



Politique d'équité, de diversité et d'inclusion

Table des matières

INTRODUCTION.....3

POLITIQUE RELATIVE À LA SUPPRESSION DES OBSTACLES LIÉS À L'« EXPÉRIENCE CANADIENNE ».....3

DÉCLARATION SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES4

POLITIQUE SUR LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL4

RÉTROACTION.....5

HISTORIQUE DES DOCUMENTS5

Introduction

L'engagement à adhérer aux normes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) est une priorité absolue pour Fedcap Canada. Il est ancré dans l'objectif de constituer une main-d'œuvre véritablement représentative dans toutes les sections de l'organisation. Nous croyons que la diversité et le travail en faveur de l'équité et de l'inclusivité sont d'une importance capitale, surtout en tant qu'organisme de services sociaux sans but lucratif. Nous nous engageons à créer un milieu de travail où tous les employés se sentent bienvenus et appréciés à leur juste valeur.

À ce titre, Fedcap Canada souscrit à la conviction que :

1. Toute personne a droit à un traitement équitable en matière d'emploi.
Personne ne devrait faire l'objet de discrimination, dans l'emploi ou autrement, pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, la situation familiale, l'état matrimonial ou un handicap (ou tout autre motif protégé par la loi).
2. La diversité est une force, dans notre nation, nos communautés et au sein de notre organisation. Nous ne pouvons que profiter des expériences, des compétences et des perspectives variées d'une main-d'œuvre diversifiée.
3. Comme le stipule la Déclaration universelle des droits de l'homme : « la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ». ^[1]

À ce titre, Fedcap Canada cherche à sensibiliser les employés, les représentants et le personnel à leurs droits et responsabilités conformément à notre politique d'équité, de diversité et d'inclusion et à d'autres politiques connexes - une sensibilisation qui incite le personnel à cocréer une culture de travail qui accueille chaleureusement toutes les personnes, qui soutient l'égalité des chances face à l'emploi et qui prévient l'intimidation, le harcèlement, la victimisation et la discrimination. À cette fin, nous formons nos employés à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, au harcèlement et à la violence en milieu de travail, et à la création d'organisations adaptées à la culture.

Voici les politiques actuelles de Fedcap Canada relativement à l'EDI :

Politique relative à la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »

Fecap Canada s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi aux nouveaux arrivants au Canada. Ceci est conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario^[2] qui institue comme politique publique en Ontario la reconnaissance de la dignité et de la valeur inhérentes de chaque personne et l'égalité des droits et des chances sans discrimination. En tant qu'organisme dont la mission est d'aider les personnes à trouver un emploi durable et significatif et qui fournit des services aux nouveaux arrivants, nous reconnaissons l'importance de créer une culture d'accueil pour les

nouveaux arrivants au sein de notre propre milieu de travail. Cela commence par nos pratiques d'embauche et d'emploi.

Bien que les candidats doivent être autorisés à travailler en Ontario, Fedcap Canada, conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, n'exige pas des candidats qu'ils aient une expérience professionnelle antérieure au Canada pour être considérés pour un emploi. Nous ne supposerons pas non plus qu'un candidat ne réussira pas dans un emploi particulier parce qu'il n'a pas d'expérience canadienne. Ces mesures montrent que nous attachons de l'importance à la contribution des nouveaux arrivants à Fedcap Canada et elles visent à éliminer les obstacles à l'emploi au sein de notre organisme.

Déclaration sur l'égalité de traitement des personnes handicapées

Fedcap Canada veille à ce que les personnes handicapées bénéficient du même accès aux possibilités de travail que leurs homologues non handicapés. Cela ne comprend pas seulement l'emploi initial, mais, plus important encore, l'emploi durable. En effet, Fedcap Canada estime que les personnes handicapées méritent tout autant de trouver un emploi à temps plein sur sa liste d'emplois organisationnelle.

Fedcap Canada adhère à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*.^[3] La LAPHO fournit des normes juridiques auxquelles tous les organismes doivent se conformer, et sert également de guide alors que nous cherchons à être aussi inclusifs que possible pour les personnes handicapées à tous les niveaux de notre organisme. L'un des aspects clés est la norme d'accessibilité à l'emploi, qui garantit l'égalité des chances, l'intégration, la dignité et l'autonomie à tous les employés au sein de Fedcap Canada. On trouvera des renseignements plus détaillés, y compris notre processus d'adaptation, dans notre politique d'accessibilité.

Politique sur la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail

Conformément à la partie III.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*^[4], Fedcap Canada a élaboré une politique exhaustive sur la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail et s'y conforme.

Fedcap Canada adhère aux définitions de la discrimination et du harcèlement du *Code des droits de la personne* de l'Ontario^[5]. La discrimination « comprend, mais non exclusivement, un acte, un système ou un comportement différentiel qui établit une distinction entre des personnes ou des groupes, impose un désavantage ou refuse un avantage en matière d'emploi sur la base de tout motif protégé ». Elle définit le harcèlement comme « le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires [agaçants ou provocants] lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Le harcèlement peut être fondé sur n'importe quel motif de discrimination.

Fedcap Canada indique clairement à ses employés qu'il est de notre responsabilité collective de maintenir un environnement sûr et inclusif, et que nous ne tolérerons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence au sein de notre organisme. Lorsqu'il est établi qu'un employé de Fedcap Canada a enfreint cette politique, il peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Rétroaction

Fedcap Canada se consacre à l'apprentissage, à la croissance et à l'amélioration continue dans les domaines de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Nous accueillons et invitons les commentaires sur la façon dont nous reflétons l'EDI au sein de notre organisme.

Veuillez envoyer vos commentaires et vos questions à contact.us@fedcapcanada.ca
contactez.nous@fedcapcanada.ca

Références

[1] <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

[2] [https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-liés-à-l' « expérience-canadienne »](https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-suppression-des-obstacles-liés-à-l'«%20expérience-canadienne%20»)

[3] <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>

[4] <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>

[5] <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>

Historique des documents

La présente politique sera révisée au moins une fois par an pour répondre à tout changement. Cette politique est la propriété de l'équipe de direction de Fedcap Canada.

Version	Date	Détails des modifications	Auteur/réviseur	Approuvé par	Date d'approbation	Date du prochain examen
1.0		Nouvelle politique	Robert Robinson	Marcia Salovitz; Grant Collins		1 ^{er} oct. 2021
2.0	Ébauche	Mise à jour complète	J. McIsaac	J. Wellings J. Lawton	22 mars 2022	22 mars 2022