HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

Approuvée le 23 octobre 2004
Révisée le 12 décembre 2025
Prochaine révision en 2029-2030

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (ci-après « le Conseil ») réaffirme son engagement à maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. À ce titre, le Conseil veille à ce que chaque membre du personnel soit traité avec respect et dignité, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que de la *Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuel*. Cette politique s'inscrit dans une démarche proactive de prévention, de soutien aux personnes survivantes et de promotion d'un climat organisationnel sain et sécuritaire.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

1. Le Conseil s'engage à prévenir et à traiter de manière rigoureuse toute situation de harcèlement ou de discrimination. Cette politique vise à :
   - Promouvoir le respect des droits fondamentaux de chaque personne ;
   - Assurer la conformité aux lois provinciales en matière de santé, de sécurité et de droits de la personne ;
   - Mettre en place des mécanismes clairs de signalement, d'intervention et de suivi
   - Offrir un soutien approprié aux personnes concernées ;
   - Favoriser une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'équité et la responsabilité.
2. Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, aux bénévoles, aux stagiaires, ainsi qu'à toute personne ayant un lien professionnel ou scolaire avec le Conseil.

DÉFINITIONS

- **Discrimination**

La discrimination désigne tout traitement différencié, injustifié ou préjudiciable fondé sur un motif illicite protégé par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, tel que la race, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la religion, l'état matrimonial ou familial, un handicap, ou tout autre motif prévu par la loi. La discrimination constitue une atteinte aux droits fondamentaux de la personne.
Elle peut être :

- Directe, lorsqu'elle découle d'un traitement explicite et défavorable fondé sur un motif illicite ;
- Indirecte, lorsqu'une règle, une politique ou une pratique apparemment neutre a un effet préjudiciable sur un groupe protégé ;
- Systémique, lorsqu'elle est enracinée dans les structures, les pratiques ou les normes organisationnelles, entraînant des désavantages persistants pour certains groupes.

Le Conseil reconnaît que la discrimination peut être intentionnelle ou non, et s'engage à intervenir de manière proactive pour la prévenir, la corriger et en atténuer les effets.

- **Harcèlement au travail**

Le harcèlement désigne tout comportement ou acte vexatoire, généralement répété ou grave, qui est importun, offensant, humiliant ou intimidant, et qui est raisonnablement perçu comme portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne dans son milieu de travail. Le harcèlement peut être verbal, écrit, physique ou psychologique.
Une seule conduite grave peut également constituer du harcèlement si elle a un effet préjudiciable pour la personne qui la subit.

- **Harcèlement fondé sur un motif illicite**

C'est une forme de harcèlement fondée sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, tels que la race, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la religion, le handicap, condition sociale, etc.

- **Harcèlement sexuel**

C'est une forme de harcèlement fondée sur tout comportement, remarque, geste ou contact de nature sexuelle non désiré, y compris les avances, les commentaires à connotation sexuelle, les blagues inappropriées, les regards insistants, les images explicites ou toute autre conduite susceptible de créer un climat de travail hostile ou offensant.

- **Milieu de travail**

Le milieu de travail comprend tout lieu virtuel ou physique où une personne exécute des tâches liées à son emploi. 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 supervision immédiate qui a lieu dans un emplacement autre que dans un immeuble du Conseil (exemples : véhicules personnels lors des déplacements professionnels, formations, événements sociaux) ainsi que toute forme de communications électroniques.

- **Milieu de travail toxique**

Un milieu de travail est toxique 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.

- **Personne plaignante**

C'est une personne qui, de bonne foi, signale ou dépose une plainte concernant un comportement perçu comme du harcèlement ou de la discrimination en milieu de travail. Elle peut être directement concernée ou agir à titre de témoin. La personne plaignante a droit à un traitement équitable, à la confidentialité et à une protection contre toute forme de représailles.

- **Personne mise en cause**

C'est une personne visée par une plainte de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail. Elle a le droit d'être informée des allégations portées contre elle, de répondre aux faits reprochés, de bénéficier d'un traitement équitable, de la confidentialité et de l'absence de représailles.

- **Témoin**

C'est une personne qui a observé, entendu ou possède des renseignements pertinents concernant un incident présumé de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail. La personne témoin peut être appelée à fournir une déclaration ou à participer à une enquête officielle menée par le Conseil ou une firme extérieure.

- **Plainte**

C'est un signalement formel ou informel d'un comportement ou d'une situation jugée contraire aux dispositions de la présente politique, effectué par une personne concernée ou témoin.

- **Représailles**

Les représailles représentent toute mesure punitive, menace ou traitement défavorable à l'égard d'une personne ayant déposé une plainte, participé à une enquête ou exercé ses droits en vertu de la présente politique ou des lois applicables. Les représailles sont considérées comme une forme de harcèlement et ne sont pas tolérées.

PRINCIPES DIRECTEURS

1. Le Conseil tient à ce que l'ensemble des membres de son personnel soit à l'abri de discrimination ou de harcèlement. Chaque personne a droit à un environnement de travail dans lequel elle est traitée avec respect, équité et dignité.

2. Le Conseil ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de représailles.

3. Le Conseil tient à ce qu'aucune personne membre du 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 supervision immédiate ou une personne en autorité.
   Le Conseil tient à ce que l'ensemble des membres du personnel soit 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.

4. Toute plainte est traitée de manière équitable, confidentielle et diligente, dans le respect des droits de toutes les parties.

5. L'ensemble des membres du personnel a la responsabilité de contribuer à un climat de travail respectueux et sécuritaire.

6. Le Conseil s'engage à mettre en œuvre des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation pour réduire les risques de harcèlement et de discrimination.

7. Le Conseil veille à ce que la présente politique soit accessible à l'ensemble de la communauté scolaire. À cette fin, elle est affichée sur le site Internet du Conseil, sur les babillards destinés aux communications sur la santé et la sécurité au travail dans chaque milieu de travail, et un avis de son existence est intégré au code de vie de l'école.

   La présente politique reconnaît toute définition et défense prévue au *Code des droits de la personne de l'Ontario, à la Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuel* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*.

8. Le Conseil examine sa politique ainsi que les directives administratives aussi souvent que nécessaire, au moins une fois par année.

DOMAINES D'INTERVENTION

La politique s'applique aux situations suivantes :

1. Harcèlement psychologique ou sexuel
   Comportements non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

2. Discrimination fondée sur un motif illicite
   Traitement défavorable lié à des caractéristiques protégées par la loi (ex. : race, sexe, handicap, orientation sexuelle, etc.).

3. Représailles
   Mesures punitives à l'encontre d'une personne ayant exercé ses droits en vertu de la politique.

4. Comportements vexatoires
   Gestes ou propos offensants, humiliants ou intimidants, même s'ils ne sont pas répétés.

5. Situations impliquant des tiers
   Interventions dans les cas où le harcèlement ou la discrimination proviennent de fournisseurs, bénévoles, parents ou partenaires externes.

RÉFÉRENCES

- *Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. H.19
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. O.1
- *Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels* (Projet de loi 132, 1re session, 41e législature de l'Ontario)
- Protocole d'entente local entre les services policiers et les conseils scolaires, ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2015.