

**POLITIQUES ET PROCÉDURES - RESSOURCES HUMAINES**

<b>Date originale</b> : 08-12-2015	<b>SUJET:</b> <b>POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ</b>	
<b>Révision #1</b> :	<b>No 24</b>	<b>Section RH</b>
<b>Présenté par</b> : geneviève bich <b>Approuvé par</b> :	<b>Date: 08-12-2015</b>	<b>DIFFUSION:</b> > Intranet – Politiques et procédures <input checked="" type="checkbox"/>
> Président et chef de la direction > Comité ressources humaines	<b>Date: 16-11-2015</b> <b>Date: 16-11-2015</b>	<b>DISTRIBUTION</b> > Forum 2 <input checked="" type="checkbox"/> > À tous les cadres & prof. <input checked="" type="checkbox"/> > À tous les soutiens admin. <input checked="" type="checkbox"/>

**N.B. L'usage du genre masculin dans ce document inclut aussi le féminin et doit être compris dans le sens de personne.**

**ÉNONCÉ DE PRINCIPE**

Metro inc., y compris son conseil d'administration et toutes ses sociétés en exploitation (« Metro »), s'engage à satisfaire ses clients tous les jours et à gagner leur fidélité à long terme afin d'être le détaillant alimentaire et pharmaceutique le plus performant au Canada.

Pour réaliser son engagement et le dépasser, Metro compte sur la meilleure équipe, ce qui signifie notamment offrir à l'ensemble de nos employés un environnement de travail diversifié où tous voient leurs compétences et différences respectées et valorisées. Promouvoir la diversité c'est traiter chaque employé de façon juste et équitable afin de créer un environnement de travail qui reflète les communautés que nous desservons.

Metro prend donc des mesures de façon continue pour promouvoir la diversité en milieu de travail, y compris au sein de la direction de Metro.

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, entre autres, d'ethnie, de sexe, d'âge, d'origine nationale, de conditions physique ou mentale, d'orientation sexuelle, d'éducation et de religion. Chacun de nous apporte une perspective différente dans notre environnement de travail; la diversité et l'inclusion représentent une force dont nous bénéficions pleinement quand nous respectons et valorisons nos différences.

La présente politique vise à :

- favoriser un environnement de travail diversifié, sans discrimination et harcèlement
- offrir des chances égales à tous les employés et candidats

La discrimination ou le harcèlement fondé sur :

- l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi
- l'ascendance, la couleur, la race
- la citoyenneté
- l'état civil, matrimonial ou familial (y compris le célibat)
- l'origine ethnique ou nationale
- le lieu d'origine
- l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle
- la langue
- un handicap
- les convictions politiques
- le casier judiciaire (en matière d'emploi seulement)
- la conviction ou la croyance religieuse
- le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement)
- l'orientation sexuelle
- la condition sociale
- tout autre motif illicite

aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et/ou de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec est expressément interdit chez Metro dans toute activité liée au travail ainsi que dans toute pratique de recrutement et d'emploi.

Metro passe régulièrement ses politiques et pratiques en revue et prend des mesures pour assurer l'application et la gestion des conditions et des opportunités en milieu de travail conformément aux principes de la diversité pour tous les employés et candidats.

## **1. RESPONSABILITÉ, AUTORITÉ ET PORTÉE**

La présente politique s'applique à tous les employés (« employés ») de Metro. Rien dans la présente politique ne saurait être interprété comme modifiant les conditions d'une entente contractuelle.

La responsabilité et l'autorité ultimes relativement à l'application de la présente politique relèvent du Président et chef de la direction.

## **2. DROIT À L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU TRAVAIL**

Les demandeurs d'emploi et les employés ont droit à l'égalité des chances chez Metro.

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 tout demandeur d'emploi ou employé de Metro.

Ainsi, lorsque des candidats se valent de manière substantielle par leurs compétences, qualifications, aptitudes et expertise, toute décision relative à l'emploi devrait favoriser la diversité.

Metro se réserve le droit d'avoir des programmes spéciaux visant à améliorer les possibilités d'emploi pour les employés et les candidats qui ont fait l'objet de restrictions par le passé.

## **3. 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 :

- les offres d'emploi
- le recrutement
- l'embauche
- l'évaluation
- la rémunération
- la reconnaissance
- l'affectation du travail
- l'avancement
- le perfectionnement professionnel
- les congés
- les conditions de travail
- les services de soutien

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

#### **4. POLITIQUES ET PROGRAMMES**

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

- la Politique sur les conflits d'intérêt et l'éthique professionnelle
- les congés parental et de maternité
- les congés de décès et pour raisons familiales
- les vacances
- la politique visant à contrer le harcèlement
- l'évaluation du rendement
- le mentorat et le coaching
- le programme de santé et de sécurité au travail
- le programme d'aide aux employés et à leurs familles
- la politique salariale
- le réseau des femmes d'affaires de Metro

#### **5. SUIVI DE LA POLITIQUE**

La présente politique et son efficacité seront révisés tous les deux (2) ans afin, entre autres, d'évaluer les progrès réalisés par rapport à la diversité de nos effectifs.

#### **6. COMMUNICATION DE LA POLITIQUE**

Metro veillera à ce que la politique soit bien communiquée à tous les employés et bien comprise par ces derniers.

u:\data\word\politiques\politique sur la diversité\politique sur la diversité (rév 07 12 15).doc