



RECUEIL DE GESTION

RÈGLEMENT <input type="checkbox"/>	TITRE	
POLITIQUE <input checked="" type="checkbox"/>	POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	
PROCÉDURE <input type="checkbox"/>		
CADRE DE RÉFÉRENCE <input type="checkbox"/>		
APPROBATION	RÉVISION	RESPONSABLE
57-CC/06-01-18		RESSOURCES HUMAINES

SECTION I

PRÉAMBULE

1. La Commission scolaire du Chemin-du-Roy, ci-après appelée la Commission, a toujours reconnu l'importance de ses ressources humaines et leur apport dans la poursuite de sa mission.
2. La présente politique manifeste notre volonté en tant qu'employeur, de maintenir et de promouvoir un milieu de travail sain et harmonieux où chacun est traité avec respect et dignité, dans le but de favoriser le mieux-être des personnes en emploi.
3. La Commission s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser.
4. La Commission, avec la contribution de l'ensemble de son personnel et des différents syndicats et associations qui les représentent, agit dans le sens de sa mission et en cohérence avec le Code d'éthique, le tout en conformité avec les lois, conventions collectives et règlements qui la gouvernent, notamment :
 - la Charte des droits et libertés de la personne;
 - la Loi sur les normes du travail;
 - la Loi sur l'instruction publique;
 - le Code civil du Québec;
 - la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
 - les conventions collectives du personnel syndiqué;
 - le règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires.



SECTION II

OBJECTIFS

5. Maintenir un environnement de travail où toutes les personnes qui y oeuvrent sont traitées avec dignité et respect.
6. Signifier clairement que le harcèlement psychologique est un acte répréhensible et faire connaître la position formelle de la tolérance zéro en cette matière.
7. Favoriser la prévention du harcèlement psychologique au travail par des activités d'information et de sensibilisation.
8. Encourager les personnes visées par la politique à dénoncer le harcèlement psychologique en milieu de travail.
9. Assurer support et assistance aux personnes ayant subi du harcèlement psychologique par les différents mécanismes d'aide et de recours.
10. Traiter les plaintes avec respect et diligence.

SECTION III

CHAMP D'APPLICATION

11. Cette politique vise l'ensemble des personnes à la Commission, dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi hors du lieu de travail. Elle s'applique également, avec les adaptations nécessaires dans les relations entre les personnes et les tiers.

SECTION IV

DÉFINITIONS

Dans la présente politique, on entend par :

12. «abus de pouvoir ou d'autorité»: forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail ou de mettre son moyen de subsistance en danger. Il comprend l'intimidation, la menace et le chantage;
13. «Commission» : la Commission scolaire du Chemin-du-Roy;
14. «fournisseur» : la corporation, la société ou la personne agissant sous une raison sociale ou sous son propre nom à qui le contrat a été adjudgé;
15. «gestionnaire» : un hors cadre, un cadre de service, un cadre d'école ou un cadre de centre;



16. «gestionnaire immédiat» : le gestionnaire de qui la personne relève directement;
17. «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 de la personne et qui entraîne, pour celle-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 la personne;
18. «personne(s)» : la ou l'ensemble des personnes qui sont en lien d'emploi à la Commission, en plus des stagiaires et des bénévoles;
19. «personne-ressource» : la personne intervenante en lien d'emploi à la Commission, nommée par la direction du Service des ressources humaines, après consultation auprès des syndicats et des associations de gestionnaires et qui est choisie en fonction de ses capacités et de son intérêt en relation d'aide. Une personne-ressource pourra agir comme substitut dans les cas où la personne-ressource est concernée, de près ou de loin, par la situation d'une personne qui se croit victime de harcèlement psychologique. Cette personne-ressource ne peut être la ressource externe de l'étape 2 (voir section VII de la politique);
20. «ressource externe» : la personne de l'extérieur de la Commission, qui est choisie en fonction de ses compétences professionnelles et de son expertise reconnues en matière de harcèlement psychologique au travail et en matière d'enquête. Elle exerce son mandat dans le cadre de l'étape 2 de la procédure de traitement (voir section VII de la politique). Cette ressource externe ne peut être la personne-ressource de l'étape 1 (voir section VII de la politique);
21. «tiers»: notamment fournisseurs, visiteurs, parents, à l'exception des élèves jeunes et adultes. Dans ce dernier cas, ce sont les sanctions prévues aux règles de conduite de l'établissement qui s'appliquent.

SECTION V

PRINCIPES

22. Toute personne qui porte de bonne foi une plainte de harcèlement psychologique en vertu de la présente politique ne sera pas l'objet de représailles. Il en est de même pour tout témoin de harcèlement psychologique.
23. La personne qui se croit victime de harcèlement psychologique ainsi que la personne à qui des faits sont reprochés ou contre qui une plainte a été déposée sont traitées avec impartialité.
24. La bonne foi de toute personne qui se croit victime de harcèlement psychologique se présume. Toutefois, la présente politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire, ni être utilisée à mauvais escient.
25. La présente politique et la définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doivent pas avoir pour effet de restreindre l'autorité légitimement exercée de ceux qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que l'attribution des tâches, les évaluations du rendement, l'absentéisme, les relations du travail et l'application des règles disciplinaires.



26. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête, à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires, pour les besoins d'une audition ou lorsque requis par la loi.
27. Toute conduite de harcèlement psychologique est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.
28. À n'importe quelle étape du cheminement du traitement des situations de harcèlement psychologique, la personne qui se croit victime peut mettre un terme à la procédure.
29. La Commission peut procéder à une enquête sur une situation de harcèlement psychologique, même si aucune plainte écrite n'est déposée.

SECTION VI

RESPONSABILITÉS

30. Le harcèlement psychologique est l'affaire de tous et la responsabilité d'y mettre un terme doit être partagée.

Responsabilités de la Commission

31. S'assurer de l'application de la présente politique et de sa promotion dans tous les établissements et les services de la Commission;
32. Veiller à ce qu'aucune personne à la Commission, dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi ne soit l'objet de harcèlement psychologique;
33. Appliquer à l'égard de la personne qui se plaint de harcèlement psychologique, la politique et sa procédure de traitement des situations de harcèlement psychologique;
34. Prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité de la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique.
35. À ce titre,
 - A) «Le Conseil des commissaires» adopte la présente politique et s'engage à en soutenir la mise en œuvre;
 - B) «La Direction générale» s'engage à soutenir la promotion et l'application de la présente politique;
 - C) «Le Secrétariat général» voit à la diffusion de la politique à l'ensemble des personnes concernées par la présente politique;



- D) «Le service des ressources humaines» voit à ce que soit dispensée la formation nécessaire à l'application de la présente politique; supporte et conseille le personnel de gestion dans l'application de la politique; voit à l'application de la politique dans toutes les unités administratives de la Commission; voit à fournir de l'aide, du soutien ou de l'encadrement aux personnes impliquées dans une situation de harcèlement psychologique;
- E) «Le gestionnaire» contribue à la prévention du harcèlement psychologique dans son établissement ou service et fait connaître la présente politique auprès de tout le personnel, des membres du conseil d'établissement, des bénévoles et de toute autre personne oeuvrant dans son unité administrative ou son établissement.

En conformité avec les procédures de la présente politique, prend les dispositions nécessaires pour mettre fin à toute situation de harcèlement psychologique portée à sa connaissance ou lorsqu'il est informé d'une telle situation, et ce, même s'il n'y a pas de plainte.

Traite avec diligence et confidentialité les plaintes.

Collabore avec son personnel à créer un milieu de travail qui soit propice à la dignité et à l'estime de soi, tout en stimulant l'atteinte légitime des objectifs organisationnels dans le cadre de la mission de la Commission.

Responsabilités des syndicats et des associations de gestionnaires

36. Informer les membres de l'existence de la politique et les sensibiliser au respect de la politique;
37. S'engager également à prendre les moyens en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, et à collaborer avec la Commission à l'application de cette politique.

Responsabilités de la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique

38. La personne qui se croit victime de harcèlement psychologique avise son gestionnaire immédiat ou l'une des personnes ressources;
39. Dans la mesure où elle se sent capable de le faire, signifier clairement sa désapprobation à la personne à qui des faits sont reprochés et lui demander de mettre un terme à son comportement;
40. Si la situation n'est pas réglée, la personne qui se croit victime doit déposer une plainte, en suivant la procédure de la présente politique.

Responsabilités de la personne à qui des faits sont reprochés ou contre qui une plainte a été déposée

41. S'expliquer et le cas échéant, s'excuser immédiatement et mettre fin aux actes reprochés, si cette conduite est perçue comme répréhensible;
42. Respecter le caractère confidentiel des informations reliées au traitement de la situation présumée de harcèlement psychologique;



43. Collaborer avec le comité d'enquête pour étudier la situation présumée de harcèlement psychologique et de fournir les renseignements exacts et complets.

Responsabilités de la personne témoin

44. Encourager la personne apparemment victime de harcèlement psychologique de tenter de résoudre le problème en discutant avec la personne à qui des faits sont reprochés;
45. Si la situation semble persister, la personne témoin a la responsabilité d'aviser son gestionnaire immédiat, s'il n'est pas mis en cause, ou dans un cas de mise en cause, l'une des personnes ressources;
46. Respecter le caractère confidentiel des informations reliées au traitement de la situation présumée de harcèlement psychologique;
47. Collaborer avec le comité d'enquête pour étudier la situation présumée de harcèlement psychologique et de fournir les renseignements exacts et complets.

Responsabilités de la personne-ressource

48. Agir de façon impartiale, avec diligence et dans la plus grande confidentialité;
49. Exercer un rôle de soutien et d'assistance auprès de la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique ou auprès de la personne témoin;
50. Informer et orienter la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique ou la personne témoin;
51. Procéder à une analyse de la situation afin de bien identifier la nature du problème rencontré;
52. Rencontrer, avec le consentement de la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique, la personne à qui des faits sont reprochés dans une perspective de conciliation;
53. Offrir, au besoin, un soutien à la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique dans la rédaction de la plainte écrite.

Responsabilités de toute personne

54. Les personnes doivent :
 - A) Connaître, respecter la présente politique, adopter des comportements et des attitudes exempts de harcèlement psychologique et signaler toute situation de harcèlement psychologique dont ils pourraient être témoins;
 - B) Participer à la mise en œuvre et aux activités du milieu en relation avec la politique;
 - C) Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant dans un environnement sain, harmonieux et exempt de harcèlement psychologique.



SECTION VII

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

55. La personne qui se croit victime de harcèlement psychologique, dispose d'une procédure interne à deux étapes. À ce moment, elle peut se référer à une personne-ressource pour l'aider dans sa démarche.

Étape 1 – Procédure de résolution des problèmes

56. À cette étape, la personne peut tenter, dans la mesure du possible, de régler le problème en discutant de la situation avec la personne présumée responsable d'avoir fait du harcèlement psychologique, pour lui mentionner que ces comportements ne sont pas acceptables et lui demander de cesser.

57. Si l'étape précédente s'avère impossible ou n'a pas lieu et que la situation est non résolue, aviser son gestionnaire immédiat, s'il n'est pas en cause dans la situation présumée de harcèlement psychologique, pour avoir l'occasion d'être écoutée et de discuter de la situation et d'obtenir son assistance pour la résolution du problème.

58. Le gestionnaire peut demander à rencontrer la personne présumée responsable d'avoir fait du harcèlement psychologique pour suggérer des attitudes et des comportements, permettant de désamorcer une situation potentielle de harcèlement psychologique et éviter que la situation ne dégénère.

59. Dans le cas où le gestionnaire immédiat est en cause, la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique contacte une personne-ressource, pour avoir l'occasion d'être écoutée et de discuter de la situation et d'obtenir son assistance pour la résolution du problème. Avec l'accord de la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique, la personne-ressource peut donc demander à rencontrer la personne présumée responsable d'avoir fait du harcèlement psychologique pour suggérer des attitudes et des comportements, permettant de désamorcer une situation potentielle de harcèlement psychologique et éviter que la situation ne dégénère.

60. Si la situation est résolue à la suite des démarches entreprises, le processus prend fin.

61. Si la situation n'est pas résolue, la personne peut décider de déposer une plainte écrite.

62. La personne qui se croit victime de harcèlement psychologique peut décider, pour des raisons qui lui sont propres, de ne pas déposer une plainte écrite. Toutefois si la situation n'est pas résolue, cette personne informe son gestionnaire immédiat ou la direction du Service des ressources humaines, de sa décision.

63. Tout au long de la procédure, toute personne peut obtenir de l'aide en vue d'un soutien psychologique, auprès du programme d'aide aux employé(e)s en vigueur à la Commission.

Étape 2 – Plainte écrite

64. Aucune plainte ne peut être rejetée pour le seul motif que l'étape 1 «Procédure de résolution de problèmes» n'a pas été respectée, en tout ou en partie.



65. Dans le cas de non résolution de la situation, la personne qui se croit victime de harcèlement psychologique, dépose une plainte officielle, par écrit, à la direction du Service des ressources humaines ou le cas échéant à la Direction générale sous pli confidentiel.
66. La plainte doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite de harcèlement psychologique.
67. Lors du dépôt d'une plainte en 2^e étape, la direction du Service des ressources humaines s'adjoint au moins deux personnes à l'emploi de la Commission, des assesseurs, dont l'une à partir de noms suggérés par les syndicats ou associations représentatives d'où provient chacune des parties et forme un comité d'enquête. Il peut y avoir une dissidence.
68. Le comité d'enquête peut s'adjoindre toute ressource externe qu'il juge utile.
69. Si le comité d'enquête soumet ladite enquête à une ressource externe, cette ressource externe verra à ce que le processus suive son cours et agira à la place du comité d'enquête conformément à la politique. Toutefois, la détermination des sanctions et les décisions relatives à leur application ne relèvent en aucun cas de cette ressource externe, mais exclusivement de la Commission.
70. Toutes parties impliquées peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix lors des rencontres relatives à la plainte.
71. Toute personne contre laquelle une plainte de harcèlement psychologique a été déposée doit normalement être avisée de la plainte.
72. Toute personne contre laquelle une plainte de harcèlement psychologique a été déposée et qui en a été avisée a le droit de recevoir un énoncé écrit de l'essentiel des allégations et d'obtenir la possibilité d'y répondre, si elle a été avisée du dépôt de la plainte.
73. Les parties en cause sont informées, par écrit, des résultats de l'analyse ou de l'enquête.

SECTION VIII

SANCTIONS DÉCOULANT DE LA PLAINTÉ

74. Si la plainte s'avère fondée, la Commission applique les mesures appropriées, en fonction de la gravité du comportement prohibé et autres circonstances pertinentes. De plus, une sanction disciplinaire pourra être imposée selon la gravité de l'acte.
75. Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est avisée des motifs pour lesquels sa plainte n'est pas jugée recevable.
76. Si la plainte s'avère injuste, frivole ou déposée de mauvaise foi, c'est-à-dire faite dans le but de contrarier ou par malveillance ou dans l'intention de nuire, le plaignant peut se voir imposer une sanction disciplinaire jugée appropriée selon les circonstances.
77. Pour les tiers, les mesures s'exercent, avec les adaptations nécessaires.



78. Une fois la mesure mise en application, la Commission s'assure que le problème est résolu et dans la mesure du possible qu'il ne se reproduira plus.

SECTION IX

ENTRÉE EN VIGUEUR

79. La présente politique entre en vigueur le 18 janvier 2006.

