

POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries (CSSDGS) a élaboré une politique visant à contrer le harcèlement et la violence au travail en collaboration avec ses partenaires :

- + l'Association des directrices et directeurs d'établissement d'enseignement de Champlain (ADEC);
- + l'Association des professeurs de Lignery (APL);
- + l'Association québécoise des cadres scolaires (AQCS);
- + le Syndicat canadien de la fonction publique – section locale 3280 (SCFP – 3280);
- + le Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (SPPM-CSQ).

Cette politique découle de la volonté collective de maintenir un bon climat de relations de travail et d'améliorer la gestion des ressources humaines. À cet égard, le CSSDGS s'engage à

- + maintenir et promouvoir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement où le respect de l'intégrité de tous, tant physique que psychologique, est une valeur à privilégier;
- + fournir le support nécessaire aux personnes victimes d'agression ou de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours nécessaires à la récupération physique ou psychologique.

QUELQUES DÉFINITIONS

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

« Une conduite vexatoire se manifestant 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne. » (Op.cit. *Loi sur les normes du travail*, article 81.18)

Précisons que le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal du droit de gérance, notamment avec le fait de superviser les employés de manière raisonnable ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour un motif sérieux et valable, ni avec la gestion normale de l'absentéisme ou l'évaluation du rendement.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Une conduite vexatoire se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés ou non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

VIOLENCE

Une conduite vexatoire se manifestant par l'utilisation de la force physique ou d'un autre moyen étant de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.



EXEMPLES DE MANIFESTATION DE HARCÈLEMENT

- + Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- + Poser des gestes d'intimidation, de cyberintimidation ou de représailles.
- + Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement.
- + Discrediter la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles.
- + Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'agresser, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres.
- + Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner, l'ignorer.
- + Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques.

« Le respect,
c'est l'affaire de tous ! »



QUOI FAIRE LORS D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE?

Toute personne qui fait l'objet ou est témoin de harcèlement ou de violence au travail peut communiquer avec un représentant du programme d'aide aux employés du CSSDGS au **1888687-9197** afin d'obtenir de l'information sur le harcèlement et la violence au travail ainsi qu'un soutien psychologique.

Si la situation le permet, la personne qui fait l'objet de harcèlement ou de violence au travail devrait :

- + signifier à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable;
- + demander à la direction de son unité administrative ou à la direction du Service des ressources humaines d'intervenir afin de régler la situation avec la ou les personnes impliquées.

- 1 DÉCLARATION D'UNE SITUATION**
(personne faisant l'objet de harcèlement ou témoin)
- 2 RECOURIR AU SERVICE DE MÉDIATION**
(volontaire et confidentiel)
- 3 PROCESSUS DE MÉDIATION**
- 4 ENTENTE**

OU

- 1 DÉPOSER UNE PLAINTÉ**
(confidentiel)
- 2 COMPLÉTER LE FORMULAIRE DE PLAINTÉ**
- 3 TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ ET ENQUÊTES**
- 4 RECOMMANDATIONS DE L'ENQUÊTEUR**
- 5 APPLICATION DES MESURES APPROPRIÉES**

L'application de la politique du CSSDGS et de son processus de plainte ne prive pas la victime d'autres recours.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

1 888 687-9197



Partenaires
ADEC – APL – AQCS
SCFP (3280) – SPPM-CSQ

50, boulevard Taschereau
La Prairie (Québec) J5R 4V3
514 380-8899
www.cssdgs.gouv.qc.ca

**Centre de services
scolaire des
Grandes-Seigneuries**

Québec



UN MILIEU SANS HARCÈLEMENT ET SANS VIOLENCE



**Centre de services
scolaire des
Grandes-Seigneuries**

Québec

