

Titre : Politique sur la représentation féminine
Identification : PS-12
Date d'émission : 2015-12-06
Version : 1
Page : 1 de 8

POLITIQUE SUR LA REPRÉSENTATION FÉMININE

Auteur	Katya Laviolette	
Titre	Chef de la direction des ressources humaines	
Approuvée par	Comité des ressources humaines et de rémunération	
Titre	Transcontinental Inc.	
Approuvée par	Conseil d'administration	2015-12-06
Titre		

Date d'émission		Sommaire des modifications
Version 1	2015-12-06	1 ^{re} version

Table des matières

1. Qu'entendons-nous par représentation féminine chez TC Transcontinental?
2. Définitions
3. Application et visée de la politique sur la représentation féminine
4. Liens avec d'autres politiques de TC Transcontinental
5. Notre politique sur la représentation féminine
6. Rôles et responsabilités
7. Suivi et reddition de comptes

Préambule

La représentation féminine, ci-après appelée "diversité des genres", est essentielle à tout milieu de travail. TC Transcontinental est déterminée à promouvoir la diversité des genres et croit fermement que cette diversité des genres contribue à la performance financière et crée de la valeur pour toutes les parties prenantes. Nous nous efforçons d'offrir différentes perspectives et approches novatrices, ainsi que d'attirer et fidéliser les talents les plus prometteurs. Nous visons à instaurer progressivement une représentation hommes-femmes plus égale dans notre milieu de travail.

1. Qu'entendons-nous par diversité des genres chez TC Transcontinental?

Un milieu de travail axé sur la diversité des genres nous permet de mettre en pratique nos valeurs de respect, de travail d'équipe, de performance et d'innovation.

TC Transcontinental considère une culture de diversité des genres importante et juste et c'est pourquoi elle est résolue à s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient de chances égales de contribuer au succès et à la performance de la Société.

Chez TC Transcontinental, lorsque nous parlons de diversité des genres, nous entendons veiller à ce que les différences en milieu de travail soient respectées et valorisées. Ces différences contribuent à créer un effectif engagé et à fidéliser les talents les plus prometteurs.

2. Définitions

Terme	Définition
Diversité	La diversité est la valorisation des différences dans les attitudes, les perspectives culturelles, les croyances, les origines ethniques, l'orientation sexuelle, les aptitudes, les connaissances et l'expérience de vie des individus.
Genre	Le genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs définis par la société et considérés comme étant appropriés pour les hommes et les femmes.
Inclusion	L'inclusion est le fait d'être valorisé, respecté et appuyé. Elle consiste à mettre l'accent sur les besoins de chaque individu et à mettre en place des conditions qui permettent à chaque personne de réaliser son plein potentiel.

3. Application et visée de la politique sur la diversité des genres

Dirigée par les plus hauts échelons de TC Transcontinental, cette politique vise à faire partie intégrante de la culture de la Société et tout particulièrement à appuyer et à promouvoir la diversité des genres. Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de TC Transcontinental.

TC Transcontinental est déterminée à offrir un milieu de travail juste, équitable et respectueux, où les femmes sont appuyées dans un environnement inclusif, où elles reçoivent de la reconnaissance en fonction de leur mérite individuel et où elles peuvent progresser et avoir du succès.

Les objectifs de la politique sont les suivants :

- Fonder notre stratégie de diversité des genres sur de solides données et tendances concernant la main-d'œuvre, tant d'un point de vue interne qu'externe;
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des processus qui soutiendront l'avancement professionnel des femmes au sein de TC Transcontinental;
- Assurer l'application d'une vision claire, de messages cohérents et d'une approche coordonnée en matière de promotion de la diversité des genres;
- Atteindre un meilleur équilibre des genres dans l'ensemble de la Société.

4. Liens avec d'autres politiques de TC Transcontinental

Cette politique ne remplace aucunement, ni ne limite les exigences réglementaires concernant l'équité en matière d'emploi et les mesures de lutte contre la discrimination, pas plus qu'elle autorise ou impose quelque dérogation que ce soit à ces exigences. Cette politique devrait être lue conjointement avec nos autres politiques, notamment le Code de conduite et la politique sur le harcèlement.

Si un employé estime que cette politique a été enfreinte, il doit s'adresser à son conseiller des ressources humaines.

5. Notre politique sur la diversité des genres

TC Transcontinental s'engage à prendre des mesures concrètes afin d'accroître la diversité des genres, notamment celles qui suivent:

- Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des processus qui appuient une culture et une stratégie de diversité des genres;
- Identifier proactivement les femmes de talent et les encourager à poser leur candidature à des postes supérieurs;
- Identifier les talents les plus prometteurs dans le cadre du processus de revue du leadership de TC Transcontinental et mettre en œuvre des programmes et offrir des occasions pour les femmes à potentiel élevé;
- Veiller à ce que les processus de sélection et de promotion de TC Transcontinental soient exempts de préjugés sexistes;
- Suivre, analyser et présenter chaque année des statistiques sur la diversité des genres et rendre compte des progrès réalisés au Comité des ressources humaines et de rémunération du conseil d'administration et au comité de direction;
- Veiller à ce que les mandats de recrutement et les occasions d'emplois, tant internes qu'externes, attirent des candidates dans la mesure du possible;
- Identifier, dans les limites de la réalité du monde des affaires, des options de travail flexibles qui pourraient être envisagées afin de faciliter la conciliation des obligations professionnelles et familiales;
- Informer et instruire les gestionnaires sur l'importance de la diversité des genres afin qu'ils comprennent leur rôle et leurs obligations et qu'ils puissent soutenir les femmes en milieu de travail.

6. Rôles et responsabilités

Rôles	Responsabilités
Tous les cadres et membres de la direction	<p>Adopter des modèles de comportements qui appuient cette politique. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écrire et parler dans un vocabulaire respectueux et sensible; • Reconnaître les personnes au sein de TC Transcontinental qui appuient la diversité des genres; • Comprendre et communiquer les impératifs opérationnels qui justifient d'accroître la diversité des genres; • Agir sans préjugés; • Encourager un éventail d'idées, de perspectives et de styles; • Régler les conflits et remédier aux comportements inappropriés en temps opportun.
Comité de direction Comité sectoriel de gestion	<p>Assumer la responsabilité de la mise en œuvre et de la surveillance de cette politique et tenir responsable de ses actes quiconque enfreint cette politique.</p> <p>Mettre de l'avant la diversité des genres partout au sein de TC Transcontinental.</p> <p>Offrir un leadership et une orientation solides dans l'élaboration de programmes et de processus liés à la diversité des genres.</p> <p>Évaluer chaque année les objectifs fixés et les progrès réalisés au chapitre de la diversité des genres et fournir des directives claires afin que la diversité des genres soit appuyée dans l'ensemble de la Société.</p>
Direction	<p>Remédier aux comportements ou attitudes inappropriés envers les femmes en lien avec leur genre.</p> <p>Gérer la mise en œuvre de programmes et de processus axés sur la diversité des genres à l'échelle de TC Transcontinental.</p> <p>Veiller à ce que les employés soient pleinement conscients de leurs responsabilités individuelles et collectives en vertu de cette politique.</p> <p>Consacrer du temps et du soutien aux occasions de formation ou de perfectionnement, et ce, objectivement, équitablement et sans discrimination.</p>

Rôles	Responsabilités
Employés	<p>Se familiariser avec cette politique et y adhérer.</p> <p>Se comporter de façon appropriée envers les femmes en milieu de travail, conformément avec nos politiques sur le milieu de travail, notamment le Code de conduite et notre politique sur le harcèlement.</p>
Ressources humaines	<p>Faire de la recherche et fournir des données internes et externes et suivre les tendances du marché afin de s'assurer que nos programmes de diversité des genres s'harmonisent avec le marché tout en répondant à nos besoins internes.</p> <p>Diriger la conception, l'élaboration et le déploiement de programmes et de pratiques de diversité des genres à l'échelle de TC Transcontinental.</p> <p>Évaluer périodiquement l'efficacité des programmes et des politiques de TC Transcontinental en matière de diversité des genres.</p> <p>Informier et instruire la direction et les employés sur la diversité des genres.</p> <p>Conjointement avec d'autres services, enquêter et, au besoin, intervenir relativement à tout incident ou comportement individuel contraire à cette politique.</p>

7. Suivi et reddition de comptes

Le conseil d'administration de TC Transcontinental est chargé de mobiliser le président et chef de la direction ainsi que les membres du Comité de direction en ce qui a trait à la diversité des genres, d'appuyer le changement culturel visant à faire progresser cet enjeu et de les tenir responsables des résultats.

Le comité de direction de TC Transcontinental est chargé de superviser la mise en œuvre et le suivi de cette politique et doit, entre autres, s'acquitter des tâches ci-dessous :

- Élaborer un plan d'action pour appuyer la diversité des genres à l'échelle de la Société;
- Passer en revue et évaluer chaque année les progrès réalisés par rapport au plan, de même que l'efficacité de cette politique, et recommander des modifications et des mesures nécessaires afin de favoriser et d'accroître la diversité des genres.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou poser des questions concernant cette politique, veuillez-vous adresser à votre conseiller des ressources humaines. Cette politique sera revue périodiquement et mise à jour au besoin.