



# ETERNA GROUPE FINANCIER

**Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)**

**Février 2024**

# 1 Préambule

La présente politique s'appuie sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Loi sur les normes du travail.

Cette politique mise sur la valorisation et le caractère unique de chaque membre constituant Eterna Groupe Financier notamment ses représentants et ses employés.

## 2 Objectifs

- Développer le fort niveau d'engagement et d'ambition d'Eterna Groupe Financier envers l'équité, la diversité ainsi que l'inclusion;
- Faire d'Eterna Groupe Financier un milieu où tous peuvent s'épanouir sans obstacle, sans harcèlement et sans discrimination;
- Viser à attirer et retenir une main-d'œuvre talentueuse et diversifiée qui reflète la diversité des talents disponibles au sein de la société;
- Développer des pratiques de sélection équitables et inclusives où chaque employé d'Eterna Groupe Financier est choisi en fonction de ses compétences, peu importe l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap physique, l'état civil et toute autre caractéristique qui rend les gens uniques;
- Offrir à chaque employé travaillant pour Eterna Groupe Financier la possibilité de développer son plein potentiel par la promotion du développement professionnel et des opportunités de formation;
- Créer un environnement sûr, innovant et dynamique.

## 3 Portée

- La présente politique s'applique dans les lieux et contextes suivants :
- Les lieux de travail;
- Les aires communes;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs fonctions (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- Les communications par tous les moyens technologiques ou autres.

## 4 Définitions

### 4.1 Équité

Approche visant à traiter chaque individu, et chaque groupe historiquement défavorisés, de façon juste, en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation afin de les placer sur un pied d'égalité par rapport au groupe majoritaire. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. Reconnaisant que la structure sociale a des effets différenciés pour le groupe majoritaire par rapport aux groupes minorisés, cette démarche vise à corriger ce déséquilibre. Elle vise à s'assurer que tous aient droit aux mêmes avantages (égalité des chances.), en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation.

### 4.2 Diversité

Terme souvent utilisé pour référer aux différences, ou aux similarités, entre les individus au sein d'un groupe ou d'une organisation. Des caractéristiques sociodémographiques sont communément utilisées pour distinguer les uns des autres ; par exemple le genre, le sexe, l'ethnicité, l'origine, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l'âge, l'éducation, la langue, l'orientation sexuelle, etc. Notons que les personnes dont les caractéristiques sociodémographiques sont différentes de celles du groupe majoritaire sont susceptibles d'offrir des opinions, des idées, des expériences professionnelles et de vie, des compétences et des connaissances diversifiées.

### 4.3 Inclusion

Une action ou une mesure visant à mettre en place un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres de sa communauté aient le sentiment qu'ils ont leur place, peuvent contribuer, et peuvent se mériter la reconnaissance pour cette contribution. Si leur situation particulière le nécessite, l'organisation les accompagne et leur offre des mesures pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.

## 5 Énoncée de la politique

Eterna Groupe Financier ne tolère ni n'admet aucune forme de discrimination au sein de son organisation. Il s'engage d'être un milieu inclusif dans ses pratiques afin que tous puissent s'épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'ethnicité, la couleur,

le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap.

Eterna Groupe Financier s'engage à créer un milieu de travail diversifié et inclusif dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les employés sont reconnues et valorisées.

Tout comportement lié à de la discrimination peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Eterna Groupe Financier s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Traiter de manière égalitaire les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
- Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres de l'équipe sont reconnues et valorisées.
- Faire lire et signer la Politique Équité, Diversité et Inclusion à chaque employé lors de son entrée en fonction
- Fournir un espace de travail sécuritaire et inclusif à l'ensemble de son équipe afin d'assurer que chacun soit en mesure de participer et de travailler selon son plein potentiel.
- Sensibiliser les employés aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients.
- Former les dirigeants aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients sur les biais.
- Encourager toute personne qui pense être sujette à la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations à la direction des ressources humaines afin qu'elle puisse prendre les mesures pour corriger la situation.
- S'appuyer sur les recommandations du comité Équité, Diversité, Inclusion de la Société, le cas échéant.

## 6 Traitement des plaintes

À la réception d'une plainte écrite, la direction des ressources humaines ouvrira une enquête. Elle choisira, à ce moment, de faire appel ou non à une ressource externe.

Chaque partie impliquée dans la plainte a le droit d'être entendue par la personne chargée de l'enquête qui entendra aussi le témoignage de témoins et qui consultera les documents pertinents afin de résoudre le problème.

À la fin de l'enquête, la personne responsable de cette dernière présentera ses conclusions dans un rapport à la direction qui prendra les mesures appropriées.

## 7 Mesures disciplinaires

Toute personne qui commet un manquement à la politique Équité, Diversité, Inclusion fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à l'Équité, la diversité et l'inclusion, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.