

## DIRECTIVE ADMINISTRATIVE 190

# HARCÈLEMENT, ABUS, DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET VIOLENCE AU TRAVAIL

---

### PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Centre-Est s'engage à préserver un environnement d'apprentissage et de travail accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire qui soit exempt de toute forme d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de violence et/ou de discrimination.

Le Conseil scolaire Centre-Est reconnaît que tous les êtres humains sont égaux au niveau de la dignité, des droits et des responsabilités, sans égard à la race, aux croyances religieuses, à la couleur, au genre, à l'identité de genre, l'expression de genre, aux handicaps physiques, à la maladie mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, la source de revenus, la situation familiale ou l'orientation sexuelle, tel qu'édicté par la [Charte canadienne des droits et libertés](#) et le [Alberta Human Rights Act](#).

Toute forme d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de violence et/ou de discrimination, qu'elle soit physique ou psychologique, sera considérée comme une violation des droits de la personne et portant une atteinte sérieuse à la dignité humaine.

Aucune forme d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de violence et/ou de discrimination, ne sera tolérée, peu importe qui en est l'auteur. Dans le cadre de l'application de la présente directive administrative, le Conseil scolaire encourage l'engagement et la participation de toutes les parties impliquées. Tout comportement inapproprié contre tout individu fera l'objet d'une intervention rapide, juste et systématique.

### OBJECTIFS

Cette directive administrative a pour but de :

- maintenir un climat d'apprentissage et de travail sain, sécuritaire, respectueux et harmonieux, empreint de civilité et exempt de toute forme d'abus, de violence, de harcèlement, d'intimidation et/ou de discrimination ;
- favoriser le respect de la dignité de la personne dans les rapports éducatifs et les relations de travail;
- prévenir les conduites d'abus, de violence, de harcèlement, d'intimidation et/ou de discrimination et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité;
- Assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique immédiate et la dignité des personnes impliquées dans une situation présumée d'abus, de harcèlement,

- d'intimidation, de violence et/ou de discrimination et fournir une assistance, un soutien et des accommodements appropriés
- établir une procédure de signalement et de traitement des plaintes tout en préservant les droits de chaque personne ( DA 190 A);
  - préciser des mécanismes d'intervention, de recours et de sanction ( DA 190 A).

## DESTINATAIRES

Cette directive administrative s'applique à tous les membres du personnel du Conseil scolaire Centre-Est (CSCE), aux élèves, aux contractuels, aux conseils d'école, aux parents ou aux tuteurs, aux bénévoles, aux visiteurs et à toutes les autres personnes qui se trouvent sur le terrain ou dans les locaux de l'une des écoles du CSCE, à bord des véhicules et des autobus scolaires.

Cette directive s'applique également à toute personne qui participe à une activité autorisée, parrainée ou approuvée par une école du CSCE ou par le conseil scolaire. La directive s'applique aussi aux situations pouvant être liées à des propos tenus sur les réseaux sociaux ou les communications par tous les moyens.

La présente directive s'applique même en dehors de l'exercice des fonctions ou de la présence sur les lieux du travail lorsque les comportements, paroles, actes ou gestes reprochés auront des répercussions par suite d'une ou en relation avec une situation au travail ou d'apprentissage.

Tous les membres du personnel doivent signer le formulaire **Annexe 190-A** pour confirmer qu'ils ont reçu, lu et compris cette présente directive administrative.

## DÉFINITIONS :

### 1. HARCÈLEMENT :

Le harcèlement est défini comme le comportement inopportun et offensant d'un individu envers un autre individu ou un groupe d'individu et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait humilier ou causer préjudice.

Le harcèlement comprend tout acte, verbal, physique, écrit ou par voie électronique qui n'est pas la bienvenue, est intimidant et enfreint la dignité et le respect d'une personne. Il comprend également le harcèlement au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (c.-à-d. en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée).

Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Le harcèlement pourrait inclure le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique, le harcèlement électronique, la discrimination, etc.

#### 1.1 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme d'intimidation fondée sur le sexe et consiste en une pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables et son droit à la dignité.

Le harcèlement sexuel devient une agression sexuelle lorsque des attouchements non désirés par la victime sont effectués.

Il existe trois (3) types de comportements pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel :

- **Comportements non verbaux** : regards insistants, sifflements, lettres ou textes suggestifs, démonstrations d’images ou d’objets offensants à caractère sexuel, etc. ;
- **Comportements verbaux** : blagues inopportunes, offensantes ou non désirées, remarques ou questions intimes, téléphones obscènes, propositions ou propositions de sorties répétées, etc. ;
- **Comportements physiques** : touchers inappropriés ou non souhaités, flirts ou rapprochements, frôlements, caresses, tapotements, baisers, etc.

### 1.1.1 **Harcèlement basé sur l’orientation sexuelle**

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

- tous commentaires dégradants, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d’individus à l’égard de l’orientation sexuelle;
- l’exposition d’images ou de matériel homophobe, dénigrant ou offensant;
- le refus de coopération normale en raison de l’orientation sexuelle;
- toutes plaisanteries ou tout geste fondé sur l’orientation sexuelle qui causent la gêne ou l’humiliation chez la personne visée;
- toutes remarques désobligeantes visant l’orientation sexuelle qui contribue à un milieu de travail ou d’apprentissage malsain.

## 1.2 **Harcèlement psychologique :**

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont répétés et hostiles ou non voulus ayant un effet sur la dignité ou l’intégrité psychologique ou physique d’une personne et qui rend son milieu de travail ou d’apprentissage néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Le harcèlement psychologique inclut, mais n’est pas limité aux suivants :

- Commentaires abaissants, désobligeants ou méprisants au sujet de l’âge, de la nationalité, du groupe ethnique d’appartenance, de la religion, du genre, de l’orientation sexuelle, de l’infirmité, du niveau socio-économique ou familial.
- Comportement unique ou répétitif qui occasionne un environnement ou des conditions de travail hostiles ou intimidants.
- L’affichage ou la distribution de photos ou de matériel offensants
- Des réactions indésirables ou des représailles contre une personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête.
- Le taxage qui s’entend d’un comportement persistant, agressif, abusif, intimidant ou insultant et inclut l’enchaînement, sur une longue période, de propos et/ou d’agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne transformée en cible.

Les interventions légitimes et appropriées d’un superviseur ne sont pas des formes de harcèlement psychologique, par exemple :

- la critique constructive et juste du rendement ou du comportement d’un membre du personnel ou toute autre personne associée au Conseil;
- les interventions appropriées de discipline;
- un style de gestion assertif, pourvu que les personnes soient traitées avec respect et dans la dignité.

Cependant, le Conseil scolaire ne tolérera pas l'intimidation et l'abus de pouvoir sous prétexte de « gestion rigoureuse ».

Le comportement peut être considéré comme un harcèlement même si l'auteur dudit comportement n'avait pas l'intention de faire du harcèlement.

## 2. L'ABUS :

**L'abus de pouvoir** : usage inapproprié, illégitime ou indu de l'autorité ou du pouvoir afin de nuire à l'épanouissement et au rendement d'une personne par des comportements inappropriés.

De façon non limitative, un supérieur se sert de son pouvoir pour

- contester systématiquement toutes les décisions d'un employé;
- lui retirer ses moyens et ses outils de travail (ex. ; budget, téléphone, fax, ordinateur) ;
- lui attribuer des tâches humiliantes ou contre son gré;
- l'isoler, l'empêcher d'obtenir une promotion ;
- lui attribuer des tâches incompatibles avec sa santé (on ne tient pas compte des avis médicaux concernant la victime) ou
- pousser l'employé à la faute pour le prendre en défaut.

**L'abus physique** est définie comme étant, sans s'y limiter, l'utilisation de la force intentionnelle qui peut entraîner un préjudice physique ou une blessure à un individu (frapper, pousser, pincer, donner des coups de pied ou de poing, bousculer, tirer les cheveux, secouer, tirer, cracher, lancer des objets mordre, étouffer, étrangler, etc.) ou l'utilisation abusive de moyens de contention. Un comportement menaçant (par exemple, secouer un poing dans le visage d'une personne, manier une arme au travail, essayer de frapper une personne) peut aussi être considéré comme un abus physique.

**L'abus sexuel** : peut être défini comme un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs, soit par un abus de pouvoir, soit par l'utilisation de la force ou de la contrainte, soit sous la menace implicite ou explicite. Voici quelques exemples : attouchements, caresses, observations à des fins sexuelles gratification, toute pénétration ou tentative de pénétration avec un pénis, ou un objet, du vagin ou de l'anus, propositions ou insinuations verbales ou écrites, exhibitionnisme ou l'exploitation à des fins lucratives, y compris la pornographie.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, l'identité de genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime présumée ou agresseur présumé) et peu importe le type de geste à caractère sexuel posé, le lieu où il a été perpétré ou la nature du lien existant entre la personne qui dévoile ou signale une situation, porte plainte ou témoigne et la personne mise en cause.

**L'abus émotionnel** est défini comme étant, sans s'y limiter, une attaque chronique de l'estime de soi d'un individu. Elle peut prendre la forme d'insultes, de menaces, de ridiculisation, de réprimandes, d'isolation, de bizutage, prendre en bouc émissaire habituel, de blâmes.

**L'abus verbal** est défini comme étant, sans s'y limiter : insulter en utilisant un langage grossier et injuriant, crier et élever la voix, blâmer et reprocher les faits et gestes d'une personne, critiquer et user de railleries ou de propos humiliants, menacer de façon directe ou indirecte.

**L'abus psychologique** est défini comme suit, sans toutefois s'y limiter : communication à caractère abusif, critiques constantes, chantage affectif, manipulation, humiliation, insultes, dénigrement, menaces verbales et non verbales, privation de pouvoir, surveillance exagérée des activités, créer un isolement social et/ou affectif .

**Négligence** : La négligence est définie comme étant, sans s'y limiter, tout comportement qui conduit à ne pas se soucier de la personne, notamment par une absence d'action appropriée afin de répondre à ses besoins.

### 3. DISCRIMINATION

La discrimination constitue le fait de nier à une personne ou à un groupe un traitement égal, des droits civils et certaines possibilités au chapitre de l'éducation, du logement, des soins de santé, de l'emploi et de l'accès à des services, des biens et des installations. La discrimination peut être fondée sur la race, la religion, la couleur de la peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'allégeance politique ou l'origine ethnique, l'état civil ou la situation familiale, un handicap physique ou lié au développement, ou à une déficience intellectuelle.

### ~~4.~~ VIOLENCE

La violence, en vertu du code pour la santé et la sécurité (OH&S Code), signifie la menace, la tentative ou la conduite réelle d'une personne qui cause ou qui pourrait causer un préjudice physique ou psychologique.

**La violence physique** est définie comme étant, sans s'y limiter, l'utilisation de la force intentionnelle qui peut entraîner un préjudice physique ou une blessure à un individu. Elle peut prendre la forme de gifles, de coups, frapper, secouer, tirer, lancer, donner des coups de pied, mordre, l'étouffement, l'étranglement ou l'utilisation abusive de moyens de contention.

### 5. INTIMIDATION

L'intimidation est un comportement ou une parole de la part d'une personne qui utilise une situation de pouvoir pour troubler, gêner ou influencer les actes ou les idées d'une autre personne et qui a pour conséquence de nuire à l'emploi, au rendement académique ou au bien-être de la personne visée par ce comportement ou cette parole. L'intimidation se répertorie selon les types suivants :

**Intimidation physique ou taxage** : utilisation de la force ou de la violence physique contre une autre personne (ex. : remonter ses manches en guise d'inciter à la bagarre, poser des gestes corporels ou mouvements qui sont irrespectueux, frapper, pousser, pincer, donner des coups de pied ou de poing, bousculer, tirer les cheveux, cracher, lancer des objets ou voler des biens appartenant à la victime).

**Intimidation verbale** : consiste à utiliser des mots pour attaquer et rabaisser une personne verbalement (ex. : utiliser un langage vulgaire, obscène ou malveillant, traiter de noms de surnoms, des moqueries, des remarques, des insinuations, des injures, des menaces ou des blagues non sollicitées). Elle cause des blessures psychologiques importantes.

**Intimidation sociale ou relationnelle** : essayer de faire mal à une personne en l'excluant, en répandant des rumeurs à son sujet ou en la rejetant (ex. : commérer).

**Cyberintimidation** : utiliser les technologies de l'information et des communications (ex. ; les médias électroniques) pour menacer, gêner, harceler, humilier ou exclure une personne, ou ternir sa réputation. (<http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>)

La cyberintimidation peut se manifester sous diverses formes :

- Transmission de courriels non sollicités et/ou menaçants.
- Incitation de tierces personnes à transmettre à la victime des courriels non sollicités et/ou menaçants ou à surcharger cette dernière par un très grand nombre de messages électroniques.
- Transmission de virus par courrier électronique (sabotage électronique).
- Diffusion de rumeurs.
- Transmission de commentaires diffamatoires au sujet de la victime dans des groupes de débats publics.
- Transmission de messages négatifs directement à la victime.

- Utilisation en ligne de l'identité de la personne pour transmettre un message controversé, offensant ou injurieux qui suscitera chez de tierces personnes une réponse négative à la victime ou une réaction défavorable à son égard.
- Harcèlement de la victime pendant une discussion en direct.
- Enregistrement de messages abusifs dans la rubrique des commentaires d'un site Web.
- Transmission à la victime de documents pornographiques ou autres matériels graphiques à caractère offensant.
- Création d'une page Web décrivant la victime de façon négative.

## 6. LIEUX DE TRAVAIL

On entend par lieu de travail tous les endroits où le Conseil fait affaire incluant :

- a) tous les édifices du Conseil dont il est propriétaire ou locataire, leur périmètre incluant les terrains de stationnement, les trottoirs et les allées;
- b) les véhicules;
- c) les endroits hors site où le Conseil fait affaire;
- d) les événements appuyés ou organisés par le Conseil, qu'ils soient tenus ou non sur les lieux du Conseil ou ailleurs;
- e) tout déplacement ou voyage d'affaires pour le Conseil

## 7. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT, ABUS DISCRIMINATION, INTIMIDATION ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Le Conseil scolaire met en place pour les membres du personnel, les élèves, les contractuels, les bénévoles, les visiteurs et toutes les autres personnes qui se trouvent sur le terrain ou dans les locaux de l'une des écoles du CSCE ou à bord des véhicules et des autobus scolaires un mécanisme leur permettant de signaler toute forme d'abus, de harcèlement, d'intimidation, de violence et/ou de discrimination et d'obtenir une intervention rapide ( DA 190 A).

Toute plainte relative à la violence, au harcèlement, à la discrimination ou à l'abus est traitée avec diligence, confidentialité et équité. ( voir DA 190 A - Procédure de signalement et de traitement des plaintes).

### Références

*Education Act*  
*Charte canadienne des droits et libertés*  
*Occupational Health and Safety Code Explanation Guide (Guide explicatif du code de santé et sécurité au travail)*  
*Canadian Human Rights Act (Charte canadienne des droits et libertés)*  
*Loi canadienne sur les droits de la personne*  
*Child, Youth and Family Enhancement Act, RSA 2000, c C-12*  
*Alberta Human Rights Act, RSA 2000, c A-25.5*  
*Criminal Code of Canada, RSC 1985, c C-46*

## **ANNEXE 190 - A : ENGAGEMENT DU PERSONNEL**

Je reconnais avoir reçu, lu et compris la Directive administrative 190 - Harcèlement, abus discrimination, intimidation et violence et je m'engage à la respecter.

Par la présente, je déclare qu'il est de ma responsabilité de respecter toutes les règles contenues dans cette directive administrative et de signaler toute forme d'abus, de violence, de harcèlement, d'intimidation et/ou de discrimination, peu importe qui en est l'auteur, en utilisant la directive administrative 190 A .

Date \_\_\_\_\_

Signature de l'employé