

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

D-019-D-2 PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Date d'approbation : le 25 mars 2021

Page 1 de 7

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte

1.0 MODALITÉS D'APPLICATION

Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (le « Conseil ») reconnaît que toute personne doit être traitée avec respect et dignité et est en droit de travailler dans un milieu professionnel exempt de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique. La présente directive administrative vise à sensibiliser ceux à qui elle s'applique de l'importance d'établir et de maintenir un milieu de travail respectueux et de réagir aux effets négatifs de la discrimination et du harcèlement en matière d'emploi.

2.0 DÉFINITIONS ET EXEMPLES

- 2.1 Le terme « discrimination », tel qu'utilisé dans le *Code des droits de la personne*, réfère à toute action, conduite ou attitude envers un membre du personnel qui crée une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs énoncés à la Politique intitulée « Prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail » et qui a un impact négatif ou pourrait avoir un impact négatif sur l'emploi d'un employé.
- 2.2 Le terme « harcèlement », tel que défini dans le *Code des droits de la personne*, réfère au « fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ».
- 2.3 L'expression « harcèlement au travail » s'entend, au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :
 - a) du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
 - b) du harcèlement sexuel au travail.

- 2.4 L'expression « harcèlement sexuel au travail » s'entend, au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :
- a) du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
 - b) du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.
- 2.5 La discrimination et le harcèlement peuvent revêtir diverses formes, comme un geste, des observations ou des plaisanteries de mauvais goût, des insinuations racistes ou sexistes ou tout autre comportement sur le lieu de travail qui, de par sa nature, sont susceptibles de porter préjudice à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique de la personne harcelée ou d'entraîner pour elle un climat de travail hostile, intimidant, malsain ou menaçant.
- 2.6 En général, les remarques ou gestes sont répétés. Ils peuvent se produire pendant une période relativement courte ou s'échelonner sur une longue période. Toutefois, il peut exister des situations où l'acte se produit seulement une fois et constitue, néanmoins, de la discrimination ou du harcèlement.
- 2.7 Pour qu'il y ait discrimination ou harcèlement, il n'est pas nécessaire de porter intentionnellement offense à la personne visée ni que l'on s'en prenne à une personne en particulier. L'auteur pourrait ne pas être conscient du caractère offensant de son comportement ni que celui-ci est une forme de harcèlement.
- 2.8 Le fait, pour un superviseur, de diriger le travail d'un membre du personnel, de lui donner des consignes, d'évaluer son rendement, de lui imposer une mesure disciplinaire ou d'exercer autrement le droit de gestion du Conseil à son égard ne constitue pas en soi du harcèlement.
- 2.9 La liste non exhaustive qui suit contient des exemples de conduites inacceptables en vertu de la présente directive administrative :
- faire des commentaires, des blagues ou insinuations offensantes destinées à rabaisser, ridiculiser, intimider ou offenser;

- afficher ou faire circuler des photographies ou documents de mauvais goût, qu'ils soient imprimés ou sous forme électronique;
- refuser de travailler avec une personne en raison, par exemple, de son sexe, de son origine ethnique, de sa religion ou de son identité sexuelle;
- poser des regards concupiscent et insistants sur une autre personne;
- formuler des remarques désobligeantes ou humiliantes afin de qualifier l'un ou l'autre des sexes ou une orientation sexuelle, ou à l'égard des membres de ce sexe ou de cette orientation sexuelle;
- tenir des propos ou poser des gestes suggestifs ou obscènes;
- afficher ou transmettre des images ou documents à caractère sexuel ou offensant;
- faire des avances importunes, ou formuler des invitations ou propositions de nature sexuelle;
- poser des questions ou faire des remarques importunes quant à la vie sexuelle d'une personne;
- avoir ou tenter d'avoir des contacts physiques non désirés.

3.0 RESPONSABILITÉS

3.1 La direction exécutive des ressources humaines :

- 3.1.1 élabore et maintient, en consultation avec le CMSST, un programme écrit de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail qui comprend notamment :
- des mesures et des méthodes permettant aux travailleurs de signaler les incidents de harcèlement au travail à l'employeur ou au superviseur;
 - des mesures et des méthodes permettant aux travailleurs de signaler les incidents de harcèlement au travail à une autre personne que l'employeur ou le superviseur s'il est le prétendu harceleur;

- un énoncé de la manière dont l'enquête sur les incidents ou les plaintes de harcèlement se déroulera et les mesures qui seront prises pour y faire face;
 - un énoncé de la manière dont les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore si elle est exigée par la loi;
 - un énoncé de la manière dont le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un travailleur de l'employeur, seront informés des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été prises ou seront prises à l'issue de l'enquête.
- 3.1.2 examine, aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, le programme élaboré en vertu de la présente directive administrative afin de s'assurer qu'il mette en œuvre la politique concernant le harcèlement au travail;
- 3.1.3 établit des mesures et des méthodes appropriées pour le dépôt et le traitement de plaintes ou de signalement de discrimination et de harcèlement au sens du *Code des droits de la personne* ainsi que la mise en œuvre de mesures appropriées à chaque situation;
- 3.1.4 prend les mesures appropriées, telles l'imposition de mesures disciplinaires ou la mise en œuvre de mesures administratives, lorsqu'un incident de discrimination ou de harcèlement au travail est confirmé à la suite d'une enquête conduite conformément au processus établi;
- 3.1.5 soutient et appuie les membres du personnel qui, de bonne foi, déposent des plaintes de discrimination ou de harcèlement au travail ou signalent des incidents de même nature;
- 3.1.6 soutient et appuie les membres du personnel qui prétendent avoir été victime de discrimination ou de harcèlement au travail;
- 3.1.7 revoit périodiquement la présente directive administrative et les mesures et méthodes développées sous son autorité afin de

s'assurer que leur application et effet sont conformes aux objectifs visés;

- 3.1.8 conserve des dossiers des plaintes déposées et signalements communiqués, et de leur traitement, tel que requis par les lois applicables;
 - 3.1.9 assure la diffusion de la présente directive administrative à l'ensemble du système en portant une attention particulière aux nouveaux membres du personnel;
 - 3.1.10 assure la formation des personnes ayant à assumer des responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre de la présente directive administrative;
 - 3.1.11 fournit des directives, de l'information et de la formation aux membres du personnel concernant le contenu de la politique et de cette directive administrative et les mesures et des méthodes mises en place pour identifier, rapporter et traiter les incidents de discrimination et de harcèlement au travail;
- 3.2 Les directions d'école et de service et les superviseurs :
- 3.2.1 respectent les exigences de la politique et de la présente directive administrative;
 - 3.2.2 informent les membres du personnel qu'ils dirigent ou supervisent du contenu et des exigences de la politique et de la présente directive administrative;
 - 3.2.3 s'assurent que les tiers (fournisseurs, sous-traitants, utilisateurs des locaux du Conseil, etc.) sont informés de la politique et de la présente directive administrative;
 - 3.2.4 encouragent les membres du personnel à faire preuve de diligence lors du dépôt de plaintes ou du signalement d'incidents de discrimination ou de harcèlement au travail;
 - 3.2.5 interviennent promptement dans tous les cas d'incidents ou de plaintes de discrimination ou de harcèlement au travail portés à leur attention ou dont ils sont témoins;

- 3.2.6 prennent les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination et le harcèlement au travail et pour protéger les employés contre ceux-ci;
 - 3.2.7 fournissent de l'information aux membres du personnel concernant les programmes de soutien qui leur sont disponibles, le cas échéant;
 - 3.2.8 participent à toute formation fournie par le Conseil à leur intention en matière de discrimination et de harcèlement au travail.
- 3.3 Les membres du personnel :
- 3.3.1 agissent de façon respectueuse dans leurs interactions avec d'autres membres du personnel du Conseil;
 - 3.3.2 respectent la politique et la présente directive administrative en tout temps;
 - 3.3.3 rapportent sans délai tout incident de discrimination ou de harcèlement au travail dont ils sont victimes ou témoins;
 - 3.3.4 coopèrent pleinement dans toute démarche de traitement des incidents de discrimination ou de harcèlement au travail, le cas échéant;
 - 3.3.5 participent à toute formation fournie par le Conseil à leur intention en matière de discrimination et de harcèlement au travail.

4.0 SANCTIONS ET AUTRES MESURES APPROPRIÉES

- 4.1 Le Conseil prend les mesures nécessaires, y compris des mesures disciplinaires appropriées, afin de sanctionner tout incident de discrimination ou de harcèlement. Toute mesure disciplinaire sera imposée en conformité avec les politiques et directives administratives du Conseil ainsi que la convention collective ou les conditions de travail applicables, le cas échéant.
- 4.2 Il est strictement interdit d'exercer des représailles envers une personne parce que celle-ci aurait eu recours ou qui aurait participé aux mesures et méthodes développées sous l'autorité de la présente directive administrative. Toute personne qui exerce des mesures de représailles sera également sujette à l'imposition de mesures disciplinaires.
- 4.3 Tout employé qui, par malice ou vengeance, en toute connaissance de

cause, accuse à tort un autre membre du personnel de discrimination ou de harcèlement au travail se verra imposer les mesures disciplinaires appropriées. Cette règle ne vise en aucun cas à décourager les employés qui croient sincèrement avoir été témoins ou victimes de discrimination ou de harcèlement au travail de déposer une plainte.

**5.0 SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES INCIDENTS DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

- 5.1 Toute plainte ou tout signalement en matière de discrimination et de harcèlement au travail est fait et traité selon les mesures et méthodes développés par la direction des ressources humaines sous l'autorité de la présente directive administrative. Ces mesures et méthodes sont disponibles sur le portail du Conseil.