



**Commission scolaire
de la Région-de-Sherbrooke**
Service des ressources humaines

POLITIQUE

Politique visant à contrer la violence

Numéro de la politique : CSRS-POL-2004-02

Résolution numéro **CC 2004-707** du 20 avril 2004

Entrée en vigueur le 20 avril 2004

Le masculin est utilisé comme générique sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
1. PRINCIPES	3
1.1 Responsabilité de prévention	3
1.2 Sensibilisation des intervenants de la Commission	3
1.3 Responsabilité de la Commission	3
1.4 Contrôle du dossier par le plaignant	3
2. OBJECTIFS	3
2.1 Maintien d'un climat propice	3
2.2 Prévention	3
2.3 Cohérence des actions	3
2.4 Dénonciation	3
2.5 Répartition des rôles	3
2.6 Mécanismes d'aide	3
2.7 Mesures appropriées	3
3. CHAMP D'APPLICATION	3
4. DÉFINITIONS	4
4.1 Violence	4
4.2 Violence physique	4
4.3 Violence psychologique	4
4.3.1 Intimidation	4
4.3.2 Harcèlement	5
4.4 Violence sexuelle	5
5. RÔLES ET FONCTIONS DES INSTANCES ET DES INTERVENANTS	5
Instances	
5.1 Conseil des commissaires	5
5.2 Direction générale	5
5.3 Service des ressources humaines	5
5.4 Associations syndicales et professionnelles	6
Intervenants	
5.5 Gestionnaires de la Commission	6
5.6 Commissaires et membres du personnel	6
5.7 Élèves, jeunes et adultes, et parents	7
5.8 Autres intervenants en relation avec la Commission	7
6. MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES	7
6.1 Procédure informelle	7
6.2 Procédure formelle	7
6.2.1 Déclaration	7
6.2.2 Médiation	8
6.2.3 Enquête administrative	8
6.2.4 Décision	8
7. DISPOSITIONS DIVERSES	9
7.1 Révision de la politique	9
7.2 Application de la politique	9
7.3 Entrée en vigueur	9

PRÉAMBULE

La Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke, ci-après appelée la Commission, a pour mission d'instruire, de socialiser et de qualifier ses élèves. La politique visant à contrer la violence appuie la mission de la Commission et souscrit aux orientations de son plan stratégique, notamment d'assurer la transmission de la culture organisationnelle, la mise en place de mécanismes de gestion clairs et connus, et l'imputabilité. La politique visant à contrer la violence présente des valeurs assurant à toutes les personnes qui interagissent à l'intérieur de la Commission un milieu exempt de violence et propice à la réalisation de sa mission.

La Commission considère que chaque personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité psychique et physique.

La Commission, avec la collaboration de l'ensemble de ses intervenants, agit dans le sens de sa mission et en conformité avec les lois et règlements qui la gouvernent, soit :

- la Charte des droits et libertés de la personne ;
- le Code civil du Québec ;
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- la Loi sur les normes du travail ;
- la Loi sur l'instruction publique ;
- les règlements sur les conditions d'emploi des gestionnaires des Commissions scolaires ;
- les conventions collectives du personnel syndiqué ;
- les codes d'éthique en vigueur à la Commission.

La Commission s'engage à agir de manière à assurer et maintenir un climat où les comportements de violence tel qu'ils sont définis dans la présente politique seront jugés inacceptables et pourront faire l'objet de mesures correctives.

1. PRINCIPES

- 1.1 La responsabilité de prévenir, de dénoncer et de cesser toute forme de violence telle qu'elle est définie dans la présente politique appartient à l'ensemble des intervenants de la Commission.
- 1.2 Tous les intervenants de la Commission doivent être sensibilisés à la problématique de la violence en milieu de travail.
- 1.3 La Commission a la responsabilité de prendre les actions nécessaires visant à offrir un soutien adapté aux victimes de violence, aux personnes qui ont recours à la violence et aux personnes des milieux touchés par la violence, dans le respect des principes d'équité et de confidentialité.
- 1.4 La personne plaignante conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut à n'importe quel moment mettre fin au processus. Le retrait d'une plainte doit se faire par un document écrit daté et signé par la personne plaignante.

2. OBJECTIFS

- 2.1 Assurer et maintenir un climat propice aux apprentissages et à la socialisation des élèves et un milieu sain et exempt de toute forme de violence.
- 2.2 Prévenir la violence par des mesures visant à en faire cesser toute manifestation.
- 2.3 Assurer la cohérence des actions visant à promouvoir des attitudes et des comportements organisationnels sains.
- 2.4 Faciliter la dénonciation de toute forme de violence.
- 2.5 Établir les rôles et fonctions des divers intervenants.
- 2.6 Établir des mécanismes d'aide et de plainte équitables et confidentiels pour les personnes impliquées dans une situation de violence au travail.
- 2.7 S'assurer de l'application de mesures appropriées à la nature du geste posé envers toute personne ayant eu recours à la violence.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique vise l'ensemble des élèves et des intervenants œuvrant au sein de la Commission.

La violence peut provenir ou s'adresser à une personne en autorité, un collègue de travail, un employé subalterne, un élève jeune ou adulte, un parent ou un tiers en relation avec la Commission.

Les règles de conduite et les mesures de sécurité (code de vie, règlement d'école) approuvées par chacun des conseils d'établissement doivent être cohérentes avec la présente politique.

4. DÉFINITIONS

4.1 Violence

La violence correspond à tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces, d'attaques ou toute manifestation impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé. La violence peut aussi s'exprimer en raison de la race, de l'ethnie, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

L'exercice du droit de gérance, c'est-à-dire l'exercice normal de la responsabilité et de l'autorité associées à la prestation de conseils, à l'attribution des tâches, à l'orientation, à l'évaluation du rendement, à la discipline et à d'autres fonctions de supervision, ne constitue pas une forme de violence ni de harcèlement.

L'exercice normal du travail selon les attributions caractéristiques des postes, les besoins et les attentes de la Commission ainsi que l'exercice respectueux et équitable des fonctions par le personnel ne constituent pas une forme de violence ni de harcèlement.

Plus spécifiquement, on distingue trois types de violence :

- la violence physique ;
- la violence psychologique ;
- la violence sexuelle.

4.2 Violence physique

La violence physique est l'utilisation de la force physique (agression, assaut) ou de moyens (arme, poison, etc.) susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent. La violence physique demeure la plus démonstrative et la plus apparente des formes de violence. La violence physique comporte toutes les formes de sévices causés intentionnellement par un agresseur à une victime dans le but de l'intimider ou de la contraindre. Des actes tels que proférer des menaces de coups ou de mort, menacer avec un objet ou une arme, lancer un objet sur ou en direction d'une personne, la bousculer ou cracher sur elle, sont considérés comme étant des manifestations de violence physique. Il en est de même des actes qui consistent à s'en prendre au mobilier ou aux biens d'une personne ou d'un établissement.

4.3 Violence psychologique

La violence psychologique fait appel à un éventail très large de stratégies et de moyens qui portent atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Les moyens utilisés ont essentiellement pour visée de faire peur ou de blesser mentalement la ou les personnes ciblées. La violence psychologique peut prendre différentes formes. Aux fins de la présente politique, on les répartit en deux catégories : l'intimidation et le harcèlement.

4.3.1 Intimidation

L'intimidation consiste en des manifestations hostiles de la part d'une personne (agresseur) envers une autre, dans le but premier de lui faire peur. Parmi les moyens utilisés pour tenter d'intimider une personne, on relève principalement les menaces verbales, écrites, gestuelles ou autres, les brimades, le vandalisme, le chantage, les propos injurieux, humiliants, vexatoires et grossiers.

4.3.2 Harcèlement

Le harcèlement est un ensemble de conduites abusives se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles et non désirés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'endroit d'une personne et portant atteinte à sa dignité et à son intégrité.

En règle générale, le harcèlement suppose que les actes sont répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

4.4 Violence sexuelle

La violence sexuelle se manifeste généralement par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés à connotation sexuelle à l'endroit d'une personne et de nature à porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique, ou de nature à lui rendre difficile sinon impossible l'exercice de ses fonctions et pouvant la conduire à démissionner ou à être renvoyée.

Il existe quatre formes de violence sexuelle :

- le harcèlement sexuel ;
- le sexisme ;
- l'homophobie ;
- le viol ou l'agression sexuelle.

5. RÔLES ET FONCTIONS DES INSTANCES ET DES INTERVENANTS

Tous les intervenants de la Commission ont des rôles et fonctions spécifiques à assumer en regard de la présente politique.

Les Commissaires et les membres du personnel ont de façon particulière la responsabilité d'agir en fonction de la politique et de la promouvoir.

Instances

5.1 Conseil des commissaires

5.1.1 Adopter la présente politique et la réviser au besoin.

5.2 Direction générale

5.2.1 Assurer l'application de la politique dans tous les établissements et les services de la Commission.

5.2.2 Autoriser les procédures en matière de prévention et de traitement de la violence.

5.3 Service des ressources humaines

5.3.1 Élaborer la présente politique.

5.3.2 Soutenir les gestionnaires dans l'application de la politique dans tous les établissements et les services de la Commission.

- 5.3.3 Élaborer les procédures en matière de prévention et de traitement de la violence.
- 5.3.4 Voir à ce que soit dispensée la formation nécessaire à l'application de la politique.
- 5.3.5 Conseiller les gestionnaires de la Commission dans l'application des mesures qui s'imposent.

5.4 Associations syndicales et professionnelles

- 5.4.1 Connaître et respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de violence et en signalant toute forme de violence dont elles pourraient être témoins.
- 5.4.2 Collaborer à la prévention de la violence.
- 5.4.3 Collaborer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

Intervenants

5.5 Gestionnaires de la Commission

- 5.5.1 Assurer l'application de la présente politique dans son école, centre ou service.
- 5.5.2 Assurer le maintien d'un climat favorisant le respect de la dignité, l'estime de soi et l'intégrité de la personne dans son école, centre ou service, en déployant les moyens nécessaires raisonnables.
- 5.5.3 Informer et sensibiliser son personnel sur la politique.
- 5.5.4 Faire connaître la présente politique aux élèves, parents, bénévoles et autres intervenants œuvrant dans son école, centre ou service.
- 5.5.5 Fournir de l'aide et du soutien aux personnes impliquées dans une situation de violence.
- 5.5.6 Mettre en place des mesures préventives et correctives jugées appropriées pour faire cesser toute forme de violence qui pourrait survenir dans son école, centre ou service.
- 5.5.7 Intervenir rapidement dès que toute forme de violence vécue au sein de son école, centre ou service est portée à sa connaissance.

5.6 Commissaires et membres du personnel

- 5.6.1 Connaître et respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de violence et en signalant toute forme de violence dont ils pourraient être témoins.
- 5.6.2 Participer aux activités du milieu en relation avec la politique.

- 5.6.3 Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

5.7 Élèves, jeunes et adultes, et parents

- 5.7.1 Respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de violence et en signalant toute forme de violence dont ils pourraient être témoins.
- 5.7.2 Participer aux activités du milieu en relation avec la politique.
- 5.7.3 Contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et d'un environnement sain et sécuritaire.

5.8 Autres intervenants en relation avec la Commission (bénévoles, fournisseurs, transporteurs, etc.)

- 5.8.1 Respecter la présente politique en adoptant des comportements et des attitudes exempts de violence et en signalant toute forme de violence dont ils pourraient être témoins.
- 5.8.2 Collaborer à la prévention de la violence.

6. MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Tout intervenant de la Commission qui fait l'objet d'une forme de violence ou qui est témoin d'une situation de violence doit suivre les mécanismes de traitement des plaintes appropriés à sa situation.

Les mécanismes de traitement des plaintes quant à la violence s'appuient :

- pour les commissaires, sur le règlement sur le code d'éthique et de déontologie des commissaires de la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke ;
- pour les gestionnaires, sur le règlement sur le code d'éthique et de déontologie des gestionnaires de la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke ;
- pour les autres membres du personnel, les parents et les autres intervenants en relation avec la Commission, sur les étapes des procédures informelle et formelle de la présente politique;
- pour les élèves, jeunes et adultes, et parents, sur les règles de conduite et les mesures de sécurité des établissements scolaires les concernant.

6.1 Procédure informelle

La personne qui croit subir de la violence signifie à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable. Elle peut également demander à toute personne de son choix de l'assister comme témoin de sa démarche. Dans l'impossibilité de le faire ou devant la persistance de la situation, elle peut avoir recours aux étapes prévues à la procédure formelle.

6.2 Procédure formelle

6.2.1 Déclaration

La première étape formelle du traitement d'une plainte est la déclaration. La personne doit aviser son supérieur immédiat ou la direction de l'école, centre ou service, afin que des mesures

appropriées soient prises. Si, dans le cas d'un salarié, la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser à son supérieur ou à sa direction d'école, centre ou service, elle peut s'adresser directement à une personne représentant la Direction du service des ressources humaines, soit le directeur ou le coordonnateur des relations avec les employés. Le cas échéant, celui-ci accueille et écoute la personne qui porte plainte, lui fait connaître ses droits et les recours existants en regard de la présente politique. Par la suite, la démarche de médiation est proposée.

6.2.2 Médiation

La deuxième étape, la médiation, est une étape confidentielle, libre et volontaire, basée sur la bonne foi des parties impliquées. La médiation précède la tenue d'une enquête administrative, si les circonstances le permettent. La médiation est le processus par lequel une tierce partie neutre entend les personnes concernées par la plainte et tente d'en arriver à une solution acceptable pour tous. Si une entente intervient à la satisfaction des deux parties, le dossier est clos. Le médiateur est le directeur d'école, centre ou service, le directeur du service des ressources humaines ou le coordonnateur des relations avec les employés, si la situation l'exige, ou une personne identifiée par le directeur d'école, centre ou service qui reçoit la plainte ou par le directeur du service des ressources humaines.

6.2.3 Enquête administrative

Lorsque la médiation ne permet pas de résoudre le problème, on procède à une enquête administrative. À cet effet, la personne qui se croit lésée formule une plainte écrite détaillée en précisant la nature de sa plainte ainsi que l'objet de celle-ci et l'achemine sous pli confidentiel à :

- la direction de l'école, centre ou service où elle travaille, étudie ou intervient ;
- la direction du service des ressources humaines, s'il s'agit d'un salarié et dans le cas où la direction de l'école, centre ou service pourrait être impliquée ;
- la direction générale, si elle est un gestionnaire de la Commission.

Cette plainte est signée par la personne qui la dépose et en autorise la divulgation à la personne qui en fait l'objet ainsi qu'aux personnes impliquées dans le traitement des plaintes. La personne qui formule une plainte peut compter, pour la rédaction de sa plainte, sur le soutien et l'assistance de la personne à qui la plainte est adressée.

Sur réception d'une plainte écrite, la direction concernée met rapidement en place et de façon diligente les mécanismes nécessaires pour assurer le traitement de la plainte suivant les moyens jugés appropriés. À cet effet, elle s'adjoit, au besoin et selon le cas, la collaboration des syndicats et associations ou personnes ressources dans divers domaines selon le problème soulevé. Dans certaines circonstances, la direction concernée pourra mettre en place un comité ad hoc afin d'étudier la plainte.

6.2.4 Décision

Les parties en cause sont informées des conclusions de l'enquête.

Si la plainte est fondée, l'autorité responsable applique les mesures jugées appropriées. Ces mesures peuvent être les suivantes :

- excuses ;
- expulsion d'une activité ou d'un lieu ;
- réprimande ou avertissement ;

- suspension temporaire ;
- congédiement.

Si la plainte n'est pas fondée, la personne plaignante est avisée des motifs pour lesquels sa plainte n'est pas jugée recevable.

Afin de protéger les personnes contre de fausses accusations et préserver l'intégrité de la présente politique, les plaintes faites dans un but malsain seront traitées avec sévérité. Toute personne reconnue coupable d'avoir faussement accusé une autre personne se verra imposer les sanctions appropriées.

Pour le personnel syndiqué, les mesures prises sont appliquées en fonction des modalités et droits de recours prévus aux conventions collectives en vigueur.

Pour les gestionnaires, les recours s'exercent en fonction des règlements sur les conditions d'emploi des gestionnaires des Commissions scolaires.

Pour les parents et les élèves, les recours s'exercent par le biais d'une demande au Comité de révision de décision de la Commission.

7. DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 Révision de la politique

Le service des ressources humaines de la Commission a la responsabilité de réviser la présente politique.

7.2 Application de la politique

Les gestionnaires de la Commission ont la responsabilité d'assurer l'application de la présente politique.

7.3 Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur lors de son adoption par le Conseil des commissaires.