

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Approuvée le 23 octobre 2004

Révisée le 29 avril 2022

Prochaine révision en 2025-2026

Page 1 de 6

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) favorise un milieu de travail dans lequel les membres de son personnel sont traités avec respect et dignité, et ce, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario et la Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuel (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels)*. Le Conseil reconnaît que les membres de son personnel peuvent être victimes de harcèlement ou de discrimination. Dans une telle situation, le Conseil estime qu'il doit prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour aider et appuyer quiconque est victime d'un tel acte et s'assurer qu'il n'y a pas récurrence.

PRINCIPES DIRECTEURS

Le Conseil tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de toute forme de harcèlement.

Le Conseil tient également à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de discrimination ou de harcèlement liés aux motifs suivants : le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial (y compris les partenaires de même sexe), l'état familial, un handicap ou tout autre motif de harcèlement ou de discrimination interdit par la loi.

Le Conseil tient à ce qu'aucun membre de son personnel ne tolère un acte de harcèlement ou de discrimination de la part d'un individu et à ce que toute personne qui est témoin d'un acte de harcèlement ou de discrimination dans le milieu de travail en informe immédiatement sa superviseuse ou son superviseur ou une personne en autorité.

Le Conseil tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de représailles pour s'être opposés de bonne foi à un acte de harcèlement ou de discrimination ou pour avoir rapporté de bonne foi un acte de harcèlement ou de discrimination envers une tierce personne.

La présente politique reconnaît toute définition et défense prévue au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

Le Conseil examine sa politique aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Page 2 de 6

SIGNALEMENT OBLIGATOIRE

Les types d'incidents suivants doivent être signalés à la police :

- tout cas de décès;
- agression physique ayant causé des dommages corporels nécessitant les soins d'un médecin;
- agression sexuelle;
- vol qualifié;
- harcèlement criminel;
- violence dans une relation intime;
- possession d'une arme, notamment possession d'une arme à feu;
- usage d'une arme dans le but d'infliger ou de menacer d'infliger des dommages corporels à autrui;
- trafic d'armes ou de drogues illicites;
- possession de drogues illicites;
- incidents motivés par la haine ou les préjugés;
- incidents impliquant des bandes criminalisées;
- extorsion;
- le partage non consenti d'images intimes;
- alerte à la bombe.

DÉFINITIONS

A. Discrimination

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou pas, qui repose sur des motifs interdits, qui impose à une personne, mais pas aux autres des charges, des obligations ou des inconvénients, ou qui interdit ou limite à cette personne, mais pas aux autres l'accès à des possibilités, à des profits ou à des avantages.

B. Harcèlement au travail

Il y a du harcèlement au travail lorsqu'une personne adopte dans le milieu de travail 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.

C. Harcèlement sexuel

Il y a harcèlement sexuel au travail lorsqu'une personne adopte, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle :

- a) 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.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Page 3 de 6

-
-
- b) Une ligne de conduite caractérisée par 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.

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement sexuel :

- a) Tout commentaire, suggestion ou insinuation à caractère sexuel qui est intentionnel et non sollicité, qui crée un milieu de travail désagréable pour la personne qui en est l'objet.
- b) Toute avance, sollicitation sexuelle ou proposition de rapports intimes.
- c) Toutes représailles ou menace de représailles pour avoir refusé d'acquiescer à une ou des sollicitations ou avances sexuelles.
- d) Toute suggestion ou promesse de gains, d'avantages, de promotions d'un autre avantage dans le milieu de travail en échange de rapports intimes ou sexuels.
- e) Toute remarque, blague, insinuation ou raillerie importune, gênante ou humiliante à l'égard du corps, de la tenue vestimentaire ou du sexe.
- f) Toute plaisanterie de nature sexuelle qui met mal à l'aise ou gêne la personne visée.
- g) L'exposition ou la distribution de matériel offensant, gênant ou humiliant à cause de sa nature sexuelle, mais excluant le matériel approuvé et utilisé dans un cours portant sur l'éducation sexuelle.
- h) Des regards concupiscents ou autres gestes grossiers.
- i) Un contact physique inapproprié tel que le toucher, les caresses ou les pincements.
- j) L'expression de parti pris contre l'un ou l'autre sexe, dont les remarques discriminatoires, abaissantes ou désobligeantes contribuent à créer un milieu de travail empoisonné.

N.B. Une relation sexuelle, entre un membre du personnel en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'un élève de moins de 18 ans, est considérée comme une exploitation ou une agression sexuelle en vertu du Code criminel du Canada.

D. Harcèlement racial ou ethnoculturel

Les gestes suivants sont des exemples pouvant être considérés comme étant du harcèlement racial ou ethnoculturel :

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Page 4 de 6

- a) Tout commentaire dégradant et toute remarque, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté ou la croyance.
- b) L'exposition d'images ou de matériel raciste, dénigrant ou offensant.
- c) Le refus de coopération normale, de promotions, d'avantages ou d'opportunités en raison de l'origine raciale ou ethnique.
- d) Toute plaisanterie et tout geste fondés sur la race ou l'ethnie qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée.
- e) Toute remarque désobligeante envers un groupe racial ou culturel qui contribue à un milieu de travail empoisonné.

E. Harcèlement basé sur l'orientation sexuelle

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement basé sur l'orientation sexuelle :

- a) Tout commentaire dégradant, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de l'orientation sexuelle.
- b) L'exposition d'images ou de matériel homophobe, dénigrant ou offensant.
- c) Le refus de coopération normale en raison de l'orientation sexuelle.
- d) Toute plaisanterie ou tout geste fondé sur l'orientation sexuelle qui causent la gêne ou l'humiliation chez la personne visée.
- e) Toute remarque désobligeante visant l'orientation sexuelle qui contribue à un milieu de travail empoisonné.

F. Milieu de travail

Le milieu de travail comprend tous les édifices dans lesquels se retrouvent les membres du personnel du Conseil. Cela inclut toutes les salles et les couloirs qui se trouvent à l'intérieur de l'édifice ainsi que les terrains qui y sont rattachés. Le milieu de travail comprend également les véhicules scolaires et toute activité approuvée par le Conseil, par l'école ou par la superviseure ou le superviseur qui a lieu dans un emplacement autre que dans un immeuble du Conseil.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Page 5 de 6

G. Milieu de travail empoisonné

Un milieu de travail est empoisonné lorsque la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites d'un individu sont fondés sur des motifs illicites et discriminatoires ou constituent du harcèlement et ont un effet néfaste sur le rendement d'une personne ou créent une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉOLUTION

1. Le Conseil doit procéder à une enquête pour toute plainte de harcèlement. Toutefois, toute plaignante ou tout plaignant, agissant de bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.

Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail demeurent 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.

Toutes les parties participant à l'enquête doivent faire preuve de confidentialité et de discrétion en tout temps et en toute circonstance. Il est interdit de discuter des circonstances à l'extérieur du processus d'enquête.

2. Le processus du Conseil, soit informel ou formel, utilisé pour enquêter une plainte de harcèlement ou de discrimination, est défini dans les directives administratives attenantes à la présente politique.

Le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un membre du personnel, seront informés par la personne responsable de l'enquête des résultats de l'enquête et des diverses mesures (correctives, disciplinaires, administratives, etc.) qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête.

3. Une plainte formelle de harcèlement est irrecevable si elle est déposée plus de douze mois après le dernier des incidents faisant l'objet de la plainte à moins de circonstances extraordinaires justifiant le délai.
4. Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente politique n'empêche pas le recours par la plaignante ou le plaignant à toute procédure externe mise à sa disposition dépendant des circonstances, incluant les plaintes auprès des autorités policières, la Société de l'aide à l'enfance, la Commission des droits de la personne de l'Ontario et tout ordre professionnel, les recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario ou à la poursuite d'autres options juridiques.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL**HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION
EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE****Page 6 de 6**

Un inspecteur du ministère du Travail peut ordonner au Conseil de faire faire, à ses frais, une enquête par une personne impartiale qui possède les connaissances, l'expérience ou les qualités que précise l'inspecteur, et d'obtenir, à ses frais également, le rapport écrit de cette personne.

PROGRAMME DE MISE EN ŒUVRE

1. Le Conseil, en consultation avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, élabore et maintient un programme écrit de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail.
2. Le programme est examiné aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, pour qu'il mette adéquatement en œuvre la politique concernant le harcèlement et la discrimination au travail.
3. Les directives administratives se rattachant à cette politique constituent un tel programme.

RESPONSABILITÉ

La personne qui supervise est responsable d'informer, selon le cas, les membres du personnel de la présente politique.

AFFICHAGE

Le Conseil affiche sur son site internet la présente politique. La direction d'école affiche la présente politique au babillard destiné aux communications sur la santé et la sécurité au travail. Un message signalant l'existence de cette politique est mis dans le code de vie de l'école.

RÉFÉRENCES

- *Protocoles d'entente locale entre la police et le conseil scolaire 2015*
- *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*
- *Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels).*