

BPA comprend que ses clients, son personnel et ses partenaires sont issus de communautés diverses et que l'évolution démographique a des conséquences sur l'accès aux programmes et aux services.

BPA s'engage en faveur de la diversité et de l'abolition de toutes les formes d'oppression, de racisme, de l'hétéronormativité, de l'homophobie, de la transphobie, de la discrimination fondée sur la capacité physique, du sexisme et de la discrimination de classe, pour n'en citer que quelques-uns.

À ce titre, BPA interdit la discrimination et le harcèlement et protège le droit des employés à travailler et à s'épanouir dans un environnement sain, exempt de toute activité haineuse fondée sur la race, l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la croyance (religion), la couleur, le handicap, l'origine ethnique, la situation familiale, l'identité sexuelle, le niveau d'alphabétisation, l'état civil, le lieu d'origine ou l'affiliation politique.

Nous comprenons que des obstacles aux services existent pour les membres de différentes communautés, et nous nous engageons à exercer une influence positive pour éliminer ces obstacles.

BPA s'efforcera de faire en sorte que sa structure (personnel, direction et conseil d'administration) reflète la diversité de la communauté, encourageant ainsi l'égalité d'accès à tous.

Politique

Champ d'application de la politique

La présente politique s'applique à tout stagiaire, employé, administrateur et actionnaire de BPA et concerne tous leurs actes et interactions, tant pendant leur travail qu'en dehors du travail lorsque ces actes et interactions sont publics, notamment sur les réseaux sociaux.

Rôles et responsabilités

Il revient à tous les stagiaires, employés, administrateurs et actionnaires de BPA de prendre connaissance des Politiques s'appliquant chez BPA et d'agir en conséquence et en respect des obligations et recommandations qu'elles contiennent.

Il leur revient également de promouvoir les valeurs d'ouverture et d'inclusion contenues dans la présente Politique.

Le Comité d'éthique a notamment le mandat de s'assurer du respect de la présente Politique, d'enquêter et de recommander des sanctions, le cas échéant, en cas de violation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Politique.

Comportement interdit et comportement attendu

BPA ne tolérera aucune forme d'exclusion basée sur les motifs de discrimination tels que l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale.

À l'inverse, BPA encourage les comportements suivants :

- Respecter chaque individu et chaque membre issu d'une communauté particulière, quelle qu'elle soit;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, d'empathie et être à l'écoute des besoins et des réalités de chacun;

- Proposer, instaurer et/ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodement aux personnes qui en font la demande;
- Éviter les biais inconscients et les préjugés et favoriser les mesures et pratiques positives et constructives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Embauche et emploi

BPA recrute activement des candidats issus de la diversité et se positionne en tant qu'alliée pour mettre fin à l'oppression dans nos communautés. L'entreprise prendra des mesures pour assurer une sensibilité culturelle et raciale dans ses services.

BPA accepte toute personne qui s'identifie comme une femme, un homme, une femme trans, un homme trans, une personne bispirituelle, une personne de genre ou une personne non-binaire. Cela vaut pour tous les aspects de l'emploi.

BPA veille à ce que ses procédures de fonctionnement s'attaquent aux obstacles systémiques à un engagement total de la communauté. Cela comprend la publication dans divers médias de nouvelles offres d'emploi et de programmes, ainsi que le recrutement de membres de communautés diverses au sein de notre conseil d'administration et de notre personnel.

Services

BPA rend ses services accessibles aux membres des diverses communautés sans discrimination et veillera à ce que la prestation de services soit réalisée de façon exempte de harcèlement, discrimination ou préjugés.

Formation

BPA veille à ce que les personnes responsables de la prestation des services de l'entreprise possèdent les connaissances, la compréhension et les compétences nécessaires pour travailler avec et servir les membres de diverses communautés, en particulier les communautés soucieuses d'équité, et oblige ses employés à assister aux sessions de formation proposées par l'organisation et d'autres prestataires de services.

Dans la mesure du possible, BPA alloue des coûts de formation annuels sur le sujet de l'équité et la diversité dans le cadre des budgets de son comité de formation UniversiT.

BPA n'autorise pas les incidents ou les comportements discriminatoires et traitera ces questions aussi rapidement que possible.

Procédures

Plainte

Les employés ont la possibilité de déposer des plaintes concernant des conditions qu'ils estiment discriminatoires ou harcelantes. En cas de plainte, BPA respectera les normes suivantes :

- Les dispositions applicables du Code d'éthique et des politiques en matière de prévention de la violence au travail et de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et discriminatoire au travail et traitement des plaintes;
- Les personnes peuvent déposer une plainte conformément au Code d'éthique et aux politiques décrites ci-dessus;

- Toute plainte doit être déposée auprès du Comité d'éthique ou d'un de ses membres qui la traitera diligemment et conduira une enquête le cas échéant;
- Il est interdit d'exercer des représailles à l'encontre des employés pour avoir déposé une plainte ou fourni des informations sur une plainte. Les allégations de représailles sont soumises aux mêmes procédures et conséquences que les plaintes pour discrimination.

Enquête

Le Comité d'éthique entame une procédure d'enquête selon les règles établies dans le Code d'éthique et les politiques en matière de prévention de la violence au travail et de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et discriminatoire au travail et traitement des plaintes.

Le Comité d'éthique peut désigner comme enquêteur un de ses membres ou un tiers et informera la ou les personnes mentionnées dans la plainte dès que possible après avoir reçu ladite plainte. Chaque personne mentionnée dans la plainte a le droit de répondre aux allégations formulées à son encontre.

Les personnes mentionnées comme témoins dans la plainte seront rencontrées.

Réparation : règlement et action disciplinaire

À la fin de l'enquête, l'enquêteur rédigera un rapport écrit décrivant les conclusions de l'enquête.

L'enquêteur peut tenter une médiation pour résoudre une plainte à tout moment avant ou pendant l'enquête, avec la permission du plaignant et du mis en cause. Tous les efforts seront faits pour établir une résolution à l'amiable qui soit acceptable à la fois pour le plaignant et le répondant.

Si un incident discriminatoire ou raciste est découvert, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourront être prises. Plus précisément, l'enquêteur peut recommander l'une des mesures suivantes, en fonction de la gravité des constatations :

- Exiger du défendeur qu'il présente des excuses verbales ou écrites;
- Émettre une réprimande verbale ou écrite avec copie au dossier personnel du défendeur; ou
- Recommander d'autres sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

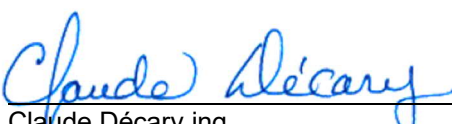
Si les conclusions n'appuient pas la plainte, BPA peut :

- Offrir une formation ou une meilleure communication ; ou
- Recommander qu'aucune autre mesure ne soit prise.

Confidentialité

Toutes les parties à une plainte doivent préserver la confidentialité de l'affaire.

L'enquêteur ne divulgue des informations qu'à ceux qui ont un besoin légitime de savoir.



Claude Décary ing.
Président du Conseil d'administration