

COMMISSION SCOLAIRE EASTERN TOWNSHIPS	<i>Titre :</i> POLITIQUE EN VUE DE PROTÉGER LA DIGNITÉ DES EMPLOYÉS EN MILIEU DE TRAVAIL	
<i>Source :</i> Directeur des Ressources humaines	Résolution n° ETSB04-11-106 Entrée en vigueur : Le 23 novembre 2004	<i>Numéro de référence :</i> P028

DÉCLARATION

La Commission scolaire Eastern Townships (la « CSET ») confirme sa conviction dans le droit de tous les employés¹ à travailler et à apprendre dans un milieu exempt de violence, de harcèlement et d'insultes verbales.

CADRE JURIDIQUE

1. Par les présentes, la CSET entend respecter les articles 4, 10 et 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui se lisent comme suit :

4. *Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

10. *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, 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. (...)*

10.1 *Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.*

2. La CSET entend également respecter l'article 2087 du *Code civil du Québec*, qui se lit comme suit :

2087. *L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

¹ Le terme « employé » désigne un adulte (y compris les administrateurs, les bénévoles, etc.) qui travaillent sous l'autorité de la Commission scolaire Eastern Townships.

3. De plus, la CSET entend respecter les articles 81.18, 81.19 et 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*, qui se lit comme suit :

81.18 *Pour l'application de la présente loi, on entend par « 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. (EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2004)

81.19 *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. (EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2004)

81.20 *Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.*

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi. Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes. (EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2004)

CHAMP D'APPLICATION

1. La présente politique s'applique aux événements ou aux actions concernant les employés pendant qu'ils sont en milieu de travail ou qu'ils exécutent des tâches reliées à leur travail.
2. La présente politique s'applique aux événements ou aux actions censés avoir été commis contre des employés syndiqués ou cadres, par d'autres employés, des commissaires ou des tierces parties (p. ex., parents, fournisseurs, journalistes, etc.).
3. La présente politique ne s'applique **PAS** aux cas présumés de violence physique ou sexuelle à l'endroit de mineurs par des adultes, qu'ils soient ou non employés de la CSET, ou par d'autres mineurs (consulter l'entente multisectorielle). La présente politique ne s'applique **PAS** aux cas de harcèlement, de discrimination ou de voies de fait pouvant mettre en cause un élève. Dans de telles situations, la cause sera traitée conformément aux lois pertinentes touchant les

mineurs et à la politique imminente de la CSET, intitulée « La sécurité dans les écoles et les centres ».

DÉFINITIONS

Il y a harcèlement lorsqu'une personne agit de manière à en bouleverser, en humilier, en tourmenter ou en intimider une autre. Ce harcèlement peut se produire une seule fois ou de manière répétée, sous forme verbale ou non verbale.

Les types de situations suivantes sont couverts par la présente politique :

1. Harcèlement sexuel : Commentaire, suggestion ou contact physique de nature sexuelle **répété** et importun, qui rend le milieu de travail néfaste pour la personne qui le subit.

Le harcèlement peut également désigner une **seule** occurrence d'avances sexuelles, notamment par une personne exerçant l'autorité, qui entraîne ou suppose une menace ou donne lieu à des représailles lorsque ces avances sont rejetées.

2. Harcèlement psychologique : Comportements vexatoires sous forme de conduite hostile ou indésirée, de commentaires verbaux, d'actes ou de gestes répétés qui compromettent la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et rendent le milieu de travail néfaste pour l'employé.

Une seule occurrence grave d'un tel comportement, qui a des conséquences nocives et dommageables continues pour l'employé, peut également constituer du harcèlement psychologique.

3. Insulte verbale : Affront à la dignité d'une personne, notamment en matière de race, de couleur, de sexe, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'état civil, d'âge, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale, de handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
4. Violence : agression physique, menace ou intimidation par au moins une personne envers une autre.

POLITIQUE

1. La CSET protégera tous ses employés du harcèlement, de la violence et des insultes verbales, car ces comportements sont contraires à une atmosphère de respect et sont interdits par la loi.
2. La CSET mènera des enquêtes actives sur tous les rapports soumis conformément aux directives établies (voir les Directives pour les enquêtes sur les incidents interpersonnels confidentiels) et prendra les mesures nécessaires lorsque les plaintes seront justifiées. Si une partie de la solution relative à un incident déclaré consiste à prendre des mesures disciplinaires, le processus décrit dans la convention collective pertinente ou dans le système de gestion du personnel sera respecté.
3. Toutes les enquêtes seront menées dans le respect de la confidentialité par toutes les personnes concernées et seront traitées le plus rapidement possible.
4. En cas de harcèlement sexuel, au moins un des représentants de la CSET responsables de l'enquête sera du même sexe que l'employé ayant subi le harcèlement.

Le 5 novembre 2004