



322, 8627, 91<sup>e</sup> Rue  
Edmonton Alberta T6C 3N1  
téléphone : 780 468-6440  
télécopieur : 780 440-1631

Référence : B-2204

Page 1 de 2

Catégorie : FONCTIONNEMENT INTERNE

Objet : HARCÈLEMENT

Référence(s) juridique(s) :  
Article 45.1(1)(2)

Autre(s) référence(s) :  
Politique H-8022  
Procédure B-2204PA  
Guide sur l'intervention en cas de mauvais traitements  
infligés aux enfants, mars 2001

Adoptée en 1<sup>re</sup> lecture : 20 septembre 2000

Adoptée en 2<sup>e</sup> lecture : 29 novembre 2000

Adoptée en 3<sup>e</sup> lecture : 17 janvier 2001

Révisée le 15 juin 2004

Révisée le 21 septembre 2010

## PRÉAMBULE

Le Conseil croit que les employés ont le droit de travailler dans un milieu ouvert et positif. La discrimination, le harcèlement ou le harcèlement sexuel sont inacceptables.

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

***Les employés et les élèves n'auront pas une conduite ou des comportements qui constituent du harcèlement, de la discrimination ou du harcèlement sexuel.***

## DÉFINITIONS

La discrimination est la dénégation des droits et libertés individuels d'une façon qui contredit la loi sur la protection des droits de la personne (*Individual's Rights Protection Act*) et la Charte canadienne des droits et libertés. La *Individual's Rights Protection Act* interdit la discrimination fondée sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, l'âge (plus de 18 ans), l'origine ancestrale, le lieu d'origine, l'incapacité physique ou mentale.

Le harcèlement fait référence à toute conduite ou comportement inapproprié axé sur la race d'une personne, ses croyances religieuses, sa couleur, son sexe, son état matrimonial, son incapacité physique, son âge (si plus de 18 ans), son origine ancestrale, son lieu d'origine, et met des conditions sur le travail d'une personne, ses études, l'accès aux services et ses possibilités éducatives ou professionnelles.

Le harcèlement sexuel se définit comme des avances inappropriées, des requêtes de faveurs sexuelles, ou autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle qui :

- implicitement ou explicitement font de la soumission à une telle conduite la détermination des modalités et conditions du travail ou des études d'une personne ;
- affecte l'accès aux services, ou aux possibilités d'emploi ou d'études ;
- crée un environnement hostile ou offensant qui interfère avec le travail ou les études d'une personne ;
- intimide, force ou humilie la victime. Le harcèlement n'est pas une relation basée sur le consentement mutuel.

## DIRECTIVES GÉNÉRALES

1. Les employés et élèves n'auront pas des gestes ou des comportements qui constituent de la discrimination, du harcèlement ou du harcèlement sexuel.
2. Toute personne sujette à la discrimination, au harcèlement ou au harcèlement sexuel a la responsabilité de dire clairement soit à une personne en situation d'autorité, soit au présumé contrevenant, ou aux deux, que le comportement est inacceptable.
3. Toute personne en situation d'autorité qui reçoit une plainte est responsable de s'assurer que la plainte a un suivi approprié.
4. Tous les employés du Conseil doivent rapporter des cas où ils ont raison de croire qu'un élève a été, ou est sujet, à la discrimination, au harcèlement ou au harcèlement sexuel.
5. Les employés et les élèves ne doivent pas délibérément ou sciemment porter des plaintes qui reposent sur de fausses allégations.
6. Les employés peuvent obtenir des conseils et de l'aide concernant des stratégies sur la façon de confronter la discrimination, le harcèlement ou le harcèlement sexuel à un niveau interpersonnel en communiquant avec la direction générale qui désignera une personne ressource pour offrir de l'aide.
7. Les élèves peuvent obtenir de l'aide et des avis concernant des stratégies conçues pour aborder la discrimination, le harcèlement ou le harcèlement sexuel par des pairs, ou encore par un enseignant en communiquant avec un enseignant, un conseiller ou un administrateur.
8. Les plaintes au sujet de la discrimination, du harcèlement ou du harcèlement sexuel peuvent être résolues :
  - par un mécanisme de plainte orale officielle qui pourrait inclure la médiation;
  - en déposant une plainte écrite officielle avec une personne en situation d'autorité.
9. La personne mise en cause a le droit de savoir le nom de la personne ou des personnes qui porte plainte, qu'elle soit officielle ou officielle. Dans le cas d'une plainte officielle, la personne mise en cause recevra une copie de la plainte écrite décrivant les allégations.
10. Des efforts seront faits pour respecter le caractère confidentiel de la plainte. Cependant, la confidentialité absolue ne peut pas être garantie en raison du besoin de faire enquête et du besoin d'informer la personne mise en cause.
11. Les procédures de résolution du Conseil n'enlèvent pas le droit de porter plainte à la Commission albertaine des droits de la personne (*Alberta Human Rights Commission*), au représentant syndical approprié, au syndicat du personnel de soutien ou encore devant un tribunal civil ou criminel.