



Fédération autonome
de l'enseignement

CHARTRE DE PARTICIPATION

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) est une organisation syndicale démocratique qui favorise la pleine participation et la prise de parole des membres à ses instances ou ses événements, et notamment, celles des personnes issues de groupes marginalisés ou discriminés.

Le milieu syndical est traversé par des courants de pensée qui peuvent diverger. Cette pluralité d'idées et de réflexions est saine et est encouragée puisqu'elle permet d'explorer, sous différents angles, les enjeux abordés lors des instances ou activités.

À ce titre, la FAE valorise les débats, les climats et échanges constructifs ainsi que la diversité des opinions et points de vue, dans la mesure où ceux-ci se font dans le respect des personnes et des droits de chacun et chacune.

La FAE souhaite donc offrir, à l'ensemble des personnes qui participent à ses activités et ses instances, des milieux sains, respectueux et exempts de toute forme de violence, que ce soit lors d'instances, d'événements fédératifs, d'activités sociales, etc.

Cette charte de participation vise, d'une part, à guider tant la FAE que les personnes participantes, afin que les activités et instances soient des espaces accueillants qui sont exempts de comportements constituant une atteinte à la dignité ou à l'intégrité des personnes. D'autre part, elle vise également à faire connaître les processus disponibles pour les personnes qui seraient témoins ou la cible de tels comportements.

Ainsi, toute forme de violence physique, psychologique ou verbale, les agressions, le harcèlement, la discrimination, les injures, le dénigrement, l'autoritarisme, l'abus de pouvoir, les attitudes dégradantes et le recours à un langage méprisant sont des comportements qui ne seront pas tolérés.

QUE FAIRE SI UNE PERSONNE EST TÉMOIN OU LA CIBLE DE PAROLES OU D'ACTES INAPPROPRIÉS?

En fonction du geste commis, et si vous le jugez souhaitable, vous pouvez vous adresser directement à la personne concernée pour lui indiquer que son comportement est indésirable et que celui-ci doit cesser ou vous adresser à votre organisation ou syndicat local.

Toutefois, la FAE ne pourra agir, vous accompagner et vous soutenir que si elle est directement interpellée. Pour ce faire :

- 1.** Nous vous invitons à contacter la direction générale de la FAE afin de rapporter ce que vous avez vu ou vécu (514 666-7763, poste 240 ou dg.fae-signalement@lafae.qc.ca). Si la plainte concerne la direction générale, vous êtes invité à contacter la présidence de la Fédération.
- 2.** La FAE s'engage à donner suite à votre signalement dans les meilleurs délais possible, en vous offrant de vous rencontrer, en vous informant de vos droits, des recours qui s'offrent à vous, de vos responsabilités ainsi que du traitement et des suites qui seront données à votre signalement. Pour ce faire, la direction générale pourra s'adjoindre les services des directions de la Fédération ou d'une ressource externe détenant une expertise dans le domaine, si elle le juge souhaitable.
- 3.** La FAE s'engage également à vous fournir une liste de ressources pouvant vous soutenir et à vous épauler, si vous le souhaitez, dans vos démarches auprès d'elles, le cas échéant.
- 4.** Selon le geste qui a été commis et après enquête de la part de la direction générale, incluant une ou des discussions ou rencontres avec le ou les organismes affiliés concernés, diverses conséquences pourraient être envisagées, allant de l'avertissement à l'exclusion des activités et instances de la FAE, en cas de gestes graves, par exemple des actes qui tombent sous le sceau du Code criminel. Chaque comportement devra être analysé dans son contexte.
 - 4.1** Si la faute reprochée concerne une personne élue ou membre d'un affilié, une recommandation serait faite à l'affilié concerné, accompagnée des éléments justificatifs de cette recommandation. Advenant que l'affilié soit en désaccord avec la recommandation de la Fédération, le différend pourrait être soumis par l'une ou l'autre des parties au comité de conciliation.
 - 4.2** Dans le cas où la faute reprochée concernerait une personne salariée d'un affilié, l'article 4.1 s'appliquerait, tout en tenant compte des rôles et responsabilités de l'affilié en tant qu'employeur et en respectant les droits des salariés et les encadrements légaux relatifs aux relations de travail.
 - 4.3** Dans le cas d'une personne à l'emploi de la FAE¹, celle-ci pourrait faire l'objet de sanctions administratives ou disciplinaires. Dans le cas d'une personne externe à l'organisation, la FAE pourrait mettre un terme à la relation d'affaires avec celle-ci.
- 5.** Même si vous faites un signalement auprès de la FAE, vous pouvez également porter plainte à la police, si vous jugez que la situation le requiert.

1. Un tel mécanisme pourrait se déclencher au niveau local, si la situation met en cause une personne employée d'un affilié.

DANS LE CADRE DE SON INTERVENTION, LA FAE S'ENGAGE À :

- Offrir un processus qui soit juste, équitable et confidentiel.
- Préservé la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait le signalement et de la personne qui en fait l'objet ainsi que des témoins.
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et les diriger vers les ressources pertinentes, le cas échéant.
- Protéger la confidentialité du processus, notamment les renseignements relatifs au signalement. La confidentialité n'est toutefois pas absolue et comporte certaines limites afin de permettre le traitement adéquat de la plainte. Celle-ci doit néanmoins être traitée avec la plus grande discrétion possible.

Nous estimons qu'il est de la responsabilité et dans l'intérêt de toutes et de tous d'assurer des espaces accueillants, sains et sécuritaires et de faire cesser tout comportement pouvant être associé à de la violence ou du harcèlement. En ce sens, la FAE s'engage à prendre tous les moyens à sa disposition pour vous offrir de tels espaces.

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS :

- ✗ Les insultes, les injures, la diffamation, le dénigrement ou les attaques personnelles.
- ✗ Le manque de respect, les propos ou gestes discriminatoires (sexistes, racistes, homophobes, etc.).
- ✗ Le non-respect de la présidence d'assemblée.
- ✗ Les gestes non consensuels ou les commentaires à caractère sexuel.
- ✗ La violence physique ou verbale.
- ✗ Le harcèlement psychologique ou sexuel.
- ✗ Etc.

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS RECOMMANDÉS :

- ✓ Faire preuve d'ouverture dans les discussions en exprimant des critiques qui visent les idées et non les personnes.
- ✓ Contribuer de manière constructive aux débats, aux décisions et aux actions de la Fédération.
- ✓ Faire preuve de civilité.
- ✓ Respecter les règles de prise de parole et les procédures d'assemblée.
- ✓ Utiliser les mécanismes internes en cas de conflits, désaccords ou manquements aux règles.
- ✓ Etc.



FAE

VIOLENCES ET HARCÈLEMENT

Liste de ressources pour les victimes et leur entourage

INFORMATIONS ET SOUTIEN (SANS FRAIS)

Votre syndicat local
lafae.qc.ca/affilies

TANDEM – programme d'aide aux employés
Beneva Assurance
Téléphone : 1 855 874-8558

Regroupement québécois des centres d'aide
et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
(RQCALACS)
Téléphone : 514 529-5252 | 1 877 717-5252
info@rqcalacs.qc.ca

Le groupe d'aide et d'information sur le harcèlement
sexuel au travail de la province de Québec (GAIHST)
Téléphone : 514 526-0789
info@gaihst.qc.ca

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
Téléphone : 1 866 Le CAVAC (1 866 532-2822)
cavac.qc.ca

SITES D'INFORMATIONS JURIDIQUES

Commission des normes, de l'équité, de la
santé et de la sécurité du travail (CNESST)
cnesst.gouv.qc.ca/fr

Éducaloi
educaloi.qc.ca

Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
cdpdj.qc.ca/fr



100 %

Imprimé sur carton
certifié FSC, 100 % recyclé,
entièrement composé
de fibres recyclées
postconsommation.

Version révisée, mai 2022