

# Charte pour la diversité, l'inclusion et la sécurité

La charte pour la diversité, l'inclusion et la sécurité est un outil constitué d'un ensemble de règles qui indique à une entreprise comment **assurer une diversité** représentative de la ville de Montréal parmi ses employés. Entre autres, la charte favorise la **présence de personnes racisées et de femmes**. Elle assure également la sécurité et l'intégrité de toutes et tous dans un établissement, les **protégeant ainsi en cas de harcèlement ou d'agression** quelle qu'elle soit.

Nous encourageons les signataires de cette charte à communiquer au public leur engagement.

Cette charte mise ouvertement sur la discrimination positive. Par conséquent, il est bon de rappeler que l'article 18.1 de la Charte Québécoise permet cette pratique. **Il est absolument légal de faire de la discrimination positive**, et cette présence charte l'encourage.

## Assurer la présence de minorités visibles dans votre équipe

En signant La charte pour la diversité, l'inclusion et la sécurité, votre entreprise s'engage à respecter la présence de personnes issues de minorités visibles. **Un quota est donc à respecter au minimum**. Vous êtes encouragé à dépasser les quotas proposées.

Les quotas sont à respecter dans des entreprises qui comptent au moins 5 employés (hors propriétaires). Les quotas suivants ont été élaborés en tenant compte d'un rapport publié par Statistique Canada, et sont en somme, représentatif de la ville de Montréal. En effet, parmi la population montréalaise, on compte une part d'environ 31% de personnes qui sont issues de minorités visibles.

### Quota pour la diversité :

Nombre d'employé total	<u>Minimum</u> indiqué de personnes racisées
5 à 7	1
8 à 9	2
10 à 13	3
14 à 16	4
17 à 19	5
20 à 23	6
24 à 26	7

27 à 29	8
30 à 33	9

Si votre entreprise compte plus de 33 employé, nous vous invitons à calculer par vous même le quota que vous devez respecter afin de respecter un pourcentage de 31% de personnes racisées dans votre équipe.

**Note :** *Le terme minorité visible ou personne racisée permet d'identifier une personne noire, asiatique, arabe, latino-américaine, aux minorités visibles multiples, etc... En d'autres termes, toute personne qui ne correspond pas à la catégorie des personnes blanches caucasiennes.*

**Si vous ne respectez pas les quotas proposés ci-dessus, la signature de la charte vous engage à rectifier dans les plus brefs délais** un manque de diversité parmi vos employés. Deux mesures à adopter peuvent vous aider à corriger cela.

- 1) Privilégier les personnes issues de minorités visibles à l'embauche  
À compétences et expériences relativement égales, préférez systématiquement une personne racisée.
- 2) Diffusez vos offres d'emploi via des associations ou des institutions qui travaillent pour l'inclusion de tous  
Il est possible que vous ne receviez pas assez de candidature de personnes racisées. Pour parer à cela, voici une liste d'associations ou d'institutions qui pourront diffuser pour vous une offre d'emploi à des personnes issues de minorités visibles  
(Liste : éco-quartier ? Ligue des noirs du Québec ?)

### **Assurer la présence de femme dans votre équipe**

En signant cette charte, vous vous engagez à **assurer une parité sur l'ensemble de vos employés**. Cela signifie que vous devez compter au moins 50% de femmes (incluant les personnes s'identifiant en tant que telle) dans vos effectifs.

Vous vous engagez également à respecter **une parité dans vos postes directionnels** (hors propriétaire.s). Ainsi, si votre entreprise compte plusieurs gérants, au moins la moitié d'entre eux doivent être des femmes.

### **Assurer la sécurité et l'intégrité de vos employés**

La signature de cette charte engage l'entreprise à automatiquement prendre partie pour un employé qui aurait pu prendre des mesures sanctionnelles envers un autre employé ou un client, qui aurait démontré un comportement discriminatoire, homophobe, transphobe, haineux, ou sexiste.

Offrir un système de signalement à ses employés :

La charte protège du harcèlement de quelque forme qu'il soit et du sexisme. Autant pour ces enjeux que pour les enjeux entourant la diversité et l'inclusion, l'entreprise s'engage à **proposer à ses employé deux personnes ressources** pour pouvoir signaler tous comportements contraires au respect et à l'éthique de chacun.e.

Chaque signalement peut rester **anonyme**, et doit impérativement donner suite à une discussion entre toutes les personnes associées à des tâches directionnelles. Peu importe le dénouement de la discussion, une personne visée par un signalement doit être avisée de la situation.

**Personnes ressources :** *Les deux personnes ressources sont à changer chaque année par deux autres personnes. Une personne ressource ne peut être renouvelée deux années de suite. Les personnes ressources peuvent être n'importe quel employé.*

**La seule responsabilité des personnes ressources est d'aviser les personnes compétentes d'une possible situation. Leur fonction et utilité est de préserver l'anonymat d'une personne qui formulerait un signalement. Ce sont aux personnes compétentes de prendre en charge les discussions et les mesures qui suivraient un signalement.**

## **Assurer votre engagement pour l'inclusion aux personnes de la communauté LGBTQI+**

En signant la charte, vous vous engagez à afficher votre **soutien à la communauté LGBTQI+**.

Vous vous engagez ainsi à coller à la porte d'entrée de votre entreprise le drapeau LGBTQI+ incluant les personnes noires et les personnes trans, soulignant à tous la bienvenue et la sécurité de votre défense en cas de comportements haineux.



Par la signature de La charte pour la diversité, l'inclusion et la sécurité, vous vous engagez à **respecter tous les engagements** présentés, ainsi que de les **communiquer à vos employés**.

*Signature du ou des propriétaires :*