dernière ou un tiers doit informer son supérieur immédiat, s'il n'est pas en cause dans la situation de harcèlement psychologique.

Dans le cas où le supérieur est en cause, la personne doit exposer le problème à la direction du Service des ressources humaines afin d'obtenir son aide. Dans le cas où la direction du Service des ressources humaines est mise en cause, le tout est référé au directeur général.

Niveau 3:

Suite à cette démarche, la présumée victime peut décider de porter plainte.

Aucune plainte ne peut être rejetée pour la seule raison que les étapes prévues à la présente section n'ont pas été respectées.

Même s'il n'y a pas de plainte, toute personne en autorité doit intervenir rapidement dès qu'il est porté à sa connaissance un comportement inopportun ou injurieux pouvant constituer du harcèlement psychologique.

7. Plainte formelle

La Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup garantit la confidentialité dans le processus de plainte.

La personne qui se croit victime de harcèlement psychologique dépose une plainte écrite auprès de la direction du Service des ressources humaines.

La plainte doit identifier l'auteur présumé et contenir les informations telles que :

- La date de l'événement ou des événements,
- L'heure,
- La nature du comportement qui constitue le harcèlement psychologique présumé,
- S'il y a lieu, le nom des témoins.

Le dernier événement en cause doit toutefois être survenu dans les 90 jours précédant le dépôt de la plainte (article 123.7 de la Loi sur les normes du travail).

Sur réception d'une plainte, la direction du Service des ressources humaines procède à une enquête et informe la présumée victime du suivi du dossier. Au besoin, la direction du Service des ressources humaines pourra s'adjoindre d'autres ressources, lesquelles se doivent d'être impartiales.

La présumée victime :

- peut être représentée ou accompagnée par une personne de son choix au cours des entretiens relatifs à sa plainte;
- peut être encouragée à participer à un processus de résolution de problème;
- doit être informée par écrit des résultats de l'enquête.

Toute personne contre laquelle une plainte de harcèlement psychologique a été déposée doit être avisée de la plainte, à moins de circonstances exceptionnelles. Cette personne :

- doit recevoir un énoncé écrit de l'essentiel des allégations et d'obtenir la possibilité d'y répondre;
- peut être représentée ou accompagnée par une personne de son choix au cours des entretiens relatifs à la plainte;
- peut être encouragée à participer à un processus de résolution de problème;
- doit être informée par écrit des résultats de l'enquête.

La présumée victime de même que la personne présumée responsable de harcèlement psychologique doivent être traitées avec impartialité et équité par la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup et ses représentants. Elles sont informées de l'évolution du dossier et de toute recommandation relative au litige.

8. Sanctions

Lorsque la plainte s'avère fondée, les faits pertinents et les documents à l'appui seront versés au dossier de la personne responsable de harcèlement psychologique. De plus, une sanction disciplinaire pourra être imposée selon la gravité de l'acte.

Lorsque la plainte s'avère non fondée, aucun document n'apparaîtra au dossier des personnes concernées.

Lorsque la plainte s'avère injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire faite dans le but de contrarier ou par malveillance, le plaignant peut se voir imposer une sanction jugée appropriée selon les circonstances. Il en sera fait état au dossier de la personne.

9. Confidentialité

Sous réserve de ce qui est énoncé dans la présente politique, toutes les informations obtenues et recueillies sont confidentielles.

La direction du Service des ressources humaines doit veiller à ce que l'information demeure confidentielle et à ce que les autres parties liées au dossier agissent de la sorte.

Toutefois, le fait que toute information soit confidentielle n'empêche pas que les autorités décisionnelles de la Commission scolaire de Kamouraska - Rivière-du-Loup puissent être saisies des faits nécessaires à la prise de décision.

10. **Dispositions générales**

La direction du Service des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique.

De même, cette politique s'exerce en respect des lois, règlements, conventions collectives et autres encadrements administratifs en vigueur à la Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup.

11. **Entrée en vigueur**

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

LEXIQUE LÉGISLATIF

CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS :

- **Article 4**

Sauvegarde de la dignité.

Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

- **Article 10**

Discrimination interdite.

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur 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.

Motif de discrimination.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- **Article 10.1**

Harcèlement interdit.

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

- **Article 16**

Non-discrimination dans l'embauche.

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

▪ **Article 81.18**

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

▪ **Article 81.19**

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.

▪ **Article 81.20**

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

▪ **Article 123.7**

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Annexe 1

PROCÉDURE CONCERNANT LE TRAITEMENT DES PLAINTES

OBJECTIF

1. La présente procédure a pour but d'assurer une gestion rapide et efficace des plaintes.

TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ

2. L'élève ou ses parents insatisfaits de la qualité d'un service ou de la conduite d'un membre du personnel de la commission scolaire peuvent porter plainte. Cependant, avant de porter plainte, l'élève ou ses parents doivent avoir tenté de trouver une solution par une démarche personnelle auprès de la personne concernée.

3. Si la démarche ne donne pas satisfaction, l'élève ou ses parents peuvent porter plainte à la direction de l'école, du centre ou du service concerné.

Toutefois, si la plainte concerne un membre de la direction, elle est acheminée au supérieur immédiat.

4. Toute plainte doit être faite par écrit et signée.

5. Un accusé de réception est rapidement expédié à l'auteur de la plainte.

6. La plainte est traitée de façon confidentielle entre les personnes concernées et le plaignant en est informé.

7. La plainte est examinée avec diligence et les personnes concernées se rencontrent pour trouver une solution au problème identifié. La personne qui a porté plainte est informée par écrit du suivi.

RESPONSABLE

8. Le directeur général est responsable de l'application de la présente procédure.

APPROBATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

9. La présente procédure est approuvée par le directeur général conformément à sa délégation de fonctions et pouvoirs et entre en vigueur le 12 novembre 1998.

Annexe 2

A titre indicatif, exemples de situations n'étant pas nécessairement associées à du harcèlement psychologique:

Situations reliées au droit de gérance de l'employeur :

- L'imposition de mesures disciplinaires pour un motif valable;
- Déplacer un salarié qui a des relations tendues avec un collègue de travail;
- Confier temporairement des tâches du salarié à une autre personne ou lui retirer une tâche;
- L'accomplissement de tâches désagréables inhérentes au poste;
- L'envoi de mémos et directives s'adressant à un ensemble de personnes;
- La demande d'un examen médical.

Autres situations :

- Le fait pour la direction de l'école de participer à une rencontre de parents insatisfaits d'un enseignant;
- Des dénonciations par des collègues et des critiques par les étudiants.