



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

*(Adoptée le 1^{er} juin 2006 par la résolution 10
et modifiée le 28 septembre 2020 par la résolution 6 et le 8 décembre
2022 par la résolution 7)*

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 de violence et, à cet effet, prévenir et prohiber toute forme de harcèlement et de violence pour tous les employés et membres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (le Comité de gestion).

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

Assurer la protection des victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail et des témoins.

Mettre en place des mesures correctrices.

Le Comité de gestion souscrit aux devoirs de l'employeur édicté à l'article 81.19 de la *Loi sur les Normes du travail* et pour ce faire, il entend adopter la présente politique.

2.0 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le harcèlement et la violence au travail constituent une violation des droits de la personne. Le Comité de gestion s'engage envers son personnel et ses membres à prendre les moyens raisonnables et nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement et toute forme de violence au travail.

Il entend donc :

- sensibiliser et informer les employés et les membres du Comité de gestion pour prévenir les comportements et attitudes de harcèlement et de violence;
- maintenir un climat de travail exempt de harcèlement et de toute forme de violence;
- établir des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement et de violence;
- 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 DÉFINITIONS

3.1 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 la personne salariée. »

3.2 Harcèlement sexuel :

La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec nous donne les pistes pour bien cerner la notion de harcèlement sexuel :

« Le harcèlement sexuel se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui de nature a porté atteinte à la dignité, ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. »

3.3 Violence en milieu de travail :

Le bureau international du Travail définit la violence en milieu de travail comme suit :

« Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail. »

La violence peut être physique mais aussi psychologique. Dans ce dernier cas, elle peut se matérialiser par des propos qui se caractérisent par de l'intimidation, des insultes, du mépris, des menaces ou du sarcasme.

4.0 CHAMPS D'APPLICATION

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

Cette politique s'applique sur les lieux de travail mais s'étend à tout propos, gestes et comportements qui pourraient survenir dans divers contextes tels qu'en télétravail, lors d'une conférence d'affaires, sur Internet, les réseaux sociaux ou tout autre type de canal numérique. 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.

Advenant que la direction générale fasse l'objet d'une plainte, le secrétaire général devient responsable de l'application de la présente politique.

6.0 ENGAGEMENTS DU COMITÉ DE GESTION ENVERS LES EMPLOYÉS ET LES MEMBRES

Ne tolérer aucune forme de harcèlement ou de violence et intervenir dans ces situations.

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

Protéger tout membre ou le 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 aucune représailles à l'encontre des parties de bonne foi concernées.

7.0 MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES

7.1 Démarches informelles

La personne qui se croit victime peut procéder à une rencontre avec la personne qu'elle croit harcelante. Alternativement, la personne qui se croit victime peut demander à la personne concernée de cesser ses agissements en lui écrivant.

La personne qui se croit victime peut demander l'assistance d'une tierce partie pour mener à bien cette rencontre. Cette personne doit être acceptée par l'autre partie afin que cette modalité soit applicable.

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 ou un autre membre de la direction 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 ou de violence 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 ou de violence 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 ou du secrétaire général.

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 neutre pour agir à titre de médiateur et qui présidera les discussions.

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.

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.

Advenant que la direction générale fasse l'objet de la plainte, le secrétaire général devient alors responsable de l'application de la présente politique.

7.5 Représentation des parties

Tant la personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence 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 ou de violence, 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 ou de violence 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 à l'article 7, un membre du personnel qui se sent victime de harcèlement ou de violence 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 et la violence en milieu de travail 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 et de violence. Dans ce sens, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (FEESP-CSN) et le Syndicat des professionnels(les) du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (FP-CSN) 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 RÉVISION DE LA POLITIQUE

Cette politique sera révisée à tous les trois ans ou dès qu'un changement dans les lois et règlements survient afin de s'assurer qu'elle demeure actuelle et pertinente.

12.0 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La présente politique remplace toutes les versions antérieures et entre en vigueur le jour de son adoption.