



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

(Adoptée le 1^{er} juin 2006 par la résolution 10 par le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal et modifiée le 28 septembre 2020 par la résolution 6)

1.0 PRINCIPES DE BASE DE LA POLITIQUE

Privilégier un environnement de travail dans lequel les individus sont traités avec dignité et respect;

Favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et, à cet effet, prévenir et prohiber toute forme de harcèlement pour tous les membres du personnel;

Favoriser une culture de respect au travail comme moyen de prévention efficace contre le harcèlement psychologique par des comportements courtois, polis, respectueux, collaboratifs et empreints de savoir-vivre;

Assurer la protection des victimes de harcèlement et des témoins;

Mettre en place des mesures correctrices;

Pour ce faire, adopter la présente politique.

2.0 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le harcèlement au travail constitue une violation des droits de la personne. Le Comité de gestion s'engage envers son personnel à prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement au travail.

Il entend donc :

- sensibiliser et informer le milieu pour prévenir les comportements et attitudes de harcèlement;
- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement;
- établir des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement;

- en contrepartie toutes les personnes salariées ont une obligation de respect les uns envers les autres ainsi qu'envers les contribuables, les fournisseurs et les autres partenaires;
- communiquer aux employés la présente politique.

3.0 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* :

« 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. 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. »

4.0 CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel du Comité de gestion, peu importe le niveau hiérarchique organisationnel.

La présente Politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et superviseurs dans les domaines d'évaluation du travail, de gestion des relations de travail, d'application des mesures administratives et/ou disciplinaires, d'organisation et de répartition du travail.

Un conflit de travail entre deux personnes salariées, un stress relié au travail ou une contrainte professionnelle difficile ne constituent pas du harcèlement, tout comme l'exercice des responsabilités de gestion de l'employeur, dans la mesure où celles-ci ne sont pas exercées de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire.

5.0 RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Conformément au règlement no 80 (2011)3 intitulé « *Délégation de pouvoirs au directeur général relativement à la gestion des ressources humaines* », la Direction générale est responsable de l'application de la présente Politique. Elle traite la plainte de la façon la plus appropriée, compte tenu de toutes les circonstances.

6.0 ENGAGEMENTS

Ne tolérer aucune forme de harcèlement et intervenir dans le cas de situation de harcèlement;

Protéger tout membre du personnel témoin et victime de harcèlement par un mécanisme interne d'aide, d'intervention et de recours;

Protéger tout membre du personnel victime de harcèlement exercé par des personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail;

Intervenir efficacement et avec diligence dans le cas de dépôt de plainte;

Protéger la confidentialité des personnes impliquées, autant que faire se peut, et ne pas divulguer leurs noms, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires dans la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires;

N'exercer aucunes représailles à l'encontre des parties de bonne foi concernées.

7.0 MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

7.1 Démarches informelles

Toute personne qui se croit victime de harcèlement devrait d'abord demander à la personne concernée de cesser ses agissements en parlant à cette personne ou en lui écrivant.

Si la situation ne se règle pas ou si la personne vivant la situation ne souhaite pas s'adresser directement à la personne concernée, elle peut solliciter directement son supérieur immédiat pour obtenir un soutien.

Dès que le supérieur immédiat est informé de la situation alléguée de harcèlement, il intervient immédiatement pour tenter de régler la situation par des voies non formelles.

Si les démarches informelles s'avèrent infructueuses, impossibles ou inappropriées, la personne qui se croit victime de harcèlement peut déposer une plainte formelle conformément à l'article 7.2 de la présente Politique.

7.2 Dépôt de la plainte

Toute personne qui se croit victime de harcèlement peut, dans les meilleurs délais mais au plus tard deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite, déposer une plainte de harcèlement.

La personne doit faire cette plainte par écrit en indiquant en détail la nature des allégations, le nom de la personne ou des personnes mises en cause, la ou les dates de ou des incidents, leur description ainsi que le nom des témoins.

Cette plainte doit être déposée auprès de la Direction générale.

7.3 Médiation

La médiation est offerte aux parties en tout temps, avant ou pendant l'enquête.

Si les parties acceptent la médiation, la Direction générale désigne une personne pour agir à titre de médiateur.

Le médiateur tente de rapprocher les parties pour en arriver à un règlement à l'amiable et, si tel est le cas, amène les parties à signer un document faisant état de cette entente. Si une telle médiation échoue, l'enquête débute ou continue si elle avait déjà débutée.

7.4 Comité de gestion des plaintes

Si la Direction générale le considère opportun, un comité de gestion des plaintes est institué dès réception d'une plainte. Il est composé d'un gestionnaire désigné par la Direction générale ainsi que d'une personne membre du personnel proposée par la Direction générale et entérinée par les Syndicats et l'Association des cadres.

Le comité fait enquête, entend les parties et transmet ses conclusions et recommandations à la Direction générale. Le comité peut, avec l'autorisation de la Direction générale, s'adjoindre, dans certains cas, des ressources spécialisées pour procéder à l'enquête ou pour faire cesser une situation de harcèlement et en prévenir d'autres.

7.5 Représentation des parties

Tant la personne qui se croit victime de harcèlement que la personne faisant l'objet d'une plainte peut être accompagnée dans le processus d'enquête par la personne de son choix.

7.6 Mesures correctrices

En présence de harcèlement, les mesures correctrices suivantes peuvent notamment être envisagées :

- a) une demande de présentation d'excuses officielles;
- b) la participation à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail;
- c) la consultation auprès de personnes ressources spécialisées;
- d) le coaching;
- e) l'avertissement ou la réprimande;
- f) la suspension;

- g) la mutation;
- h) le congédiement.

Lorsqu'une plainte de harcèlement met en cause une personne étrangère à l'organisme, le comité intervient et recommande la mise en place de mesures assurant que la situation ne se reproduise pas. Il assure un suivi auprès du plaignant.

8.0 AUTRES RECOURS

Outre le mécanisme interne énoncé au paragraphe précédent, un membre du personnel qui se sent victime de harcèlement peut porter plainte selon les dispositions de la convention collective ou de la *Loi sur les normes du travail*.

9.0 ADHÉSION DES MEMBRES DU PERSONNEL

La prévention contre le harcèlement est l'affaire de tous. Tous s'engagent à éviter le harcèlement sous toutes ses formes et s'engagent activement à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Dans ce sens, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (FEESP-CSN), le Syndicat des professionnels(les) du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (FP-CSN) et l'Association des cadres scolaires du Québec (ACSQ, section CGTSIM) adhèrent à la présente politique.

10.0 ABUS DE DROIT

Aucune plainte ne peut être déposée en vue de nuire à autrui d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre de la bonne foi. Dans le cas contraire, l'auteur sera passible de mesures administratives et/ou disciplinaires.

11.0 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption