

POLITIQUES DU STT

POLITIQUE DU STT EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

1.0 **ÉNONCÉ DE PRINCIPES**

1.1 **Engagement du STT**

Le STT s'engage à fournir à ses membres un environnement dans lequel tous les membres sont traités avec dignité et respect. Chaque individu a le droit de s'impliquer au sein du Syndicat dans un environnement qui promeut l'égalité professionnelle et qui prohibe les pratiques discriminatoires.

Le STT a adopté cette politique afin qu'il soit clair que le harcèlement ne sera pas toléré au sein de ce Syndicat. Le STT encourage le signalement de tout incident de harcèlement, qui que soit le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e).

1.2 **Définition de harcèlement**

Aux fins de la présente politique, le harcèlement est défini comme étant une conduite délibérée et offensive envers un(e) membre relative à sa langue, sa culture, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son orientation sexuelle, son statut matrimonial, son état de famille, un handicap, une condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu, qui est condescendante ou humiliante et qu'une personne raisonnable considérerait importune.

Un comportement irrespectueux n'étant pas lié à l'un ou plusieurs des motifs interdits de discrimination, comme le harcèlement « personnel », n'est pas couvert par cette politique.

Quelques exemples de harcèlement comprennent :

- a. Remarques incommodantes, insultes, blagues, critiques ou commentaires sur la langue, la culture, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, l'état de famille, un handicap ou une condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu (motifs interdits) ;
- b. Suggestions, invitations ou demandes inconvenantes à caractère sexuelle (incluant les contacts persistants et non désirés après la fin d'une relation sexuelle) ;
- c. Exhiber du matériel sexuellement explicite, sexiste ou raciste ;
- d. Abus ou menaces écrites ou verbales liés aux motifs interdits ;
- e. Plaisanteries condescendantes ou humiliantes liées à un motif interdit ;
- f. Lorgner (regard suggestif) ou autres gestes offensants ;
- g. Contact physique inopportun, tels que des caresses, des attouchements ou des pincements ; et
- h. Agression sexuelle.

1.3 **Application de la politique**

La présente politique s'applique aux membres du STT, dont entre autres les dirigeant(e)s élus, les candidat(e)s nommés à des postes syndicaux et les membres

POLITIQUES DU STT

de la base syndicale du STT, concernant les plaintes de harcèlement ayant lieu dans le milieu syndical.

Le milieu syndical signifie :

- a. Harcèlement dans le cadre d'activités syndicales pour le STT, que le harcèlement survienne à l'intérieur ou à l'extérieur d'un bureau du STT, au téléphone, via une communication électronique ou en personne ;
- b. Harcèlement lors d'évènements du STT et/ou d'évènements auxquels un(e) membre participe au nom du STT, dont entre autres les congrès, les réunions, les séminaires, les conseils, les formations et les conférences ; et
- c. Harcèlement dans des endroits n'appartenant pas au STT, si le (la) membre harcelé s'y trouve en raison de responsabilités ou de relations liées au travail du Syndicat.

La présente politique ne s'applique pas aux plaintes de harcèlement qui se produisent chez TELUS ou autre employeur et qui impliquent les membres du STT, puisque ces plaintes seront traitées par le biais de la procédure de règlement de grief ou politique de harcèlement au travail en vigueur.

Cette politique ne modifie pas, ni remplace, les droits que possède un individu en vertu de la législation sur les droits de la personne.

1.4 Objectifs

Cette politique ne vise pas à restreindre les interactions sociales entre les membres du Syndicat. Le but de cette politique est de :

- a. préserver un environnement libre de tout harcèlement ;
- b. définir les types de comportement qui représentent un acte de harcèlement ; et
- c. fournir un mécanisme de résolution pour les plaintes de harcèlement entre les membres.

1.5 Enquêteur (euse) externe

Les enquêteurs (euses) externes mentionnés à cette politique seront nommés annuellement par le Conseil exécutif lors de la première réunion annuelle du Conseil exécutif (ou autre période déterminée s'il n'y a pas nomination annuelle). La liste d'enquêteurs (euses) sera fournie au Conseil exécutif par l'ADP pour approbation du Conseil exécutif.

2.0 CONFIDENTIALITÉ

Le STT reconnaît la difficulté de formuler une plainte de harcèlement et le désir de maintenir la situation confidentielle.

Afin de protéger les intérêts du (de la) plaignant(e), de l'intimé(e) et d'autrui pouvant rapporter des incidents de harcèlement, la confidentialité sera préservée tout au long de la procédure et les renseignements relatifs à la plainte ne seront divulgués que s'ils sont jugés nécessaires à la démarche.

POLITIQUES DU STT

Le STT administrera cette politique conformément à ses obligations en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels. Lorsque permis par la loi, le STT peut recueillir, utiliser ou divulguer les informations essentielles à l'enquête liée à la présente politique sans obtenir de consentement préalable.

Toute personne qui ne préserve pas la confidentialité sera considérée comme enfreignant cette politique et sera confronté à des accusations en vertu des statuts du STT.

3.0 PROCÉDURE DE LA POLITIQUE

3.1 Mesure initiale du (de la) plaignant(e)

Il est suggéré au (à la) membre qui croit avoir subi du harcèlement (le ou la « plaignant(e) ») d'en parler d'abord avec le ou la responsable du comportement et de lui faire savoir que cette conduite est importune.

3.2 Étape 1 : procédure informelle

Lorsque le (la) plaignant(e) ne désire pas signaler la situation de harcèlement directement au (à la) membre responsable, ou si la tentative de cette approche n'aboutit pas à un résultat satisfaisant, avant de déposer une plainte formelle, le (la) plaignant(e) doit communiquer avec l'agent(e) des droits de la personne (« ADP ») de sa région pour de l'aide dans la résolution du problème.

L'ADP exigera des détails pour déterminer les préliminaires ou la juridiction de la situation, dont entre autres le bien-fondé de la plainte et si le harcèlement allégué est lié aux motifs interdits de discrimination ou encore si l'allégation est frivole ou vexatoire.

Lorsque l'ADP décide de ne pas procéder au règlement de la situation, suite à la vérification des motifs préliminaires ou de juridiction, il ou elle informera le (la) plaignant(e) de sa décision par écrit.

Si l'ADP décide de procéder, il ou elle tentera de résoudre le problème de façon informelle.

3.3 Étape 2 : plainte formelle

Lorsque la plainte n'est pas réglée par l'entremise de la procédure informelle, le (la) plaignant(e) peut formuler une plainte formelle auprès de l'ADP.

La plainte formelle doit s'effectuer par écrit et contenir les informations suivantes :

- a. Qui sont les plaignant(e)s et les intimé(e)s ?
- b. Qu'est-il arrivé ?
- c. Dates, heures et fréquences des incidents.
- d. Où cet incident s'est-il passé ?
- e. Le nom des témoins.

POLITIQUES DU STT

- f. Quelle serait la solution satisfaisante ?

3.4 Traitement de la plainte

Lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, l'ADP réfèrera la plainte à l'enquêteur (euse) externe qui détiendra alors les devoirs et les responsabilités de l'ADP conformément à cette politique sauf si autrement indiqué.

L'ADP, ou l'enquêteur (euse) externe lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, avisera l'intimé(e) par écrit de la présentation de la plainte formelle, de l'identité du (de la) plaignant(e) et de la nature des allégations. L'intimé(e) aura 15 jours pour répondre à la plainte par écrit (une prolongation peut être accordée en raison de vacances, d'une maladie ou de circonstances atténuantes). Cette réponse sera divulguée au (à la) plaignant(e).

3.5 Médiation

Lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, l'enquêteur (euse) externe peut accomplir une médiation pour tenter de résoudre le problème et de parvenir à une solution qui soit convenable aux deux parties.

La médiation peut intervenir avant ou après la présentation d'une plainte formelle.

3.6 Enquête

- a. L'ADP, ou l'enquêteur (euse) externe lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, enquêtera la plainte. Les membres du Syndicat ont comme responsabilité de coopérer à toute enquête. L'ADP ou l'enquêteur (euse) externe doit :
- i. Obtenir toutes les informations pertinentes de la part du (de la) plaignant(e) ;
 - ii. Informer l'intimé(e) des détails de la plainte et obtenir sa réponse ;
 - iii. Interviewer les témoins ;
 - iv. Décider, selon la prépondérance des probabilités, si le harcèlement a eu lieu ; et
 - v. Recommander des recours appropriés, des sanctions ou autres mesures.
- b. À la conclusion de l'enquête, l'ADP, ou l'enquêteur (euse) externe lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, préparera un rapport écrit de ses conclusions et de ses recommandations quant au règlement de la plainte. L'ADP doit consulter les autres agent(e)s des droits de la personne pour la préparation de son rapport. Il n'est pas requis à l'enquêteur (euse) externe de consulter les autres agent(e)s des droits de la personne pour préparer son rapport.
- c. L'ADP, ou l'enquêteur (euse) externe lorsque le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) est un(e) membre du Conseil exécutif, remettra une copie du rapport au (à la) plaignant(e) et à l'intimé(e).

POLITIQUES DU STT

- d. Si le (la) plaignant(e) et l'intimé(e) acceptent les conclusions et les recommandations du rapport, le (la) plaignant(e) et l'intimé(e) adopteront les recommandations et la situation sera considérée comme étant réglée.
- e. Si le (la) plaignant(e) ou l'intimé(e) n'acceptent pas les conclusions du rapport ou n'adoptent pas ses recommandations, ils (elles) pourront déposer une plainte au forum approprié des droits de la personne.

4.0 CONFLIS D'INTÉRÊTS

4.1 Conflits d'intérêts avec l'ADP

Dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts pour l'ADP de la même province de résidence que le (la) plaignant(e), la plainte sera référée à l'ADP situé le plus près de l'endroit où réside le (la) plaignant(e).

5.0 FAUSSES ACCUSATIONS

Aux fins de la présente politique, une fausse accusation représente toute accusation faite par un(e) membre ou un groupe de membres qui savent que les faits cités sont frivoles, vexatoires, inexacts ou faux. La plainte doit être fondée sur des motifs raisonnables portant à croire qu'une injustice a eu lieu.

5.1 Traitement de fausses accusations

Dans l'éventualité où l'ADP, ou l'enquêteur (euse) externe, conclut que le (la) plaignant(e) a fait de fausses accusations, l'intimé(e) pourra poursuivre judiciairement le (la) plaignant(e) d'après les statuts pour violation de cette politique. Le rapport de l'ADP, ou de l'enquêteur (euse) externe, sera admissible comme preuve lors du procès.

6.0 REPRÉSAILLES

Les représailles constituent tout acte commis contre un(e) membre parce qu'il (elle) :

- a. a fait appel à la présente politique pour lui (elle)-même ou pour un autre individu ; ou
- b. a participé ou collaboré à une enquête conformément à cette politique.

Les représailles sont considérées comme une violation de la présente politique. Une plainte de représailles sera traitée comme une plainte de harcèlement en vertu de cette politique.

7.0 ÉCHÉANCIERS

Les plaintes doivent être déposées dans les trois mois suivant le plus récent incident allégué qui enfreint la présente politique.

*(La nouvelle politique du STT en matière de harcèlement a été adoptée lors de la réunion du Conseil exécutif de **décembre 2010**.)*