



POLITIQUE

D-019-P PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Date d'approbation : Le 18 juin 2020

Résolution : 190-06

Page 1 de 4

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

1.0 PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (le « Conseil ») vise à créer et à favoriser le maintien d'un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence, conformément aux exigences du *Code des droits de la personne* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, dans le respect des droits et des privilèges confessionnels et linguistiques que lui confèrent la *Loi constitutionnelle de 1867*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'éducation*.

La présente politique traite du harcèlement (qui inclut le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique), de la discrimination et de la violence qui peuvent se produire en milieu de travail.

2.0 FONDEMENTS LÉGISLATIFS

Le *Code des droits de la personne* prévoit que toute personne a le droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ou harcèlement fondé sur les motifs suivants : la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'origine ethnique, un handicap, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état familial, l'état matrimonial, l'âge ou l'existence d'un casier judiciaire.

Les motifs ci-dessus doivent être lus et interprétés à la lumière des droits et privilèges confessionnels et linguistiques du Conseil. Ces droits et privilèges limitent la portée de certains des motifs illicites et permettent, dans certaines circonstances, des distinctions et de la discrimination fondée sur ceux-ci.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* prévoit par ailleurs que l'employeur doit avoir une politique concernant le harcèlement et la violence au travail et examiner cette politique aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* prévoit également que l'employeur doit

élaborer et maintenir un programme de mise en œuvre de sa politique concernant la violence au travail.

3.0 PRINCIPES DIRECTEURS

- 3.1 Le Conseil vise à fournir et encourager le maintien d'un milieu de travail au sein duquel tous les membres du personnel sont traités avec respect et dignité.
- 3.2 Le Conseil reconnaît que, quelle que soit la façon dont ils se présentent, la discrimination, le harcèlement et la violence constituent des éléments perturbateurs qui minent l'intégrité des relations dans le milieu professionnel et menacent le bien-être, la dignité, l'épanouissement et le rendement des membres du personnel du Conseil.
- 3.3 La présente politique et les directives administratives qui en découlent visent à :
 - 3.3.1 assurer le maintien d'un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence;
 - 3.3.2 définir ce que constitue une conduite prohibée au sens de la présente politique et des directives administratives et fournir des exemples de conduites prohibées;
 - 3.3.3 définir les attentes du Conseil et les conséquences du non-respect de celles-ci;
 - 3.3.4 définir les responsabilités des membres du personnel afin de maintenir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, incluant celles relatives à l'établissement de mesures et de procédures appropriées afin d'évaluer de façon juste et équitable les incidents de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail qui lui sont signalés ou qui viennent à sa connaissance, et d'adopter des mesures adéquates pour y remédier, le cas échéant.
- 3.4 Le Conseil entend promouvoir une compréhension adéquate des notions de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail ainsi que des droits, responsabilités et obligations de tous ceux qui s'y trouvent.
- 3.5 Le Conseil s'assure que les mesures et procédures mises en place prévoient :

- 3.5.1 que tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence doit être signalé à la direction du Conseil;
- 3.5.2 que tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence doit être traité par le Conseil en temps opportun et de manière équitable, et ce qu'il soit venu à sa connaissance par le biais d'une plainte ou autrement;
- 3.5.3 que le droit de gestion du Conseil, soit son droit de gérance professionnelle et disciplinaire légitime, soit préservé. L'exercice de ce droit de gestion peut être source d'inconvénients et de déceptions chez certains membres du personnel, mais il ne constitue pas en soi de la discrimination ou du harcèlement.
- 3.6 La présente politique et les directives administratives qui en découlent sont interprétées de façon à ne pas déroger, et à donner plein effet, aux droits et privilèges confessionnels des conseils scolaires catholiques et de leurs contribuables en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de la *Loi sur l'éducation* ainsi qu'aux droits et privilèges de la minorité linguistique en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi sur l'éducation*.

4.0 PORTÉE ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

- 4.1 La présente politique et les directives administratives qui en découlent s'appliquent à tous les membres du personnel du Conseil et traitent de toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violence sur les lieux de travail à leur endroit, quelle qu'en soit la source (membre élu du Conseil, autre membre du personnel du Conseil, personne liée par contrat au Conseil, tels un sous-traitant, un entrepreneur ou un fournisseur, élève du Conseil, bénévole auprès du Conseil, visiteur ou utilisateur des locaux du Conseil, tel un membre d'un comité, un parent, un livreur ou un détenteur de permis, etc.).
- 4.2 Aux fins de la présente politique et des directives administratives qui en découlent, un lieu de travail du Conseil comprend tous les endroits où les membres du personnel du Conseil travaillent ou exercent des tâches relatives à leurs fonctions, notamment :
- 4.2.1 toutes les écoles du Conseil (que celui-ci en soit propriétaire ou locataire), le siège social et les zones attenantes, notamment les stationnements, trottoirs et voies d'accès pour autos (les terrains et locaux du Conseil) ainsi que tous les lieux d'enseignement non conventionnels;

4.2.2 tous les véhicules du Conseil;

4.2.3 tous les emplacements hors des terrains et locaux du Conseil où des activités du Conseil ont lieu, par exemple, les lieux où des activités ou des excursions se déroulent;

4.2.4 les emplacements où ont lieu les conférences et sessions de formation organisées par ou pour le Conseil.

5.0 RESPONSABILITÉ

Il incombe à la direction de l'éducation du Conseil d'élaborer des directives administratives visant la mise en œuvre de la présente politique.