

	<p align="center">POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES</p>
<p align="center">RH-800-834</p>	<p>Responsables : Service des ressources humaines</p>
	<p>Adoptée par le conseil des commissaires le : 27 novembre 2019</p>
	<p>Date de révision :</p>

OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Commission scolaire de Portneuf à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son organisation, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués lorsqu'une plainte en cette matière est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur. Ces principes s'appuient sur les valeurs préconisées par la Commission scolaire et visent, notamment, à promouvoir un milieu de travail et un milieu éducatif sain où le respect de la personne et de son intégrité sont privilégiés.

Pour ce faire, la Commission scolaire s'engage à :

- susciter la collaboration de l'ensemble des parties prenantes, cadres, employés, élèves, parents ou toute autre personne qui interagit avec la Commission scolaire, et ce, afin de favoriser un milieu éducatif propice aux apprentissages et un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence;
- veiller à ce que l'ensemble des parties prenantes soit sensibilisé quant à la façon de prévenir et contrer les comportements de harcèlement et de violence et que l'information pertinente leur soit accessible en tout temps;
- fournir le soutien nécessaire aux parties prenantes quant à la bonne compréhension et à l'application des obligations prévues à la présente politique;
- s'assurer du respect de la confidentialité pendant tout le processus de plainte;
- Prendre les mesures nécessaires lorsque requis.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout employé indépendamment de son statut d'emploi, à tout stagiaire, à tout commissaire, à tout intervenant agissant dans les établissements ou au centre administratif, tels que, notamment tout consultant, ouvrier ou fournisseur, à tout élève mineur et ses parents, à tout élève adulte ainsi qu'à tout bénévole (les «Personnes visées»).

Elle s'applique à tout endroit où les Personnes visées sont susceptibles de se retrouver dans le cadre de leur emploi, mandat, rencontre ou autre en lien avec des activités concernant la Commission scolaire ainsi qu'à leurs communications à ce titre, et ce par tout moyen, technologiques ou autres.

CADRE RÉGLEMENTAIRE ET NORMATIF

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12;

Code civil du Québec (L.Q., 1991 chapitre 64);

Loi sur l'instruction publique et ses règlements, RLRQ, c. I-13.3;

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1;

Loi sur la santé et sécurité au travail, RLRQ, c. S-2.1;

Code d'éthique des employés de la Commission scolaire de Portneuf, SG-200-234

Code d'éthique et de déontologie des commissaires, SG-200-239

Conventions collectives en vigueur pour le personnel syndiqué;

DÉFINITIONS

Commission scolaire : Désigne la Commission scolaire de Portneuf ainsi que ses établissements.

Harcèlement psychologique : Désigne 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. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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. La définition comprend également le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Violence : Désigne tout comportement qui entrave de force le droit d'une personne de disposer de son corps, de déterminer librement ses mouvements et de conserver sa dignité et son intégrité en employant des moyens tels que la force, la brutalité, l'oppression, la contrainte ou l'intimidation.

PRINCIPES DIRECTEURS

Toute personne a droit à un milieu de travail ou scolaire exempt de harcèlement et de violence respectueux de ses droits fondamentaux, tels l'inviolabilité et l'intégrité de sa personne, le respect de son nom ainsi que de sa réputation et de sa vie privée.

La Commission scolaire ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement au sein de son organisation fait par qui que ce soit parmi les Personnes visées;

La Commission scolaire s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel;

- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement;
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les Personnes visées;
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus;

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires dans le respect des conventions collectives. Ces mesures pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires, et ce, dans le respect des conventions collectives.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

Conseil des commissaires

À titre d'instance décisionnelle, le conseil des commissaires :

- Adopte la présente politique et les mises à jour pouvant y être apportées;
- Soutient la direction générale et les directions de services quant à l'application de la présente politique.

Direction générale

À titre de premier responsable , la direction générale s'assure que :

- tous les moyens requis pour faire cesser une situation de harcèlement ou de violence soit pris;
- la Commission scolaire se dote de moyens et de processus efficaces en matière de prévention du harcèlement et de la violence;
- les gestionnaires sous son autorité mettent en place les mesures nécessaires au sein de son unité administrative afin d'être en mesure d'appliquer adéquatement la présente politique.

Service du secrétariat général et des communications

À titre de responsable organisationnel de l'application des politiques, règlements et procédures au sein de la Commission scolaire, la direction du secrétariat général :

- Exerce un rôle-conseil auprès de la direction générale et des directeurs de services quant à l'application de la présente politique;
- Traite toute plainte dans laquelle est impliqué un élève et qui émane d'un de ses parents ou tuteur;

- Promeut les obligations et recours existants en matière de harcèlement ou de violence.

Service des ressources humaines

À titre de responsable de l'application de la présente politique, la direction du Service des ressources humaines :

- veille à l'application d'un processus de traitement des plaintes ou de signalements conformément à la présente politique;
- prend en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserve la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veille à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protège la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offre aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mène une enquête sans tarder et de façon objective ou en confie la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prend toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées;
- avise la direction du secrétariat général de toute plainte ou signalement de situation de harcèlement ou de violence dans laquelle est impliqué un élève;
- informe les personnes concernées de leurs droits, des organismes et des ressources pouvant les soutenir.

Les cadres supérieurs et intermédiaires

À titre de responsable de son unité administrative, les cadres supérieurs et intermédiaires :

- portent assistance à tout employé qui le souhaite dans le processus de signalement ou de plainte effectuée conformément à la présente politique;
- adoptent un comportement exemplaire quant au respect des valeurs véhiculées dans la présente politique afin de favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire;
- sensibilisent ses employés au sujet de leur responsabilité quant au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- détectent les facteurs de risques existants en collaboration avec son personnel;
- décident des mesures à prendre pour éviter que les situations à risque repérées ne conduisent au harcèlement ou recommandent de telles mesures et en assure le suivi.

Les associations de cadres et les syndicats

- Contribuent à prévenir ou à faire cesser toute situation de harcèlement ou de violence en concertation avec l'employeur;
- Signalent, sans délai, toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées;

Les employés, commissaires, consultants, partenaires, fournisseurs, élèves ou autres Personnes visées

- Adoptent un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique sous quelque forme qu'il soit;
- Adoptent une attitude fondée sur le respect mutuel;
- Encouragent toute Personne visée qui se prétend victime de harcèlement et de violence à régler la situation avec la personne qu'elle prétend harcelante ou violente lorsque la situation s'y prête;
- Dénoncent tout acte de harcèlement ou de violence et le signalent aux personnes désignées responsables de recevoir les plaintes et signalements.

<i>Modifiée le :</i>