



TITRE : Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu scolaire		
ORIGINE :	Conseil des commissaires	
DESTINATAIRES :	Les élèves et le personnel de la commission scolaire	
Entrée en vigueur :	Mai 2005	Résolution no. : CC 2004-2005/206

Table des matières

PRÉAMBULE	2
1. PRINCIPES	2
2. OBJECTIFS	3
3. CHAMP D'APPLICATION	4
4. DÉFINITIONS	4
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
6. MÉCANISMES DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ	7
7. ENTRÉE EN VIGUEUR	9

PRÉAMBULE

La Commission scolaire du Fer a pour mission d'assurer l'accessibilité, le développement et la qualité des services offerts à ses élèves jeunes et adultes, afin d'instruire, socialiser et qualifier dans le respect des différences. La politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu scolaire s'inscrit dans sa planification stratégique.

La Commission scolaire du Fer veut assurer à toute personne, qu'elle soit membre du personnel, élève ou autre intervenant à la commission scolaire, le droit d'exercer ses tâches et responsabilités ainsi que d'étudier dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.

La Commission scolaire du Fer considère que chaque personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité psychique et physique.

La Commission scolaire du Fer, avec la collaboration de l'ensemble de ses intervenants, agit dans le sens de sa mission et en conformité avec les lois et règlements qui la gouvernent soit :

- La Charte des droits et libertés de la personne;
- Le Code civil du Québec;
- La Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- La Loi sur l'instruction publique;
- Les règlements sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires;
- Les conventions collectives du personnel syndiqué.

La Commission scolaire du Fer s'engage à agir de manière à assurer et maintenir un climat exempt de harcèlement et de comportements violents, tels qu'ils sont définis dans la présente politique.

En conséquence, de tels comportements pourront faire l'objet de sanctions appropriées.

1. PRINCIPES

- 1.1. La commission a la responsabilité de prendre les actions nécessaires visant à offrir un soutien adapté aux victimes de harcèlement et de violence, aux personnes qui ont recours au harcèlement et à la violence et aux personnes des milieux touchés par le harcèlement et la violence, dans le respect des principes d'équité et de confidentialité.

La commission a aussi la responsabilité de sanctionner les personnes qui ont recours au harcèlement et à la violence.

- 1.2. La responsabilité de prévenir, de dénoncer et de faire cesser toute forme de harcèlement ou de violence tels qu'ils sont définis dans la présente politique, appartient à l'ensemble des interventions de la commission.
- 1.3. La commission reconnaît l'importance de sensibiliser le milieu aux phénomènes du harcèlement et de la violence et compte sur ses partenaires pour l'appuyer dans sa démarche de formation et d'information de son personnel et de ses élèves jeunes et adultes.
- 1.4. Le personnel des établissements doit favoriser l'intégration de notions et d'attitudes liés aux rapports égalitaires entre les sexes et à la prévention du harcèlement et de la violence.

2. OBJECTIFS

En matière de harcèlement et de violence.

- 2.1. Favoriser et maintenir un milieu exempt de harcèlement et de violence créant ainsi un climat propice aux apprentissages et à la réalisation d'une prestation de travail.
- 2.2. Susciter la collaboration de tous les intervenants qui interagissent à la commission.
- 2.3. Promouvoir et assurer la prévention notamment par de l'information et de la formation.
- 2.4. Établir les responsabilités des différentes personnes impliquées dans l'application de la politique.
- 2.5. Encourager les personnes visées par la politique à dénoncer le harcèlement ou la violence.
- 2.6. Établir des mécanismes d'aide et de plainte équitables et confidentiels pour les personnes impliquées dans une situation de harcèlement ou de violence au travail.
- 2.7. S'assurer de l'application de mesures appropriées à la nature et à la gravité du geste posé par toute personne ayant recours au harcèlement ou à la violence.

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.

- Élèves
- Membres du personnel
- Commissaires
- Bénévoles
- Stagiaires
- Parents
- Fournisseurs
- Sous-traitants
- Tiers en relation avec la commission

4. DÉFINITIONS

4.1. 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. »

Référence : article 81.18 de la Loi sur les normes du travail.

N.B. Nous devons faire les adaptations nécessaires pour les élèves et les autres personnes prévus par le champ d'application.

4.2. Harcèlement sexuel

Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entraîne, un environnement néfaste.

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

4.3. Violence

La violence est une conduite vexatoire se manifestant par l'utilisation de la force physique ou d'un autre moyen étant de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un environnement néfaste.

Par ailleurs :

- 1° L'exercice légitime des prérogatives du droit de gérance, c'est-à-dire l'exercice des responsabilités et de l'autorité associées notamment à la prestation de conseils, l'attribution des tâches, l'orientation, l'évaluation du rendement, la discipline et autres fonctions de supervision ne saurait être interprété comme pouvant constituer une forme de harcèlement ou de violence.
- 2° L'exercice légitime des prérogatives du personnel en vertu de la Loi sur l'instruction publique et des règles de conduite de chaque établissement ne saurait être interprété comme pouvant constituer une forme de harcèlement ou de violence.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1. Le Conseil des commissaires

Adopte la présente politique et s'engage à en soutenir la mise en œuvre.

5.2. La direction générale

S'engage à soutenir la promotion et l'application de la présente politique.

5.3. Les services des ressources humaines

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

5.3.2. Élabore un plan annuel de diffusion de la politique.

5.3.3. Voit à informer et sensibiliser l'ensemble des intervenants.

5.3.4. Soutient l'application de la politique dans tous les établissements et services de la commission.

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 et les élèves entre eux.

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

5.4. Le Conseil d'établissement

- 5.4.1. Tient compte de la présente politique lorsqu'il adopte le projet éducatif de l'école.
- 5.4.2. Respecte la présente politique lorsqu'il approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par la direction de l'école.

5.5. Les gestionnaires

- 5.5.1. Contribuent au maintien d'un climat de travail et d'apprentissage exempt de violence et de harcèlement.
- 5.5.2. Assurent l'application de la présente politique dans leur établissement ou unité administrative et contribuent à l'application de celle-ci.
- 5.5.3. Participent à l'information et à la sensibilisation des personnes qui sont en lien avec leur établissement ou leur unité administrative.
- 5.5.4. Collaborent à la mise en place de mesures préventives ou correctives jugées appropriées face aux situations de harcèlement et de violence dans leur établissement ou leur unité administrative.
- 5.5.5. Interviennent rapidement et conformément à la procédure de traitement des plaintes qui s'applique lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est portée à leur connaissance.
- 5.5.6. 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.

5.6. Les membres du personnel, les élèves, les parents et toute personne œuvrant dans le cadre des activités de la commission scolaire doivent :

- 5.6.1. Connaître et respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de harcèlement et de violence et en signalant toute forme de harcèlement ou de violence dont ils pourraient être témoins.
- 5.6.2. Participer aux activités du milieu en relation avec la politique
- 5.6.3. Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.
- 5.6.4. Spécifiquement pour le personnel enseignant, promouvoir le développement des habiletés sociales, des comportements pacifiques et des rapports égalitaires exempts de harcèlement et de violence.

5.7. Les associations professionnelles et syndicales

- 5.7.1. Collaborer au développement et au maintien d'un milieu exempt de harcèlement et de violence.
- 5.7.2. Contribuer au développement et à la promotion de la présente politique.
- 5.7.3. Collaborer avec les services des ressources humaines à la mise en place de mesures préventives et/ou correctives face aux situations de harcèlement et de violence.

6. MÉCANISMES DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

6.1. Principes

Les mécanismes de traitement des plaintes s'adressent à toute personne concernée par le champ d'application de la présente politique. Ils visent à préciser différentes voies de solution face aux situations de harcèlement ou de violence.

- 6.1.1. La confidentialité de l'ensemble des éléments du dossier est assurée sauf lorsque divulgation de l'information est nécessaire dans le cadre de l'enquête administrative prévue à 6.2.3.3 de la présente.
- 6.1.2. La commission scolaire assiste et soutient les élèves et les membres du personnel, victimes de harcèlement ou de violence et les témoins, notamment en ce qui concerne la protection contre les représailles de la part de la personne visée par la plainte.
- 6.1.3. Tout membre du personnel qui porte plainte de harcèlement ou de violence, ou contre qui une telle plainte est portée, peut être accompagné d'un membre de son association professionnelle ou syndicale.
- 6.1.4. La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier, elle peut à n'importe quel moment arrêter la procédure.
- 6.1.5. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement ou de violence doit être déposée dans les 180 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai n'a pas pour effet de changer le délai prévu à la Loi sur les normes minimales du travail ou dans une convention collective pour porter une plainte ou faire un grief. A cet égard, une entente de report des délais peut être signée entre les parties.

6.2. Procédures

6.2.1. Élèves

En ce qui concerne les gestions posées au sein de la clientèle, des mécanismes doivent être intégrés aux politiques d'encadrement des élèves et aux règles de conduite de chaque établissement.

La présente politique ne se substitue pas aux recours prévus par la loi. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'un geste de harcèlement ou de violence posé à l'encontre d'un élève d'âge mineur et qu'il y a un doute raisonnable que la sécurité ou le développement de l'enfant peut être compromis, la plainte doit être acheminée directement au Directeur de la protection de la jeunesse.

Si un élève mineur est présumé victime ou présumé auteur de harcèlement sexuel, l'entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels s'applique.

Lorsqu'un élève mineur ou majeur est impliqué dans un cas de harcèlement ou de violence, la direction de l'établissement met en œuvre, l'ensemble des règles de conduite de l'établissement.

6.2.2. Toute autre personne

6.2.2.1. Première étape

Lorsqu'une personne qui exerce des fonctions dans le cadre d'activités régies par la commission scolaire, avec ou sans rémunération, estime être victime de harcèlement ou de violence, elle signifie, dans la mesure du possible et de préférence en présence de témoin, à la personne présumée responsable de harcèlement ou de violence que sa conduite est inacceptable et indésirable.

Si ce n'est pas possible ou que la situation persiste, elle peut porter plainte selon les dispositions qui suivent.

6.2.2.2. Deuxième étape

Toute personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence doit informer son supérieur immédiat afin que des mesures appropriées soient prises. Elle doit informer la direction de son unité administrative ou la direction des ressources humaines si le supérieur immédiat est impliqué.

La personne qui reçoit une plainte doit agir avec diligence, impartialité, discrétion et confidentialité.

La personne qui reçoit une plainte accueille et écoute la personne qui porte plainte, lui fait connaître ses droits et les recours existants dans la présente politique. Elle informe la direction des ressources humaines qui en informera la partie syndicale si la personne qui porte plainte le désire. Elle informe la personne présumée responsable en temps opportun. Elle tente de rechercher des solutions justes et équitables pour les parties.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes intéressées, celle-ci est consignée par écrit et le dossier est alors clos. Un mémo est alors acheminé à la direction des ressources humaines qui le conservera sous enveloppe cachetée.

6.2.2.3. Troisième étape

Si la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence est insatisfaite des résultats de l'étape précédente, elle peut soumettre une plainte écrite et détaillée selon l'annexe A, sous pli confidentiel à la direction des ressources humaines ou à la direction générale, si la direction des ressources humaines est en cause.

Cette plainte est divulguée en temps opportun à la personne qui en fait l'objet, ainsi qu'aux personnes impliquées dans le traitement de la plainte et aux syndicats et/ou associations concernées.

Sur réception de la plainte écrite, la direction des services des ressources humaines ou la direction générale s'il y a lieu, met en place les mécanismes appropriés pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés nécessaires. A cette fin, elle peut s'adjoindre un ou des représentants d'une association professionnelle ou syndicale ou une des personnes-ressources selon la nature du problème soulevé.

Les parties sont informées par la direction des ressources humaines des conclusions de l'enquête et des mesures disciplinaires, administratives ou préventives qui seront mises en œuvre conformément à la délégation de pouvoir.

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

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour qui suit la date d'approbation par le Conseil des commissaires.