



## Directive pour contrer le harcèlement

<b>Département responsable:</b> Administration générale	<b>Approuvée par:</b> _____ Directeur général
<b>En vigueur le:</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2003	<b>Modifiée par:</b> CC 2005/06-23 le 21 mars 2006 1 <sup>er</sup> octobre 2006, 4 juin 2007 et le 5 mai 2008
<b>Références:</b> Politique CC 2000/01-45 <i>Charte des droits et libertés de la personne du Québec (L.R.Q., c. C-12) / art. 4, 10, 10.1, 16 et 46</i> <i>Code civil du Québec / art.2087</i> <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail / art. 9</i> <i>Loi sur les normes du travail / art. 81.18 et 81.19</i> <i>Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. c. H-6) / art.14(2)</i> <i>Code criminel (L.R.C. c. C-46)</i>	

**Les numéros d'articles soulignés identifient les dispositions déjà adoptées par le Conseil des Commissaires.**

La Commission scolaire Kativik reconnaît que le harcèlement constitue une atteinte aux droits de la personne et elle entend maintenir un milieu d'apprentissage et de travail qui en soit exempt.

### **1. Prémisses**

- 1.1 [objet](#) La présente directive identifie les comportements pouvant être considérés comme du harcèlement ainsi que la procédure visant le traitement des plaintes pouvant en découler.
- 1.2 [application](#) Cette directive s'applique à toute personne qui a un lien de travail ou d'étude avec la Commission scolaire. Elle s'applique également à tout représentant élu, bénévole, personne assujettie à la supervision et au contrôle de la Commission scolaire de même qu'à toute personne de l'extérieur dans le cadre de ses relations avec la Commission scolaire (consultant, fournisseur, usager, etc.).
- 1.3 [activités visées par la directive](#) La présente directive s'applique lors de toutes activités d'enseignement, de recherche, de travail, d'orientation ou de nature sociale organisées par la Commission scolaire ou ses départements, ses représentants, ses écoles ou centres d'éducation aux adultes. Elle s'applique également hors des activités scolaires, lorsqu'un employé ayant un lien d'autorité dans le cadre de ses fonctions fait preuve de harcèlement envers un élève soumis à son autorité.

- 1.4 [définitions](#) Pour les besoins de cette directive, les définitions suivantes s'appliquent:
- a) **administration de l'école:** le Directeur d'école ou le Directeur de centre d'une école du secteur régulier ou de l'éducation aux adultes. Pour les étudiants du post-secondaire, c'est le Directeur du post-secondaire de la CSK qui agira à ce titre;
  - b) **élève:** une personne qui étudie dans un programme de la Commission scolaire, dans le secteur régulier ou celui des adultes, ainsi qu'une personne inscrite au programme d'études post-secondaire de la Commission scolaire;
  - c) **intimé:** l'auteur présumé des actes pouvant constituer du harcèlement;
  - d) **parent:** le père ou la mère d'un élève et, le cas échéant, de toute autre personne ayant la garde d'un élève ou l'autorité parentale à son endroit;
  - e) **plaignant:** employé ou élève qui croit avoir été victime de harcèlement;
  - f) **Secrétaire général associé:** le Secrétaire général associé de la Commission scolaire ou en son absence le Secrétaire Général.

## **2. Fondement du harcèlement**

- 2.1 [définition](#) Le harcèlement est un comportement vexatoire se manifestant par des actes, des paroles, des conduites ou des gestes hostiles, non désirés, insultants, intimidants, humiliants, blessants, malveillants, dégradants ou autrement offensants pour l'un des quelconques motifs énumérés par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, la *Loi sur les normes du travail* ou le *Code criminel*, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique de la personne et qui se traduit par un environnement d'apprentissage ou de travail nuisible pour cette personne.
- 2.2 [voies de fait](#) Certains actes impliquant l'utilisation de la force peuvent constituer des voies de fait et non pas du harcèlement. Les dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas dans les cas de voies de fait et autres types d'agressions qui relèveraient du Code Criminel; une plainte devrait alors être portée directement auprès des autorités policières.
- 2.3 [abus sexuel](#) Le harcèlement sous forme de questions, requêtes, commentaires, gestes, conduite ou contact de nature sexuelle, lorsque ceux-ci concernent un plaignant d'âge mineur (ou un parent déposant une plainte au nom d'un mineur) et un intimé qui est une personne ayant autorité sur ce mineur, sera considéré comme une allégation d'abus sexuel et devra être signalé au Directeur de la protection de la jeunesse par toute personne ayant des motifs valables pour croire à

une telle allégation, conformément à l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse. Une enquête menée en vertu de cette Loi aura préséance sur les dispositions de cette Directive dans un tel cas. Cependant, si une enquête en vertu de cette Directive est jugée opportune, elle devra être menée de manière à ne pas gêner le travail de la Protection de la jeunesse, et ne devra, en aucune circonstance, entraîner de retard dans le signalement du cas, en conformité avec la Directive sur l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse (ADM-12).

### **3. Action préliminaire et plainte en cas de harcèlement**

3.1 [action préliminaire](#) L'employé ou l'élève qui croit avoir été l'objet d'un comportement qui constitue du harcèlement en vertu de la présente directive est encouragé à prévenir la personne ayant adopté tel comportement que sa conduite est inopportune, offensante et contraire à la présente directive.

Si le comportement se maintient, on suggère alors à l'élève de rencontrer l'Administration de l'école et à l'employé de rencontrer son superviseur immédiat. Il sera toutefois possible pour tout employé ou élève, peu importe s'il relève de l'administration de l'école ou non, de communiquer directement avec le Secrétaire général associé.

3.2 [rencontre initiale](#) Lors de ce premier entretien, les renseignements suivants sont transmis au plaignant:

- a) la possibilité de résoudre la situation de manière informelle;
- b) le droit de déposer une plainte écrite formelle;
- c) la disponibilité de ressources, notamment en services conseils;
- 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 recours, notamment le dépôt d'une plainte en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* ou d'un grief en vertu d'une convention collective et le droit d'entreprendre des poursuites en vertu du code criminel le cas échéant.

3.3 [qui peut déposer une plainte](#) Tout employé ou élève croyant avoir fait l'objet de harcèlement peut déposer une plainte.

Les parents d'un élève croyant avoir fait l'objet de harcèlement peuvent déposer une plainte au nom de l'élève mineur.

3.4 [plainte écrite](#) Les plaintes devraient être présentées par écrit, mais les plaintes verbales sont admissibles. Dans ce cas, la personne qui reçoit la plainte devra remplir le formulaire à cet effet. Voir le formulaire à l'**Annexe A**.

- 3.5 [dépôt de la plainte](#) La plainte doit être ensuite déposée par l'Administration de l'école ou le superviseur immédiat auprès du Secrétaire général associé de la Commission scolaire. Il sera toutefois possible pour tout employé ou élève de déposer sa plainte directement auprès du Secrétaire général associé sans avoir informé l'administration de l'école ou son superviseur immédiat au préalable, tel que suggéré à l'article 3.1.
- 3.6 [rédaction de la plainte](#) L'administration de l'école, le superviseur immédiat ou le Secrétaire général associé peuvent fournir assistance au plaignant pour remplir le formulaire de plainte.

#### **4. Enquête en cas de harcèlement**

- 4.1 [avis à l'intimé](#) Dès le dépôt d'une plainte, l'intimé devra être convoqué pour l'informer qu'une plainte de harcèlement a été déposée contre lui. Au moment de la convocation, l'intimé devra être informé qu'il peut être accompagné d'une personne de son choix ou de son délégué syndical, le cas échéant.
- 4.2 [déclenchement d'une enquête](#) Sur réception d'une plainte pour harcèlement, le Secrétaire général associé entreprend une enquête.
- 4.3 [mesures de protection d'urgence](#) La Commission scolaire peut, à sa discrétion, prendre des mesures immédiates pour protéger toute personne pouvant subir un préjudice.
- 4.4 [ressources et moyens](#) Sous réserve des paragraphes suivants, le Secrétaire général associé pourra faire appel à toute ressource et mandater toute personne afin de l'assister dans la conduite de son enquête. Il pourra notamment recourir à l'administration de l'école, au département des Ressources humaines ou au Conseiller aux élèves comme enquêteurs afin d'effectuer des entrevues ou de collecter l'information nécessaire.
- Lorsque le plaignant est un élève, l'administration scolaire locale, le Conseiller aux élèves, ou un autre membre du personnel des Services éducatifs ou de l'éducation aux adultes devrait être appelé afin de porter assistance dans l'enquête.
- Lorsque la plainte implique un employé, le département des Ressources humaines doit être informé par le Secrétaire-général associé qu'une enquête est tenue.
- 4.5 [échéance pour mener l'enquête](#) Selon la complexité du cas, l'enquête devrait être normalement complétée dans les 45 jours suivant le dépôt de la plainte auprès du Secrétaire général associé.
- 4.6 [marche à suivre](#) L'enquête consiste notamment en entrevues personnelles avec le plaignant et la ou les personne(s) intimées; elle peut impliquer d'autres personnes au courant de l'incident ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

- 4.7 [renseignements à recueillir](#) L'enquêteur doit recueillir les renseignements suivants:
- a) les circonstances de l'événement;
  - b) la nature du comportement;
  - c) les incidents passés, les comportements répétés par le passé, ou la répétition du harcèlement;
  - d) la relation entre les parties impliquées et le contexte dans lequel se sont produits les prétendus incidents;
  - e) toute forme de consentement ou de désapprobation évidente de la part du plaignant au moment du harcèlement.
- Il importe de déterminer sur la base des faits et des circonstances si un acte ou un incident constitue une infraction à la présente directive.
- 4.8 [allégations sans fondement](#) Si les allégations semblent non fondées, le Secrétaire général associé avise le plaignant et la ou les personne(s) intimées par écrit du résultat de l'enquête dès que celle-ci est terminée.
- 4.9 [mesures à prendre](#) Si les allégations semblent fondées et qu'il semble y avoir eu infraction à la présente directive, la Commission peut entreprendre toute mesure ou tout recours prévu dans les conventions collectives, les règlements administratifs et les lois provinciales et fédérales. Cela comprend notamment l'avertissement, la suspension, l'expulsion, le transfert, la cessation d'emploi ou le renvoi.

## **5. Responsabilités**

- 5.1 [responsabilités](#) La Commission scolaire Kativik entend:
- a) prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser;
  - b) décourager et prévenir le harcèlement;
  - c) assurer que toute plainte visant le harcèlement fasse l'objet d'une enquête;
  - d) imposer des mesures disciplinaires appropriées aux circonstances, sans égard au statut ou à l'ancienneté de l'intimé lorsqu'une plainte relative au harcèlement s'avère justifiée; et
  - e) donner des conseils et de l'appui aux employés ou aux élèves qui ont été victimes de harcèlement.

## 6. Représailles

6.1 La Commission scolaire prend des mesures disciplinaires ou autres contre tout élève ou employé qui use de représailles envers toute personne qui dépose une plainte visant le harcèlement ou envers toute personne qui apporte assistance, participe ou témoigne à l'enquête relative au harcèlement. Les représailles comprennent notamment toute forme d'intimidation, de vengeance ou de harcèlement.

Cela s'applique également à tout représentant élu qui userait de son poste pour intimider des personnes.

## 7. Droit à d'autres recours

7.1 Les procédures décrites ici ne portent aucunement atteinte au droit de toute personne à d'autres recours, y compris le dépôt d'une plainte auprès de la *Commission des droits de la personne* ou des poursuites intentées au civil ou en vertu du Code criminel ou le dépôt d'un grief en vertu d'une convention collective.

## 8. Immunité et confidentialité

8.1 [protection du plaignant](#) Pourvu qu'il soit de bonne foi, le dépôt d'une plainte relativement à un cas de harcèlement n'affecte en rien le plaignant pour ce qui concerne son emploi, ses notes ou les travaux qu'on lui assigne.

8.2 [perte d'immunité](#) Toutefois, les plaintes non justifiées ou frivoles, ou les accusations calomnieuses peuvent entraîner une mesure disciplinaire ou des poursuites à l'endroit du plaignant.

8.3 [respect de la vie privée](#) La Commission scolaire respecte la vie privée des plaignants, intimés et témoins dans toute la mesure du possible, compte tenu de son devoir de procéder à une enquête, de prendre les mesures appropriées et de se conformer aux règles visant l'interrogatoire au préalable ou la divulgation des renseignements.

8.4 [dossier](#) Des allégations justifiées de harcèlement ne peuvent être inscrites dans le dossier d'un plaignant (employé ou élève).

## 9. Autres infractions pénales

Les employés et les représentants élus de la Commission scolaire doivent maintenir une intégrité totale à l'égard des enfants et du système d'éducation, et leur implication dans des activités telles celles décrites ci-dessous n'est ni acceptable ni tolérée par la Commission scolaire. La personne trouvée coupable de ce type d'infraction fera immédiatement l'objet de mesures par la Commission scolaire.

- 9.1 [infraction pénale](#) Commet une infraction pénale en vertu du Code criminel l'employé qui:
- a) fait de la pornographie juvénile;
  - b) distribue ou vend de la pornographie juvénile;
  - c) possède de la pornographie juvénile.

[définition](#) La pornographie juvénile se définit comme suit:

- a) toute présentation visuelle, notamment sur photographie, film, ou vidéo, réalisée ou non à l'aide de moyens électroniques ou mécaniques, montrant une personne qui a moins ou semble avoir moins de dix-huit ans et qui s'adonne ou semble s'adonner à une activité sexuelle explicite;
- b) tout matériel écrit ou représentation visuelle qui préconise ou conseille toute activité sexuelle avec une personne de moins de dix-huit ans.

## **10. Application de la directive**

- 10.1 [dispositions antérieures](#) La présente directive remplace toute autre directive de la Commission scolaire concernant le même sujet, tout en respectant les politiques adoptées par le Conseil des Commissaires le cas échéant. Si de telles politiques sont adoptées, les dispositions de ces dernières seront intégrées dans la présente directive pour le bénéfice du lecteur.
- 10.2 [responsabilité](#) Le Secrétaire général associé est chargé de l'application de la présente directive.



## **Annexe A**

### *Formulaire de plainte pour harcèlement*

#### **Le dépôt de cette plainte implique le déclenchement d'une enquête**

1) Nom du plaignant: \_\_\_\_\_

2) Date: \_\_\_\_\_

3) École ou endroit: \_\_\_\_\_

4) Personne(s) soupçonnée(s) de harcèlement: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5) Description du harcèlement (*joindre des feuilles supplémentaires au besoin*):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6) Date(s), heure(s) et endroit(s) où s'est produit l'événement:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7) D'autres personnes ont-elles été témoins de l'événement?

si oui: a) nommer ces personnes:

---

---

b) décrire leur rôle:

---

---

---

8) Quelle a été votre réaction au harcèlement?

---

---

9) Décrire tout incident survenu auparavant:

---

---

Je dépose cette plainte parce que je crois honnêtement que \_\_\_\_\_  
a fait preuve de harcèlement envers moi.

Je certifie par la présente que, pour autant que je le sache, l'information fournie dans cette plainte est véridique, correcte et complète.

Date: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du plaignant ou des parents / tuteurs légaux

**Annexe B**  
*Résumé de la procédure  
en cas de harcèlement*

