

2.3 La présente politique ne peut avoir comme conséquence de limiter ou de restreindre l'autorité quiconque dans l'exercice normal de ses fonctions, responsabilités administratives à l'égard de l'assignation des tâches, l'évaluation du rendement, la supervision des employés, la gestion de l'absences et l'imposition de mesures disciplinaires pour des motifs valables.

2.4 Le droit des employés, comme stipulé dans les conventions collectives, demeure en vigueur.

3.0 PRINCIPES

3.1 Par la mise en vigueur d'une politique visant à contrer le harcèlement, la commission scolaire entend :

- a) décourager et prévenir le harcèlement;
- b) imposer les mesures correctives appropriées, sans égard au statut ou à l'ancienneté de la personne visée, lorsqu'une plainte relative au harcèlement s'avère fondée;
- c) donner des conseils et de l'appui à la personne ou au groupe de personnes qui ont été victimes de harcèlement;
- d) appliquer les principes d'équité procédurale et de confidentialité;
- e) respecter la décision de la victime de maintenir sa plainte;
- f) protéger la victime contre toutes représailles;
- g) s'assurer que l'application de la présente politique ne prive la victime d'aucun autre recours.

4.0 OBJECTIFS

4.1 Les objectifs principaux de la présente politique sont les suivants :

- a) Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement par la mise en place et l'application de mesures préventives et correctives;
- b) Établir les responsabilités respectives des personnes qui voient à l'application de la présente politique;
- c) Établir des mécanismes d'aide ou un processus de plainte pour les personnes victimes de harcèlement;
- d) Dans une approche de dissuasion, faire connaître les conséquences que pourrait subir l'auteur du harcèlement.

5.0 DÉFINITIONS

5.1 Harcèlement

Le harcèlement est une condition vexatoire ou méprisante 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 d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui entraîne un milieu de travail néfaste pour cette personne ou ce groupe de personnes.

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

Lorsqu'une situation de harcèlement présumé survient entre un élève et un adulte, l'école ou le centre doit absolument prendre toutes les mesures nécessaires pour corriger la situation.

5.1.1. Le harcèlement comprend les comportements suivants, et ce, de façon non limitative :

- a) les menaces ou agressions écrites, verbales ou physiques;
- b) les remarques, blagues, railleries ou sous-entendus importuns visant le corps d'une personne, son orientation sexuelle, son apparence, son âge, son sexe, son état civil, son origine ethnique ou raciale, sa culture, sa religion, etc.;
- c)

- c) la disponibilité des ressources, notamment en counseling;
 - d) le droit d'être représenté par une personne de son choix à toute étape du processus de la plainte;
 - e) les autres options et/ou services disponibles.
- 6.4 Suivant cette rencontre, toute personne visée par la présente politique qui croit avoir fait l'objet d'un harcèlement peut déposer une plainte officielle.
- 6.5 La plainte officielle doit être déposée auprès de la direction du Service des ressources humaines (le Formulaire de plainte pour harcèlement en annexe) fourni par la commission scolaire. Toute personne visée par la présente politique peut déposer une plainte officielle sans en aviser préalablement sa direction d'école ou de centre ou son supérieur immédiat.
- 6.6 Sur demande, la direction de l'école ou du centre, le supérieur immédiat ou la direction du Service des ressources humaines peut aider le plaignant à compléter le formulaire de plainte pour harcèlement.

7.0 PROCESSUS D'ENQUÊTE

- 7.1 Dès le dépôt d'une plainte, la direction du Service des ressources humaines convoque, par écrit, le plaignant et l'intimé (la personne visée par la plainte) à une rencontre individuelle pour informer chacun qu'elle a reçu une plainte pour harcèlement, déterminer la gravité de la plainte et prendre une décision quant à la nature de l'intervention. La convocation doit préciser que le plaignant et l'intimé peuvent chacun être accompagnés d'une personne de leur choix ou de leur représentant syndical, le cas échéant.
- 7.2 S'il y a lieu de mener une enquête officielle, la direction du Service des ressources humaines doit procéder aux étapes suivantes :
- informer l'intimé par écrit de la nature de la plainte et de ses droits;
 - informer l'intimé que la plainte fera l'objet d'une enquête officielle;
 - confier le mandat à un enquêteur externe, indépendant et impartial;
 -

- d) la relation entre les parties impliquées et le contexte dans lequel se sont produits les incidents présumés;
 - e) toute forme de consentement ou de désapprobation évidente de la part du plaignant au moment des incidents.
- 7.7 Sur la recommandation de la direction du Service des ressources humaines, la commission scolaire peut, en tout temps, prendre des mesures actives si il y a un risque substantiel que la situation se reproduise ou s'aggrave.
- 7.8 L'enquêteur doit fournir un rapport écrit à la direction du Service des ressources humaines comprenant les éléments suivants :
- a) si les allégations semblent fondées;
 - b) un sommaire des événements;
 - c) les résultats de l'enquête;
 - d) les mesures correctives recommandées, le cas échéant.
- 7.9 Si les allégations semblent fondées en tout ou en partie, la commission scolaire doit suivre le processus suivant en tenant compte autant que possible des conclusions de l'enquête :
- a) Si possible, la commission scolaire doit tenter de résoudre la plainte de façon informelle. Elle peut, par exemple, convoquer le plaignant et l'intimé à une rencontre pour tenter d'obtenir des excuses ou une solution jugée satisfaisante par le plaignant.
 - b) S'il s'avère impossible de résoudre la plainte de façon informelle, la commission scolaire doit recommander des mesures correctives appropriées.

10.0 IMMUNITÉ ET CONFIDENTIALITÉ

- 10.1 Pourvu que le plaignant soit de bonne foi, le dépôt d'une plainte pour harcèlement ne peut affecter son emploi ou les fonctions qui lui sont assignées.
- 10.2 Toutefois, les plaintes frivoles, les fausses accusations ou les accusations faites de mauvaise foi peuvent entraîner une mesure disciplinaire ou des poursuites à l'endroit du plaignant.
- 10.3 Autant que faire se peut, la commission scolaire respecte la vie privée des plaignants, des intimés et des témoins lorsqu'elle s'acquitte de son obligation de mener une enquête, de prendre des mesures appropriées et d'appliquer les principes d'équité procédurale et de confidentialité. Le nom du plaignant, celui de l'intimé, la plainte écrite et le nom des témoins ne seront pas divulgués, sauf dans la mesure où cela serait nécessaire pour prendre des mesures administratives ou disciplinaires liées à la plainte ou dans la mesure où la loi l'exige.

11.0 SUIVI

- 11.1 Advenant la nécessité de mettre en place des mesures correctives, la commission scolaire informe

FORMULAIRE DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT

1. Nom du plaignant : _____

2. Adresse : _____

3. Lieu de travail ou le centre : _____

4. Personnes soupçonnées de harcèlement (intimés) :

5. Nature des allégations :

6. Dates, heures et lieux où les incidents ont eu lieu :

7. Y a-t-il des témoins de l'incident? oui non

Si oui :

a) Nom des témoins :

b) Description de leur rôle respectif dans l'incident :

8. Comment avez-vous réagi aux actes de harcèlement?

9. Avant de déposer la présente plainte, quelles mesures avez-vous prises ou qu'avez-vous fait pour faire cesser le harcèlement?

9. Avant de déposer la présente plainte, quelles mesures avez