



SECTION E : RESSOURCES HUMAINES

E-4 Politique pour contrer la violence en milieu de travail

TABLE DES MATIÈRES

1. Cadre juridique	2
2. Orientation	2
3. Objectifs	3
4. Valeurs	3
5. Champs d'application	3
6. Définitions	4
6.1 Violence en milieu de travail	4
6.1.1 Violence physique.....	4
6.1.2 Violence psychologique	4
A) Intimidation.....	4
B) Harcèlement.....	4
6.1.3 Violence sexuelle	4
7. Rôles et responsabilités	5
7.1 La Direction générale	5
7.2 Le Service des ressources humaines	5
7.3 La Direction de l'unité administrative	5
7.4 Les membres du personnel de la Commission scolaire	5
7.5 Les personnes provenant de l'extérieur du milieu de travail	6
8. La procédure de traitements des plaintes	6
8.1 La procédure informelle	6
8.2 La procédure formelle	6
9. Dispositions diverses	7

POLITIQUE RH-POL-04-2004	Adoptée le : 27 janvier 2004	Unité responsable : RESSOURCES HUMAINES
Sanctionnée par : CONSEIL DES COMMISSAIRES	Dernier amendement le : 27 janvier 2004	N° de résolution : CC04-1179

1. CADRE JURIDIQUE

Dans le cadre de la planification stratégique de la Commission scolaire des Hauts-Cantons (CSHC), l'essentiel de notre mandat converge indéniablement vers la croissance de chaque personne et le développement de notre communauté. Pour nous, réussir exige une contribution de toutes les personnes dans le but de construire notre devenir. Cette politique pour contrer la violence en milieu de travail s'inscrit dans cette vision stratégique où le respect est l'une des valeurs fondamentales.

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.

Entre 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 sûreté, 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) qui entreront en vigueur le 1er juin 2004 énoncent :

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).

En résumé, la présente politique puise ses assises juridiques dans le Code civil du Québec, la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que sur les lois, règlements, conventions collectives et politiques en vigueur dans le réseau de l'éducation. Elle doit donc être interprétée en conformité avec leurs dispositions.

2. ORIENTATION

La Commission scolaire des Hauts-Cantons (CSHC) ne tolère aucune forme de violence telle que définie dans la présente et considère que cela constitue une violation des droits de la personne et une atteinte à la dignité et au respect d'autrui. À cet égard, la CSHC s'engage à mettre tout en œuvre pour assurer et maintenir un climat favorisant les apprentissages des élèves jeunes et adultes ainsi qu'un milieu de travail permettant à l'ensemble des ressources humaines d'exercer leur fonction avec compétence et efficacité.

3. OBJECTIFS

- 3.1 Assurer et maintenir un climat éducatif propice aux apprentissages de l'élève et un milieu de travail sain exempt de toutes formes de violence.
- 3.2 Favoriser la prévention par des activités d'information et de sensibilisation.
- 3.3 Fournir un cadre cohérent d'actions et de stratégies visant à promouvoir des attitudes et des comportements sociaux positifs.
- 3.4 Encourager les personnes visées par la politique à dénoncer toutes formes de violence en milieu de travail.
- 3.5 Assurer support et assistance aux personnes ayant subi de la violence ou celles qui ont pu être témoin de situations violentes en établissant des mécanismes d'aide et de recours.
- 3.6 Assurer support et encadrement à un membre du personnel qui présente une problématique à l'égard de la violence.
- 3.7 Veiller à ce que toute personne qui dépose une plainte pour dénoncer une situation de violence ou toute personne présumée avoir eu recours à la violence reçoive un traitement équitable et confidentiel ainsi qu'une approche personnalisée et humaine.

4. VALEURS

Le respect inconditionnel à l'intégrité physique, psychologique, morale et spirituelle de la personne.

La tolérance à la différence au regard du sexe, de la race, de la religion, d'un handicap, de l'état civil, de l'âge, des convictions politiques ou de la langue.

L'équité et la justice.

La solidarité et le principe de non nuisance qui entraînent l'obligation morale de porter assistance et de ne pas desservir l'autre.

5. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique concerne exclusivement la violence exercée à l'endroit de l'ensemble du personnel ou impliquant un membre du personnel oeuvrant à la Commission scolaire des Hauts-Cantons.

Par conséquent, la présente politique s'applique à toute personne travaillant avec ou sans rémunération pour la commission scolaire ainsi qu'à toute personne qui exerce de la violence à l'endroit de l'un des membres du personnel. Elle s'applique également à l'égard de la violence exercée par un membre du personnel à l'endroit de toute personne.

Les règles de conduite et les mesures de sécurité adoptées par chacun des conseils d'établissement doivent prévoir les mécanismes de gestion de situation de violence exercée par un élève, en tenant compte du cadre établi par la commission scolaire quant à la fréquentation scolaire et à l'application de mesures disciplinaires ultimes. (Cahier des règlements, politiques, procédures et directives – Section D-5).

6. DÉFINITIONS

6.1 **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. Toutefois, l'exercice du droit de gérance, c'est-à-dire, l'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associées 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. Plus spécifiquement, par la violence en milieu de travail nous faisons référence à :

6.1.1 **La violence physique**, soit l'utilisation de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (armes, poison, etc.) 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 de violence. La violence physique comporte toutes les formes de sévices causés intentionnellement par un agresseur à une victime dans le but de l'intimider ou de la contraindre. Des actes tels que menacer avec un objet ou une arme, lancer un objet sur ou en direction d'une personne, la bousculer, 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 d'un établissement.

6.1.2 **La violence psychologique** fait appel à un éventail très large de stratégies et de moyens et vise à porter atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Les moyens utilisés cherchent essentiellement à faire peur ou blesser mentalement la ou les personnes ciblées. La violence psychologique peut prendre différentes formes. Dans la présente politique celle-ci a été regroupée sous deux principales formes : l'intimidation et le harcèlement.

A) **L'intimidation** consiste en des manifestations hostiles de la part d'une personne (agresseur) envers un employé, dans le but premier de lui faire peur. Parmi les moyens utilisés pour tenter d'intimider une personne on relève principalement les menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, les brimades, le vandalisme, le chantage, les propos injurieux, humiliants, vexatoires et grossiers.

B) **Le harcèlement** est 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.

En général, le harcèlement implique des actes répétés. Toutefois, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. Par exemple, proférer des menaces de coups ou de mort peuvent constituer des actes graves.

6.1.3 **La violence sexuelle** 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 de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 La Direction générale

7.1.1 s'engage à supporter la promotion et l'application de la présente politique.

7.2 Le Service des ressources humaines

7.2.1 Informe et sensibilise l'ensemble des ressources humaines sur la politique;

7.2.2 s'assure de l'application de la politique dans toutes les unités administratives de la Commission scolaire;

7.2.3 Élabore les procédures en matière de prévention et de traitement de la violence et les révisé au besoin;

7.2.4 Voit à ce que soit dispensée la formation nécessaire à l'application de la politique;

7.2.5 Voit à fournir de l'aide et du soutien aux personnes directement impliquées par une situation de violence;

7.2.6 Supporte le personnel de gestion dans l'application de la politique.

7.3 La Direction de l'unité administrative

7.3.1 Facilite et maintient un climat de travail qui favorise la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne;

7.3.2 s'assure de l'application de la politique en matière de prévention et de traitement de la violence en milieu de travail dans son unité administrative;

7.3.3 Participe à la formation, à l'information et à la sensibilisation du personnel sur la présente politique;

7.3.4 Fait connaître l'orientation de la CSHC à l'égard de la violence auprès des élèves jeunes et adultes, des parents, des bénévoles et autres intervenants provenant de l'extérieur oeuvrant dans leur unité administrative;

7.3.5 Intervient rapidement à la connaissance de toutes formes de situations de violence vécues au sein de son unité administrative;

7.3.6 Collabore avec le service des ressources humaines à la mise en place des mesures préventives et correctives jugées appropriées face aux situations de violence qui pourraient survenir dans son unité administrative.

7.4 Les membres du personnel de la Commission scolaire

7.4.1 Connaissent et respectent la présente politique.

7.4.2 Collaborent à la prévention de la violence.

7.4.3 Participent aux activités du milieu en relation avec la politique.

7.4.4 Contribuent au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

7.5 Les personnes provenant de l'extérieur du milieu de travail (élèves jeunes et adultes, les parents, les bénévoles, les sous-traitants, etc.)

7.5.1 Connaissent et respectent la présente politique.

7.5.2 Collaborent avec la CSHC à l'application de la présente politique.

8. LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Cette section expose les étapes à franchir à tout membre du personnel de la Commission scolaire des Hauts-Cantons qui est l'objet ou le témoin d'une situation de violence.

8.1 La procédure informelle

La personne qui croit subir de la violence signifie à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable. Elle peut également demander à toute personne de son choix de l'assister comme témoin dans sa démarche. Dans l'impossibilité de le faire ou devant la persistance de la situation, la personne se croyant victime de violence peut avoir recours aux étapes prévues à la procédure formelle.

8.2 La procédure formelle

Étape 1 : La déclaration

La personne qui croit être victime de violence doit aviser son supérieur immédiat afin que des mesures appropriées soient prises. Si la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser à son supérieur, elle peut s'adresser alors directement à une personne représentant la Direction du service des ressources humaines (le directeur ou le coordonnateur). Le cas échéant, celui-ci accueille et écoute la personne qui porte plainte, lui fait connaître ses droits et les recours existants à la présente politique. Par la suite, la démarche de médiation est envisagée.

Étape 2 : La médiation

Cette étape est confidentielle, libre, volontaire et basée sur la bonne foi des parties impliquées. Une médiation précède la tenue d'une enquête officielle, si les circonstances le permettent. La médiation est le processus par lequel une tierce partie neutre entend les personnes concernées par la plainte et tente d'en arriver à une solution acceptable pour tous. La personne agissant comme médiateur doit être acceptée par les parties en cause et autorisée par la CSHC. Si une entente intervient à la satisfaction des deux parties, le dossier est clos.

Étape 3 : l'enquête

Lorsque la médiation ne permet pas de résoudre le problème, l'enquête doit suivre. À cet effet, la personne qui se croit lésée formule une plainte écrite détaillée en précisant la nature de sa plainte ainsi que l'objet de celle-ci et l'achemine 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. Cette plainte est signée par la personne qui la dépose. Cette dernière en autorise la divulgation à la personne qui en fait l'objet ainsi qu'aux personnes impliquées dans le traitement des plaintes.

Sur réception d'une plainte écrite, la Direction du service des ressources humaines met en place les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle s'adjoit, au besoin, la collaboration des syndicats et associations ou personnes ressources dans divers domaines selon le problème soulevé. De plus, dans certaines circonstances, la Direction du service des ressources humaines pourra procéder à la mise en place d'un comité ad hoc afin que celui-ci étudie la plainte.

Étape 4 : La décision

À la suite de l'analyse de la plainte, la Direction du service des ressources humaines ou la Direction générale, selon le cas, applique les mesures disciplinaires et/ou administratives jugées appropriées.

Les parties en cause sont ensuite informées des conclusions de 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.

9. DISPOSITIONS DIVERSES

- 9.1 Tous les cas de violence seront traités avec diligence.
- 9.2 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, daté et signé par la personne plaignante.
- 9.3 l'application de la présente politique ne prive en aucune façon la personne salariée de son droit d'utiliser d'autres recours.
- 9.4 Les dossiers de plainte pour 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.
- 9.5 Dans le cas où un élève mineur serait impliqué, les parents ou l'autorité parentale sont avisés et peuvent assister leur enfant dans les diverses étapes du processus.