


<b>RECUEIL DE GESTION</b>		<b>POLITIQUE</b>	
		<b>SECTEUR</b>	
		Ressources humaines et des communications	
<b>SUJET</b>	<b>PRÉVENTION ET PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE</b>		
<b>IDENTIFICATION</b>	<b>CODE : 55-01-01</b>		<b>PAGE : 1 de 5</b>
<b>AUTORISATION N°:</b>	<b>AMENDEMENT NO :</b>	<b>DATE</b>	<b>SIGNATURE</b>
DG090-0820		2025-05-05	Original signé par la présidence du conseil d'administration

### 01) RÉFÉRENCES

Loi sur les normes du travail, L.R.Q;  
 Loi sur la santé et la sécurité du travail;  
 Charte des droits et libertés de la personne;  
 Code civil du Québec;  
 Conventions collectives en vigueur.

### 02) ÉNONCÉS

Le Centre de services scolaire des Draveurs veut assurer à tout son personnel le droit à un milieu de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement. Il est d'avis que tout membre de son personnel a le droit de remplir ses fonctions et d'y effectuer son travail dans le respect de ses droits et à l'intégrité de sa personne physique et psychologique, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Le Centre de services scolaire des Draveurs désire favoriser une démarche de prévention et offrira tout le support nécessaire afin de favoriser la communication entre les parties.

### 03) CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisation et à toutes les personnes œuvrant au Centre de services scolaire des Draveurs : membres du conseil d'administration, gestionnaires, employés, stagiaires, bénévoles et membres siégeant à un comité ou faisant partie d'un conseil notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

Toute personne œuvrant au Centre de services scolaire des Draveurs, victime de violence ou de harcèlement psychologique en milieu de travail, est protégée par la présente politique et ce, peu importe qui est la personne impliquée.

Le mécanisme de traitement des plaintes fait en sorte que l'enquête est impartiale, qu'elle se fait en toute diligence et en respectant les principes de confidentialité.

#### 04) **DÉFINITION**

La violence ou le harcèlement se définit comme étant<sup>1</sup> 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 des personnes et qui entraîne, pour celles-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, 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.

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

Ce qui ne constitue pas de la violence ou du harcèlement :

L'exercice des responsabilités telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et la prise de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associés à des responsabilités de gestion ou encore la survenance d'un incident unique ou isolé, ne constitue pas en soi de la violence ou du harcèlement.

(Définition extraite de la Loi sur les normes du travail)

#### 05) **OBJECTIFS**

La présente politique a pour but :

- de favoriser et maintenir un climat de travail exempt de toute forme de violence ou de harcèlement;
- de contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir toute forme de violence ou de harcèlement;
- de fournir l'accompagnement nécessaire aux personnes qui se croient victimes de violence ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours;

---

<sup>1</sup>Définition de la Loi sur les normes du travail (voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précisions).

- de fournir l'accompagnement nécessaire à toute personne présumée avoir commis un ou des actes de violence ou de harcèlement en lui permettant d'exprimer son point de vue par rapport à une telle accusation et en favorisant une prise de conscience face à une telle conduite.

## **06) PRINCIPES ET ENGAGEMENT**

Le Centre de services scolaire des Draveurs s'engage à ne tolérer aucune forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent;

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires. 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;

Le Centre de services scolaire des Draveurs s'engage à mettre en place un mécanisme d'aide et de recours à l'intention des présumées victimes de violence ou de harcèlement;

Le Centre de services scolaire des Draveurs s'engage à fournir le soutien nécessaire à toutes les personnes impliquées dans une situation de violence ou de harcèlement;

Chaque partie concernée par cette politique doit éviter de se comporter personnellement de façon violente ou harcelante. Chaque personne reconnaîtra sa responsabilité de s'assurer, en fonction de son expérience et de ses possibilités, que d'autres ne subissent pas de violence ou de harcèlement;

L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne présumée avoir commis des actes de violence ou de harcèlement;

Toute personne qui croit être victime de violence ou de harcèlement doit pouvoir librement entreprendre des démarches personnelles sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles;

Chaque partie en cause dans une situation de violence ou de harcèlement a droit à un traitement juste et équitable.

## **07) RESPONSABILITÉ DU PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;

- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, notamment l'intranet;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements;
- g) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- h) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- i) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

**08) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur dès son adoption.

## ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

### Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

### Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
  - sollicitation insistante
  - regards, contacts physiques
  - insultes sexistes, propos grossiers
  - propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).