

POLITIQUE ÉDI

(ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION)



ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} MAI 2023

TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIFS	3
PORTÉE	3
DÉFINITIONS	4
NOTRE STRATÉGIE ET NOS ENGAGEMENTS	5
NOS ATTENTES	6
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	7
PROCESSUS D'INTERVENTION	7
MÉCANISMES DE SUIVI	9

OBJECTIFS

La présente politique vise à valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'à prévenir toute forme de discrimination au sein de l'entreprise. Elle s'appuie sur la Charte des droits et libertés de la personne et sur la Loi sur les normes du travail.

Les objectifs sont:

- Offrir à chaque personne travaillant pour **YLA Architecture** la possibilité de s'épanouir sans obstacles, de développer ses compétences et son plein potentiel dans un environnement sûr, innovant et dynamique.
- Chercher à acquérir des perspectives, des expériences et des connaissances diverses afin de développer les compétences nécessaires pour intégrer des pratiques inclusives dans tout ce que fait **YLA Architecture**.
- Faire d'**YLA Architecture** un environnement sain, exempt de harcèlement, de discrimination et qui assure la dignité et l'autonomie de chaque membre du personnel, ainsi que de chaque fournisseur et client.

PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les membres d'**YLA Architecture**, qu'il s'agisse d'employé·e·s, de cadres, de fiduciaires ou de tiers en relation avec l'entreprise. Ceci inclut les client·e·s, les fournisseurs et les consultant·e·s.

Cette politique vise à intégrer les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes les sphères d'activité, ainsi que dans les communications durant la période de travail et tous les événements liés au travail.

DÉFINITIONS¹

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut social, le statut d'immigration, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, l'ethnicité, le lieu d'origine, la culture, la situation socioéconomique, les convictions politiques ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérales et provinciales.

L'égalité signifie qu'on jouit de la liberté de concevoir et de faire des choix sans être entravé par les stéréotypes, les rôles et les préjugés; que les comportements, les aspirations et les besoins différents des gens sont pris en compte, valorisés et appréciés de manière égale.

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour chaque personne et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité.

L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. Elle exige également des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous et toutes.

¹ https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf

NOTRE STRATÉGIE ET NOS ENGAGEMENTS

YLA Architecture s'engage donc à:

- Donner à chacun une chance égale de travailler et de se développer au sein de l'entreprise.
- Diversifier les talents en favorisant le recrutement de personnes sous-représentées, ce qui inclut les femmes, les minorités visibles, les autochtones, les personnes ayant une diversité de genre et les personnes en situation de handicap.
- Se tenir au courant des questions et des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et en éduquer et former tous les membres.
- Encourager toute personne qui pense faire l'objet d'une discrimination dans le cadre de cette politique à dénoncer afin que l'entreprise puisse corriger la situation.
- S'assurer que le traitement des plaintes restera un processus confidentiel.
- Adapter les aménagements pour les personnes qui en font la demande, lorsque possible.
- Encourager et sélectionner lorsque possible des fournisseurs et des consultant·e·s externes qui possèdent une politique d'ÉDI.

NOS ATTENTES

Dans toutes ses différentes sphères d'activité, **YLA Architecture** ne tolère aucune forme d'exclusion pour des raisons discriminatoires telles que : l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle,

la couleur, l'ethnie, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou toute autre raison décrite dans les chartes fédérale et provinciale des droits et libertés.

Pour assurer l'application des principes directeurs et des engagements énoncés dans cette politique, **YLA Architecture** demande à tous les membres de son équipe d'adopter les comportements suivants :

- Respecter tous les membres et fournisseurs d'**YLA Architecture** dans leur diversité sous toutes les formes.
- Faire preuve d'ouverture d'esprit ; écouter les besoins des autres personnes et être capable de s'adapter aux différentes réalités.
- Remettre en question les processus et pratiques existants qui ne sont pas favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion de manière constructive.

Tou-te-s les employé-e-s et fournisseurs sous contrat avec **YLA Architecture** sont supposés connaître cette politique et se conformer aux exigences et obligations qu'elle contient.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La direction

La direction approuve la stratégie relative à l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle encourage l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes les activités d'**YLA Architecture** et supervise les progrès de la mise en œuvre de cette politique.

Les membres

Tous les membres d'**YLA Architecture** doivent prendre au sérieux l'équité, la diversité et l'inclusion. Chaque personne a la responsabilité d'aider à favoriser un environnement sain et respectueux, où la diversité, l'équité et l'inclusion sont valorisées, et en accord avec les principes directeurs de cette politique. Toute situation (observée ou vécue) contraire aux attentes énoncées dans cette politique doit être signalée de bonne foi à la direction.

PROCESSUS D'INTERVENTION

Initiative personnelle

Les conflits peuvent naître de problèmes de communication. Dans certains cas, une clarification ou une explication peut permettre de résoudre les conflits de manière rapide, efficace et satisfaisante. Dans ce contexte, lorsqu'une personne est affectée par une action, une parole ou une situation qui va à l'encontre des comportements attendus dans cette politique, elle peut tenter de résoudre la situation de sa propre initiative en communiquant son malaise à la ou aux personnes responsables. La personne doit indiquer le comportement dont elle se plaint, l'effet négatif qu'il a sur elle et son désir de faire cesser ce comportement

ou cette situation. Les personnes concernées par la situation sont encouragées à s'expliquer dans le cadre d'un dialogue ouvert et respectueux en vue de résoudre le différend.

Soutien à la gestion

En cas d'échec ou si le contexte ne se prête pas à la démarche d'initiative personnelle, la personne concernée par une action, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits dans la politique peut demander l'aide d'un·e membre de la direction pour tenter de faciliter la communication entre les personnes concernées.

Plaintes et rapports

Si une personne affectée par un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits dans la politique ne parvient pas à résoudre la situation par son initiative personnelle, avec ou sans le soutien d'une personne en autorité, ou si le contexte ne se prête pas à un tel mode de résolution des conflits, elle peut signaler la situation par une plainte écrite officielle remise à la direction.

Enquête

Si nécessaire, la direction peut ouvrir une enquête de manière opportune et objective ou confier la responsabilité à une partie prenante externe si elle détermine qu'un comportement inacceptable contraire à la politique a eu lieu.

Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'un comportement inacceptable a eu lieu, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite. La personne présumée contrevenante pourrait être suspendue pendant l'enquête.

Les personnes concernées seront informées de la conclusion de ce processus.

Mesures disciplinaires

Toute personne qui commet une violation significative des comportements attendus décrits dans cette politique peut être soumise à des mesures disciplinaires appropriées selon les règlements en vigueur chez [YLA Architecture](#). La détermination de l'action appropriée tiendra compte de la gravité et des conséquences de l'action ou des actions, ainsi que des antécédents de la personne qui a commis l'action ou les actions.

Toute personne qui porte de fausses accusations dans l'intention de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

MÉCANISMES DE SUIVI

Confidentialité

Toutes les informations relatives à un rapport, une mesure disciplinaire ou un processus de plainte, ainsi que l'identité des personnes impliquées, sont traitées de manière confidentielle et dans le cadre nécessaire pour l'adoption de mesures d'adaptation, le cas échéant.

Toutes les personnes employées d'[YLA Architecture](#) sont soumises à cette obligation de confidentialité, qu'elles soient ou non impliquées dans le rapport, la plainte ou les mesures disciplinaires.

Délais

Un rapport effectué conformément à cette politique peut être fait à tout moment et aucun délai de prescription ne s'applique. Cependant, il est encouragé d'effectuer un rapport ou de déposer une plainte formelle dès que possible afin d'éviter que le temps ne s'écoule et n'empêche la capacité d'**YLA Architecture** à traiter de manière adéquate une infraction aux comportements attendus décrits dans la Politique.

Dès réception de la plainte, la direction agira rapidement et sera chargée de mener l'enquête en interne ou de nommer un enquêteur externe.