

Politique de bien-être au travail de la Fondation W

La Fondation W s'engage à assurer à ses employés et bénévoles un milieu de travail sécuritaire, respectueux, favorisant le bien-être et qui soit exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.

À cet effet, notre Fondation a adopté la présente politique, qui doit être lue, acceptée et respectée par tout nouvel employé et bénévole, et à laquelle la Fondation W adhère également. La présente politique contient en outre les procédures à suivre en cas de discrimination ou de harcèlement, notamment en ce qui concerne les plaintes et autres recours.

Objectifs de la politique

La politique de bien-être au travail vise à prévenir et faire cesser la discrimination et le harcèlement au travail. Elle aspire ainsi à instaurer un traitement juste et respectueux des employés et bénévoles de la Fondation W, et à s'assurer que ceux-ci aient ces mêmes considérations entre eux.

Engagements

En application de la politique, la Fondation W s'engage notamment à :

- offrir un milieu exempt de discrimination et de harcèlement;
- promouvoir le respect entre individus ;
- sauvegarder la dignité ;
- protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et des bénévoles ;
- promouvoir un milieu de travail égalitaire et harmonieux.
- fournir le soutien approprié aux personnes qui s'estiment victimes de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

En contrepartie, les employés et bénévoles doivent à leur tour s'engager à :

- contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement;
- respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;
- signaler, le cas échéant, les cas de discrimination et de harcèlement afin de les faire cesser et de conserver un climat de travail harmonieux.

Champ d'application

La politique s'applique aux employeurs, administrateurs, employés et bénévoles de la Fondation W, qu'ils soient au service permanent ou temporaire de l'organisme.

Elle s'applique en outre peu importe que leur milieu de travail soit le lieu physique où ils exercent leurs tâches ou tout autre endroit où ils sont appelés à oeuvrer pour le compte de la Fondation W.

Définitions

Discrimination :

La discrimination relève de situations où un individu ou un groupe d'individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles (notamment la race, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou le handicap). Elle peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence, et peut être exercée par un individu ou par une organisation.

La discrimination crée des inégalités entre les individus et empêche l'individu ou le groupe d'individus qui subit la discrimination d'exercer pleinement ses droits. (Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

Harcèlement :

Le harcèlement relève d'une situation où la conduite d'un individu porte atteinte à la dignité ou à la santé psychologique ou physique d'un ou plusieurs autres individus. Cette conduite peut se manifester par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés à l'égard d'une ou de plusieurs personnes. Un seul acte grave, s'il entraîne un effet nocif continu sur la personne qui le subit, peut aussi constituer du harcèlement. (Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

Exemples de harcèlement :

Harcèlement verbal

Propos grossiers ou obscènes, commentaires raciaux méprisants, plaisanteries ou insultes ethniques dégradantes, commentaires sexuels importuns, promesses implicites ou explicites de récompense en contrepartie de faveurs de nature sexuelle ou menaces de représailles si la personne ne donne pas suite à des demandes de nature sexuelle.

Harcèlement physique

Jouer des tours, bousculer des gens, avoir un comportement agressif et faire d'autres gestes du même ordre. Le harcèlement sexuel englobe quant à lui tout contact physique non sollicité, tout contact inutile ou toute interférence physique auprès d'une personne dans l'exécution de son travail ou dans ses mouvements.

Harcèlement visuel

Gestes obscènes, affiches, caricatures, graffitis ou dessins dégradants montrés à une personne ou à un groupe ou affichés bien en vue. Lorsque ce harcèlement est de nature sexuelle, il s'agit alors de harcèlement sexuel.

Procédure de plainte

-Informelle

Les employés et bénévoles sont en tout temps encouragés à favoriser le dialogue et la diplomatie entre eux, afin d'entretenir un climat de travail ouvert et respectueux. S'ils se sentent à l'aise de le faire et que ce type de discussion est opportun et sécuritaire, ils peuvent donc tenter de résoudre directement les situations tendues en communiquant avec l'auteur des actes posant problème.

En cas de discrimination ou de harcèlement dont la nature ou les circonstances ne portent pas à une discussion directe avec l'auteur des actes répréhensibles, il est possible de discuter de façon informelle de la situation avec un employeur, un gestionnaire, un administrateur ou toute autre personne en position d'autorité au sein de la Fondation W, en vue de discuter des moyens à prendre pour faire cesser les pratiques problématiques.

-Formelle

En cas d'échec des procédures informelles ou si la personne qui subit les pratiques de discrimination ou d'harcèlement considère que la situation est d'une gravité telle que celles-ci seraient d'emblée insuffisantes, elle peut porter une plainte formelle qui fera l'objet d'une enquête interne.

Plainte

La plainte pourra être déposée à l'intention des deux membres du Conseil d'administration de la Fondation W dont les noms et coordonnées apparaissent à la fin de la présente politique, qui seront en charge de la traiter et d'en assurer la confidentialité tout au long du processus.

Si la plainte concerne l'une de ces deux personnes ressources, celle-ci pourra être déposée devant n'importe quel autre administrateur, afin d'en assurer un traitement juste, équitable et transparent.

Pour déposer une plainte formelle:

a) Fournir une lettre de plainte contenant un bref compte rendu de l'incident (déroulement, dates, personnes impliquées, noms des témoins, le cas échéant). La lettre doit être datée et signée par la partie plaignante.

b) Déposer la plainte auprès des membres du Conseil d'administration nommés à cet effet.

c) Coopérer avec les personnes chargées d'enquêter sur la plainte.

Enquête

Les plaintes officielles font l'objet d'une enquête, dont le processus propose, entre autres mesures, des entretiens avec la partie plaignante, la partie intimée et les témoins, le cas échéant. Les administrateurs doivent entamer cette enquête dans les 10 jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte et, à son issue, présenter un rapport écrit portant sur les conclusions de l'enquête.

Rapport

Le rapport indique les conclusions de l'enquête, dont les actions et sanctions recommandées. La partie plaignante et la partie intimée recevront par écrit les conclusions du rapport.

Les mesures disciplinaires applicables en cas de violation de cette politique tiennent compte de la nature et de l'impact des actes, et peuvent inclure une réprimande écrite, une suspension ou un renvoi. Au besoin, le rapport imposera des mesures de protection contre d'éventuelles représailles.

En cas d'absence de preuves suffisantes, l'issue de l'enquête pourra également être le rejet pur et simple de la plainte. À cet effet, les fausses accusations pourront faire l'objet de mesures de sanction, dès lors qu'elles sont de nature tout aussi grave que tout autre acte répréhensible.

Le rejet de la plainte pour absence de preuves suffisantes ne signifie toutefois pas que la plainte est nécessairement non fondée, mais tout simplement qu'à ce stade-ci, les preuves sont insuffisantes pour poursuivre le processus.

Autres recours

Si la partie plaignante n'est pas satisfaite des décisions prises à la suite du processus de plainte, elle demeure libre de déposer une plainte de discrimination auprès de la Commission des droits de la personne.

Confidentialité et protection des renseignements personnels

Toutes les parties à une plainte pour harcèlement sont tenues de respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause et de ne parler de la plainte qu'aux personnes qui ont besoin d'être mises au courant.

Les administrateurs en charge du traitement de la plainte et toutes les personnes ayant participé au processus sont également tenus à la confidentialité.

Demande de renseignements

Toute demande de renseignements sur la politique et les procédures peut être adressée aux membres du Conseil d'administration désignés pour le traitement des plaintes.

Administrateurs ressources :

Jessica Dufresne

Hussein Wissanji