
Informations générales

L'APCM détient une politique sur l'intimidation, la manipulation et le harcèlement physique, psychologique et/ou sexuel. L'APCM s'engage à informer les membres, participant.e.s, employé.e.s, contractuel.le.s, bénévoles (ceci comprend également les membres du conseil d'administration), et partenaires de l'existence de cette politique. L'objectif de la politique sur l'intimidation, la manipulation et le harcèlement est de prévenir les incidents, de traiter les plaintes et de favoriser un environnement sain et sécuritaire pour tous et toutes.

Cette politique est en respect du Code canadien du travail et les lois qui la protègent (<https://lawslois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/index.html>).

Politique et définitions

Le harcèlement physique ou psychologique comprend toute interaction non sollicitée ou inopportune qui, directement ou indirectement, affecte ou menace d'affecter les conditions de travail ou la possibilité de profiter pleinement des expériences par l'APCM et ses partenaires. Le harcèlement peut englober de la violence verbale ou physique, des menaces, des commentaires inappropriés, des blagues, des insinuations ou des railleries concernant mais ne se limitant pas à la race, le lieu d'origine, la religion, le statut d'immigration ou de nouvel.le arrivant.e, l'origine ethnique, l'accent, les habiletés, le corps, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre et l'âge.

Le harcèlement sexuel comprend tout contact physique non sollicité et non consensuel perçu comme étant de nature sexuelle par la personne ciblée. Le harcèlement sexuel comprend pour autant les plaisanteries méprisantes ou inappropriées, les regards appuyés, les photos ou documents pornographiques, de même que les commentaires, suggestions, insinuations ou demandes de nature sexuelle.

L'intimidation se définit par le fait d'inspirer à quelqu'un une crainte ou un trouble qui lui fait perdre son assurance et/ou affecte son bien-être de façon négative. Ceci inclut insuffler la peur en utilisant la force ou la menace.

La manipulation se définit en agissant sur quelqu'un pour l'amener à faire ou penser ce que l'on souhaite. Il s'agit d'une pratique visant à agir sur la volonté ou le libre arbitre d'autrui.

Il n'est pas nécessaire qu'un comportement soit intentionnel pour qu'il soit considéré comme étant du harcèlement, de l'intimidation ou de la manipulation. Ces actions peuvent engendrer de la peur ou de la méfiance et, par conséquent, porter atteinte à la dignité, le bien-être ou l'estime de soi d'une personne.

POLITIQUE HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET MANIPULATION(#0012)

adoptée le 18 octobre 2019

Tout acte de harcèlement, d'intimidation et de manipulation commis par ou à l'endroit d'un.e employé.e, d'un.e participant.e, d'un.e contractuel.le, d'un.e bénévole (ceci comprend aussi les membres du conseil d'administration), d'un.e partenaire ou de toute autre personne associée aux activités de l'APCM (ceci comprend les membres du public) est un comportement inacceptable et ne sera pas toléré par l'APCM.

1.1 Identification du harcèlement, de l'intimidation et/ou de la manipulation :

Il y a deux critères pour établir s'il y a eu du harcèlement, de l'intimidation et/ou de la manipulation. Le harcèlement, l'intimidation et/ou la manipulation a lieu si l'un ou les deux critères sont présents :

- a) La personne qui commet l'acte (tel que décrit dans ladite politique) savait ou aurait dû savoir que son comportement était inopportun ou offensant;
- b) La personne visée et/ou une personne témoin a trouvé le comportement offensant.

Procédures

Si un incident de harcèlement, d'intimidation et/ou de manipulation est signalé, l'APCM s'engage à prioriser les besoins et la sécurité de la/les personne.s ciblé.e.s par le comportement négatif. Aucune action ne sera entreprise sans l'approbation de la/les personne.s affecté.e.s, sauf si ceci est absolument nécessaire pour assurer leur sécurité immédiate ou celle d'autrui.

L'APCM s'engage à :

- Prendre les démarches nécessaires dans un délai raisonnable (selon la situation);
- Ne pénaliser personne d'aucune façon pour avoir déposé une plainte ou avoir témoigné dans le cadre d'une enquête sur une situation de harcèlement, d'intimidation ou de manipulation.

Cette politique a pour but de créer un environnement de travail sain et sauf pour tous et toutes les membres, participant.e.s, employé.e.s, contractuel.le.s et bénévoles (ceci comprend également les membres du conseil d'administration). Dans le cas où cette politique serait utilisée de façon malveillante, l'APCM traitera cet incident comme un cas qui transgresse ladite politique.

Toute personne ciblée ou qui estime avoir été la cible de toute forme de harcèlement, d'intimidation et/ou de manipulation ou qui a été témoin d'un tel comportement a recours à l'appui de l'APCM. Elle peut :

Signaler l'incident à un.e représentant.e de l'APCM (verbalement ou par écrit). Si ce ou cette représentant.e n'est pas la direction générale ou le conseil d'administration, le ou la représentant.e doit demander la permission avant d'en informer la direction générale et/ou le conseil d'administration.

POLITIQUE HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET MANIPULATION(#0012)

adoptée le 18 octobre 2019

Lorsqu'un incident est signalé, le ou la représentant.e de l'APCM qui reçoit l'information doit en prendre note de façon générale et confidentielle. Étant donné que toute information récoltée pourrait affecter des processus juridiques à l'extérieur du contrôle de l'APCM, elle s'engage à ne documenter que les grandes lignes d'un incident. Tous détails liés au cas devraient être documentés de façon approximative (ex. : matin ou soir versus heure précise).

Afin d'éviter de manier la personne qui déclare un incident, le ou la représentant.e de l'APCM ne devrait jamais chercher à obtenir de l'information qui ne lui est pas offerte volontairement.

L'APCM (ses employé.e.s et/ou le conseil d'administration) s'engage à prendre des démarches en congruence avec la volonté de la/les personne.s ciblé.e.s par un cas de harcèlement, d'intimidation et/ou de manipulation, et déterminera en collaboration avec celle/celles-ci comment gérer chaque situation au cas par cas.

L'APCM s'engage à réviser et à adapter régulièrement ses politiques et procédures anti-harcèlement, intimidation et manipulation, et ce, tout en consultant des expert.e.s dans le domaine.