Politique sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI)

1. Objectif de la politique

La présente politique vise à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable, dans lequel toutes les personnes sont valorisées, quelles que soient leurs différences. Toitures Trois Étoiles Inc. s'engage à faire de la diversité, de l'équité et de l'inclusion des piliers fondamentaux de sa culture organisationnelle.

2. Définitions clés

- Diversité: L'ensemble des différences visibles et invisibles (origine, genre, âge, orientation sexuelle, religion, culture, handicap, statut socio-économique, etc.) présentes au sein de notre effectif.
- Équité: L'application de pratiques justes qui reconnaissent les inégalités structurelles et visent à les corriger.
- Inclusion: La création d'un environnement où chacun se sent accueilli, respecté, écouté et en mesure de contribuer pleinement.

3. Principes directeurs

- Tolérance zéro à toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'exclusion.
- Accès équitable à l'emploi, à la formation, à l'avancement et aux opportunités professionnelles.
- Recrutement diversifié et représentatif des communautés dans lesquelles nous opérons.
- Reconnaissance de la valeur des différences comme un levier d'innovation, de performance et de cohésion.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes liées à l'entreprise, incluant :

- Les employés à temps plein, partiel ou temporaire
- Les cadres et dirigeants
- Les sous-traitants, fournisseurs et partenaires
- Toute personne en relation professionnelle avec l'organisation

5. Mesures concrètes

a) Recrutement et embauche équitable

- Favoriser des pratiques d'embauche équitables et sans biais (ex. : CV anonymisés, comités de sélection diversifiés).
- Diffuser les offres d'emploi sur des plateformes accessibles à des groupes sous-représentés.
- Utiliser des procédures transparentes, fondées sur les compétences et le potentiel.

b) Formation

- Offrir des formations régulières sur la diversité, les biais inconscients et l'inclusion à tous les employés et gestionnaires.

c) Évaluation et promotion

- S'assurer que les processus d'évaluation et d'avancement sont transparents, équitables et basés sur le mérite.
- Favoriser l'accès équitable aux évaluations, aux accommodements et aux opportunités de progression.

d) Conditions de travail

- Adapter les environnements de travail pour qu'ils soient accessibles à toutes et tous (infrastructures, horaires flexibles, mesures d'accommodement).

e) Comité DEI

- Mise en place d'un Comité Diversité, Équité et Inclusion chargé de suivre les progrès, recommander des actions et recueillir les suggestions des employés.

f) Représentation

- Suivi de la diversité dans les embauches, promotions et instances décisionnelles.
- Soutien à la progression professionnelle des personnes issues de groupes sous-représentés (mentorat, formations, plans de carrière).
- Communication transparente des objectifs et des progrès en matière de représentation.
- Représentation cohérente avec les valeurs EDI, tant en interne qu'au sein des activités externes.

6. Mécanisme de signalement

Tout employé victime ou témoin de comportements discriminatoires ou d'exclusion peut :

- Contacter son supérieur ou les RH,
- Aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'encontre d'une personne ayant signalé un problème de bonne foi.

7. Suivi et évaluation

L'entreprise s'engage à:

- Suivre des indicateurs de diversité et d'équité (embauche, promotions, climat de travail),
- Réviser annuellement cette politique et ses résultats,
- Impliquer les employés dans l'amélioration continue de la démarche DEI.

Engagement de la direction

La direction de Toitures Trois Étoiles Inc. reconnaît que l'inclusion n'est pas seulement une valeur, mais un engagement actif et durable. Elle s'engage à fournir les ressources, le leadership et la volonté nécessaires pour bâtir un milieu de travail où chacun peut s'épanouir.

Procédure de demande d'accommodement

Conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, l'employeur s'engage à offrir des accommodements raisonnables pour permettre à chaque employé de travailler dans des conditions équitables.

Étapes de la procédure

1. Soumettre une demande écrite: L'employé doit adresser une lettre ou un courriel expliquant la nature de sa demande d'accommodement, les motifs (handicap, croyance religieuse, etc.) et les ajustements souhaités.

2. Analyse de la demande: L'employeur évalue la demande en tenant compte de la faisabilité, des coûts et des impacts organisationnels.

3. Entrevue interactive: Rencontre entre l'employeur et l'employé pour discuter des besoins et des solutions possibles.

4. Décision: L'employeur communique sa décision à l'employé, en précisant les accommodements accordés ou les raisons du refus.

5. Suivi: Mise en place d'un plan de suivi pour évaluer l'efficacité des accommodements et apporter des ajustements si nécessaire.

Cette procédure est documentée afin que les décisions soient prises de manière transparente et équitable.

Plan d'action DEI annuel

Ce plan vise à promouvoir une culture inclusive et assurer une représentation équitable de toutes les diversités au sein de l'entreprise ainsi qu'évaluer et améliorer continuellement les pratiques en matière de DEI.

Champs d'action

- Recrutement inclusif
- Élaborer des descriptions de poste neutres et inclusives.
- Diffuser les offres d'emploi sur des plateformes accessibles à des groupes sous-représentés.

Formation et sensibilisation

- Organiser des sessions de formation sur les biais inconscients et la DEI pour tous les employés.

Accessibilité et aménagements

- Évaluer et adapter les lieux de travail pour les rendre accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap.
- Offrir des horaires flexibles pour accommoder les besoins individuels.

Évaluation et suivi

- Collecter des données sur la diversité au sein de l'entreprise.
- Réaliser des enquêtes de satisfaction pour mesurer le climat inclusif.
- Analyser les résultats et ajuster les actions en conséquence.

