



**COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Sous-comité sur le harcèlement sur Internet**

**Procédure relative à la gestion des situations
de harcèlement sur les médias sociaux et l'Internet.**

1. Mise en contexte.

Plusieurs années d'efforts pour se construire une réputation professionnelle et une crédibilité peuvent s'envoler dans l'espace de quelques clics. Des écrits ou des documents inappropriés ou sortis de leur contexte, des éléments colportés par médisance ou calomnie peuvent miner ou détruire des carrières et des personnes.

« Les paroles s'envolent et les écrits restent ». Sur le Web, les écrits restent, restent et restent encore.

Cette procédure s'inscrit dans l'application de la politique relative à la gestion des situations de harcèlement psychologique au travail de la commission scolaire de la Côte-du-Sud. Le service des ressources humaines est responsable de diffuser et de favoriser l'application de cette procédure auprès des gestionnaires.

2. Objectif de cette procédure.

Le comité de santé et sécurité au travail de la commission scolaire de la Côte-du-Sud propose cette procédure afin de contrer les cas d'harcèlement sur Internet du personnel de la commission scolaire. Elle se veut efficace et permet une réaction rapide à une situation où un membre du personnel pourrait subir une atteinte à sa réputation sur l'Internet et les médias sociaux.

Dans une telle situation, il est important de réagir rapidement. La vitesse de propagation est tellement grande qu'on peut perdre le contrôle. Il faut agir vite pour limiter les dégâts.

3. Mise en garde concernant l'utilisation des médias sociaux et l'Internet

3.1 Transmettre en tout temps les informations avec la rigueur et la responsabilité de la confidentialité.

3.2 Comprendre que le contenu mis en ligne est un contenu sur lequel on accepte de perdre le contrôle.

- 3.3. Séparer la vie professionnelle de la vie privée; il est fortement déconseillé d'être « ami » avec les élèves.
 - 3.4 Éviter de donner accès aux informations personnelles aux élèves.
 - 3.5 Réagir rapidement en cas de problème.
4. Procédure en cas d'atteinte à la réputation d'un membre du personnel.
 - 4.1. Procédure pour le membre du personnel en cause.
 - 4.1.1. Imprimer les commentaires incriminants pour conserver les preuves.
 - 4.1.2. Aviser son supérieur immédiat, soit la direction de l'établissement, la direction du service ou la direction générale.
 - 4.1.3. Aviser le syndicat ou l'association des cadres dont fait partie le membre du personnel.
 - 4.1.4. Porter plainte à la police si la situation semble être illégale ou grave.
 - 4.2. Procédure pour la direction d'établissement, la direction de service ou la direction générale.
 - 4.2.1. Rencontrer et soutenir le membre du personnel affecté. Lui rappeler l'existence du programme d'aide aux employés.
 - 4.2.2. Aviser la direction générale, le service des ressources humaines et le service des ressources informationnelles.
 - 4.2.3. Rencontrer si possible, les personnes qui sont les instigateurs de commentaires incriminants (personnel, élèves et autres).
 - 4.2.4. Communiquer avec les parents si un élève est en cause
 - 4.2.5. Assurer un suivi rigoureux.
 - 4.3. Procédure pour le service des ressources informationnelles.
 - 4.3.1. Rechercher si d'autres propos incriminants se retrouvent sur d'autres sites Internet.
 - 4.3.2. Vérifier auprès des fournisseurs la procédure pour faire effacer les propos incriminants.

4.3.3. Faire la demande et les démarches pour faire effacer les propos avec l'autorisation du membre du personnel affecté.

4.4. Procédure pour le service des ressources humaines.

4.4.1. Conseiller et soutenir la direction d'établissement ou de service dans ses démarches.

4.5. Procédure pour la direction générale.

4.5.1. Prendre connaissance des faits et éventuellement préparer des réponses pour le conseil des commissaires et des communiqués médiatiques si cela est nécessaire.

4.6. Autres actions à considérer par les différents intervenants.

4.6.1. Consulter un avocat.

4.6.2. Désactiver le compte touché chez le fournisseur Internet.

5. Conclusion

5.1. La rapidité d'une intervention est cruciale pour limiter les dégâts puisqu'une atteinte à la réputation d'un membre du personnel est une atteinte à la réputation de toute l'organisation.

6. Références

6.1. La violence à l'école et l'utilisation du Web 2,0, Cain Lamarre Casgrin Wells

6.2. Les médias sociaux, des outils aussi utiles que redoutables, CSQ

6.3. Utilisation des moyens de communication électroniques et des médias sociaux, Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

6.4. Gérer les enjeux et les risques juridiques du Web 2.0, Cefrio 2012

6.5. Politique relative à la gestion des situations de harcèlement psychologique au travail de la commission scolaire de la Côte-du-Sud.