

Règlements du personnel Frontier Lodge

Frontier Lodge fournit l'accès à l'égalité en emploi et occasions de bénévolat à personnel et aux postulants sans tenir compte de la race, la couleur, la religion, l'origine, le sexe, l'âge, les handicaps ou le statut de vétéran – sauf dans les situations où l'âge ou le sexe sont des exigences occupationnelles (par exemple, pour le moniteurs de chalets ou pour atteindre les exigences d'âge minimum).

Le moniteur et le personnel de camp sont les outils principaux via lesquels Frontier Lodge communique ses objectifs, ses buts et sa philosophie aux campeurs. Le moniteur doit connaître et suivre les règlements qui suivent :

1. Bien-être du campeur: La responsabilité principale de chaque membre du personnel est la santé et le bien-être du campeur. Chaque membre du personnel doit prendre soin de respecter la vie privée de chaque campeur. La punition corporelle et tout contact sexuel entre le personnel et les campeurs est inapproprié et engendre le congédiement. Une attention particulière doit être prise lorsque le membre du personnel est seul avec un campeur (hors de vue d'autres membres du personnel). Ceci est pour la protection du campeur et du membre du personnel, ainsi que celle du camp.
2. Installations : Tous les membres du personnel sont responsables du soin des installations et de l'équipement. Les véhicules et les animaux du camp ne sont pas disponibles pour l'usage personnel sans l'approbation préalable du superviseur du personnel. L'usage non-autorisé de l'essence du camp, les outils, l'équipement ou les provisions est interdit. Les téléphones payants sont disponibles pour les appels personnels et doivent être utilisés durant les temps libres. Les téléphones du camp sont pour les affaires du camp seulement.
3. Temps libre : Les temps libres sont prévus aussi régulièrement que possible, mais selon la programmation du camp. Au moins 2 heures seront libres à chaque jour pour les membres du personnel qui sont responsables de jeunes. Un plan pour les soins des jeunes pendant ces temps libres devrait être discuté avec le superviseur des membres du personnel.
4. Alcool/Tabac/Substances contrôlées : L'alcool et les substances contrôlées ne sont pas permises sur les lieux. De plus, les employés du camp ne peuvent pas retourner au camp après une sortie sous l'influence d'alcool ou de substances contrôlées. Le bri de cette règle entraîne le congédiement immédiat. Frontier Lodge est un camp sans fumée.
5. Relations avec la communauté : Le personnel doit être sensible aux gens qui font partie de la communauté qui entoure le camp. Chaque membre du personnel représente le camp dans ses interactions avec la communauté, incluant son comportement lors des sorties du camp.
6. Pourboires : Nous nous attendons à ce que les membres du personnel traitent tous les campeurs égaux. Il est donc interdit qu'ils acceptent des pourboires des parents ou famille des campeurs.

7. Services médicaux : Une infirmière certifiée fait partie du personnel du camp et les membres du personnel ont accès à ses services selon leurs besoins. Le coût de prescription, visite au médecin ou visite à l'hôpital doivent être couverte par l'assurance personnelle des membres du personnel.
8. Grief : S'il y a désaccord à propos de l'interprétation des règlements du camp ou un grief relié aux tâches ou relations avec des collègues de travail, ceci devrait être discuté avec le superviseur immédiat aussitôt que possible. Si le superviseur immédiat est la cause de ce grief, le membre du personnel peut reporter ce grief au superviseur de celui-ci ou au directeur du camp.
9. Évaluation : Pour aider chaque membre du personnel à compléter ses tâches de façon optimale, il est évalué de façon régulière. Le superviseur immédiat indiquera la fréquence des conférences de supervision, et à la fin de chaque conférence, partagera une évaluation écrite avec l'employé. L'employé et le superviseur signeront alors tous deux l'évaluation et celle-ci sera classée dans le dossier de l'employé. Il n'est pas nécessaire d'attendre sa conférence de supervision pour demander des conseils de son superviseur. La responsabilité principale du superviseur est d'être disponible à régler les problèmes de tous les jours de ses employés.
10. Harcèlement : Frontier Lodge reconnaît que le droit de la personne de vivre sans discrimination inclut l'occasion de travailler et jouer dans un environnement libre de tout harcèlement. Les paroles et le comportement offusquants sont inappropriés et intolérables aux relations harmonieuses qui sont nécessaire pour un bon fonctionnement du camp. Le harcèlement a le potentiel de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensif et peut interférer avec la performance de travail d'un individu, ce qui peut affecter l'emploi de cette personne. Le harcèlement inclut toute formes d'avances importunes, d'insinuations écrites ou verbales, des menaces, des insultes ou des commentaires désobligeants à propos du sexe, l'origine, la race, le credo, la couleur, les ancêtres, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut de vétéran, l'handicap physique ou mental ou les croyances religieuses d'une personne. Des exemples incluent des harcèlements verbaux (épithètes, commentaires désobligeants, blagues dégradantes, insultes, menaces, etc.), du harcèlement physique (attaque, touché inutiles, empêcher le mouvement, interférence physique du mouvement ou travail normal, etc.), et harcèlement visuel (affiches désobligeantes ou dégradantes, cartes, dessins, graffiti, gestes, etc.). Harcèlement sexuel : En plus des conditions ci-hautes, le harcèlement sexuel est défini comme étant des avances sexuelles importunes, des requêtes pour des faveurs sexuelles et un comportement sexuel alors que la soumission à de tels comportements est une condition ou une modalité (implicite ou explicite) d'emploi ET/OU la soumission, ou le rejet, de tels comportement est la raison ou un facteur de toute décision face à l'emploi d'un individu.

Tout employé qui a des questions ou inquiétudes à propos de toute forme de discrimination ou harcèlement est encouragé de l'amener à l'attention de leur superviseur immédiat ou du directeur du camp. Tout individu qui harcèle un autre individu sera sujet de discipline. Les personnes qui sont victimes d'harcèlement devraient signaler le

harcèlement au superviseur approprié. Les superviseurs qui sont avertis d'harcèlement ou de comportement inapproprié doivent reporter l'incident au directeur du camp.

Note : Ces règles sont conçues pour éclairer la relation employeur/employé et ne devrait pas être considéré en tant que contrat ou garantie d'emploi. Avant de signer ces règles du personnel, soyez sûr de bien comprendre les attentes qui sont placés sur vous. Des attentes et communications claires sont nécessaires pour une expérience plaisante et couronnée de succès. Veuillez rejoindre votre superviseur si vous avez des questions.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

J'accuse réception des règles du personnel de Frontier Lodge et je comprends que ce document supprime tous les documents préalables et toutes autres ententes verbales ou écrites. J'ai lu et compris les règles du camp. Je comprends que les règles pour les programmes de retraites peut être différentes des règles pour les programmes d'été. Je comprends et je suis d'accord que mon emploi est volontaire, ce qui veut dire que j'ai le droit de terminer mon emploi quand je le veux et pour la raison de mon choix, et le camp a ce même droit.

Je vais tenter de comprendre et interpréter les philosophies, objectifs et buts du camp dans mes relations avec les campeurs et le personnel.

Je vais me comporter de manière exemplaire, reconnaissant que je suis un modèle adulte pour mes campeurs. Je vais essayer de toujours démontrer de bonnes valeurs morales dans mon comportement. Je reconnais aussi que mon comportement en dehors reflète aussi sur le camp.

Je vais essayer de toujours dire la vérité, être honnête et juste dans mes communications et interactions avec les campeurs et le personnel, incluant les directeurs.

J'accepte le défi d'aider mes campeurs à devenir plus conscients et responsables envers les autres et la nature, les aidants à augmenter leur confiance en soi et leur compréhension d'eux-mêmes, et de leur apprendre de nouvelles habiletés.

Je ne vais pas utiliser de langage abusif ou des formes de punition corporelle ou l'embarras dans mes interactions avec les campeurs et le personnel.

Je vais accepter les diversifications raciales, nationales, religieuses et culturelles de mes campeurs et je ne vais pas leur imposer mes opinions.

Signature de l'employé _____

Date _____

Signature du directeur de camp _____

Date _____

Signature des parents si moins de 18 ans _____

Date _____