



POLITIQUE CONTRE LA DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL ET DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS DE L'AFO

Adoptée par le Conseil d'administration de l'AFO

Révisée - avril 2023



613-744-6649 / 1-866-596-4692 / 435 rue Donald, bureau 336, Ottawa (Ontario) K1K 4X5

A. Introduction

L'un des principes fondamentaux de notre philosophie est de traiter toute personne qui travaille à l'AFO avec dignité et respect. Nous nous sommes engagé.e.s à mettre en place et à maintenir un milieu de travail dans lequel tou.te.s les employé.e.s sont en mesure d'effectuer leur travail à l'abri de la discrimination. Nous ne tolérons pas les comportements qui créent un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

De façon similaire, l'AFO s'engage, dans les limites de ses responsabilités, à prendre les mesures raisonnables afin d'offrir à ses membres, dans le cadre de ses activités, un environnement sécuritaire, sain, dépourvu de toute discrimination.

B. Champ d'application de la présente politique

La présente politique s'étend à toutes les formes de discrimination qui sont interdites par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, y compris la discrimination fondée sur, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance ou la religion, le sexe, l'expression du genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou toute autre caractéristique protégée par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (les « motifs illicites de discrimination »).

Le droit à un milieu de travail et des environnements exempts de discrimination s'étend à tou.te.s les employé.e.s, y compris aux employé.e.s à temps plein ou à temps partiel, aux membres, aux membres du conseil d'administration de l'AFO, aux employé.e.s contractuel.le.s, aux employé.e.s en stage probatoire ainsi qu'aux bénévoles, aux étudiant.e.s de programmes coopératifs (COOP) et aux stagiaires, ainsi qu'aux participant.e.s, visiteur.euse.s, sous-traitant.e.s et fournisseur.euse.s.

Les employé.e.s sont en droit de ne pas subir de discrimination qui sont le fait de leurs collègues, des membres de la direction, de leurs supérieur.e.s, ainsi que de la part de fournisseur.euse.s, de participant.e.s, ou d'autres personnes œuvrant dans le même milieu de travail ou dans le cadre des activités de l'AFO.

Il est inacceptable que les employé.e.s et les membres du conseil d'administration se livrent à de la discrimination à l'égard de participant.e.s, ou d'autres personnes avec lesquelles ils et elles ont des relations professionnelles, comme les fournisseur.euse.s de produits ou de services.

La présente politique s'applique à tous les échelons de l'organisation et à tous les aspects du milieu de travail et des relations de travail, y compris à l'embauche, à la sélection, à la promotion, au transfert, à la formation, au salaire, aux avantages et au congédiement. Elle s'étend également aux taux de salaire, aux heures supplémentaires, aux heures de travail, aux jours fériés, aux mesures disciplinaires et aux évaluations du rendement.

La présente politique s'applique aux événements ou fonctions d'ordre récréatif ou social ou tout atelier de formation parrainés, organisés, ou pour lesquels l'AFO est mandatée qui se déroulent sur ou à l'extérieur du lieu de travail habituel, y compris à l'occasion de voyages d'affaires ou d'activités sociales de toutes sortes de l'AFO.

C. Notre engagement

Chacun.e à l'AFO doit comprendre que le maintien d'un milieu exempt de discrimination n'est pas seulement une exigence de la loi, mais aussi un objectif que l'AFO poursuit sans réserve.

L'engagement que nous avons pris envers nos employé.e.s est le suivant :

- le recrutement, l'emploi, la formation et la promotion dans toutes les catégories d'emploi sans égard à la race, au sexe, à l'âge, à la religion, au handicap ou à tout autre motif illicite de discrimination;
- la prise de décisions relatives à l'emploi fondées sur les compétences du/de la candidat.e pour le poste à pourvoir;
- la prise de décisions relatives à la promotion de l'employé.e fondée sur le rendement au travail, l'expérience, les aptitudes, les compétences et les intérêts liés aux exigences particulières du poste à pourvoir;
- la gestion de mesures et de programmes destinés au personnel touchant la rémunération, les avantages sociaux, les transferts, la formation parrainée par l'AFO ainsi que des programmes sociaux et récréatifs, et ce, sans égard à tout motif illicite de discrimination;
- la fourniture d'accommodements raisonnables visant à assurer le plein emploi des personnes vivant en situation de handicap, afin que les personnes vivant en situation de handicap qualifiées puissent participer au processus de demande d'emploi, ainsi qu'aux programmes de formation et de perfectionnement;
- la communication à tou.te.s les superviseur.e.s et gestionnaires du message selon lequel le traitement respectueux et juste des employé.e.s est une responsabilité essentielle qui leur incombe;
- le traitement et la résolution sans délai et de manière équitable des plaintes en matière de discrimination.

L'engagement que nous avons pris envers les participant.e.s à nos activités :

- dans les limites de ses obligations et responsabilités, offrir aux membres du conseil d'administration, aux participant.e.s des activités de l'AFO, aux visiteur.euse.s, sous-traitant.e.s et fournisseur.euse.s, un environnement exempt de discrimination.

D. Définitions

Discrimination

La discrimination s'entend de toute forme d'inégalité de traitement, que ce soit l'imposition d'un fardeau supplémentaire ou le refus d'offrir des avantages, fondée sur un motif illicite de discrimination. La discrimination peut être intentionnelle ou non. Il peut s'agir de mesures directes qui sont discriminatoires en soi ou de règles, de pratiques ou de procédures qui semblent neutres, mais qui ont pour effet de désavantager les personnes faisant partie d'un groupe protégé. La discrimination peut prendre des formes évidentes ou peut se produire de façon très subtile. Dans tous les cas, même si de nombreux facteurs influencent une décision ou une mesure, il y a violation de la présente politique si la discrimination fait partie de ces facteurs.

E. Procédure de signalement et de traitement des plaintes de discrimination

La procédure de signalement et de traitement des plaintes de l'AFO prévoit les mesures suivantes :

- une enquête rapide, approfondie et objective de toute allégation de discrimination ou de harcèlement;
- des mesures disciplinaires pertinentes pour toute personne reconnue comme ayant affiché un comportement contrevenant à la présente politique;
- des recours raisonnables et pertinents pour tous ceux et celles qui ont été la cible de discrimination.

Si vous croyez avoir été témoin de discrimination au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, communiquez immédiatement avec la direction générale ou un.e membre du comité de gouvernance si la direction générale est impliquée dans l'incident.

Si vous croyez être la cible de discrimination, l'AFO vous encourage à exprimer vos préoccupations dès que possible après l'incident. Dans certains cas, il suffit, pour résoudre le problème, d'expliquer à une personne la raison pour laquelle sa plaisanterie, son commentaire ou sa conduite sont importuns. Demander à la personne d'arrêter est souvent le moyen le plus efficace d'éliminer le problème.

Toutefois, si vous n'êtes pas à l'aise de parler directement à la personne en question, ou si son comportement persiste après lui avoir parlé, vous devez immédiatement communiquer avec la direction générale ou un.e membre du comité de gouvernance si la direction est impliquée dans l'incident pour déposer une plainte de discrimination. Vous serez invité.e à remplir le formulaire de plainte de discrimination de l'AFO et à fournir des détails sur l'incident ou les incidents, le nom des personnes impliquées et le nom des témoins, le cas échéant.

L'AFO s'efforce dans la mesure du raisonnable de garder confidentiels les renseignements et l'identité de toute personne qui dépose une plainte de discrimination. Sous réserve des obligations statutaires de l'AFO d'enquêter et de traiter les incidents suspects et afin que l'enquête soit menée de la manière la plus efficace possible, des renseignements peuvent être divulgués par souci d'équité pour toutes les personnes impliquées, et ce, à la discrétion de l'AFO.

La direction générale ou un.e membre du comité de gouvernance entreprend ou dirige, pour le compte de l'AFO, en temps opportun, une enquête approfondie et objective en fonction des circonstances. Selon la nature et la gravité de l'incident ou des parties impliquées, le mandat d'enquête peut être confié à une ressource externe spécialisée en la matière. L'enquête est menée et une décision concernant les allégations de discrimination est prise et communiquée à la personne ayant déposé la plainte ainsi qu'à la personne accusée de conduite inconvenante, dès que raisonnablement possible.

S'il est établi qu'il y a eu discrimination en contravention à la présente politique, l'AFO prend des mesures correctives efficaces en fonction des circonstances. Des mesures convenables sont également prises pour dissuader toute discrimination ou tout harcèlement éventuel. Les mesures prises sont ensuite communiquées à l'employé.e ou la personne ayant déposé la plainte.

F. Mesures disciplinaires relatives à la discrimination et au harcèlement

Tout.e employé.e ayant commis des gestes de discrimination au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO en contravention à cette politique, qu'il/elle soit un.e collègue de travail, un.e superviseur.e ou un.e gestionnaire, fait l'objet des mesures disciplinaires pertinentes pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout.e employé.e reconnu.e comme ayant été au courant d'une discrimination au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, mais qui n'a pris aucun moyen pour signaler la situation ou y mettre fin, qu'il/elle soit un.e collègue de travail, un.e superviseur.e ou un.e gestionnaire, pourrait également faire l'objet de mesures disciplinaires pertinentes pouvant aller jusqu'au congédiement.

Lorsque l'auteur.e de l'incident n'est pas un.e employé.e de l'AFO mais un.e participant.e à ses activités ou un.e membre de son conseil d'administration, l'AFO décide, à sa discrétion, des sanctions requises. La sévérité des sanctions peut comprendre, mais sans s'y limiter, la suspension ou l'interdiction pour la personne visée de participer à toute activité future de l'AFO.

G. Interdiction de mesures de représailles et de vengeance

Conformément à la loi applicable, l'AFO interdit les mesures de représailles et de vengeance à l'endroit d'un.e employé.e ou la personne initiatrice qui, de bonne foi :

- a déposé une plainte alléguant de la discrimination en milieu de travail ou dans le cadre des activités de l'AFO;
- a signalé une pratique dont il/elle estime raisonnablement qu'elle constitue de la discrimination en milieu de travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, ou s'y est opposé.e;
- a participé à une enquête, à une procédure ou à une audience en matière de discrimination en vertu de la présente politique ou conformément au processus pertinent de plainte prévu par la loi;
- a demandé des renseignements concernant le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou a autrement exercé un droit en vertu de celui-ci.

Des mesures de représailles ou de vengeance liées, de près ou de loin, aux circonstances mentionnées ci-dessus contreviennent à la présente politique et ne sont pas tolérées.

Cette politique interdit également la prise de mesures de représailles ou de vengeance à l'endroit d'une personne étroitement liée ou associée à l'employé.e ou à la personne initiatrice qui a exercé son droit dans l'une des circonstances décrites ci-dessus.

H. Procédure de signalement et de traitement des plaintes liées à la prise de mesures de représailles et de vengeance

En vertu de la présente politique, la procédure de plainte de l'AFO prévoit une enquête approfondie et objective en temps opportun de toute plainte liée à la prise de mesures de représailles ou de vengeance.

Si vous croyez avoir été témoin de mesures de représailles ou de vengeance en contravention à la présente politique, communiquez immédiatement avec la direction générale ou un.e membre du comité de gouvernance si la direction est impliquée dans l'incident.

Si vous croyez être la cible d'une mesure de représailles ou de vengeance liée, de près ou de loin, aux circonstances mentionnées ci-dessus, vous devez porter plainte à la direction générale ou à un.e membre du comité de gouvernance si la direction est impliquée dans l'incident le plus tôt possible. Votre plainte doit être aussi détaillée que possible et comprendre le nom des personnes impliquées, le nom des témoins, et les éléments de preuve documentaire, le cas échéant.

Toutes les plaintes alléguant des mesures de représailles ou de vengeance sont prises au sérieux. La direction générale ou un.e membre du comité de gouvernance entreprend ou dirige, pour le compte de l'AFO, une enquête approfondie et objective en fonction des circonstances. Selon la nature et la gravité de l'incident ou des parties impliquées, le mandat d'enquête peut être confié à une ressource externe spécialisée en la matière. L'enquête est menée et une décision concernant les allégations de représailles ou de vengeance est prise et communiquée à l'employé.e ou à la personne initiatrice ayant déposé la plainte ainsi qu'à la personne accusée de la conduite inconvenante, dès que raisonnablement possible.

S'il est établi qu'il y a eu mesures de représailles ou de vengeance en contravention à cette politique, l'AFO prend des mesures correctives efficaces en fonction des circonstances. Les mesures prises sont ensuite communiquées à l'employé.e ou à la personne initiatrice ayant déposé la plainte.

I. Mesures disciplinaires relatives aux mesures de représailles ou de vengeance

Tout.e employé.e reconnu.e comme ayant pris des mesures de représailles ou de vengeance en contravention à cette politique, qu'il/elle soit un.e collègue de travail, un.e superviseur.e ou un.e gestionnaire, fait l'objet des mesures disciplinaires pertinentes pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout.e employé.e reconnu.e comme ayant été au courant de mesures de représailles ou de vengeance, mais qui n'a pris aucun moyen pour signaler la situation ou y mettre fin, qu'il/elle soit un.e collègue de travail, un.e superviseur.e ou un.e gestionnaire, fait l'objet des mesures disciplinaires pertinentes pouvant aller jusqu'au congédiement.

Lorsque l'auteur.e de mesures de représailles ou de vengeance n'est pas un.e employé.e de l'AFO mais un.e participant.e à ses activités ou un.e membre de son conseil d'administration, l'AFO décide, à sa discrétion, des sanctions requises. La sévérité des sanctions peut comprendre, mais sans s'y limiter, la suspension ou l'interdiction pour la personne visée de participer à toute activité future de l'AFO.

J. Mesures disciplinaires relatives aux allégations et aux plaintes vexatoires

Tout.e employé.e ayant fait une allégation ou déposé une plainte en vertu de la présente politique qui se révèle ultérieurement délibérément vexatoire, malveillante ou de mauvaise foi, qu'il/elle soit un.e collègue de travail, un.e superviseur.e ou un.e gestionnaire, fait l'objet des mesures disciplinaires pertinentes pouvant aller jusqu'au congédiement.

Lorsque la personne initiatrice de la plainte n'est pas un.e employé.e de l'AFO, mais un.e participant.e à ses activités ou un.e membre de son conseil d'administration, et que la plainte se révèle délibérément vexatoire, malveillante ou de mauvaise foi, l'AFO décide, à sa discrétion, des sanctions requises. La sévérité des sanctions peut comprendre, mais sans s'y limiter, la suspension ou l'interdiction pour la personne visée de participer à toute activité future de l'AFO.

K. Les autres recours

La procédure décrite dans la présente politique vise à fournir aux employé.e.s et aux autres personnes visées par l'application de la présente politique des moyens rapides et efficaces de traiter les questions de discrimination. L'AFO s'est engagée à fournir une réponse pertinente à toutes les plaintes déposées en vertu de cette politique. Toutefois, la procédure interne décrite dans la présente politique n'est pas destinée à empêcher un.e employé.e ou une autre personne visée par l'application de la présente politique de déposer une plainte selon la procédure prévue par la loi si elle ou il le souhaite.

L. Conservation des dossiers

Les dossiers de plaintes et d'enquête seront conservés pendant une période d'au moins deux (2) ans.

M. Révision de la politique

La présente politique doit faire l'objet d'une révision au moins une (1) fois par année.

ANNEXE A : Membres du Comité de gouvernance pour 2022-2023

- Luc Amoussou - lamoussou@monassemblee.ca
- Nicole Fortier Levesque - nlevesque@monassemblee.ca
- Blandine Lesage - blesage@monassemblee.ca
- Denise Lemire, dlemire@monassemblee.ca
- Marc Lavigne, mlavigne@monassemblee.ca
- Mélina Leroux, mleroux@monassemblee.ca
- Membre ex-officio - Fabien Hébert, fhebert@monassemblee.ca