

TROUSSE DE PRÉVENTION

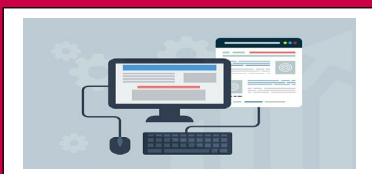
Harcèlement psychologique & sexuel en milieu scolaire



OUTILS DISPONIBLES

Trousse interactive en ligne

Le contenu est entièrement disponible pour les gestionnaires à l'adresse :



<https://sept.fcssq.quebec/2021/12/trousse-interactive-sur-la-prevention-du-harcèlement-psychologique-et-sexuel-au-travail-en-milieu-scolaire/>

Les capsules sont accessibles à l'ensemble des employés à partir de la chaîne YouTube de la FCSSQ à l'adresse :



<https://www.youtube.com/@fcsg2011/videos>

« Une école, ce n'est pas qu'un lieu de travail et d'apprentissage, c'est un milieu de vie, dont le climat est influencé par le comportement de chaque personne. »

La Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ), en partenariat avec le cabinet PRDSA, spécialisé en prévention et règlement des différends, a développé une trousse interactive visant la prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail en milieu scolaire.

La trousse complète comprend des capsules d'animation présentant des études de cas et des témoignages d'experts, un guide pour les gestionnaires ainsi qu'un dépliant modèle.

Vous pouvez utiliser le dépliant dans son intégralité ou y apporter les adaptations nécessaires afin qu'il renvoie à votre organisation (logo, coordonnées, personnes-ressources, etc.). L'ordre des éléments de contenu peut aussi être modifié.

Bande annonce du projet



La Fédération
des centres de ser-
vices scolaires du Québec

prdsa
INNOVATION

4

ÉTUDE DE CAS

L'histoire de Catherine

Nouvellement embauchée comme technicienne en éducation spécialisée, Catherine est confrontée aux moqueries des élèves après un commentaire maladroit de l'enseignante Katherine.



L'histoire de Thierry

Rabaissé, humilié, déprimé, Thierry est rapidement dépourvu de ses moyens lorsqu'il est nommé directeur adjoint de l'école dirigée par Mme Tremblay. Négligent, incompetent, insubordonné, Mme Tremblay ne mâche pas ses mots lorsque le service des ressources humaines la questionne sur sa relation avec Thierry, son nouveau directeur adjoint. Exercice du droit de gérance et harcèlement psychologique, comment tracer la ligne entre les attentes de l'employeur et les droits des employés?



L'histoire de Julie

Habitée d'un malaise depuis le party des fêtes de son école, Julie se questionne sur sa manière de réagir aux événements. Devrait-elle dénoncer les agissements de Michel ou simplement sortir cette soirée de sa tête?



L'histoire de Daniel

Après qu'une série de commentaires anonymes, dénigrants et offensants à l'endroit du personnel, se soit mise à circuler sur les réseaux sociaux, Daniel, directeur d'expérience, est persuadé que c'est le jeune Samuel qui en est l'auteur. Mais les choses se compliquent davantage lorsque Daniel doit intervenir auprès du père de Samuel, lui-même reconnu pour son tempérament intimidant.



8

TÉMOIGNAGES D'EXPERTS

Préparation à une conversation difficile

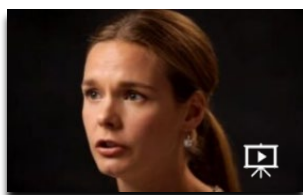
Se préparer à une conversation difficile au travail peut s'avérer une source d'anxiété élevée, que ce soit vis-à-vis d'un collègue, d'un employé, d'un supérieur ou même d'un élève ou d'un parent. La peur de mal s'exprimer et la peur d'être mal compris constituent souvent les principaux obstacles à ce type de conversation. Voici des conseils pouvant vous fournir la clef d'une meilleure communication et de craintes mieux contrôlées.

Dans une courte capsule d'environ 5 minutes, Éveline Marcil-Denault, psychologue organisationnelle, offre des conseils simples et efficaces pouvant contribuer à trouver le courage d'aborder ce type de discussion de manière à atteindre les objectifs souhaités.



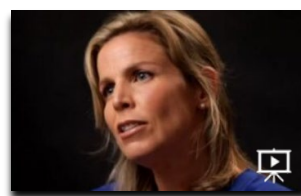
Droit de gérance et abus d'autorité – Témoignage d'expert

Qu'il s'agisse d'évaluer la performance d'un travailleur, de modifier ses tâches, de réorganiser son travail, de lui imposer un échéancier serré ou simplement de gérer son assiduité, l'exercice du droit de gérance comporte des prérogatives légitimes de l'employeur afin d'assurer la bonne poursuite du travail. Mais celles-ci ne sont pas absolues. Dans cette capsule, Me Noémie Raza, médiatrice et enquêtrice, présente les principaux éléments qui distinguent le droit de gérance de l'abus d'autorité. En moins de 4 minutes, vous en apprendrez davantage sur les interventions légitimes de l'employeur et celles qui pourraient constituer du harcèlement psychologique.



Le stress et les besoins psychologiques – Témoignage d'expert

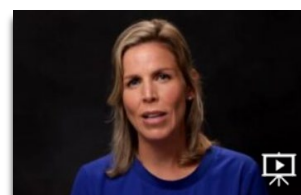
Quels sont les besoins essentiels des travailleurs pour maintenir une bonne santé psychologique? Quelles sont les principales sources de stress chez les travailleurs? Dans une capsule de 7 minutes, Éveline Marcil-Denault, psychologue organisationnelle, offre ses conseils en se basant sur deux modèles simples qui ont fait leurs preuves, le modèle C.A.A et le modèle C.I.N.É. Sauriez-vous reconnaître à quoi réfèrent ces acronymes?



Ingédients pour une rétroaction constructive – Témoignage d'expert

La rétroaction est une étape essentielle à l'amélioration du travail. Elle est bénéfique à l'organisation et elle aide les personnes à identifier leurs pistes de développement professionnel. La rétroaction constructive peut toutefois s'avérer délicate pour un gestionnaire.

La réaction des personnes, lorsqu'elles font face à la critique, peut parfois être imprévisible et faire dévier l'échange à l'encontre des résultats recherchés. Éveline Marcil-Denault, psychologue organisationnelle, présente quelques conseils aux gestionnaires avant d'effectuer une démarche de rétroaction auprès du personnel.



La médiation – Témoignage d’expert

La médiation est un processus de règlement de différends qui implique la présence d’un tiers, neutre et impartial, qui facilite la discussion des parties dans la recherche d’une solution à bénéfice mutuel. Ce qui rend la médiation particulièrement intéressante dans les conflits de travail, c’est qu’elle permet de trouver des solutions potentielles vers une voie de passage satisfaisante aux deux parties. Dans cette capsule, Me Jean Marois présente les ingrédients d’une recette simple, mais efficace, d’une médiation réussie.



L’analyse de recevabilité et les mesures provisoires – Témoignage d’expert

Lorsqu’une situation pouvant correspondre à du harcèlement psychologique ou sexuel est portée à sa connaissance, et avant même de débiter une enquête, le gestionnaire doit procéder à l’analyse de la recevabilité de la plainte.

Le gestionnaire devrait fonder son analyse sur la base de cinq critères identifiés par les tribunaux. Si la plainte est recevable, il devra faire enquête afin de vérifier la teneur de ce qui lui a été rapporté et prendre les mesures nécessaires et appropriées.

Dans la majorité des cas, il devra, pendant la durée de ces étapes, prendre des mesures provisoires ou d’apaisement, afin de protéger les personnes, d’assurer la confidentialité du processus d’enquête, et ce, afin d’éviter de contaminer l’enquête. Le gestionnaire pourra prendre la décision de changer la structure hiérarchique, modifier les tâches des personnes et même suspendre temporairement des personnes, généralement avec solde, pendant la période nécessaire à la validation des informations. Puisque ces mesures ne sont pas à portée disciplinaire, une personne ne pourrait invoquer la double sanction.

Dans ces deux capsules d’une durée d’environ 5 minutes, Me Jean Marois, médiateur et enquêteur, explique les étapes de l’analyse de la recevabilité d’une plainte et la mise en place de mesures provisoires.

L’analyse de recevabilité



Les mesures provisoires



L’enquête – Témoignage d’expert

L’enquête est l’une des étapes les plus importantes de la gestion dans un contexte d’allégation de harcèlement. Me Jean Marois présente les étapes d’un bon protocole d’enquête permettant d’assurer la confidentialité de la démarche et le respect des droits de chaque partie concernée. Cette capsule répondra à ces questions : Quelles personnes devraient être rencontrées? Dans quel ordre? Comment évaluer la crédibilité des témoignages? Quelles mesures doivent être mises en place afin d’assurer un bon déroulement de l’enquête et ainsi permettre à l’enquêteur d’avoir tous les éléments nécessaires à l’analyse de la plainte?



Guide pour les gestionnaires



Dépliant modèle



Aspects techniques

Vous pouvez utiliser le dépliant dans son intégralité ou y apporter les adaptations nécessaires afin qu'il renvoie à votre organisation (logo, coordonnées, personnes-ressources, etc.) et qu'il corresponde davantage à vos besoins. L'ordre des éléments de contenu peut aussi être modifié.

Le dépliant est disponible en versions InDesign et PDF. Pour travailler à partir du format IDML, votre système d'exploitation (Windows ou Mac) doit être configuré pour permettre l'utilisation d'Adobe InDesign CC. À défaut, le document peut également être retravaillé à partir du format PDF. La FCSSQ peut également, sur demande, intégrer le logo et les coordonnées de votre centre sur le dépliant type. Pour ce faire, nous vous invitons à communiquer avec Mme Nathalie Masse au 418-651-3220 ou à nmasse@fcssq.quebec.



Remerciements

Cette trousse et son contenu ont été réalisés grâce au soutien financier de la CNESST par son programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. PRDSA et la FCSSQ remercient Mme Louise Landry, directrice générale du RRSPT pour sa précieuse collaboration lors de la mise en place de ce projet.

Coordination de la trousse

Me François Darveau, FCSSQ

Rédaction du guide et du dépliant

Me Camélie Boucher, PRDSA

Me Jean Marois, PRDSA

Me Noémie Raza, PRDSA

Me François Darveau, FCSSQ

Conception graphique et révision

dyade.com



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec