

Politique : Un milieu de travail sain

L'Association pour le développement socioculturel de la femme (ADSF) est une corporation à but non lucratif, impliquée dans sa communauté et qui chapeaute plusieurs projets dont la spécificité se reflète dans sa philosophie et ses orientations corporatives.

ÉNONCÉ DE LA PHILOSOPHIE

L'ADSF désire maintenir un milieu de travail qui favorise la croissance personnelle et professionnelle de tous les employés, bénévoles et membres, famille et amis de l'organisme. Tous les membres ont un rôle à jouer dans le maintien d'un tel milieu de travail et communautaire. En vertu de leur rôle, les gestionnaires et les coordonnateurs ont en outre la responsabilité de diriger de telle manière que chaque personne dont notamment les personnes que nous accueillons, hébergeons et conseillons soit traitée avec respect.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité de :

- faciliter entre eux la collaboration et la communication;
- se traiter mutuellement de façon équitable, avec dignité et respect;
- promouvoir dans toutes leurs relations l'harmonie et le travail d'équipe;
- s'efforcer de bien comprendre les normes de rendement qui ont été fixées, et communiquer ensemble afin d'approfondir cette compréhension;
- rechercher et prendre en considération l'opinion d'autres employés ou membres et les inviter à participer à la prise de décisions qui ont une incidence sur leur travail et leur carrière;
- encourager la croissance et le développement des employés en les aidant à atteindre leurs objectifs personnels tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur;
- chercher à éviter les conflits de travail et, si un conflit survient, réagir de façon équitable et rapidement en vue de le résoudre;
- mettre en application toutes les politiques, de façon juste et équitable, en reconnaissant que les emplois sont différents mais que tous sont importants; que le rendement individuel devrait être reconnu et mesuré en fonction de normes préétablies; et que chaque employé a droit à un traitement équitable;
- reconnaître que les employés et les membres peuvent traverser des moments difficiles dans leur vie personnelle, et faire preuve à leur égard de compassion et compréhension.

Politique : Un milieu de travail sain

RÉSOLUTION DES CONFLITS

Il est regrettable que des conflits surviennent dans un milieu de travail. Afin de résoudre les conflits rapidement et de façon équitable, recommande la procédure suivante en cas de conflit ou de différend :

- Parlez à la personne avec laquelle vous avez un différend. Il arrive très souvent que les différends soient causés par une incompréhension et une mauvaise communication.
- Si le dialogue avec l'autre personne ne produit aucun effet, parlez-en à la directrice. Celle-ci organisera une rencontre entre les personnes impliquées dans le différend afin de le régler.
- Si la directrice est incapable de régler un conflit de travail, les parties peuvent être renvoyées à un médiateur, soit le directeur général ou un membre sélectionné du Conseil d'administration. La décision du médiateur devra être respectée par les parties reliées au conflit.

HARCÈLEMENT

L'ADSF désire offrir à ses employés et les personnes qu'elles accueillent, un environnement sans harcèlement. Le respect mutuel, de même que la collaboration et la compréhension, doit être à la base des interactions entre tous les membres du personnel, de l'administration et des personnes accueillies. L'ADSF ne tolérera pas les comportements qui pourraient miner la dignité ou l'estime de soi d'une personne, ou créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Il existe plusieurs formes de harcèlement mais on peut toutes les définir comme une action qu'une personne juge inopportune — que cette action prenne une forme verbale ou physique, qu'elle se produise une seule fois ou de façon répétée — et qui est humiliante, offensante ou dégradante. Aux fins de cette politique, le mot « inopportune » qualifie toute action que la personne se rendant coupable de harcèlement sait (ou devrait raisonnablement savoir) ne pas être désirée par la victime du harcèlement.

Le harcèlement sexuel est défini comme toute attention inopportune de nature sexuelle, par exemple des remarques au sujet de l'apparence ou de la vie personnelle, ou toute action offensante, écrite ou visuelle, par exemple des graffiti ou des photos dégradantes, des contacts physiques de quelque nature que ce soit, ou des demandes à caractère sexuel.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL et COMMUNAUTAIRE

La violence en milieu de travail peut être définie comme une menace ou un acte d'agression qui se produit au travail et qui peut causer à un résident ou un autre travailleur un dommage physique ou psychologique, de la douleur ou une blessure. Il y a la définition de la violence et celle de l'agression. L'agression peut être de nature verbale, psychologique ou sexuelle. L'agression verbale est constituée de commentaires inopportuns, embarrassants, offensants, menaçants ou dégradants. L'agression psychologique est un acte qui provoque la peur ou qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou diminue son estime de soi. Enfin, l'agression sexuelle se produit par des paroles, des gestes ou des énoncés explicites à caractère sexuel, et qui sont inopportuns.

Politique : Un milieu de travail sain

L'ADSF ne tolérera d'aucune façon les actes d'abus , le harcèlement et la violence. Les individus qui sont coupables d'abus, de harcèlement ou d'actes violents subiront des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, au retrait du conseil d'administration ou des comités, et possiblement à des accusations au criminel.

Pour assurer le respect de cette politique et maintenir un milieu de travail sain, exige de tous les membres de son personnel un engagement ferme envers cette politique de travail.

Référence : Commission des normes du travail

Révisé le 01/05/2013

ICI ON EMPLOIE LE RESPECT

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'ADSF affirme que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise.

Aucun comportement irrespectueux ne sera toléré :

- d'un supérieur envers un employé
- de plusieurs employés envers un collègue
- d'un employé envers une personne accueillie, hébergée et/ou conseillée
- d'un employé envers un collègue

De plus, chaque employé a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement psychologique.

L'ADSF s'engage à

- prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail tel qu'il est défini par la Loi sur les normes du travail ;
- faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

EN CAS DE PROBLÈME

Tout employé ou résident qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à **la directrice du centre Pharillon ou Essor** /ou **administratrice du centre Pharillon ou Essor** en toute confidentialité pour lui/leur demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.