



# Commission scolaire Riverside

<b>Nom de la politique :</b>	Politique pour prévenir le harcèlement
<b>Numéro de la politique :</b>	Politique numéro HR682-20250520 remplaçant la politique numéro HR505-20180130
<b>Date présentée à l'exécutif:</b>	Le 11 mars 2025
<b>Date déposée au Conseil :</b>	Le 25 mars 2025
<b>Période de consultation :</b>	Du 28 mars au 11 mai 2025
<b>Date de l'adoption par le Conseil:</b>	Le 20 mai 2025

La Commission scolaire Riverside s'engage à promouvoir et à assurer un environnement d'apprentissage et de travail exempt de toute forme de harcèlement.

## Objectifs

Les objectifs de cette politique sont les suivants :

- Affirmer l'engagement de la commission scolaire Riverside à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel lié au travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes.
- Indiquez les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, y compris les programmes d'information et de formation proposés.
- Établir la procédure de traitement des plaintes et des situations problématiques portées à l'attention de l'employeur ou de son représentant désigné.

## Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés de la Commission scolaire Riverside, les parents ou les tuteurs, les bénévoles, les partenaires communautaires, les visiteurs, les fournisseurs de service, les stagiaires et toute personne en contact avec les employés. La présente politique s'applique également aux élus selon le *règlement numéro 2: Code d'éthique et de déontologie des commissaires*.

Cette politique s'applique en particulier dans les lieux et 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 travail

- (par exemple, les espaces communs dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements) ;
- lors d'activités sociales liées au travail.

Elle s'applique également aux échanges qui peuvent avoir lieu sur les médias sociaux entre un membre du personnel et toute autre partie prenante nommée ci-dessus.

Tous les cas de harcèlement concernant un élève seront traités conformément à la *Politique relative au maintien d'un environnement sécuritaire, respectueux et sans drogues dans les écoles*.

Les droits des employés prévus par les conventions collectives respectives demeurent en vigueur.

## Définitions

### Harcèlement

Le harcèlement constitue une atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux de la personne. Il peut se caractériser par un comportement importun (verbal, actes ou gestes) de nature répétitive qui porte atteinte à la dignité et au respect d'autrui. Le comportement peut être de nature psychologique, physique ou sexuelle, gênant, offensant, humiliant, intimidant et généralement inapproprié. Le harcèlement est normalement défini par des actes répétitifs, cependant un incident unique peut aussi constituer un acte de harcèlement.

Les exemples suivants sont au nombre des actes de harcèlement possibles, sans en exclure d'autres:

- a) tout comportement inopportun, qu'il soit intentionnel ou non, d'un individu ou d'un groupe envers un autre individu ou un groupe et dont l'auteur savait ou aurait dû savoir qu'un tel comportement était non désiré ;
- b) les promesses implicites ou explicites, ou les menaces de représailles ;
- c) tout comportement, verbal ou physique, qui crée un climat intimidant ou hostile ;
- d) tout acte, qu'il soit intentionnel ou non, qui rabaisse, humilie ou crée un climat embarrassant pour un individu ou un groupe ;
- e) toute menace ou tout abus des biens de la personne ;
- f) les paroles offensantes, les menaces verbales ou écrites, les gestes, les remarques désobligeantes ou les descriptions dégradantes ;
- g) toute forme de communication inappropriée ou non désirée incluant, sans en exclure d'autres, les courriels, les réseaux sociaux et les messages textes ;
- h) les farces, les histoires, les tracasseries, les moqueries, les dessins, les photos, les gestes, les images, et les vidéos inappropriés ou non désirés ;
- i) la communication de rumeurs malveillantes ;
- j) les remarques de nature sexuelle non désirées ;

- k) les remarques, les menaces ou les représailles désobligeantes en raison d'une proposition refusée, soit de nature sexuelle ou autre;
- l) les accusations calomnieuses.

### **Le harcèlement psychologique**

On entend par harcèlement moral toute 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 travailleur et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Il est entendu que le harcèlement moral comprend les comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle. Un seul comportement grave ayant un effet nocif et durable sur un salarié peut également constituer un harcèlement moral.

Chaque plainte de harcèlement signalée à la Commission scolaire Riverside sera traitée de manière strictement confidentielle et selon les dispositions de la présente politique.

### **Déclaration de politique**

La Commission scolaire Riverside ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en milieu de travail, y compris :

- par ses gestionnaires à l'égard des employés ;
- entre collègues ;
- par les employés envers leurs supérieurs ;
- de toute personne associée à elle : représentant, client, utilisateur, fournisseur, visiteur ou autre.

Toute personne enfreignant cette politique sera soumise à des mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences des actes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a commis.

Une personne qui fait de fausses accusations dans l'intention de nuire sera également soumise à des mesures disciplinaires appropriées.

### **Responsabilités du personnel**

Il est de la responsabilité de tous les employés d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet égard, les attentes à l'égard de tous les membres du personnel sont les suivantes :

- contribuer à un milieu de travail sans harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et stopper le harcèlement;
- signaler toute situation liée au harcèlement dès que possible à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et rapports.

Plus précisément:

Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"><li>• Désigner une personne ou un service responsable de la rédaction, de la diffusion, de l'application et de l'interprétation de la politique.</li><li>• Désigner une personne responsable de la gestion des rapports et plaintes de harcèlement ou de violence ainsi que son remplaçant en cas d'absence ou si cette personne est l'objet d'une plainte.</li><li>• Former le personnel et les gestionnaires sur le harcèlement et la violence.</li><li>• Fournir un soutien aux personnes affectées par une plainte de harcèlement ou de violence.</li></ul>
Administrateurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Distribuer la politique aux fournisseurs, entrepreneurs, parents, bénévoles et employés de leur établissement. Il est également recommandé d'inclure des clauses contractuelles dans les accords de service.</li><li>• Veiller à maintenir des relations de travail agréables au sein de votre équipe.</li><li>• Traiter toute situation impliquant du harcèlement ou de la violence de manière sérieuse.</li><li>• Informer la personne désignée de toute plainte ou comportement pouvant être considéré comme du harcèlement ou de la violence.</li><li>• Agir de manière exemplaire.</li></ul>
Employés et stagiaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faire preuve de respect envers les collègues, les gestionnaires, l'employeur, les clients, les fournisseurs, les partenaires, etc.</li><li>• Signaler dès que possible à la personne désignée ou à son gestionnaire (ou toute autre personne autorisée en vertu de la politique) tout comportement contrevenant à la politique, qu'il soit vécu, porté à son attention ou témoin de celui-ci.</li><li>• Respecter la politique en adoptant les comportements et attitudes définis dans celle-ci.</li></ul>
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faire preuve de respect envers les employés, les gestionnaires, les employeurs, les clients, les fournisseurs, etc.</li><li>• Signaler tout harcèlement ou violence qui a été vécu ou porté à leur attention.</li><li>• Respecter la politique.</li></ul>

### **Prévention du harcèlement psychologique et sexuel**

La Commission scolaire Riverside s'engage à prendre des mesures raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement, afin de protéger la dignité et l'intégrité psychologique et physique des individus.

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

- 1) La diffusion de cette politique de manière à la rendre accessible à tout son personnel en l'affichant sur l'intranet.
- 2) Le maintien d'une surveillance continue des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement.
- 3) La vigilance en milieu de travail face aux changements de comportement des individus, à la formation de clans ou de groupes pouvant se mobiliser contre une personne, et aux tensions entre collègues.
- 4) La sensibilisation régulière du personnel sur les rôles et responsabilités de chaque employé dans la prévention du harcèlement, y compris lors des événements sociaux.
- 5) L'établissement d'un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et les personnes désignées pour recevoir et traiter les plaintes et rapports, y compris :
  - La diffusion et l'information concernant cette politique.
  - La formation sur la civilité, la prévention du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire.

### **Entrée en vigueur**

La présente politique entrera en vigueur le 20 mai 2025.