



Politique sociale

POUR LA DIVERSITÉ CONTRE LA DISCRIMINATION

G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc..
Route du Village 17, 1464 Chavannes-le-Chêne, Suisse

&

G.A.V. Gestion Administrative Virtuelle Inc
4950 Chem. Queen Mary, Montréal, QC H3W 1X2

Table des matières

1.	Introduction et mise en contexte.....	3
2.	Engagement pour la diversité et contre la discrimination.....	3
3.	Définitions	3
4.	Embauche et emploi	4
5.	Services offerts.....	5
6.	Communication.....	5
7.	Formation.....	5
8.	Plaintes.....	5
9.	Enquêtes.....	6
10.	Réparations.....	6
11.	Conservation des sanctions.....	7
12.	Confidentialité	7
13.	Mises à jour.....	7
14.	Sources	7

1. Introduction et mise en contexte

Aujourd'hui, la différence de chacun et de chacune est une réalité reconnue. Chez G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc., nous sommes conscients des contrecoups visibles et invisibles que nos actions peuvent avoir sur les personnes et les groupes issus de la diversité sociale.

Avec cette politique pour la diversité et contre la discrimination, nous souhaitons soutenir l'effort collectif pour mettre fin à la discrimination sous toutes ses formes.

Nous souhaitons encourager chaque être humain à s'épanouir et à afficher sa vérité dans la paix et la sécurité.

2. Engagement pour la diversité et contre la discrimination

Chez G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc., nous sommes engagés à adapter nos procédures de gestion et d'opérations pour protéger et promouvoir la diversité sociale. Nous respectons la diversité au sein de notre entreprise, chez nos partenaires et notre clientèle ainsi que dans la société.

Aucune forme de discrimination ne sera tolérée au sein de nos activités. Nous nous engageons à respecter les lois en vigueur en matière de discrimination dans tous les pays où nous sommes en activité.

Au sein de G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc., la personne responsable de veiller à la bonne application de cette politique est Mélanie Ruffier, directrice générale.

3. Définitions

Voici quelques définitions pratiques des termes utilisés pour mieux comprendre cette politique.

Client : terme qui désigne une personne ou une entreprise qui bénéficie des services offerts par G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc.. moyennant une rétribution.

Défendeur : terme de pratique légale qui désigne la personne visée par l'objet d'une plainte.

Discrimination : selon la Commission canadienne des droits de la personne (*qu'est-ce que la discrimination ?*, 2022) : « la discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ».

Les motifs de discrimination peuvent être basés sur :

- la race,
- l'origine nationale ou ethnique,
- la couleur de la peau, des yeux, des cheveux, etc.,

- la religion,
- l'âge,
- le sexe,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité ou l'expression de genre,
- l'état matrimonial,
- la situation de famille,
- la déficience,
- les caractéristiques génétiques,
- une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation sociale ou d'une suspension du casier judiciaire.

Diversité : le dictionnaire Larousse (s.d.), définit la diversité comme « [des personnes] qui diffèrent les [unes] des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent [...] ».

Employé : terme qui définit toute personne qui effectue un travail pour G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc.. en échange d'un salaire.

Personne fautive : terme qui définit une personne ayant été reconnue comme responsable d'une faute.

Gestionnaire : terme qui définit toute personne au sein de G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc.. qui effectue des tâches de gestion administrative au sein de l'entreprise et qui est responsable d'employés.

Partenaire : terme qui définit toute personne ou entreprise qui collabore aux opérations de G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc.. en échange de services offerts ou de rétribution financière.

Plaignant : terme de pratique légale qui désigne la personne qui dépose une plainte.

Témoin : toute personne qui a vu, entendu ou prit conscience d'un évènement discriminatoire.

4. Embauche et emploi

Chez G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc., nous nous engageons à offrir, à toute personne qui souhaite offrir sa candidature, un processus de sélection juste et équitable. En ce sens, nous nous engageons à fournir le matériel ou les services nécessaires pour garantir une participation juste et équitable à toutes les personnes candidates.

Au besoin, nous fournissons à tout employé.e ou gestionnaire le matériel et les outils adaptatifs nécessaires pour effectuer les tâches qui lui sont confiées.

5. Services offerts

Nous offrons des services à toute personne ou entreprise qui en fait la demande à la hauteur de notre capacité. Tout motif de discrimination n'est pas toléré pour justifier un refus de service à une personne ou à une entreprise qui en fait la demande.

6. Communication

Nous nous engageons à fournir tous les efforts nécessaires afin de communiquer de manière inclusive avec notre clientèle et la population ciblée par les services offerts par notre entreprise.

Tout propos discriminatoire ne sera pas toléré au sein des communications internes et externes de l'entreprise.

7. Formation

Nous présentons des formations sur la diversité à tout notre personnel. Nous souhaitons informer nos employé.e.s sur le phénomène de la discrimination et sur les comportements qui peuvent porter préjudice aux personnes issues de minorités sociales. Nous souhaitons ainsi prévenir les comportements ou les décisions discriminatoires.

8. Plaintes

Toute personne qui croit avoir été lésée par un comportement discriminatoire a le droit de porter plainte. Aucune représailles contre la plaignante ou le plaignant ne peuvent être engagées. Ce droit est protégé par la loi.

Si vous croyez avoir subi, ou avoir été témoin, d'un acte discriminatoire, veuillez d'abord discuter de la situation avec la direction générale.

Pour déposer une plainte officielle, veuillez suivre les étapes présentées ci-dessous. Il n'y a aucune date limite pour déposer une plainte. Cependant, vous devrez justifier les raisons pour lesquelles vous déposez la plainte plus de 6 mois après l'incident.

Étape 1. Pour déposer une plainte officielle, vous serez invité à rédiger une déclaration écrite des événements. Cette déclaration doit contenir :

- la description concise des événements,
- la date de l'évènement,
- le lieu de l'évènement,
- le nom complet de la personne ou des personnes impliquées,
- le nom du témoin ou des témoins présents ou potentiels.

Vous devez signer et dater cette déclaration.

Étape 2. Votre déclaration doit être remise à la direction générale. Elle sera responsable de mener l'enquête ou de nommer un.e responsable externe. Conservez une copie de cette déclaration dans vos dossiers personnels.

Si la plainte concerne directement la direction générale, que vous avez abordé la situation avec cette dernière et que vous pensez être victime de discrimination, veuillez déposer une plainte. Au Canada, portez plainte à la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse web suivante :

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/deposer-une-plainte>. Et en Suisse, veuillez déposer une plainte pénale auprès de la police ou du Ministère publique.

9. Enquêtes

La direction générale doit entamer, ou déléguer, la procédure d'enquête dans les 4 jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte.

La personne ou les personnes concernées par la plainte seront avisées de l'enquête dans les plus brefs délais. Chaque personne concernée par la plainte a le droit de répondre aux allégations qui sont formulées à son endroit.

Les témoins seront interpellés en temps et lieu pour raconter leur version des événements.

10. Réparations

À la fin de l'enquête, la personne responsable de l'enquête devra rédiger un rapport qui décrit les conclusions de l'enquête.

Le rapport sera présenté à la personne plaignante ou aux personnes plaignantes, ainsi qu'aux personnes directement concernées. Ces personnes auront le droit de commenter la présentation et de s'exprimer. Aucune copie du rapport d'enquête ne sera distribuée. Cette mesure vise la protection des informations confidentielles.

Avant et pendant l'enquête, le responsable de l'enquête peut proposer une entente à l'amiable. Cette mesure peut être appliquée uniquement si le plaignant et le défendeur le permettent.

Si le résultat de l'enquête détermine qu'un incident discriminatoire a eu lieu, les mesures disciplinaires appropriées seront appliquées envers la personne fautive. Le responsable de l'enquête peut recommander des mesures à appliquer. Si la direction générale juge que les mesures proposées par l'enquêteur.se ne sont pas appropriées, d'autres mesures peuvent être employées à sa discrétion.

Toute personne qui dépose une plainte vexatoire ou extravagante peut être soumise à une sanction.

11. Conservation des sanctions

Si un employé est sanctionné à la suite d'une enquête, la sanction sera conservée dans son dossier personnel. Tout document relatif à l'enquête sera conservé dans un fichier indépendant et appartient entièrement à l'entreprise.

12. Confidentialité

Tout motif de plainte et processus d'enquête est confidentiel. Chez G.A.V. Gestion administrative virtuelle Sàrl & Inc., nous nous engageons à ne divulguer aucune information personnelle sur le plaignant, le défendeur, le, ou les, témoin ou l'évènement qui ont fait l'objet d'une enquête. Seulement les personnes concernées seront avisées en temps et lieu sur leurs rôles et responsabilités par les autorités responsables. En tout temps, aucune violation de la confidentialité ne sera tolérée.

13. Mises à jour

Cette politique sera révisée et mise à jour tous les 2 ans pour en assurer la pertinence et l'exactitude.

14. Sources

Larousse, É. (s. d.). Définitions : Diversité — Dictionnaire de Français Larousse. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diversit%C3%A9/26145#:~:text=Ensemble%20des%20personnes%20qui%20diff%C3%A8rent,la%20diversit%C3%A9%20dans%20l%27%80%99entreprise.>

Qu'est ce que la discrimination ? | Commission canadienne des droits de la personne. (2022, 14 juin). <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination>