

PROCÉDURE RELATIVE À LA GESTION DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Service responsable : Administration générale	Approuvée par : _____ Directeur général
Date d'entrée en vigueur : 1 ^{er} janvier 2003	Modifiée le : 21 mars 2006, 1 ^{er} octobre 2006, 4 juin 2007, 5 mai 2008, 6 juin 2019 et 16 mars 2021
Références :	

1. INITIATIVE PERSONNELLE

- 1.1 [conduite encouragée](#) La Commission scolaire Kativik encourage les employés à s'exprimer auprès de l'auteur d'une conduite non désirée ou vexatoire pour lui demander d'y mettre immédiatement fin.
- 1.2 [conduite compensatoire](#) Si le comportement se maintient, on suggère alors à l'employé de rencontrer son supérieur immédiat. Il sera toutefois possible pour tout employé de communiquer directement avec les Ressources humaines.

2. INTERVENTION D'UNE PERSONNE EN POSITION D'AUTORITÉ OU DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

- 2.1 [personnes-ressources](#) Si les circonstances ne permettent pas l'initiative personnelle ou si celle-ci ne donne pas de résultat, l'employé demande l'aide de son supérieur immédiat ou du service des Ressources humaines.
- 2.2 [application](#) Le service des Ressources humaines peut aider les employés à cerner les problèmes, à trouver des moyens pour les résoudre et pour favoriser une saine collaboration.
- 2.3 [renseignements](#) Lors d'un premier entretien avec un employé qui croit être l'objet de harcèlement, les renseignements suivants lui sont transmis :
- a) exemplaire de la politique et de la procédure;
 - b) possibilité de résoudre la situation de manière informelle ou par la médiation;
 - c) droit de déposer une plainte formelle;
 - d) ressources disponibles;
 - e) droit d'être accompagné par une personne de son choix autre qu'un témoin potentiel lors du traitement de la plainte.



- atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne;
- milieu de travail rendu néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif durable.

5.2 [délai admissible](#) Pour être considérée comme recevable, une plainte doit avoir été déposée à l'intérieur d'un délai de deux ans suivant la dernière manifestation de harcèlement.

5.3 [autres mesures](#) Au terme de l'analyse préliminaire, si les faits rapportés ne s'assimilent pas à du harcèlement, les Ressources humaines en informent la personne plaignante. Dans un tel cas, bien que la plainte ne soit pas recevable, d'autres démarches peuvent être nécessaires afin de résoudre la situation dénoncée et de prévenir le harcèlement. Les Ressources humaines ou la personne désignée, peut :

- envisager d'autres moyens afin de résoudre la situation;
- proposer une médiation si le contexte est indiqué;
- diriger, au besoin, la personne plaignante vers des ressources ou instances appropriées.

6. ENQUÊTE

6.1 [application](#) Les supérieurs immédiats de la personne plaignante et de celle dont la conduite est mise en cause sont avisés du dépôt d'une plainte jugée recevable.

Lorsque les faits allégués s'assimilent à du harcèlement, une enquête est tenue dans les meilleurs délais pour :

- a) obtenir la version des faits de la personne plaignante et des témoins pertinents;
- b) examiner tout autre élément de preuve pertinent;
- c) analyser si les allégations de harcèlement sont fondées selon la définition de harcèlement psychologique ou sexuel établie dans la *Loi sur les normes du travail*;
- d) déterminer s'il y a eu manquement à la politique.

6.2 [conclusions de l'enquête](#) Aux termes de l'enquête, le responsable de l'application de la politique doit informer la personne plaignante et celle dont la conduite est mise en cause des conclusions de l'enquête.

