

Politique de bienveillance¹ de l'AREQ (CSQ)

1. Mise en contexte et objectifs

60 000 membres unis par une mission commune – L'AREQ a pour mission de promouvoir et de défendre les intérêts et les droits culturels, sociaux, économiques et environnementaux de ses membres et des personnes âgées et de contribuer à la réalisation d'une société égalitaire, démocratique, solidaire et pacifiste. Puis, l'AREQ souscrit au principe d'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

La présente politique est un outil de prévention des gestes et des propos relevant de l'incivilité². Elle vise à promouvoir un environnement positif, respectueux et inclusif dans tous les champs d'activité de l'AREQ, lesquels sont énumérés au point 2. Qui plus est, elle transcende les divers paliers de gouvernance qui composent l'association, à savoir le niveau sectoriel, régional et national.

De plus, cette politique entend prévenir et contrer les situations menant à des conflits, mais ne se substitue pas à la *Pratique administrative de règlement des conflits*, laquelle date de 2014 et demeure en vigueur.

2. Champs d'application de la politique

Cette politique devra régir chaque événement ou activité découlant de l'AREQ (activités locales, régionales et nationales, conseils, congrès, etc.).

Elle s'étend également jusqu'aux interactions sur les réseaux sociaux et dans les échanges par courriel.

3. Personnes visées

Sont assujettis à cette politique toutes les personnes membres de l'AREQ, l'équipe d'employés et la direction.

¹ Un état d'être et d'agir reflétant une volonté de faire le bien envers autrui. Elle se manifeste notamment par des attitudes de gentillesse et de respect, rendant les relations interpersonnelles plus harmonieuses et contribuant à rendre le climat social positif. (Définition libre)

² L'incivilité est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail ou d'études et qui peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat en général. (UdeM : Bureau du respect de la personne, 2024)

4. Valeurs fondamentales et principes directeurs

Cette politique reflète la volonté de l'AREQ de bâtir un espace de collaboration empreint de respect et d'empathie, où chacun se sent valorisé et soutenu.

En ce sens, elle constitue un cadre de références permettant à chaque personne d'agir conformément à ce qui est attendu en termes de bonnes conduites. Celles-ci reposent sur des valeurs fondamentales :

- **Collaboration** : Encourager l'entraide et le travail d'équipe, dans le respect des réalités et limites de chaque personne;
- **Respect** : Reconnaissance de la dignité, des droits et des contributions de chacun, peu importe leur rôle dans l'association;
- **Empathie** : Se montrer à l'écoute des besoins des personnes, les soutenir du mieux que nous le pouvons et sans jugement.

La bienveillance au sein de l'AREQ dépend aussi de certains principes directeurs :

- L'expression des opinions de chacun sous la forme d'un dialogue harmonieux;
- L'interdiction de toutes formes d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination;
- Le maintien d'une attitude calme et ouverte dans les débats, dans les interventions au micro lors d'instances et dans la gestion des conflits pour favoriser un règlement rapide.

5. Rôles et responsabilités

L'application de cette politique de bienveillance repose sur une répartition claire des responsabilités, dont certaines sont partagées.

Équipe de direction et conseil exécutif :

- Périodiquement, élaborer et mettre à jour la *Politique de bienveillance*;
- Veiller à l'application de la politique, offrir des formations pour la faire connaître et s'assurer de sa diffusion auprès de tous les membres;
- Rappeler aux personnes présidentes régionales et sectorielles l'existence de la politique et leur responsabilité de la faire respecter;
- Adopter des comportements bienveillants en montrant l'exemple;
- Signaler toutes situations non conformes à cette politique;
- Recevoir les plaintes de non-conformité à la politique et appliquer les sanctions prévues au point 6.

Employés :

- Soutenir l'équipe de direction et les membres élus dans la promotion de la politique;
- Adopter des comportements bienveillants en montrant l'exemple;
- Signaler toutes situations non conformes à cette politique;

- S'assurer du respect de leurs droits d'employés de l'AREQ et de la Centrale des syndicats du Québec en dénonçant toutes situations considérées comme du harcèlement psychologique en contexte de travail.

Membres :

- Prendre connaissance et agir en conformité avec la *Politique de bienveillance*;
- Signaler toutes situations non conformes à cette politique en utilisant la procédure décrite au point 6.

6. Mise en œuvre

Quiconque souhaitant dénoncer une situation relevant de l'incivilité ou allant à l'encontre de la présente politique pourra choisir de :

- Joindre la personne occupant le rôle de présidente au sein de son conseil sectoriel ou régional;
- Remplir le formulaire prévu à cet effet, disponible sur le site Web de l'AREQ dans l'onglet *Nous joindre*;
- Communiquer avec une personne de confiance faisant partie de la direction de l'AREQ, pour préserver un certain anonymat, au besoin.

En cas de non-conformité : Il est confié à la direction et aux membres du conseil exécutif de l'AREQ de :

- prendre contact avec les parties concernées dès la réception de la plainte;
- procéder à un avertissement verbal et au rappel des obligations en vertu de la présente politique;
- rédiger un avertissement écrit incluant une mise en garde de sanctions subséquentes;
- prendre toutes autres mesures nécessaires pour assurer le respect de la présente politique, conformément aux conseils juridiques reçus.

Conclusion

La bienveillance est un pilier fondamental de notre organisation. En adoptant ces principes, nous renforçons nos liens, favorisons le bien-être collectif et contribuons à un environnement inclusif et épanouissant.

Ont contribué à la réalisation de cette politique:

À titre de responsables politiques:
Brigitte Roy et Martin St-Pierre

À titre de membres du groupe de travail sur la politique de bienveillance:
Renée Dallaire, Maurice Deschênes et Jean-Claude Lavoie.

À titre de conseiller responsable du dossier:
Charles-David Duchesne

Merci à vous pour votre précieuse contribution.