

P-601 Harcèlement, intimidation et discrimination en milieu de travail

Adoptée le :
N° de résolution :
En vigueur le :
Révisée le :
Date prévue de l'examen :

Contexte

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (BC Human Rights Code)

La discrimination est définie par le code des droits de la personne de la C.-B., comme tout comportement ou commentaire portant atteinte à la personne sous les bases spécifiques de sa race, sa couleur, son héritage, son lieu d'origine, ses croyances politiques, sa religion, son état matrimonial, sa situation familiale, une déficience physique ou intellectuelle, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, une condamnation criminelle ou une déclaration de culpabilité qui ne concerne pas l'emploi ou l'emploi envisagé de cette personne.

WorkSafe BC

Le harcèlement et l'intimidation sont définis par **WorkSafe BC** comme tout comportement ou commentaire inapproprié envers un travailleur dont le responsable sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il sera perçu comme étant humiliant ou intimidant.

Des exemples de harcèlement, d'intimidation et de discrimination peuvent inclure, mais ne se limitent pas à : l'agression verbale ou physique, les menaces, les insultes, le langage inapproprié, le taxage, le vandalisme, la propagation de rumeurs, les pratiques d'initiation inappropriées, les blagues désobligeantes, la révélation de matériel inapproprié.

Objectif

Le Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique s'engage à assurer un environnement de travail accueillant et respectueux exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

Le harcèlement, l'intimidation et la discrimination sont proscrits et ne seront tolérés sous aucune forme dans les milieux de travail du CSF. Tous les membres du personnel ont droit au respect, à la justice, à l'équité et à un milieu de travail sain et respectueux.

Portée

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel du CSF (permanents, temporaires, occasionnels) et s'applique à toute forme de communication et interaction interpersonnelle ou électronique.

Cette politique sera révisée annuellement et les directives administratives afférentes seront communiquées à tous les membres du personnel.

Énoncé de la politique

Les membres du personnel du CSF :

1. ne doivent en aucun cas participer à des pratiques de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination;
2. doivent rapporter les incidents de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination dont ils ont été témoins ou victimes;
3. doivent collaborer à l'application de cette politique et la respecter.

Le CSF s'engage à prendre les actions nécessaires afin de favoriser le maintien d'un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination. Le CSF s'engage également à donner suite à tout incident rapporté et à mener une enquête dans les plus brefs délais.

Cadre législatif ou cadre de référence

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (BC Human Rights Code), Worksafe BC et toute autre loi pertinente en vigueur

Principes directeurs

Cette politique sera révisée annuellement et les directives administratives afférentes seront communiquées à tous les membres du personnel.

Responsable de la mise en application de la politique

Le CA est responsable de la mise en œuvre de la présente politique.

Documentation connexe

Sans objet

Personne-ressource

La direction du secteur des Ressources humaines