

# Politique sur la diversité, sur l'équité, sur l'inclusion et sur l'appartenance en milieu de travail

---

# Intention

---

La diversité et l'inclusion a toujours fait partie des valeurs de BTB. BTB promouvoit la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance au milieu de travail. Nous croyons que la diversité de nos employés apporte des perspectives et des opinions différentes et intéressantes.

Nous célébrons et accueillons la diversité de tous les employés, parties prenantes et fournisseurs.

BTB a mis en place cette politique pour maintenir son engagement à favoriser un environnement où chacun se sent à sa place et où sa dignité, ses croyances et son identité sont respectées. Pour ce faire, nous continuerons à créer un environnement de travail favorable et une culture inclusive qui encourage des opportunités équitables pour tous les employés en fonction des qualifications et de l'expérience de travail de chaque personne.

## Définitions

---

**Appartenance** : Se sentir soutenu, valorisé et accepté.

**Dignité** : Être traité avec respect.

**Discrimination** : Traiter une personne de façon inégale ou faire une distinction fondée sur des motifs interdits qui entraînent un fardeau, une obligation ou un désavantage qui n'est pas imposé à d'autres ou qui limite l'accès aux possibilités, aux avantages et aux avantages offerts aux autres membres de l'entreprise.

**Diversité** : La présence d'une variété de qualités, d'identités ou d'expériences uniques.

**Équité** : Accès à des possibilités qui sont justes et qui tiennent compte des différentes expériences vécues par une personne en fonction de facteurs protégés par la législation sur les droits de la personne.

**Inclusion** : Créer une culture qui embrasse, valorise et respecte la diversité et soutient tous les membres grâce à des pratiques équitables.

**Micro-agressions** : déclaration, action ou incident considéré comme un exemple de discrimination indirecte, subtile ou involontaire contre les membres d'un groupe marginalisé tel qu'une minorité raciale ou ethnique.

**Motifs interdits** : Les caractéristiques qu'un employeur ne doit pas utiliser comme motifs de discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe en vertu de la législation sur les droits de la personne, comme l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la religion, le handicap, l'origine ethnique, l'état familial, l'état matrimonial, le lieu d'origine, la race, le sexe et l'orientation sexuelle. Parfois appelé caractéristiques protégées.

**Préjugés inconscients** : Les inclinations ou les hypothèses (comme les stéréotypes et les préjugés) qu'une personne peut avoir au sujet des groupes sociaux et identitaires, ou des personnes qui appartiennent à ces groupes.

# Engagement de BTB

---

BTB s'engage à respecter et à suivre les lois pertinentes en matière de droits de la personne, d'équité et de protection de la vie privée afin d'éviter la discrimination fondée sur des motifs interdits. BTB s'engage également à suivre les meilleures pratiques pour améliorer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance dans tous les domaines des opérations de BTB, telles que le recrutement et les promotions. La direction avec la collaboration des ressources humaines fera le suivi et l'analyse de ces meilleures pratiques à chaque année.

BTB souhaite employer une main-d'œuvre culturellement compétente en :

- Fournissant une formation adéquate sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance à ses employés;
- Veillant à ce que les équipes de direction soient formées sur les préjugés inconscients concernant le recrutement, la gestion du rendement et les licenciements.
- Encourageant des attitudes positive à l'égard des différences culturelles.
- Sensibilisant et éliminer les préjugés inconscients et les effets néfastes des préjugés, de la discrimination et des microagressions; et
- Apprenant des personnes ayant des antécédents et des expériences divers.

# Opportunité équitable

---

Les employés ne seront pas discriminés en raison d'une caractéristique protégée qu'ils pourraient détenir par les actions ou les décisions relatives à l'embauche, à la rémunération, à la promotion, aux avantages sociaux, aux affectations de postes, aux transferts, aux mises à pied, au retour des mises à pied, aux programmes ou événements supporter par l'entreprise, ou à toute autre opportunité.

Des possibilités de perfectionnement équitables seront offertes à tous les employés et auront des critères clairs pour les promotions. Les décisions relatives aux employés seront prises en fonction des qualifications et du rendement des employés et de la réussite du processus interne. Une caractéristique protégée ne sera pas utilisée contre une personne en contrepartie d'une promotion, et toute autres opportunités. L'entreprise veillera à ce que les équipes de direction soient correctement formées sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion, et sur la façon d'évaluer et de promouvoir équitablement les employés.

# Accommodement

---

Conformément à la législation sur les droits de la personne, l'entreprise fournira des mesures d'adaptation aux personnes qui en ont besoin. Toute personne ayant besoin de mesures d'adaptation devrait en aviser le service des ressources humaines.

# Formation

---

BTB peut utiliser diverses initiatives de formation pour favoriser les compétences culturelles. Les employés recevront une formation sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance dans le cadre de son intégration et chaque fois que l'entreprise identifiera un besoin d'une mise à jour ou d'une nouvelle formation sur le sujet. Toute la formation sera inclusive et ne sera pas injustement administrée ou refusée aux employés.

# Recrutement

---

BTB s'engage à adopter des pratiques d'embauche justes et équitables et au maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée. L'entreprise et ses gestionnaires d'embauche chercheront toujours à embaucher le candidat le plus qualifié pour un poste. Une caractéristique protégée ne sera pas utilisée contre une personne pendant le processus d'embauche.

L'entreprise veillera à ce que les processus de recherche et d'embauche soient justes et équitables afin que chaque candidat ait une chance équitable tout au long du processus, quelle que soit la caractéristique protégée qu'il puisse détenir. L'entreprise s'assurera que tous les employés qui participeront au processus de recrutement auront reçu une formation sur les préjugés inconscients afin de promouvoir l'objectivité dans leurs décisions d'embauche. Des employés d'origines, d'expériences et d'identités diverses participeront au processus de recrutement et feront des entretiens avec une diversité de candidats, si possible. L'entreprise offrira également toutes les mesures d'adaptation nécessaires et raisonnables aux candidats tout au long du processus de recrutement.

# Processus de traitement des plaintes

---

Si un employé croit que cette politique n'a pas été respectée, il peut déposer une plainte verbale ou écrite auprès du service des ressources humaines ou auprès du Président et chef de direction. La plainte sera examinée et traitée de façon confidentielle.