

Politique de gestion

Titre : **Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne**

Sujet : **Administration générale**

Approuvée par : **Directeur général**

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte

No : **PG 2.07**

Page : **1** de : **5**

Nouvelle : Révisée : **X**

Date : **25 mai 2004**

1.0 CONSIDÉRATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

La présente politique s'appuie sur :

- le *Code civil du Québec* et en particulier sur l'article 10 qui stipule :
« Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité. Sauf dans les cas prévus par la loi, nul ne peut lui porter atteinte sans son consentement libre et éclairé. »
- la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui interdit toute forme de harcèlement discriminatoire selon l'un ou l'autre des motifs de l'article 10 (voir annexe).

2.0 ÉNONCÉ

La direction de la STM a la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement afin d'assurer à tous les employés et gestionnaires un milieu de travail respectueux des droits et libertés de chaque personne, sécuritaire et libre de tout harcèlement ou de toute menace de nature verbale, physique, psychologique ou sexuelle.

La STM s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne et d'apporter, s'il y a lieu, les correctifs qui s'imposent. Elle s'engage également à faire cesser les comportements violents et corriger les situations génératrices de violence.

3.0 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel œuvrant à la STM à quelque titre que ce soit et englobe les relations entre gestionnaires et employés ainsi que les relations entre collègues de travail.

4.0 DÉFINITIONS

Harcèlement psychologique (Loi sur les normes du travail - 1^{er} juin 2004)

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut alors démontrer que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié.

Harcèlement sexuel

Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle généralement répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou une mise à pied ou un congédiement.

Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut cependant être considéré comme du harcèlement.

Harcèlement sexiste

Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes, généralement répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur sexe.



Politique de gestion

Titre : **Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne**

Sujet : **Administration générale**

Approuvée par : **Directeur général**

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte

No : **PG 2.07**

Page : **2** de : **5**

Nouvelle : Révisée : **X**

Date : **25 mai 2004**

Harcèlement selon les autres motifs

Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes, généralement répétés, à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des autres motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* dont notamment, la race, la couleur, le handicap, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale.

Abus de pouvoir

Une conduite démontrant un exercice malséant de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste dans le but de compromettre l'emploi d'un employé ou de s'ingérer d'une façon quelconque dans sa carrière. Il comprend des actes comme l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition.

Cette définition de l'abus de pouvoir ne doit toutefois pas restreindre l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion en ce qui a trait à des domaines tels que les relations de travail, les évaluations de rendement et l'application des règles disciplinaires.

Affichage

Tout affichage (y compris électronique) à caractère pornographique, sexiste ou raciste ou affichage irrespectueux portant sur des traits physiques, des comportements ou des habitudes de vie visant à humilier, ridiculiser ou insulter quelqu'un.

Violence, menaces et intimidation

Tout acte, parole ou geste susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

La violence psychologique s'exerce de façon sournoise et insidieuse. Il s'agit d'un comportement intentionnel et répétitif qui s'exprime par la parole, le geste, le regard ou la posture dans le but d'atteindre une personne et de la blesser sur le plan émotionnel.

5.0 PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Société :

- exige de ses gestionnaires l'application de la présente politique;
- supporte ses employés et gestionnaires en mettant à leur disposition les services de la Protectrice de la personne;
- s'assure que la personne plaignante ne subira aucun préjudice ni représailles;
- traite avec justice toute personne accusée de harcèlement ou de violence;
- s'engage à offrir de l'aide aux personnes concernées;
- prévoit prendre des mesures à l'endroit d'une personne dont la plainte se révèle malveillante ou de mauvaise foi;
- pourrait, si les gestes reprochés sont prouvés, prendre des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- garantit le droit à la confidentialité. La personne plaignante peut autoriser la divulgation de renseignements dans les cas où celle-ci est essentielle au traitement de la plainte;



Politique de gestion

Titre : **Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne**

Sujet : **Administration générale**

Approuvée par : **Directeur général**

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte

No : **PG 2.07**

Page : **3** de : **5**

Nouvelle : Révisée : **X**

Date : **25 mai 2004**

- reconnaît que cette politique n'a pas pour effet d'enlever à la personne les droits qu'elle possède en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, des conventions collectives ou de tout autre droit reconnu par la loi. Cependant, la personne qui utilise de tels recours ne peut se prévaloir simultanément du présent mécanisme interne de traitement des plaintes;
- garantit qu'aucune information relative à la plainte n'est consignée au dossier de la personne victime de violence ou de harcèlement. Une information pourrait cependant être consignée au dossier d'une personne reconnue coupable de harcèlement ou de violence.

6.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Employés

Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les employés ont la responsabilité de se conduire de façon respectueuse. Si un employé s'estime harcelé ou victime de violence, il est recommandé d'exprimer très clairement à l'auteur du comportement non souhaité son désir que cela cesse immédiatement.

Si la situation persiste, il est suggéré :

- de noter les dates et les heures des incidents, la nature du comportement non désiré et le nom des témoins, le cas échéant;
- de porter la situation à l'attention du gestionnaire; ou
- de communiquer directement avec la Protectrice de la personne pour obtenir de l'aide.

Gestionnaires

Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les gestionnaires ont la responsabilité de se conduire de façon respectueuse et d'adopter un comportement exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.

Ils doivent également prendre les moyens nécessaires à la résolution satisfaisante de toute plainte dans un délai raisonnable et mettre fin à tout harcèlement, qu'il y ait plainte ou non, dès qu'ils sont au courant d'une telle situation. Pour les aider, les gestionnaires peuvent consulter différentes personnes disponibles dans l'entreprise (conseiller en ressources humaines, Protectrice de la personne, coordonnatrice du Programme d'aide aux employés, etc.).

Si l'employé victime de harcèlement ou de violence s'adresse à eux, les gestionnaires doivent :

- prendre la situation au sérieux;
- écouter l'employé avec respect;
- si le contexte le permet, inviter les parties à discuter entre elles de la situation problématique;
- traiter la plainte rapidement et professionnellement, en toute équité pour toutes les parties concernées;
- prendre les mesures appropriées pour que le harcèlement ou la violence cesse dès qu'ils en ont connaissance;
- prendre les mesures qui s'imposent en cas de comportements déviants;
- collaborer pleinement avec la Protectrice de la personne si l'employé victime de harcèlement ou de violence a choisi de s'adresser à elle.



Politique de gestion

Titre : Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne

Sujet : Administration générale

Approuvée par : Directeur général

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte

No : PG 2.07

Page : 4 de : 5

Nouvelle : Révisée : X

Date : 25 mai 2004

Protectrice de la personne

La Protectrice de la personne doit :

- traiter avec diligence toute plainte de harcèlement ou de violence qui lui est adressée. Elle a, à cet effet, l'autorité nécessaire pour faire enquête et rencontrer toute personne liée à la situation;
- traiter avec justice toute personne associée à la situation et faciliter une bonne communication entre les parties;
- aider la personne plaignante en l'écoutant sans porter de jugement, discutant des diverses options et trouvant avec elle une solution;
- évaluer s'il s'agit bien d'un cas de harcèlement ou de violence;
- sensibiliser l'auteur du comportement non désiré à l'importance d'un comportement exempt de violence et de harcèlement et l'aviser de ne pas exercer de représailles à l'endroit de la victime;
- aider les gestionnaires à prendre leurs responsabilités envers toute personne associée à une situation de harcèlement ou de violence;
- analyser le mode de traitement le plus approprié;
- faire des démarches auprès des parties concernées pour obtenir un règlement satisfaisant de la situation;
- observer la plus stricte confidentialité dans le traitement des cas soumis ou des dossiers s'y rapportant. S'il s'avère nécessaire de briser la confidentialité pour traiter la plainte, la Protectrice de la personne devra obtenir l'autorisation de la personne plaignante;
- faire des recommandations au Comité de direction sur des problématiques d'ensemble ou à titre préventif.



Historique : - Adoption : 2001 - 02 - 09
- Révision : 2004 - 05 - 25



**Politique
de gestion**

Titre : Respect de l'intégrité physique et psychologique de la personne

Sujet : Administration générale

Approuvée par : Directeur général

L'utilisation du genre masculin n'a pour but que l'allègement du texte

No : PG 2.07

Page : ANNEXÉ

Nouvelle : Révisée : X

Date : 25 mai 2004

**ARTICLES DE LA CHARTE DES DROITS ET
LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC**

Article 1

« Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique. »

Article 4

« Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

Article 10

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

Article 10.1

« Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

Article 16

« Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »

Article 46

« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

Historique : - Adoption : 2001 - 02 - 23
- Révision : 2004 - 05 - 25

