POLITIQUE
Équité, diversité et inclusion

BPA s'engage pleinement à promouvoir un environnement de travail où l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont au cœur de notre culture et de nos pratiques. Nous croyons que la diversité des talents, des expériences et des perspectives renforce notre capacité à innover et à répondre aux besoins de nos employés, de nos clients et de la communauté.

Nous considérons l'EDI comme un levier essentiel pour le succès de l'organisation. Ensemble, nous travaillons à créer un environnement où chaque employé se sent respecté, inclus et capable de contribuer pleinement à la mission de l'entreprise.

Objectif

L'adoption de cette politique correspond à la volonté de BPA d'offrir à l'ensemble de ses employés un milieu de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire qui valorise l'équité, la diversité et l'inclusion.

Elle fournit des renseignements utiles à la prévention des écarts et offre des solutions concrètes face à des comportements inappropriés.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, stagiaires, ainsi qu'à toutes les personnes en contact avec BPA (clients, fournisseurs, consultants, visiteurs). Elle couvre l'ensemble des activités professionnelles, y compris les événements sociaux ou les déplacements d'affaires.

Politique

BPA s'engage à ne tolérer aucune forme d'exclusion. BPA se donne les moyens de prévenir les comportements inappropriés et de réagir efficacement face aux situations de discrimination fondée sur ; la race, la couleur, le sexe, l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale, le handicap et toute autre caractéristique protégée par la *Charte des droits et libertés de la personne.*

Équité

Nous offrons un environnement où chacun, indépendamment de ses caractéristiques personnelles, a la possibilité de s'épanouir professionnellement.

Promotion de la diversité

Nous favorisons la représentation équitable de toutes les diversités, en tenant compte des spécificités culturelles, sociales et professionnelles, en mettant en place des programmes de recrutement, de formation et de développement professionnels qui visent à attirer et à retenir des talents diversifiés.

Inclusion active

Nous encourageons un environnement où chaque voix est entendue et où les contributions sont respectées et valorisées.

Discrimination

Nous nous engageons à mettre en place des mécanismes clairs et efficaces pour prévenir toute forme de discrimination ou de harcèlement. Nous encourageons une culture du respect mutuel, où la différence est perçue

comme une richesse. La discrimination se définit par une distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison d'une caractéristique personnelle.

Notre engagement

Nous nous engageons à être proactifs dans l'attraction, la sélection et la rétention de talents diversifiés, en donnant à toutes et à tous des chances égales d'intégrer et d'évoluer. BPA souhaite accorder l'égalité des chances en matière d'emploi et s'engage à ce que les membres de l'organisation reflètent la diversité de la population. Pour y arriver, il faut adopter des mesures qui contrent les obstacles systémiques, dont l'expression des biais inconscients, et promouvoir l'inclusion de tous, particulièrement celles de groupes historiquement sous-représentés en matière d'emploi (femmes, autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes en situation de handicap).

En conséquence, BPA s'engage à :

- Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses politiques, de ses processus et de ses outils, notamment pour le recrutement, la sélection, l'accueil, l'intégration, la rétention, le développement ou l'avancement de ses employés;
- S'assurer d'offrir un milieu de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Favoriser la représentation équitable de toutes les diversités, en tenant compte des spécificités culturelles, sociales et professionnelles.

Rôles et Responsabilités

Comité de direction de BPA

Le comité de direction approuve la stratégie et tout plan d'action en équité, diversité, inclusion. Il fait la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion à travers toutes les activités de BPA et suit annuellement les progrès de la mise en œuvre des plans d'action.

Communauté de BPA

Tous les membres de la communauté de BPA doivent se sentir concernés par les enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Chaque membre a la responsabilité de :

- Contribuer au maintien d'un milieu de travail et de vie sain et respectueux, qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion, en conformité avec les principes directeurs de la présente Politique;
- Se comporter de façon respectueuse et appropriée en toutes circonstances;
- Assumer la responsabilité de leurs actes, réactions et comportements et leurs conséquences pour les autres;
- Être vigilant et signaler de bonne foi à la personne responsable, toute situation de discrimination les concernant ou dont ils sont témoins.

Gestionnaires

Les gestionnaires doivent promouvoir ouvertement l'équité, la diversité et l'inclusion, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de BPA. Ils sont responsables de l'application de la présente Politique et doivent encourager les comportements inclusifs :

- Promouvoir, sensibiliser son équipe de travail à l'importance de l'équité, la diversité et l'inclusion, et aux recours disponibles;
- Prendre les mesures appropriées afin de prévenir et de corriger toute situation pouvant enfreindre la politique d'ÉDI en collaboration avec les Ressources Humaines;

Équipe des Ressources Humaines

Le département des Ressources Humaines est responsable de ce qui suit :

- Sensibiliser et informer les employés et les gestionnaires du contenu de la présente politique;
- Consulter les gestionnaires et leur fournir des conseils;
- Conseiller les employés quant à leurs droits et options;
- Recevoir les plaintes/signalements et voir à ce que des mesures appropriées soient prises;
- Procéder à des enquêtes (ou la confier à un enquêteur externe) au besoin et travailler en collaboration avec les personnes concernées.

Procédure de signalement et de traitement des plaintes

Si vous êtes victime ou témoin de comportements que vous considérez comme de la discrimination, nous vous encourageons à les signaler immédiatement à votre gestionnaire ou à toute autre personne en autorité avec qui vous vous sentez à l'aise, ainsi qu'au Département des ressources humaines.

Veuillez consulter notre Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail pour prendre connaissance des étapes à suivre.

Les gestionnaires qui reçoivent une plainte, qu'elle soit verbale ou écrite, ou qui observent un comportement inapproprié, doivent en informer immédiatement le Département des ressources humaines pour une prise en charge rapide de la situation.

Aucunes représailles ne seront tolérées envers ceux qui dénoncent de bonne foi ou collaborent à une enquête.

Ressources

Nous vous invitons à communiquer avec notre programme d'aide aux employés afin d'obtenir le support nécessaire.

Nous assurons un suivi constant des progrès réalisés en matière d'EDI. Des indicateurs clairs sont mis en place pour évaluer l'efficacité de nos actions et garantir que nos objectifs sont atteints.