

POLITIQUE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL À L'INTENTION DES ÉLÈVES

1. Engagement

Le droit inhérent de tout individu d'être traité avec dignité et respect est au cœur du système des valeurs et convictions du Lycée français de Toronto (« Lycée français »). Le Lycée français s'engage donc à maintenir un environnement éducatif visant à promouvoir le respect mutuel pour la dignité et le bien-être général de tous ses employés, bénévoles et élèves.

Le harcèlement sexuel est interdit par le Code des droits de la personne de l'Ontario. Conformément à ses valeurs et responsabilités légales, le Lycée français s'engage à traiter toute plainte de harcèlement sexuel avec le sérieux qui s'impose.

La qualité de l'environnement quotidien d'une personne a une influence sur son sens de la dignité et sa confiance en soi. Le harcèlement sexuel empoisonne l'environnement de travail et d'apprentissage pour la communauté entière et peut avoir des conséquences négatives à long terme sur le moral, la motivation et l'apprentissage. Il peut également entraîner une baisse de la confiance en soi, l'absentéisme accru et un rendement scolaire pauvre ou appauvri.

Le Lycée français s'engage à maintenir un environnement de travail et d'apprentissage visant à promouvoir la moralité. Il exige donc que le comportement de chacun tende vers la création d'un environnement exempt de harcèlement qui puisse encadrer l'élève et permettant l'atteinte de l'excellence et le développement du plein potentiel de soi.

2. Objet de la politique

La présente politique sur le harcèlement sexuel (la « Politique ») a pour objet de maintenir un environnement d'apprentissage et d'enseignement exempt de toute forme de harcèlement. Cette Politique se veut une déclaration sans équivoque de l'engagement et de la détermination du Lycée français de prendre promptement toutes les mesures nécessaires pour contrer tout incident de harcèlement et de créer un environnement où le harcèlement n'est aucunement toléré (tolérance 0). Les objectifs de la Politique sont de :

- conscientiser les élèves, les employés, les parents/gardiens quant à l'importance d'adresser le harcèlement sexuel promptement et de façon efficace ;
- éduquer davantage les élèves quant aux diverses formes de harcèlement;
- articuler des procédures formelles et informelles permettant d'adresser le harcèlement pour les élèves, et de mettre à leur disposition des mécanismes confidentiels, neutres et efficaces pour résoudre les plaintes par des moyens respectant les droits de toutes les parties ;
- mettre à la disposition de tous des mesures de redressement en vue de promouvoir le maintien d'un environnement de travail et d'apprentissage exempt de harcèlement; et
- définir les rôles et responsabilités des élèves et des membres du personnel du Lycée français.

3. Le harcèlement sexuel

Le Code des droits de la personne de l'Ontario établit le droit de toute personne d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement dans son environnement.

Le harcèlement sexuel peut être défini comme tout commentaire ou forme de comportement vexatoire* d'ordre sexuel par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement est importun.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'attentions importunes et non-désirées. Ce comportement peut impliquer des commentaires, des gestes ou des actes de nature sexuelle qui causent de l'embarras ou rendent une personne inconfortable. Le harcèlement sexuel peut créer un environnement d'apprentissage intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel est illégal. Des exemples de harcèlement sexuel sont :

- avances sexuelles importunes pouvant inclure le dévisagement, l'attouchement ou des tapes intentionnelles, les baisers ou les pincements;
- demandes de sorties, propositions ou demandes de faveurs sexuelles persistantes;
- commentaires ou comportements inappropriés de nature ou à connotation sexuelle;
- les repréailles ou la menace de repréailles en raison du rejet d'une avance sexuelle ou d'une demande de faveurs sexuelles;
- expressions de parti pris fondées sur le sexe ou l'orientation sexuelle sous toutes leurs formes;
- commentaires inappropriés au sujet du physique ou de l'apparence d'une personne;
- remarques et insinuations suggestives à caractère sexuel;

** relié au terme « vexation » défini comme abus, brimade, exaction, oppression, persécution (Le Nouveau Petit Robert, page 2382, (1995) Paris : Dictionnaires Le Robert)*

- blagues offensantes ou causant l'embarras ;
- l'étalage d'illustrations pornographiques ou offensantes, caricatures et graffitis dans l'école et autres établissements gérés par le Lycée français, et sur les vêtements;
- lettres, appels téléphoniques ou visites harcelantes au niveau sexuel.

4. Ce qui ne constitue pas du harcèlement sexuel

- un compliment occasionnel;
- une embrassade entre ami(e)s;
- le badinage léger ou les plaisanteries.

5. Le processus de plainte

Il n'est pas usuel que le harcèlement sexuel prenne fin sans intervention. L'expérience nous apprend que les instances de harcèlement sexuel ont tendance à s'aggraver. Si un élève est victime de harcèlement sexuel ou en est témoin, quoique l'élève puisse être ébranlé, il devrait agir promptement. Dès qu'un geste positif est posé, la plupart des problèmes de harcèlement peuvent être résolus avec succès de sorte à mettre fin au comportement offensant.

Un élève peut décider de se prévaloir du processus informel ou du processus formel de plainte. L'élève peut agir, que l'auteur allégué du harcèlement soit un autre élève, un membre du personnel ou une autre personne participant à un programme commandité par l'école.

L'élève a le droit de décider de quelle façon il ou elle désire adresser le harcèlement sexuel.

LE PROCESSUS INFORMEL DE PLAINTTE

1. Si un élève croit avoir été victime de harcèlement sexuel, l'élève peut discuter de la situation avec une personne adulte à qui il/elle fait confiance.
2. Dès que possible, l'élève devrait consigner par écrit les détails relatifs aux incidents, notamment les heures, les dates, les lieux, les noms des témoins, le cas échéant, et les circonstances entourant l'incident ou les incidents.

3. L'élève pourrait vouloir parler directement à l'auteur du prétendu harcèlement. L'élève peut décider de prendre cette démarche seul(e) ou en présence d'une personne adulte de confiance. Si l'élève choisit de communiquer avec l'auteur du prétendu harcèlement, il serait prudent qu'il/elle consigne par écrit la conversation. Le message à communiquer à l'auteur du prétendu harcèlement doit être que le comportement est importun et qu'il doit cesser.

4. L'élève peut vouloir communiquer avec l'auteur du prétendu harcèlement par lettre. Si cette option est choisie, une copie de la lettre devrait être conservée avec une preuve de livraison incluant la date et l'heure. La lettre devrait être :

- brève;
- claire et factuelle;
- établir les dates, l'heure et le lieu de l'incident ou des incidents
- décrire spécifiquement l'incident ou les incidents;
- décrire l'impact de l'incident sur l'élève (par exemple, comment s'est senti l'élève);
- décrire la solution recherchée; et
- être signée par l'élève.

5. Si l'élève n'est pas satisfait des résultats du contact initial avec l'auteur prétendu du harcèlement ou si le harcèlement persiste, l'élève pourrait vouloir demander la présence d'un enseignant, d'une conseillère, du Proviseur ou de son délégué en vue de faciliter la discussion afin que les parties puissent se concentrer sur les questions de fond et travailler une résolution satisfaisante.

6. Si une résolution du harcèlement ne peut pas être atteinte à l'étape informelle, l'élève peut choisir d'initier une plainte formelle.

LE PROCESSUS FORMEL DE PLAINTÉ

Harcèlement d'un élève ou d'un membre du personnel par un élève

1. L'élève/membre du personnel (« la partie plaignante ») dépose une plainte écrite et signée auprès du Proviseur ou de son délégué. Si l'auteur prétendu du harcèlement est le Proviseur ou son délégué, la plainte écrite devrait être déposée auprès de la présidence du Conseil d'administration.

2. Une plainte doit identifier l'individu ou les individus impliqués et contenir une description claire de l'incident ou des incidents de harcèlement sexuel, notamment les heures, les dates, les lieux ainsi que les noms des témoins, le cas échéant.

3. Si l'élève (la partie plaignante ou l'auteur allégué du harcèlement) a moins de dix-huit (18) ans, le Proviseur ou son délégué avise le parent/gardien.
4. Il pourrait être nécessaire de séparer les élèves impliqués ou les membres du personnel pendant la durée de l'enquête. La nécessité de prendre cette mesure doit être envisagée dans chaque cas individuel en vue de protéger les intérêts des parties.
5. Le Proviseur ou son délégué mène promptement une enquête. L'enquête devrait se dérouler de la façon suivante :
 - le Proviseur ou son délégué rencontre la partie plaignante. Durant cette entrevue, le Proviseur ou son délégué devrait écouter attentivement, poser des questions spécifiques en vue d'obtenir les détails pertinents, élucider la nature de la relation avec l'auteur du harcèlement prétendu (« l'intimé »), confirmer l'existence de témoins et demander à la partie plaignante d'articuler la solution qu'elle recherche;
 - le Proviseur ou son délégué rencontre l'intimé. Durant cette entrevue, le Proviseur ou son délégué devrait écouter attentivement, poser des questions spécifiques en vue d'obtenir les détails pertinents, élucider la nature de la relation avec la partie plaignante, confirmer l'existence de témoins et demander à l'intimé d'articuler la solution qu'elle recherche. Il convient de donner à l'intimé l'identité de la partie plaignante et de lui présenter les faits. L'intimé doit se faire donner la possibilité de répondre à chaque allégation spécifique en clarifiant la nature de la relation et la présence de témoins. Le Proviseur ou son délégué doit rester neutre et s'abstenir de juger la situation jusqu'à que tous les faits aient été recueillis;
 - le Proviseur ou son délégué devrait s'entretenir avec chacun des témoins mentionnés par les parties. Ces témoins devraient être rencontrés séparément. Le Proviseur ou son délégué devrait déterminer si ces individus étaient physiquement présents au moment de l'incident ou du comportement allégué, ou s'ils n'ont été informés de l'incident que par la suite. Chaque témoin se fait expliquer l'importance de la confidentialité;
 - sur la base de l'information recueillie, le Proviseur ou son délégué, en consultation avec le représentant juridique de l'école, devrait déterminer si l'incident semble constituer du harcèlement sexuel ou non;
 - le niveau de sévérité de l'incident doit être déterminé et la mesure disciplinaire appropriée imposée.

6. En vue de déterminer la sanction disciplinaire appropriée, plusieurs facteurs devraient être pris en compte :

- l'impact de l'infraction sur la partie plaignante;
- le déséquilibre de pouvoir entre la victime et l'auteur du harcèlement sexuel ;
- la sévérité de l'infraction;
- les antécédents documentés de l'auteur du harcèlement en ce qui a trait à des comportements similaires; et
- l'âge de l'auteur du harcèlement et de la victime.

7. La partie plaignante est libre, à toute étape du processus, de retirer sa plainte. Le Proviseur ou son délégué pourrait néanmoins être contraint à mener une enquête.

À NOTER : LORSQUE DES ÉLÈVES SONT IMPLIQUÉS DANS UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT SEXUEL, LE PROVISEUR OU SON DÉLÉGUÉ DEVRAIT DÉTERMINER DANS QUELLE MESURE L'INCIDENT SEMBLE CONSTITUER UNE FORME DE HARCÈLEMENT SEXUEL, DE VOIES DE FAIT, OU DE MAUVAIS TRAITEMENTS D'ORDRE SEXUEL. LORSQUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU LE MAUVAIS TRAITEMENT D'ORDRE SEXUEL SONT SOUPÇONNÉS SUR LA BASE DES RENSEIGNEMENTS RECUEILLIS, LES PROCÉDURES D'ENQUÊTE POUR L'ABUS SEXUEL OU VOIES DE FAIT DEVRAIENT ÊTRE SUIVIES.

LE PROCESSUS DE RÉVISION

La décision du Proviseur ou de son délégué peut faire l'objet d'une demande de révision par la partie plaignante ou la partie intimée. Cette demande est formulée par écrit et est soumise à la présidence du Conseil d'administration dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision. La présidence du Conseil reçoit la documentation et la remet à une personne responsable de la révision. La personne responsable de la révision revoit la décision du Proviseur ou de son délégué et rend une décision dans l'affaire. Si le Proviseur est l'intimé, la présidence du Conseil d'administration prend la décision finale dans l'affaire dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

MESURES CORRECTIVES

Lorsque la plainte est confirmée, le niveau de sévérité de l'incident dicte la mesure disciplinaire que prend l'école. Une mesure corrective peut inclure, sans y être limitée, les éléments suivants :

- informer le parent/gardien du comportement de l'élève et des conséquences qui s'en suivent;

- retrait temporaire des privilèges (par exemple, récréation, réfectoire/caféteria, activités scolaires);
- la référence à des sessions de thérapie ou une intervention;
- suspension de l'élève; et
- l'implication de la police lorsqu'il existe une possibilité que l'infraction criminelle ait été perpétrée.

Lorsqu'une plainte est confirmée, il incombe au Proviseur ou son délégué de considérer en premier et de façon prioritaire l'impact sur la partie plaignante.

Le Proviseur ou son délégué informe la partie plaignante que la mesure corrective a été prise et lui demande de rapporter tout incident futur de harcèlement ou de représailles. Afin de prévenir un nouvel incident de harcèlement, le comportement de l'intimé est sujet à des mesures de surveillance par le Proviseur ou son délégué.

RELATION AVEC L'ÉCOLE

Il y a lieu d'encourager les élèves à résoudre leur relation. Le Proviseur ou son délégué peut désigner une personne adulte ou un pair de l'élève à titre d'animateur pour aider les parties à résoudre leurs problèmes.

Harcèlement d'un élève par un membre du personnel ou un bénévole

1. L'élève/membre du personnel dépose une plainte écrite et signée au Proviseur ou son délégué. Si l'auteur du harcèlement prétendu est le Proviseur ou son délégué, la plainte écrite devrait être déposée auprès de la présidence du Conseil d'administration.
2. Les élèves peuvent s'adresser à une personne adulte en qui ils/elles ont confiance, tel un parent/gardien, un enseignant, une conseillère, un autre membre du personnel de soutien ou le Proviseur ou son délégué, pour obtenir de l'aide dans la préparation de la plainte écrite.
3. Si l'élève a moins de dix-huit (18) ans, le Proviseur ou son délégué avise le parent/gardien.
4. Le Proviseur ou son délégué confirme réception de la plainte à la partie plaignante, par écrit, dans un délai de sept (7) jours ouvrables. Avant de remettre la plainte à l'auteur du harcèlement prétendu, le Proviseur ou son délégué rencontre la partie plaignante.
5. Le Proviseur ou son délégué remet ensuite une copie de la plainte à l'auteur du harcèlement prétendu (« l'intimé ») dans un délai de sept (7) jours ouvrables suivant réception de la plainte.

6. Le Proviseur ou son délégué discute la plainte séparément avec les deux parties et, sur recommandation de ces dernières, peut consulter avec des tiers qui seraient en mesure de fournir des renseignements pertinents. Dans le cadre de son enquête, le Proviseur ou son délégué s'assure que les étapes/suivantes soient prises :

- l'établissement de mesures pour garantir la sécurité de la partie plaignante ;
- une entrevue de la partie plaignante et/ou de la tierce partie ayant déposé la plainte;
- la communication des allégations à la partie intimée ou aux parties intimées, en conférant à ces dernières l'opportunité de formuler une réponse;
- entrevues des témoins ;
- la détermination d'une conclusion en ce qui a trait à l'incident particulier (notamment si l'incident s'est produit ou non sur la prépondérance des probabilités); et
- la détermination de mesures de redressement appropriées pour résoudre la situation.

7. Si le Proviseur, son délégué ou les parties le considèrent approprié, le Proviseur ou son délégué prépare un sommaire écrit de toute entente conclue entre les parties incluant les délais pertinents, les responsabilités et les exigences de suivi.

8. L'enquête devrait être complétée dès que possible, idéalement dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte au Proviseur. Dans la mesure où il est vraisemblable de croire qu'en raison des circonstances de la plainte, l'enquête prendra plus que quinze (15) jours ouvrables à compléter, le Proviseur avise les deux parties des motifs du délai et de l'échéancier envisagé pour compléter le processus.

9. Le Proviseur ou son délégué communique par écrit aux deux parties les constatations de faits découlant de l'enquête et les conclusions tirées.

10. La partie plaignante est libre à toute étape du processus, de retirer sa plainte. L'école pourrait néanmoins être contrainte à mener une enquête selon la nature de l'incident.

11. Les dispositions de la Politique n'affectent en rien le droit d'un élève de prendre des mesures à l'extérieur du processus prévu par la Politique. Par exemple, l'utilisation d'une option interne de résolution n'empêche pas une personne d'exercer d'autres droits, tel que le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

PROCESSUS DE RÉVISION

Tant la partie plaignante que l'intimé a la possibilité de demander une révision de la décision du Proviseur ou de son délégué. La demande doit être faite par écrit à la présidence du Conseil d'administration dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision. La présidence du Conseil revoit la décision du Proviseur ou de son délégué et prend une décision dans l'affaire.

MESURES CORRECTIVES

Lorsqu'une plainte est confirmée, le niveau de sévérité de l'incident dicte la mesure disciplinaire le Lycée français. Une mesure corrective peut inclure, sans y être limitée, les éléments suivants :

- (a) une réprimande écrite livrée à l'employé(e) avec copie versée à son dossier personnel;
- (b) une exigence de suivre un cours de thérapie ou de formation;
- (c) le transfert;
- (d) interdiction à une promotion;
- (e) la démotivation;
- (f) une suspension avec ou sans solde; et
- (g) le congédiement.

Si la plainte est confirmée, la présidence du Conseil d'administration peut déterminer l'impact sur la partie plaignante.

La partie plaignante se fait communiquer la mesure corrective prise et se fait demander de rapporter tout autre incident de harcèlement ou de représailles futur. Afin de prévenir un nouvel incident de harcèlement, le comportement professionnel de la partie intimée est sujet à révision par le superviseur.

6. Autres considérations

DÉLAI DE PRESCRIPTION POUR LE DÉPÔT DE LA PLAINTÉ

Une plainte doit être déposée dans un délai raisonnable suivant l'incident faisant l'objet de la plainte. Le Lycée français applique le délai de six (6) mois prescrit par le Code des droits de la personne et se réserve le droit, et l'unique discrétion, de ne pas traiter d'une plainte

lorsque les faits fondant la plainte sont survenus plus de six (6) mois avant la date de dépôt de la plainte.

DÉLAIS

Les délais établis dans la Politique peuvent être prorogés si, de l'avis de la présidence du Conseil d'administration, il existe des motifs raisonnables de le faire, ou si les parties en conviennent.

CONFIDENTIALITÉ

Le Lycée français reconnaît qu'il peut être difficile d'avancer une plainte de harcèlement sexuel et accepte qu'il est dans l'intérêt des parties plaignantes et intimées de traiter de l'affaire de façon confidentielle.

Toutes les démarches prises en vertu du processus demeurent confidentielles, dans la mesure du possible et si les circonstances l'exigent, afin de protéger les intérêts de la partie plaignante, la partie intimée et toute autre personne rapportant un incident de harcèlement sexuel.

Il n'est possible pour aucun membre du personnel du Lycée français autre que le Proviseur ou son délégué, le représentant juridique du Lycée français, la présidence du Conseil d'administration ou un membre de l'équipe de surveillance appropriée, d'avoir accès aux documents et renseignements relatifs aux allégations de harcèlement sexuel.

PLAINTES FRIVOLES OU VEXATOIRES

Le Lycée français ne tolère pas les plaintes frivoles ou vexatoires. Si en raison d'une enquête, il est possible de confirmer qu'une plainte a été formulée de façon malicieuse ou dans l'intention de nuire, ou est animée par de la mauvaise foi, des mesures disciplinaires formelles seront prises à l'encontre de la partie plaignante, lesquelles peuvent inclure mais ne seront pas limitées à une lettre de réprimande, une suspension ou une possible expulsion.

Une telle mesure disciplinaire sera consignée au dossier personnel de l'employé. La partie plaignante a le droit de se faire communiquer cette conclusion par écrit, y inclus les motifs de la décision, et a le droit d'y répondre et d'être représentée dans toute procédure subséquente.

IMPLICATION DES PARENTS

Dans le contexte d'une plainte de harcèlement sexuel, le Proviseur ou son délégué a l'obligation d'informer les parents/gardiens de l'élève responsable pour le harcèlement ou de la victime impliquée, lorsqu'un de ses élèves a moins de dix-huit (18) ans. Si la plainte concerne des élèves âgés de dix-huit (18) ans ou plus, les élèves ont la possibilité de déterminer s'ils désirent que leurs parents soient informés de la plainte.

SAUVEGARDE DES DOCUMENTS

Lorsque l'intimé ou la partie plaignante est un(e) élève, toute la documentation recueillie dans le contexte de l'enquête doit être remise au Proviseur ou son délégué. La documentation devrait inclure :

- (a) les noms des parties plaignante et intimée;
- (b) la nature des allégations de harcèlement;
- (c) la correspondance entre les parties;
- (d) les rencontres, y compris les dates et les noms des participants; et
- (e) l'information relative au processus d'enquête et à sa résolution.

Si la plainte est confirmée lors du processus formel, le Lycée français est tenu d'imposer la mesure disciplinaire appropriée, ce qui peut inclure la thérapie, le retrait des privilèges ou la suspension, et les actions sont consignées par écrit dans le dossier personnel de l'élève.

Si la plainte est infirmée, une lettre est envoyée aux parties confirmant ce fait. De façon générale, les lettres aux parties plaignante et intimée sont conservées dans le dossier de harcèlement sexuel du Proviseur ou de son délégué. Le Lycée français se réserve néanmoins le droit de verser les lettres au dossier personnel de la partie intimée.

Lorsque l'intimé est un(e) membre du personnel, le Proviseur conserve les dossiers et les documents, et de la sorte, garantit la confidentialité des renseignements.

Toute inscription dans l'établissement vaut adhésion aux règlements du LFT.