

Adopté : 1998-09-01  
Révisé : 2005-07-05, 2013-06-04

## POLITIQUE GBAA

### PROTECTION DES EMPLOYÉS, DES ÉTUDIANTS ET DES NON-EMPLOYÉS CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

#### Références :

- Charte québécoise des droits et libertés de la personne, articles 1, 4, 10, 10.1, 16 et 46 ;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec) ;
- Code civil du Québec, articles 3, 6, 7, 35, 36, 1457, 1458, 1463 et 2087 ;
- Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.Q. H-6) / article 14 (2) ;
- Loi sur la protection de la jeunesse (Québec) ;
- Loi sur les normes du travail (L.R.Q. N-1.1, articles 81.18 à 81.20, 123.6 à 123.16) ;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 9, article 51, paragraphes 3 et 5 ;
- Conventions collectives et décrets en vigueur.

NOTE : Le genre masculin, lorsqu'il est utilisé dans ce document, désigne aussi bien les femmes que les hommes. Aucune discrimination n'est prévue.

#### 1.0 PREAMBULE

- 1.1 L'administration de la Commission scolaire New Frontiers (la "Commission scolaire") a toujours exprimé sa ferme intention de ne tolérer aucune forme de harcèlement et de garantir un environnement d'apprentissage et de travail sûr dans lequel chacun est respecté et qui est exempt de toute violence et de toute menace verbale, physique, psychologique et sexuelle.
- 1.2 La Commission scolaire s'engage à respecter les valeurs de civilité, d'équité, de respect, de non-discrimination et d'appréciation de la diversité. Tout le personnel, les étudiants et les non-employés peuvent raisonnablement s'attendre à poursuivre leur travail et les autres activités liées à la vie de la Commission dans un environnement sûr et civil. Toutes les formes de harcèlement constituent une atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne harcelée et ne seront pas tolérées.
- 1.3 Diverses lois telles que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail* contiennent des dispositions ou prévoient des recours potentiels liés au harcèlement interdit par la loi. Certains cas de harcèlement peuvent également contrevenir aux dispositions du *Code criminel*.
- 1.4 Aucune disposition de la présente politique ne remplace ou n'annule une procédure de plainte, de grief ou d'appel prévue dans une convention collective ou une convention des employés à laquelle la Commission est partie.

#### 2.0 DÉFINITIONS

##### Non-salariés

Aux fins de la présente politique, les non-employés sont définis comme les personnes qui ne sont pas des employés de la Commission scolaire mais qui travaillent dans une ou plusieurs installations de la Commission scolaire ou qui, en raison de leur statut particulier, interagissent avec les élèves ou les employés de la Commission scolaire. Les exemples de non-employés comprennent, sans s'y limiter, les commissaires, les parents, les professionnels d'autres ministères ou organisations qui travaillent dans nos installations, les bénévoles, les entrepreneurs externes et les employés de la cafétéria.

##### Harcèlement

Tout comportement insistant ou agaçant ne peut être défini comme du harcèlement. Certaines personnes, en leur qualité de représentants de l'administration, doivent parfois être insistantes lorsqu'elles exigent que certaines tâches soient effectuées dans l'intérêt de la Commission scolaire. Le harcèlement est d'une nature différente et peut être défini comme suit :

## 2.1 **Harcèlement discriminatoire**

Le harcèlement discriminatoire est une forme de comportement caractérisé par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non sollicités, de nature vexatoire ou méprisante, pouvant soit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, soit entraîner des conditions de travail défavorables ou un licenciement, fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses manières. Le harcèlement racial, homophobe, sexiste, ou fondé sur l'âge ou le handicap peut se manifester sous la forme de :

- Caricatures, graffitis ;
- Blagues, plaisanteries, insinuations, commentaires humiliants, remarques offensantes ;
- Commentaires désobligeants, insultes, abus ;
- Dissuasion de postuler pour un poste ou une promotion ;
- Vandalisme ou dommages aux biens de la victime (voiture, vêtements, outils de travail) ou à son lieu de travail (casier, bureau, etc.) ;
- Agression ou autres formes d'agression.

## 2.2 **Harcèlement sexuel**

Conduite se manifestant par des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non sollicités, susceptibles de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou d'entraîner des conditions de travail défavorables ou un licenciement. Les comportements qui constituent un harcèlement sexuel comprennent :

- Demandes non sollicitées de faveurs sexuelles ;
- Touchant ;
- Affichage de matériel dégradant ou pornographique ;
- Remarques, insultes, blagues, commentaires de nature sexuelle ;
- Les promesses (par exemple, une promotion) fondées sur l'octroi de faveurs sexuelles ;
- Intimidations, menaces, représailles, refus d'accorder un emploi ou une promotion, licenciements et autres types de préjudice infligés pour le refus de faveurs sexuelles.

En général, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel impliquent des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave ayant des conséquences négatives peut constituer un harcèlement.

## 2.3 **Harcèlement racial et ethnique**

Le harcèlement racial ou ethnique est défini comme tout comportement ou commentaire qui cause une humiliation à un employé en raison de son origine raciale ou ethnique, de sa couleur, de son lieu de naissance, de sa citoyenneté ou de son ascendance. Les comportements qui peuvent constituer un harcèlement racial ou ethnique sont les suivants :

- Remarques, blagues ou insinuations malvenues sur l'origine raciale ou ethnique, la couleur, le lieu de naissance, la citoyenneté ou l'ascendance d'une personne ;
- Afficher des images racistes ou désobligeantes ou tout autre matériel offensant ;
- Gestes insultants ou plaisanteries fondés sur des motifs raciaux ou ethniques qui créent une gêne ou un embarras ;
- Refuser de parler ou de travailler avec quelqu'un ou traiter quelqu'un différemment en raison de son origine ethnique ou raciale.

## 2.4 **Harcèlement psychologique**

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles et importuns, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'un employé pour qui le lieu de travail devient un environnement hostile.

Une seule action grave peut constituer un harcèlement moral si cette action est dévalorisante et a un effet négatif continu sur l'employé.

## 2.5 **Abus de pouvoir ou d'autorité**

Une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce indûment l'autorité ou le pouvoir lié à sa position dans l'intention de compromettre l'emploi d'une personne, d'entraver son rendement au travail ou de mettre en péril ses moyens de subsistance. Ce type de harcèlement comprend l'intimidation, les menaces et le chantage. Cette définition de l'abus de pouvoir ou d'autorité ne doit pas restreindre l'autorité des personnes qui ont des responsabilités de gestion dans des domaines tels que les relations de travail, l'évaluation des performances et l'application des règles disciplinaires.

- 2.6 **Violence, menaces et intimidation (c'est-à-dire en personne, par Internet, par téléphone portable, etc.)**  
Une action, un propos ou un geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou qui est susceptible de la faire agir contre son gré, en utilisant la force, la menace ou l'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.  
Manifestations physiques : Une agression physique visant à blesser, tourmenter ou intimider une personne, comme frapper, pousser, donner des coups de pied, tordre ou saisir le bras de quelqu'un, tirer les cheveux, étouffer, cracher ou mordre, etc.  
Manifestations verbales : Proférer des insultes ou tenir des propos diffamatoires, menaçants ou dégradants à l'égard d'une personne ou d'un groupe.

### 3.0 PORTÉE DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à toute personne travaillant pour la Commission scolaire. Elle s'applique également à tout représentant élu, bénévole, personne chargée de superviser ou de contrôler les activités de la Commission scolaire. Cette politique s'applique lors de tout enseignement, recherche, travail, orientation ou activité organisés par la Commission scolaire ou ses services, représentants, écoles ou centres dans les locaux de la Commission scolaire ou ailleurs.

### 4.0 DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

En mettant en vigueur une politique sur le harcèlement, la commission scolaire entend :

- 4.1 Décourager et prévenir le harcèlement ;
- 4.2 Imposer des mesures correctives appropriées lorsqu'une plainte pour harcèlement est jugée fondée, et ce quel que soit le statut ou l'ancienneté de la personne mise en cause ;
- 4.3 Guider et soutenir la ou les personnes qui ont été victimes de harcèlement ;
- 4.4 Appliquer les principes d'équité procédurale et de confidentialité ;
- 4.5 Respecter la décision d'une victime de porter plainte ;
- 4.6 Protéger la victime contre les représailles ;
- 4.7 S'assurer que l'application de cette politique n'empêche pas la victime d'exercer d'autres recours.

### 5.0 OBJECTIF POLITIQUE

Cette politique s'applique aux situations interpersonnelles relevant de la compétence de la Commission scolaire et pouvant survenir entre les personnes suivantes : employés, non-employés et étudiants.

Les principaux objectifs de cette politique sont les suivants :

- 5.1 La Commission scolaire New Frontiers affirme son engagement à respecter toutes les lois applicables en matière de harcèlement et/ou de discrimination ;
- 5.2 Toutes les plaintes de harcèlement et/ou de discrimination et les enquêtes y afférentes seront menées de manière confidentielle, conformément aux dispositions du Guide organisationnel ;
- 5.3 La prévention est le meilleur moyen de garantir un climat de travail sûr et sécurisé ;
- 5.4 Une approche personnelle et humaine est nécessaire pour traiter les situations de harcèlement et de discrimination ;
- 5.5 Le harcèlement et/ou la discrimination nécessite une intervention, un soutien et un suivi approprié.

### 6.0 ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

#### 6.1 Responsabilités de la Commission scolaire

La Commission scolaire croit que chaque employé a le droit à un environnement de travail exempt de harcèlement et de violence. Conformément à cette obligation morale et légale, la Commission scolaire :

- a. Veille à ce qu'aucun employé ne soit victime de harcèlement ou de violence ;
- b. Prendre des mesures disciplinaires contre les personnes reconnues coupables de harcèlement ou de violence, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- c. Prend toutes les mesures possibles pour maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.
- d. Assure que les parties concernées, tant le plaignant que l'harceleur présumé, sont traitées de manière égale.

Si le Directeur général fait l'objet d'une plainte, le dossier est transmis au président du Conseil des Commissaires.

- 6.2 **Directeur général**
  - a. Soutient la diffusion de la politique et du guide organisationnel.
  - b. Veille à l'application de la politique dans l'ensemble des écoles, centres et services de la Commission scolaire.
- 6.3 **Département des ressources humaines**
  - a. Préparer la politique et les autres documents.
  - b. Fait circuler la politique.
  - c. Informer et sensibiliser les gens sur la politique.
  - d. Soutenir l'application de la politique dans l'ensemble des écoles, centres et services de la Commission scolaire.
  - e. Assister et apporter un soutien à toute personne impliquée dans une situation de harcèlement ou de discrimination.
  - f. Gère les procédures de plainte, à l'exception des plaintes qui concernent le personnel du département des ressources humaines ou les étudiants entre eux.
- 6.4 **Administrateurs de la Commission**
  - a. Contribuer au maintien d'un environnement d'apprentissage et de travail harmonieux au sein de leur école, centre ou service, exempt de harcèlement ou de discrimination.
  - b. Veiller à l'application de la politique dans leur école, centre ou service.
  - c. Participer à l'information et à la sensibilisation des personnes de leur école, centre ou service.
  - d. Collaborer à l'application de mesures préventives ou correctives contre le harcèlement ou la discrimination.
  - e. Intervenir rapidement avec diligence et en toute confidentialité,
  - f. Suivre le processus d'application de la présente politique, lorsqu'une situation est portée à leur attention. Pour ce faire, ils peuvent faire appel aux services du Service des ressources humaines ou à une personne ressource.
- 6.5 **Individus internes**
  - a. Contribuer à maintenir un environnement d'apprentissage et de travail sain par des comportements et des attitudes exempts de harcèlement et de discrimination.
  - b. Signaler à la (aux) personne(s) appropriée(s) toute forme de harcèlement et/ou de discrimination dont ils sont témoins.
  - c. Participer aux activités liées à cette politique.
- 6.6 **Individus**
  - a. Contribuer à maintenir un environnement d'apprentissage et de travail sain par des comportements et des attitudes exempts de harcèlement et de discrimination.
- 6.7 **Syndicats et associations**
  - a. Collaborer au développement d'un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.
  - b. Contribuer à l'élaboration et à la promotion de la politique.
  - c. Collaborer avec le département des ressources humaines pour mettre en place des mesures préventives et/ou des mesures correctives liées au harcèlement et/ou à la discrimination.

## 7.0 PLAINTES

- 7.1 Il est impératif que les plaintes soient signalées et fassent l'objet d'une enquête afin d'aider le conseil d'administration à prendre des mesures pour remédier aux situations de harcèlement présumé et pour éviter qu'elles ne se reproduisent. La procédure à suivre se trouve dans le Guide organisationnel GBAA.
- 7.2 Les procédures internes de traitement des plaintes prévues dans le Guide organisationnel GBAA n'empêchent nullement quiconque d'exercer un autre recours, tel que déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne ou de la *Commission des normes du travail*, ou intenter une action civile, ou intenter une action en vertu du Code criminel, ou déposer un grief en vertu d'une convention collective.
- 7.3 Tout comportement considéré comme du harcèlement ou de la violence est passible d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 8.0 REPRISES

La commission scolaire prendra des mesures disciplinaires ou autres à l'encontre de tout employé ou individu qui exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui a déposé une plainte ou qui est impliquée dans une enquête pour harcèlement. Les représailles comprennent toute forme d'intimidation, de menace, de représailles ou de harcèlement.

## 9.0 CONFIDENTIALITÉ

- 9.1 Pour autant que le plaignant agisse de bonne foi, le dépôt d'une plainte pour harcèlement n'affectera pas son emploi ou les tâches qui lui sont confiées.
- 9.2 Toutefois, les plaintes non fondées ou frivoles ou les fausses accusations peuvent entraîner des mesures disciplinaires ou des actions contre le plaignant.
- 9.3 Lorsqu'il s'acquitte de ses obligations de mener une enquête, de prendre les mesures appropriées et d'appliquer les principes d'équité procédurale et de confidentialité, le conseil scolaire est censé respecter autant que possible la vie privée des plaignants, des défendeurs et des témoins.
- 9.4 Toutes les informations relatives à la plainte, ainsi que l'identité des personnes concernées, doivent être gardées confidentielles par toutes les parties impliquées, sauf si ces informations sont nécessaires au traitement de la plainte ou à l'application de l'accord ou à la prise de mesures administratives ou disciplinaires.

## 10.0 APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Le directeur général est responsable de l'application de cette politique. La présente politique remplace toute autre politique sur le harcèlement adoptée antérieurement par la commission scolaire ou une commission scolaire antérieure.

Mesures exceptionnelles : En cas de situation grave ou urgente, le Directeur général peut adopter et appliquer, à l'égard d'un employé de la Commission scolaire contre lequel des allégations sérieuses de harcèlement ont été faites, des mesures exceptionnelles lorsque celles-ci sont jugées nécessaires pour assurer la protection de toute personne.

Fin.