



DIVERSITÉ ÉQUITÉ INCLUSION

Communiquer avec une main-d'œuvre diversifiée – Un guide pour soutenir notre communauté noire

Table des matières

1. Introduction
2. Se comporter en alliés
3. Politique sur le respect au travail et programme de prévention
4. FAQ

1. INTRODUCTION

Chez Sobeys Inc., la santé et le bien-être de nos collègues et de nos clients sont notre priorité absolue. En tant que famille qui nourrit l'esprit de famille, nous devons traiter nos collègues, nos clients et les membres de notre communauté avec le plus haut degré de respect et de compassion.

En plus de la crise de santé publique actuelle, nous assistons à des manifestations partout au Canada et dans le monde, qui dénoncent l'injustice sociale et les iniquités importantes auxquelles font face les communautés noires. Nous continuons de travailler à la création d'un environnement de travail diversifié et inclusif grâce à l'engagement de la haute direction de notre entreprise, mais nous reconnaissons également que nous devons en faire plus. Et nous devons le faire maintenant. Notre entreprise s'engage à promouvoir la responsabilité sociale, et nous croyons en l'importance de fournir à nos dirigeants les outils et les ressources nécessaires pour faire en sorte que notre engagement envers l'inclusion soit entièrement transparent, visible et ressenti par tous les membres de l'équipe à tous les échelons de l'entreprise.

Nous demandons à nos dirigeants de s'engager d'un commun accord à faire en sorte que toute forme de racisme et de discrimination soit proscrite dans nos milieux de travail. Dans toutes nos bannières et nos entreprises à l'échelle du pays, nous entretenons une culture familiale axée sur la bienveillance, la confiance et le respect des autres.

Suivant cet esprit, nos employés doivent s'abstenir de faire preuve de discrimination ou d'exclusion à l'égard de leurs collègues.

À l'heure actuelle, il est plus important que jamais de renforcer les comportements respectueux et non discriminatoires en mettant en pratique le Code d'éthique de Sobeys ainsi que notre Politique sur le respect au travail et programme de prévention.

2. SE COMPORTE EN ALLIÉS : Comment les gestionnaires et les dirigeants peuvent soutenir leurs collègues Noirs

En tant que leader, vous jouez un rôle central dans la façon dont votre équipe gère cette période incroyablement difficile. Bien qu'il soit utile que les cadres dirigeants de Sobeys s'adressent aux collègues, il est tout aussi important que ceux-ci sentent que vous, leur supérieur immédiat, êtes derrière eux. Si vous poursuivez vos activités comme si de rien n'était, les employés pourraient penser qu'il ne s'agit pas d'un sujet qui vous tient à cœur.

Vous trouverez ci-dessous plusieurs conseils sur la façon de gérer cette discussion difficile et essentielle.

a) Parlez à vos collègues

L'une des choses les plus importantes que vous puissiez faire est d'aborder explicitement ce que traverse la communauté noire et de reconnaître l'héritage du racisme systémique qu'elle subit. Faites comprendre à votre équipe que vous saisissez l'importance de cet enjeu et que votre rôle de leader consiste à écouter et à apprendre, ainsi qu'à offrir du soutien le cas échéant.

Exprimez aux membres de votre équipe que vous comprenez que tous ne réagiront pas à ces événements de la même manière – certains auront besoin de temps et d'espace pour les digérer, tandis que d'autres éprouveront le besoin urgent de partager leurs préoccupations. Faites-leur part des ressources en santé mentale et des avantages sociaux qui s'offrent à eux grâce à notre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) www.travailsantevie.com. Le PAEF est également offert par téléphone au numéro sans frais 1 844 880-9142. Veuillez prendre note que tous les collègues corporatifs sont admissibles au PAE. Les employés des magasins affiliés doivent s'adresser au propriétaire de leur magasin.

Communiquez tout ce qui précède en temps réel, que ce soit en personne ou virtuellement. Il est important que vos collègues entendent ces choses directement de vous et qu'ils se sentent à l'aise de relancer la discussion avec vous par la suite.

b) Offrez un soutien personnalisé

Interagissez individuellement et intentionnellement avec chaque employé. Par exemple, commencez votre prochain tête-à-tête en disant : « Je sais que c'est une période vraiment difficile. Comment vas-tu aujourd'hui? » Soyez respectueux et exprimez sincèrement vos propres sentiments, mais assurez-vous de garder votre employé au cœur de la discussion.

c) Continuez votre apprentissage et agissez comme d’allié – une pratique qui représente le cheminement de toute une vie, qui vise à nouer des relations basées sur la confiance, la cohérence et la responsabilité auprès de personnes ou de communautés sous-représentées.

- Renseignez-vous sur les manières de devenir un bon allié. Le fardeau de cet apprentissage ne devrait pas incomber aux collègues Noirs.

Visionnez des conférences TED. À l’aide de Google, trouvez des ressources en ligne, en plus de lire des livres et des articles. Communiquez avec l’équipe diversité, d’équité et d’inclusion de Sobeys pour obtenir des conseils et outils additionnels. Nous vous incitons également à participer aux prochaines activités et initiatives de formation sur la diversité, d’équité et l’inclusion offertes par Sobeys.

d) Ce qu’il NE faut PAS faire

- Évitez d’exprimer l’idée selon laquelle l’expérience serait la même pour tout le monde (les affirmations comme « Nous sommes tous dans le même bateau » sont à proscrire). Si ces affirmations sont souvent bien intentionnées, elles ont pour effet de minimiser les expériences uniques auxquelles les personnes noires sont confrontées dans la situation actuelle.¹
- Ne ciblez pas ouvertement vos collègues Noirs et ne les incitez pas à parler de leur vécu devant leurs pairs sans leur demander la permission.
- Ne vous attendez pas à ce que les collègues Noirs animent la discussion sur le racisme ni qu’ils contribuent à y apporter des solutions. Comptez plutôt sur notre équipe Diversité, d’équité et inclusion pour répondre à vos questions ou vous fournir des ressources supplémentaires.
- Si vos collègues ne saisissent pas l’occasion que vous leur offrez de discuter de ces questions, respectez leur silence et redonnez-leur la chance d’en parler après un certain temps. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles vos collègues pourraient hésiter à discuter d’enjeux raciaux.²

¹ Wilton, L.S. (2015). Communicating More Than Diversity: The Effect of Institutional Diversity Statements on Expectations and Performance as Function of Race and Gender. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. (en anglais)

² Thomas. E.L. (2020). Well-meaning managers/allies: Black and brown employees don’t always want to talk about race. Twitter.

3. POLITIQUE SUR LE RESPECT AU TRAVAIL ET PROGRAMME DE PRÉVENTION

Sobeys s'engage à offrir un milieu de travail sûr, sain et respectueux, exempt de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement, ce qui comprend l'intimidation et le harcèlement sexuel.

Les comportements irrespectueux, y compris la discrimination, l'intimidation et le harcèlement de quelque nature que ce soit de la part d'un employé de Sobeys inc., d'un entrepreneur ou d'un partenaire fournisseur, ne seront pas tolérés.

Voici quelques exemples de comportements inacceptables :

- Répandre des rumeurs ou tenir des propos malveillants au sujet d'une personne.
- Contribuer délibérément à l'isolement d'une personne ou d'un groupe.
- Tenir des propos offensants ou désobligeants fondés sur la vie privée ou les traits caractéristiques d'une personne.
- Recourir à la cyberintimidation ou envoyer des messages blessants ou menaçants à l'aide d'outils technologiques, comme Internet et les appareils mobiles.
- Adopter tout autre comportement systématique ayant pour but d'intimider, d'offenser, de dégrader ou d'humilier une personne ou un groupe en particulier.

Les employés qui, selon les résultats d'une enquête, d'une observation directe ou un signalement obtenu par tout autre moyen, se seraient livrés à des activités inappropriées ou auraient adopté des comportements jugés inacceptables feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

FAQs - COMMENT RÉPONDRE AUX QUESTIONS ÉVENTUELLES DES COLLÈGUES ET DES CLIENTS

En communiquant de façon éclairée, transparente et cohérente, nous pourrions aider nos collègues, nos clients et toutes les parties prenantes au meilleur de nos capacités en fonction de l'évolution de la situation. Vous trouverez ci-dessous une foire aux questions à l'intention de nos dirigeants, composée d'après les interrogations qui pourraient survenir chez nos collègues et clients à ce sujet.

Les leaders qui ressentent un malaise devant ces questions ou qui sont incertains de la manière adéquate de les aborder avec leurs collègues Noirs sont priés de communiquer avec leur partenaire d'affaires RH ou avec l'équipe **diversité**, d'équité et inclusion de Sobeys pour obtenir de l'encadrement additionnel. Il s'agit d'un sujet délicat qui doit être géré avec le plus grand respect afin de ne pas alourdir le fardeau mental que nos collègues Noirs peuvent éprouver en raison des événements actuels.

a) Pourquoi nous soucions-nous uniquement des employés Noirs de Sobeys, alors que les défis auxquels ils font face sont les mêmes que ceux des autres groupes minoritaires au Canada?

Nous visons à cultiver un milieu inclusif où chacun, à l'interne comme à l'externe, est traité avec équité et respect, tout en tirant profit de ce qui nous rassemble comme de ce qui nous distingue. Cela suppose que tous soient mobilisés pour trouver des solutions et participent à nos discussions tandis que nous faisons évoluer notre programme de **diversité**, d'équité et inclusion.

En ce moment, il est essentiel que nous engagions un dialogue avec les membres de notre communauté noire pour comprendre leurs expériences et leurs points de vue uniques face à la situation qu'ils traversent actuellement.

b) Que ferons-nous lorsque les manchettes et les campagnes de réseaux sociaux cesseront?

Notre priorité est de soutenir nos coéquipiers noirs en interne et d'aider la communauté au sens large d'une manière durable à long terme, plutôt que de commenter une campagne sociale. Nous pouvons faire plus, et nous le ferons, car nos valeurs sont ancrées dans la création d'un environnement respectueux et inclusif. À cette fin, nous mettons en place plusieurs activités d'engagement afin de créer un espace sûr pour les membres de la famille Sobeys qui font partie des communautés noires, ainsi que pour les alliés qui souhaitent en apprendre davantage et participer activement à la solution. Nous sommes reconnaissants de l'engagement de chacun alors que nous franchissons ensemble les prochaines étapes de ce voyage.

c) Quel est le plan à long terme de Sobeys pour soutenir les communautés noires?

Tandis que nous développons d'importants partenariats communautaires dans le cadre d'un plan interne à long terme, nous souhaitons connaître les expériences et les points de vue de nos collègues Noirs afin d'orienter les meilleures pratiques et les solutions efficaces qui auront un effet concret sur leur vie professionnelle de tous les jours.

En nous appuyant sur les réactions et les commentaires de tous nos collègues, nous développerons au cours des prochains mois des plans d'action pour générer une vision globale de la manière dont nous pouvons soutenir les groupes sous-représentés et créer un milieu plus inclusif pour notre entreprise dans son ensemble.

d) Quelle est la position de notre équipe de haute direction sur la manière d'engager le dialogue avec les communautés noires?

La haute direction reconnaît la nécessité de tenir des discussions ouvertes et transparentes avec les équipes afin d'approfondir notre compréhension commune de la diversité, d'équité et de l'inclusion, ainsi que de ce que nous devons devenir en tant qu'entreprise.

Il s'agit d'une discussion bilatérale qui évolue sans cesse. Nos hauts dirigeants sont enthousiastes à l'idée d'échanger avec nos collègues et de comprendre leurs réalités. Ils sont disposés à poser les gestes nécessaires pour que tous les collègues développent un sentiment d'appartenance qui leur permettrades'épanouir dans notre entreprise et d'y contribuer.

e) Quelles ressources puis-je partager avec mes collègues Noirs qui subissent un traumatisme psychologique en raison du fardeau supplémentaire qu'ils doivent porter durant cette crise?

Dans l'immédiat, veuillez faire preuve de compréhension envers les collègues Noirs de Sobeys, qui portent actuellement un fardeau supplémentaire sur leurs épaules. Sobeys offre diverses ressources pour assurer leur bien-être psychologique. Nous vous encourageons à profiter du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de Sobeys en vous rendant à l'adresse www.travailsantevie.com ou en composant le numéro sans frais 1 844 880-9142. Le PAEF est également offert par téléphone au numéro sans frais 1 844 880-9142. Veuillez prendre note que tous les collègues corporatifs sont admissibles au PAE. Les employés des magasins affiliés doivent s'adresser au propriétaire de leur magasin.

f) Entant que leader, que dois-je garder à l'esprit lorsque j'aborde cette question avec mes collègues Noirs?

Rappelez-vous que vos collègues peuvent traverser des moments difficiles en cette période tumultueuse, et ce, même s'ils n'en laissent rien paraître. Prenez le temps de vous tourner vers eux et de mettre en pratique les conseils donnés dans le guide de l'allié au point 2. Cela dit, donnez-leur aussi le temps de digérer leurs émotions et permettez-leur de s'ouvrir à vous à leur propre rythme. Si vous n'êtes pas bien au fait des événements récents, profitez-en pour consulter les ressources à votre disposition afin de mieux comprendre le vécu de vos collègues.

Questions

Nous encourageons les collègues à poser leurs questions et à partager ce qui les préoccupe :

- directement avec leur gestionnaire;
- avec un partenaire d'affaires RH; ou
- en envoyant un courriel à diversity.inclusion@sobeys.com