



ASSOCIATION DE LA
FIBROMYALGIE
RÉGION MONTÉRÉGIE

**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION CONTRE
LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU
SEXUEL**

Adoptée le

8 mai 2020

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION CONTRE LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

1. Préambule

Par respect pour autrui, l'Association de la fibromyalgie – Région Montérégie (AFRM) reconnaît avoir le devoir de protéger ses employés, ses bénévoles ainsi que toute autre personne qui fréquente ses locaux, ses points de services et qui participe à ses activités. C'est dans ce contexte qu'elle définit cette politique pour contrer toute forme de harcèlement psychologique et sexuel et de discrimination dans son milieu.

Cette politique se base sur des règlements stipulés par :

- La Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- La Loi sur les normes du travail;
- Le Code civil du Québec;
- La Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Le Code criminel.

2. Objectifs

- Assurer un environnement harmonieux et respectueux, exempt de toutes formes de harcèlement psychologique et sexuel et de discrimination;
- Prévenir et contrer le harcèlement psychologique et sexuel et la discrimination tant chez les employés, les bénévoles que chez les membres (utilisateurs de services);
- Former les employés et les représentants des gestes à poser en favorisant la création d'ateliers de formation;
- Informer les utilisateurs de services en diffusant la politique sur le site internet de l'AFRM.
- Mettre en place des mécanismes de soutien aux personnes impliquées dans une telle situation;

3. Définitions

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence intentionnelle ou non fondée par les motifs de la Charte des droits et liberté de la personne : 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, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, et qui a pour effet de détruire ou de compromettre un droit.

La Loi sur les normes du travail (article 81.18) définit le harcèlement psychologique comme étant :

« 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. »

Le 2^e alinéa de ce même article précise également : *« Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet continu pour le salarié. »*

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse définit le harcèlement sexuel comme :

« Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle 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 entraîner pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables ou un renvoi. »

4. Principes et valeurs

L'AFRM souscrit aux valeurs véhiculées dans la société dont le respect de chacun et le respect de leurs différences. Les principes et valeurs de l'AFRM sont définis dans le Code d'éthique et dans les Conditions de travail. Ces deux documents sont intimement liés à la présente politique et les principes de cette dernière doivent être tenus en compte lors de la révision et de la mise à jour de ces derniers.

L'AFRM a :

- L'obligation de ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit sexuel, racial ou fondé sur tout autre motif de discrimination illicite;
- L'obligation morale et légale de porter assistance à toute personne subissant du harcèlement ou de discrimination;
- L'obligation de mettre en place des mécanismes de recours appropriés pour la victime et d'assurer un traitement des plaintes rapide et impartial;
- L'obligation de s'assurer que les témoins de tels actes ne subissent aucun préjudice ou représailles.

La présente politique ne restreint aucunement l'autorité des gestionnaires dans leurs fonctions d'accompagnement, de supervision, d'évaluation de rendement, de gestion des relations de travail, d'application de mesures administratives ou disciplinaires, d'organisation du travail ou de répartition des tâches. L'exercice légitime du droit de gérance et des obligations de gestion, exercé dans le respect de la dignité des personnes, ne peut d'aucune façon, être interprété comme du harcèlement ou de la discrimination.

5. Champ d'application

Cette politique s'applique aux relations entre toutes personnes, employés, membres ou non-membres, visiteurs, bénévoles, stagiaires ou partenaires présents en ce lieu ou lors d'activités offertes à l'extérieur des locaux.

L'AFRM prendra toutes les mesures préventives et dissuasives jugées nécessaires pour éviter cette violation de droits de la personne, notamment en informant et formant ses employés et représentants aux différents aspects du harcèlement psychologique et sexuel et de la discrimination. L'Association s'engage à ce que les employés et les bénévoles respectent le Code d'éthique dans ses locaux et lors d'activités extérieures et à agir rapidement lorsqu'une telle situation est observée.

6. Procédures de traitement d'une plainte

Toute personne s'estimant victime de harcèlement psychologique ou sexuel, ou de discrimination et désirant déposer une plainte, doit l'adresser par écrit à la Direction, ou au président du conseil d'administration si cette plainte concerne la Direction.

La Direction évaluera la situation (rencontre avec les personnes concernées, vérification des faits allégués, observations, etc.). Après évaluation, si une intervention est jugée nécessaire pour faire cesser le comportement nuisible, la Direction mettra en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à la situation : processus de médiation, avis disciplinaire verbal ou écrit, suspension, congédiement des personnes concernées, etc. La Direction pourra, si elle le juge nécessaire, former un comité ad hoc afin de l'aider à régler la situation ou s'adresser à des ressources externes appropriées.

L'employé s'estimant victime peut également adresser sa plainte à la CNESST. Cependant, la Commission invite le salarié, autant que possible, à recourir aux mécanismes mis en place par son employeur avant de s'adresser à elle. À défaut de trouver une solution au sein de l'organisme, le salarié peut alors exercer le recours prévu par la Loi sur les normes du travail.

7. Révision et mise à jour de la politique

Le conseil d'administration de l'AFRM a le mandat de réviser annuellement et de mettre à jour, s'il y a lieu, la présente politique afin qu'elle demeure conforme aux lois en vigueur.

8. Références

- **Code d'éthique de l'AFRM**
- **Conditions de travail de l'AFRM**
- **Politique de prévention et d'intervention contre la discrimination et le harcèlement psychologique de la Maison des Jeunes de Varennes adoptée le 8 février 2010**