

# POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

## 1. Introduction

Le Conseil canadien du bois (« CCB ») est d'avis que l'équité, la diversité et l'inclusion vont de pair. Les organisations qui tirent parti des possibilités offertes par une main-d'œuvre diversifiée s'efforcent également, en règle générale, de relever et d'éliminer les éventuels obstacles systémiques intégrés dans les politiques et les pratiques qui excluent involontairement des personnes.

Afin de mieux refléter la diversité au sein de notre organisation, le CCB reconnaît la nécessité d'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, ainsi que de valoriser la diversité de nos employés en tirant parti de leurs caractéristiques, expériences, valeurs et compétences individuelles.

Grâce à la mise en œuvre de cette politique, nous visons à ouvrir la porte à l'équité, la diversité et l'inclusion, et à reconnaître que des origines, des forces et des perspectives différentes continueront à rendre le CCB plus fort et à faire en sorte que notre direction, notre équipe et notre lieu de travail reflètent et respectent la diversité de notre main-d'œuvre, de nos membres, de nos partenaires et de la population canadienne dans son ensemble.

## 2. Portée et application

Cette politique s'applique à tous les employés de CCB, notamment les employés à temps plein et à temps partiel, les employés temporaires, les entrepreneurs, les stagiaires, les étudiants en stage coopératif et tous les membres du conseil d'administration de CCB, dans le cadre de leurs rôles, tâches et comportements respectifs ainsi que de la prise de décisions. Toutes les autres politiques de CCB doivent être interprétées et appliquées dans le respect des principes de la présente politique, notamment dans des domaines comme le recrutement, l'embauche, les avantages sociaux, les mesures d'adaptation, les affectations professionnelles, les occasions de promotion et la rémunération.

L'application et le succès de cette politique dépendent de l'engagement et des efforts dont fait preuve chacun des membres de l'équipe de CCB, tout particulièrement les membres de la direction. Ceci implique de ne pas adopter, autoriser, tolérer ou ignorer un comportement qui viole cette politique. Aucune raison ou conviction personnelle n'exonère toute personne de son devoir d'adhérer à cette politique.

## 3. Objet

Les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion forment une politique et des pratiques visant à s'assurer que toute personne peut s'impliquer et s'épanouir au CCB. L'objectif principal de cette politique est de définir et d'appuyer une culture de bienveillance et d'inclusion sur le lieu de travail, en vue de favoriser la créativité et l'ouverture, d'attirer des gens de différents talents possédant des forces et perspectives diverses, d'accueillir les

idées et les contributions des autres et, au bout du compte, de rendre le CCB plus pertinent et précieux pour ses membres. Le CCB affiche son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion de diverses manières, notamment en grâce à l'établissement et à la mise en œuvre de la présente politique.

#### 4. Énoncé de principes

CWC s'efforce d'inclure l'équité, la diversité et l'inclusion dans ses pratiques et de les intégrer sur ses lieux de travail. Lorsque nous faisons référence à l'équité, la diversité et l'inclusion dans cette politique, nous entendons ce qui suit :

- L'**équité** est le processus consistant à reconnaître l'existence des inégalités ou obstacles sociaux systémiques et à mettre en œuvre des mesures proactives pour parvenir à la parité et à l'égalité des chances dans les politiques, les processus et les résultats, et ce, pour les groupes de personnes et les communautés diverses historiquement sous-représentés ou marginalisés (p. ex., les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, noires et de couleur [« PANDC »]).
- La **diversité** est une pratique consistant à accepter, accueillir, respecter, valoriser et soutenir les personnes de tous les horizons et toutes les caractéristiques. La diversité exige que d'intenses efforts soient déployés afin d'éliminer tout obstacle à la participation à notre association, en particulier pour les personnes qui ont été historiquement marginalisées et exclues en raison de caractéristiques comme l'identité sexuelle, le handicap, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la culture, l'ascendance, la religion et d'autres caractéristiques personnelles.
- L'**inclusion** désigne les efforts constants déployés pour inclure, dans tous les aspects du travail exécuté pour le CCB, les personnes qui pourraient être exclues en raison de leur origine ou de leurs caractéristiques personnelles. L'inclusion exige que nous relevions, traitions et éliminions les obstacles qui se dressent contre elle dans tous nos processus, politiques, plans, pratiques, programmes et services.
- **Engagement envers une culture d'équité, de diversité et d'inclusion** Le CCB s'engage à favoriser un environnement de travail au sein duquel nous :
  - Accueillons l'équité, la diversité et l'inclusion en adoptant des mesures progressives en vue d'éliminer les obstacles rencontrés au CCB;
  - Évaluons le rendement individuel et collectif en fonction des comportements et compétences observables et mesurables;
  - Agissons en fonction de politiques et procédures transparentes;
  - Faisons preuve de cohérence dans nos interactions avec les autres;
  - Établissons et préservons une culture d'apprentissage;
  - Veillons à offrir à tous nos employés un milieu où ils sont à l'aise de partager leurs idées et points de vue divergents, et d'explorer de nouvelles méthodes;
  - Offrons des pratiques de travail souples afin de répondre aux besoins divers de nos employés;
  - Acceptons et accueillons le changement;
  - Faisons preuve de respect et rejetons toute forme d'intimidation, de discrimination, de harcèlement et de violence.

**Engagement envers la prise de mesures progressives** Le CCB affirme son engagement à prendre les mesures progressives nécessaires pour créer un environnement égalitaire ou diversifié et inclusif dans tous les aspects de ses activités et à tous les niveaux de l'association. La politique du CCB sur l'équité, la diversité et l'inclusion ne se limite pas à « ne pas faire de discrimination » à l'égard des gens; il s'agit plutôt d'un engagement à éliminer les obstacles à la participation au CCB et à promouvoir la réussite des personnes qualifiées qui, en raison de leurs antécédents ou caractéristiques personnelles, ont pu être historiquement exclues ou freinées dans leur progression.

- **Engagement envers la création d'un milieu de travail sécuritaire** Le CCB ne tolérera aucun comportement qui se dresse contre la création d'un environnement de travail inclusif. Les comportements non inclusifs incluent, sans s'y limiter, les comportements tels que ceux définis dans la politique de CCB sur un milieu de travail positif et celle sur la prévention de la violence en milieu de travail, ainsi que tout autre comportement qui constitue une violation à ces politiques. Si vous voulez discuter d'un problème ou d'un incident, ou formuler une plainte en lien avec un comportement non inclusif, veuillez communiquer avec les Ressources humaines, à l'adresse suivante : [HR@cbc.ca](mailto:HR@cbc.ca).

## 5. Rôles et responsabilités

La responsabilité générale de la promotion et de l'application de cette politique incombe à tous les employés du CCB. À cette fin, les rôles et responsabilités suivants sont également en vigueur :

- Il est attendu que tous les employés fassent ce qui suit :
  - parcourir et respecter la loi et nos politiques;
  - participer à des programmes d'éducation et de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
  - évaluer et modifier leur façon de travailler et de prendre des décisions, en tenant compte de la façon dont les habitudes ou les pratiques, tout particulièrement les répercussions des préjugés inconscients, peuvent empêcher des personnes de tirer parti d'occasions de contribuer et de participer;
  - explorer les moyens grâce auxquels ils peuvent personnellement écarter les obstacles qui se dressent devant des personnes qui ont été historiquement sous-représentées, et aider le CCB à offrir un environnement plus égalitaire, diversifié et inclusif;
  - aider à célébrer les réussites du CCB en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
  - mettre le CCB au défi de s'améliorer, en signalant leurs préoccupations aux Ressources humaines, qui peuvent être jointes au : [HR@CWC.ca](mailto:HR@CWC.ca).
- La direction et les Ressources humaines, en collaboration avec le comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (une fois qu'il sera établi) lorsqu'approprié, sont responsables de la surveillance et de la tenue à jour de cette politique et doivent s'assurer du respect de l'énoncé de principes, tant dans la création de la politique et de la procédure que lorsque des problèmes ou des plaintes peuvent survenir.
- Les gestionnaires, les cadres, les membres du conseil d'administration et tout autre membre du personnel occupant un poste de direction au sein du CCB sont responsables de l'adhésion à l'énoncé de principes dans leur comportement ainsi que dans toutes les interactions organisationnelles. Les membres de la direction sont tenus de prendre des mesures concernant les problèmes qui sont portés à leur attention et d'en informer le président et chef de la direction, qui peut être joint à l'adresse suivante : [whistleblowercbc@cbc.ca](mailto:whistleblowercbc@cbc.ca).

## 6. Politiques connexes

Cette politique fonctionne de concert avec les politiques pertinentes suivantes :

- plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion;
- politique pour un service à la clientèle accessible;
- politique sur le recrutement et la sélection;
- politique sur la prévention de la violence en milieu de travail;
- politique sur un milieu de travail positif;
- politique sur les lanceurs d'alerte;
- code de déontologie;
- politique sur l'approvisionnement.

## 7. Attestation et accord

Je reconnais avoir lu et compris la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion du CCB. J'accepte d'adhérer à cette politique et je veillerai, le cas échéant, à ce que les employés travaillant sous ma direction adhèrent à cette politique. Je comprends que si j'enfreins cette politique, je peux faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_

Signature de  
l'employé : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Nom du témoin : \_\_\_\_\_

Signature du  
témoin : \_\_\_\_\_