



Déclaration de non-discrimination

IEEE s'engage à respecter le principe selon lequel toute personne a droit à l'égalité d'accès aux programmes, aux installations, aux services et à l'emploi sans égard aux caractéristiques qui sont sans lien avec sa capacité, son rendement ou ses qualifications, comme le stipulent les lois applicables ou la politique d'IEEE.

IEEE interdit toute discrimination, tout harcèlement et toute intimidation visant une personne et fondée sur son âge, son origine, la couleur de sa peau, son handicap ou son incapacité, son origine nationale, sa race, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle ou affective, son identité sexuelle, son apparence, ses affiliations politiques, son état matrimonial, son statut de vétéran ou toute autre caractéristique protégée par la loi. IEEE s'attend à ce que ses employés, ses bénévoles, ses membres et toute autre personne qui lui est associée, lorsque ces personnes travaillent pour IEEE ou participent à des activités ou à des événements connexes à IEEE, maintiennent un environnement libre de toute discrimination, y compris de tout harcèlement, de toute intimidation ou de toutes représailles.

Définitions :

La discrimination se définit comme le fait de traiter différemment une personne, de sorte que le traitement subi a des répercussions préférentielles ou négatives en raison de caractéristiques semblables ou du fait que ces personnes appartiennent à des groupes particuliers, à moins que cette différence de traitement ne soit raisonnable, essentielle et directement liée aux activités commerciales d'IEEE.

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il se définit comme toute conduite ou tout comportement ayant pour but d'interférer de façon déraisonnable avec la participation d'une personne aux activités IEEE ou visant à créer un milieu intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement survient lorsque la soumission à une telle conduite ou son rejet constitue, de façon explicite ou implicite, une condition à la participation d'une personne aux activités d'IEEE ou est utilisé comme facteur déterminant de la prise de décisions pouvant avoir des répercussions sur la relation entre cette personne et IEEE.

L'intimidation est une forme de harcèlement. Elle consiste à mener une campagne continue et systématique de destruction interpersonnelle contre une personne ou un groupe de personnes, campagne que toute autre personne raisonnable jugerait hostile, offensante et sans lien avec les intérêts commerciaux légitimes d'IEEE, selon l'une des classes protégées indiquées ci-dessus. Elle comprend généralement une succession d'incidents survenus sur une longue période, y compris un traitement qui vise, de façon persistante, à provoquer une autre personne, à faire pression sur elle, à l'effrayer, à l'intimider ou à la rendre mal à l'aise.

Les représailles se définissent comme toute mesure punitive prise contre une personne qui exerce son droit d'employé ou ses autres droits conférés par la loi en dénonçant en toute bonne foi aux autorités appropriées toute infraction aux lois ou qui participe à des procédures administratives ou judiciaires à titre de demandeur, de plaignant ou de témoin.

Médiation et application :

Le service des ressources humaines d'IEEE a pour principale responsabilité de superviser l'application de la présente politique, notamment la résolution des plaintes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de représailles. Toute personne qui croit avoir été victime de discrimination ou de harcèlement illicite doit communiquer avec le directeur du personnel d'IEEE – Ressources humaines à l'adresse e.davis@ieee.org ou par téléphone au +1 732 465 6434 ou par courrier à l'adresse : IEEE Human Resources, 445 Hoes Lane, Piscataway, NJ, USA.

Une enquête sera alors entreprise dans l'objectif de rendre une décision fondée sur ces allégations. Une telle enquête pourra être menée par le personnel d'IEEE, par des avocats, par des bénévoles, par des enquêteurs privés ou par toute autre personne jugée qualifiée pour ce faire. Si cette enquête met à jour des preuves de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles, IEEE fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou les représailles prennent immédiatement fin et ne se reproduisent pas. Le plaignant sera également avisé des mesures correctives ayant été mises en œuvre à la suite de cette décision. Des sanctions disciplinaires découlant de toute infraction à une politique, allant d'un avertissement disciplinaire au renvoi ou à l'expulsion d'IEEE, seront imposées conformément aux politiques applicables d'IEEE. Le président d'IEEE sera mis au courant de toutes les allégations. Si la plainte a été portée contre le président d'IEEE, le conseil d'administration d'IEEE sera alors avisé des allégations.

IEEE interdit les représailles et dissuade l'adoption de tout comportement pouvant être perçu comme étant une mesure de rétorsion. Les représailles constituent une violation distincte à la politique d'IEEE et peut entraîner une sanction disciplinaire indépendante de l'issue de la plainte.