


POLITIQUES ET PROCÉDURES - RESSOURCES HUMAINES

Date originale : 08-12-2015	SUJET: Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) (Anciennement Politique sur la diversité)
Révision #1: 28-11-2016 Révision #2: 17-01-2022	No 24 Section RH
Présenté par : geneviève bich Approuvé par : > Président et chef de la direction 	Date: 17-01-2022 Date: 17-01-2022 DIFFUSION: > Intranet – Politiques et procédures <input checked="" type="checkbox"/> DISTRIBUTION > Tous les employé-e-s de bureau ENTRÉE EN VIGUEUR : 22 mars 2022

N.B. Cette politique privilégie l'utilisation d'un type d'écriture qui permet d'inclure à la fois le genre féminin et masculin à même le texte, communément appelé « écriture épïcène ». Cependant, certains termes seront féminisés vu leur usage commun.

1.0. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

METRO INC., y compris toutes ses sociétés affiliées (« METRO »), s'engage à offrir la meilleure expérience client dans chacune de ses bannières. C'est avec cet objectif en tête que nous mettons tous les efforts en place pour nourrir la santé et le bien-être de notre communauté en offrant un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif qui favorise la performance et l'épanouissement au travail et permet à nos clients de se retrouver tant en matière d'offres de produits que de service à la clientèle. Pour réaliser son engagement et le dépasser, METRO compte sur la meilleure équipe où chaque personne voit ses compétences et différences respectées et valorisées.

1.1. METRO favorise l'équité, la diversité et l'inclusion (ED&I) en offrant notamment un accès égal aux occasions d'emploi et d'avancement et en traitant chaque personne de l'équipe avec dignité et respect afin de créer un environnement de travail qui reflète les communautés que nous desservons.

1.2. Aux fins de cette politique, la « diversité » signifie tout aspect qui peut servir à distinguer des groupes et des gens les uns des autres. Elle réfère au respect et à l'appréciation des différences individuelles. Chacun de nous apporte une perspective différente dans notre environnement de travail; l'ED&I représente une force dont nous bénéficions pleinement quand nous respectons et valorisons nos différences.

1.3. METRO prend donc des mesures de façon continue pour promouvoir l'ED&I en milieu de travail, y compris au sein de la direction de l'entreprise. Chaque geste peut avoir un grand impact en matière d'ED&I.

1.4. Sont expressément interdits chez METRO la discrimination ou le harcèlement fondés sur un des motifs suivants ou tout autre motif prohibé par les lois applicables, et ce, dans toute activité liée au travail, y compris toute pratique de recrutement ou demande d'emploi :

- l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi
- l'ascendance, la couleur, la race
- la citoyenneté
- la condition sociale
- les convictions politiques
- les croyances incluant les croyances religieuses
- l'état civil, matrimonial ou familial (y compris le célibat)
- l'existence d'un casier judiciaire
- le handicap
- l'identité ou l'expression de genre
- la langue
- le lieu d'origine
- l'orientation sexuelle
- l'origine ethnique ou nationale
- le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement)

METRO révisé régulièrement ses politiques et pratiques et prend des mesures pour assurer l'application et la gestion des conditions et des opportunités en milieu de travail conformément aux principes de l'ED&I pour tous les employé·e·s ainsi que les candidat·e·s à un poste d'employé·e.

2.0. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- Reconnaître la diversité des personnes au sein de l'entreprise.
- Promouvoir un environnement de travail diversifié et respectueux, sans discrimination ni harcèlement.
- Offrir des chances équitables à tous les employé·e·s ainsi qu'aux candidat·e·s à un poste d'employé·e.

3.0. DÉFINITIONS

- 3.1 « Allié » et « Alliée » :** Toute personne agissant pour l'inclusion des personnes issues de groupes socio-identitaires différents du sien.
- 3.2. « Dirigeant » et « Dirigeante » :** Tout·e vice-président·e, vice-président·e principal·e, vice-président·e exécutif·ve, ou toute personne détenant un poste équivalent, et le ou la président·e et chef de la direction de METRO.
- 3.3. « Discrimination » :** Se définit comme une distinction, exclusion ou préférence volontaire ou non fondée sur un des motifs auquel fait référence le paragraphe 1.4 de la présente politique.
- 3.4. « Diversité » :** Fait référence à tout aspect qui peut servir à distinguer, par un éventail de différences et caractéristiques uniques, des groupes ou des personnes les uns des autres.

- 3.5. « **ED&I** » : Acronyme faisant référence à l'équité, la diversité et l'inclusion. Ce terme permet d'englober ces trois concepts à part entière afin d'aborder ce concept dans son ensemble.
- 3.6. « **Employé·e·s** » : Ensemble des personnes employées par l'entreprise.
- 3.7. « **Équité** » : L'équité garantit un traitement juste ainsi qu'un accès égal aux opportunités.
- 3.8. « **Inclusion** » : L'inclusion fait référence à l'action de créer un environnement accueillant et respectueux pour toutes les personnes, particulièrement les personnes issues de la diversité.
- 3.9. « **Parties prenantes** » : Toute personne, physique ou morale, interne ou externe, ayant une interaction avec l'entreprise.

4.0. PORTÉE

4.1. La présente politique s'applique à tou·te·s les employé·e·s de METRO. Rien dans la présente politique ne saurait être interprété comme modifiant les conditions d'une entente contractuelle.

4.2. L'inclusion de toutes les personnes renforce la capacité de METRO à bien servir sa communauté. Par le fait même, METRO s'engage à étendre la portée de cette politique en vue de continuer de favoriser des interactions respectueuses, inclusives et non-discriminatoires avec toutes ses parties prenantes.

5.0. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1. Vice-présidence, ressources humaines

- Assurer l'application de la politique.
- Approuver les initiatives, les outils et les processus mis en place pour soutenir la politique et ses objectifs.
- Autoriser les recommandations de la personne responsable de la politique, au besoin.

5.2. Dirigeants, dirigeantes

- Soutenir l'application de la politique et ses objectifs au sein de leur équipe.
- Promouvoir les principes directeurs de la présente politique au sein de l'entreprise.
- S'assurer que tout le personnel de gestion de leur équipe assume son rôle et ses responsabilités quant au respect de la politique et à tout suivi nécessaire.
- Travailler en collaboration avec la personne responsable de la politique ou le service des ressources humaines pour traiter les dossiers pertinents et réviser les recommandations associées.
- La responsabilité et l'autorité ultimes relativement à l'application de la présente politique relèvent du ou de la président·e et chef de la direction.

5.3. Gestionnaires

- Participer positivement aux initiatives et actions en matière d'ED&I.
- Véhiculer des valeurs associées à l'ED&I au sein de leur service et s'assurer que leur environnement de travail reflète ces valeurs.

5.4. Personne responsable de la politique

- Assurer et soutenir la diffusion des renseignements relatifs à la politique au sein de chaque division de METRO et chaque société affiliée.
- S'assurer que les pratiques et les processus en place sont conformes à la politique.
- Recommander des initiatives, des outils et des processus à mettre en place pour soutenir la politique et ses objectifs.
- Travailler en collaboration avec les équipes afin d'accroître la compréhension des besoins des équipes et l'engagement en matière d'ED&I.
- S'assurer d'effectuer le suivi de l'application des décisions.
- Réviser les programmes, les pratiques et les processus qui soutiennent la présente politique afin de proposer des améliorations.

5.5. Employé·e·s

- Agir de manière à être un·e allié·e de la diversité en favorisant, par leurs comportements, paroles et gestes, un climat de respect et d'inclusion.

6.0. DROIT À L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU TRAVAIL

6.1. Les personnes cherchant un emploi et les employé·e·s ont droit à l'égalité des chances chez METRO.

6.2. METRO interdit de traiter qui que ce soit de quelque façon discriminatoire ou ayant un effet discriminatoire fondé sur un des motifs indiqués à la section 1.

METRO s'engage à recenser et éliminer les obstacles à l'emploi ou à la réussite dans un emploi fondés sur les motifs indiqués à la section 1 qui nuisent à toute personne postulant un emploi ou employé·e·s de METRO. Ainsi, lorsque des candidat·e·s à un poste d'employé·e se valent de manière substantielle par leurs compétences, qualifications, aptitudes et expertise, toute décision relative à l'emploi devrait favoriser la diversité.

6.3. METRO se réserve le droit d'avoir des programmes spéciaux visant à améliorer les possibilités d'emploi pour les employé·e·s ainsi que les candidat·e·s à un poste d'employé·e qui ont fait l'objet de restrictions historiques par le passé.

7.0. DÉCISIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI VISÉES PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique s'applique à toutes les décisions de METRO en matière d'emploi, y compris, sans s'y limiter :

- l'accueil et l'intégration
- l'affectation du travail
- l'avancement
- les conditions de travail
- les congés
- la sélection et l'embauche

- l'évaluation
- les offres d'emploi
- le perfectionnement professionnel
- la reconnaissance
- le recrutement
- la rémunération
- les services de soutien
- tout autre domaine connexe

Toute décision dans ces domaines doit être prise en fonction de critères axés sur la compétence et le rendement comme les qualifications, l'expérience et le mérite, sans discrimination fondée sur un motif interdit, et en vue de favoriser la diversité. De surcroît, l'inclusion et l'équité sont à considérer dans la prise de décision.

8.0. INITIATIVES, POLITIQUES ET PROGRAMMES

METRO a mis en place un éventail d'initiatives, de politiques et de programmes pour nous aider à atteindre notre objectif d'offrir un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif sans discrimination ou harcèlement. Ces initiatives, politiques et programmes incluent, sans s'y limiter :

- le code de conduite
- les congés de décès et pour raisons familiales
- les congés parental et de maternité
- l'évaluation du rendement
- les groupes d'employé·e·s issu·e·s de la diversité de METRO
- le Guide d'accueil et d'intégration des nouveaux et nouvelles employé·e·s
- le mentorat et le coaching
- les politiques salariales
- la Politique sur le respect en milieu de travail
- le programme d'aide aux employés et à leurs familles
- le programme de santé et de sécurité au travail
- le Réseau des femmes metro&elles
- la semaine de la diversité
- les vacances

De plus, afin de s'assurer de la présence de candidates aux postes de direction, le groupe de candidature à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une (1) femme.

9.0. SUIVI DE LA POLITIQUE

La présente politique devra faire l'objet d'une révision tous les trois (3) ans afin, entre autres, de s'assurer qu'elle soit toujours adaptée à la réalité de l'entreprise et d'évaluer les progrès réalisés par rapport à la diversité de nos équipes.

10.0. COMMUNICATION DE LA POLITIQUE

METRO veillera à ce que la politique soit bien communiquée à tous les employé·e·s et bien comprise par ces derniers.