

NANOXPLORE INC.

Fonction responsable : Ressources humaines

TITRE DE LA POLITIQUE : POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

No. de la politique : P-09-V1-2023	Numéro de révision: 1	Dernière révision ou adoption : 2023-04-05	Page 1 de 3
Portée : NANOXPLORE INC.		APPROUVÉE PAR : Chef de la direction, Avocat général	
		ÉMISE ET APPROUVÉE PAR : Directeur global RH	

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 La politique de diversité, d'équité et d'inclusion (la « **politique** ») s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs (les « **Employés** ») de NanoXplore Inc. et de ses divisions opérationnelles et filiales. (Collectivement, « **NanoXplore** » ou la « **Société** »).

2. OBJET

2.1 NanoXplore s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail. Nous célébrons et accueillons la diversité de tous les employés, des parties prenantes et du personnel externe.

2.1.1 L'entreprise a adopté cette politique dans le cadre de son engagement à favoriser un environnement où chacun se sent à sa place et où sa dignité, ses croyances et son identité sont respectées. Pour y parvenir, nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable et une culture qui accueille tout le monde et encourage des opportunités équitables pour tous les employés. Dans le cadre de ces efforts, l'entreprise se conformera à l'ensemble de la législation applicable.

3. DÉFINITIONS

Dignité: Être traité avec respect et de manière éthique en raison de sa valeur intrinsèque.

Discrimination: Traiter les gens de manière inégale ou faire une distinction fondée sur des motifs de distinction illicite qui entraîne un fardeau, une obligation ou un désavantage qui n'est pas imposé à d'autres personnes ou qui limite l'accès aux opportunités, aux bénéfices et aux avantages offerts aux autres membres de la société.

Diversité: La présence d'une variété de qualités, d'identités ou d'expériences uniques.

Équité: L'accès à des opportunités qui sont équitables et qui tiennent compte des différentes expériences des gens en fonction de facteurs protégés par la législation sur les droits de la personne.

Inclusion: Créer une culture qui embrasse, valorise et respecte la diversité et qui soutient tous les membres par des pratiques équitables.

Motifs de distinction illicite: Les caractéristiques qu'un employeur ne doit pas utiliser comme motifs de discrimination contre une personne ou un groupe en vertu de la législation sur les droits de la personne. On parle parfois de caractéristiques protégées. Les motifs de distinction illicite peuvent différer selon la juridiction.

Préjugés inconscients: Les inclinaisons ou les suppositions (telles que les stéréotypes et les préjugés) qu'une personne peut avoir sur les groupes sociaux et identitaires, ou sur les personnes qui appartiennent à ces groupes, et qui opèrent sans que nous en soyons conscients.

4. LIGNES DIRECTRICES

4.1. NanoXplore s'engage à observer et à suivre la législation pertinente en matière de droits de la personne, d'équité et de protection de la vie privée afin de prévenir toute discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite. La Société s'engage également à développer, apprendre et suivre les meilleures pratiques pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion dans tous les domaines d'activité de l'entreprise.

4.2. L'entreprise s'efforcera de créer une main-d'œuvre culturellement compétente :

- Offrir une formation adéquate sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Veiller à ce que les équipes dirigeantes soient formées aux préjugés inconscients en matière de recrutement, de gestion de la performance et de licenciement.
- Encourager des comportements positifs à l'égard des différences culturelles.
- Sensibiliser aux préjugés inconscients et aux effets néfastes des préjugés, de la discrimination et des microagressions, et les éliminer; et
- Apprendre de personnes aux origines et aux expériences diverses.

4.3. Égalité des opportunités

Les employés ne seront pas affectés négativement par des actions ou des décisions relatives à l'embauche, à la rémunération, à la promotion, aux avantages, aux affectations, aux transferts, aux licenciements, au retour après un licenciement, aux programmes ou événements parrainés par l'entreprise, ou à toute autre opportunité, en raison d'une caractéristique protégée qu'ils pourraient avoir.

Des possibilités de développement équitables seront offertes à tous les employés et des critères clairs seront appliqués pour les promotions. Les décisions en matière de personnel seront prises sur la base des qualifications et des performances des employés et après avoir mené à bien le processus de candidature interne. Une caractéristique protégée ne sera pas utilisée contre une personne lors de l'examen d'une promotion, et aucune opportunité ne sera injustement refusée à un employé. L'entreprise veillera à ce que les équipes dirigeantes reçoivent une formation adéquate sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion, et sur la manière d'évaluer et de promouvoir les employés de manière équitable.

4.4. **Accommodation**

Conformément à la législation sur les droits de la personne, l'entreprise fournira des aménagements aux personnes qui en ont besoin. Toute personne ayant besoin d'un aménagement doit en informer le département des ressources humaines.

4.5. **Formation**

NanoXplore peut avoir recours à diverses initiatives de formation pour favoriser les compétences culturelles. Chaque employé recevra une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le cadre de son intégration et chaque fois que l'entreprise identifiera un besoin de rappel ou de nouvelle formation sur le sujet. Toutes les formations seront inclusives et ne seront pas injustement administrées ou refusées aux employés.

4.6. **Recrutement**

NanoXplore se dévoue à recruter et à conserver une main-d'œuvre qualifiée et s'engage à appliquer des pratiques d'embauche justes et équitables. L'entreprise et ses responsables du recrutement chercheront toujours à embaucher le candidat le plus qualifié pour un poste. Une caractéristique protégée ne sera pas utilisée à l'encontre d'une personne au cours du processus d'embauche.

L'entreprise veillera à ce que les processus de recherche et d'embauche soient justes et équitables afin que chaque candidat ait une chance équitable tout au long du processus, quelle que soit la caractéristique protégée qu'il présente. L'entreprise veillera à ce que tous les employés occupant un poste en recrutement aient reçu une formation sur les préjugés inconscients afin de promouvoir l'objectivité dans leurs décisions d'embauche. Des employés d'origines, d'expériences et d'identités diverses participeront au processus de recrutement et s'entretiendront, si possible, avec une diversité de candidats. L'entreprise proposera également tout aménagement nécessaire et raisonnable aux candidats tout au long du processus de recrutement.

4.7. **Procédure de plainte**

Si un employé estime que cette politique n'a pas été respectée, il peut déposer une plainte verbale ou écrite auprès de son superviseur de site. Il convient d'essayer de trouver une solution avec la partie incriminée ou avec le département des ressources humaines corporatif (hr.corp@nanoxplore.ca) avant de déposer une plainte; toutefois, si l'employé ne se sent pas à l'aise pour aborder le sujet avec ces personnes, il peut contacter directement le Chef de la direction. La plainte sera examinée et traitée de manière confidentielle.

5 **GÉNÉRAL**

Nous vous remercions de votre compréhension et de votre respect de cette politique. Si, à tout moment, vous avez des questions ou des préoccupations concernant la présente politique, n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions y répondre personnellement.