

Politique sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail

Qu'est-ce que la diversité?

Chez Cascades, **le respect** est notre valeur première. La **diversification** des antécédents, des caractéristiques, des expériences et des perspectives de **nos employés** contribue à offrir à nos clients des produits et services compétitifs de qualité. Nous sommes convaincus que le développement d'une main-d'œuvre diversifiée contribue au **succès de l'entreprise** qui se traduit par un retour à **nos actionnaires**.

Pourquoi la diversité est importante

Faire bénéficier Cascades d'un processus décisionnel amélioré par l'addition de points de vue diversifiés en offrant des opportunités équitables, autant à nos employés actuels que futurs, de se joindre et d'évoluer au sein de l'entreprise.

Notre engagement envers la diversité

Un environnement de travail ouvert, honnête et sans discrimination contribue à **l'engagement des employés**. Notre code d'éthique et de conduite des affaires démontre explicitement notre souci à établir des pratiques de gestion durables en établissant le cadre dans lequel nous faisons des affaires avec nos parties prenantes, incluant nos employés.

Afin d'ajouter au cadre existant, nous souhaitons revoir nos pratiques de gestion dans une approche d'amélioration continue, afin d'en retirer certains préjugés cachés, s'il y a lieu, et d'offrir un environnement de travail et des **opportunités de carrières** équitables sans égard au sexe, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses et au statut familial et économique.

Nous reconnaissons et faisons la promotion de nos employés basée sur leur performance, leur capacité et leur potentiel et nous sommes engagés à offrir un milieu de travail qui leur permet d'atteindre leur plein potentiel sans égard aux différences.

Cascades a comme valeur première le respect de son environnement et de toutes ses parties prenantes. Cette politique s'inscrit et fait **partie de notre code d'éthique et de conduite des affaires** et est complémentaire à toutes autres politiques corporatives, incluant la politique sur le harcèlement en milieu de travail.

Ainsi, nous visons à communiquer l'importance que nous accordons à **l'inclusion des femmes¹, des immigrants, des personnes handicapées, des gens qui ont des croyances religieuses différentes, des gens des différentes générations**, afin de les compter parmi notre bassin d'employés et d'offrir à tous un environnement de travail absent de discrimination de toute nature. Nous visons également à offrir des **possibilités d'avancement** dans l'entreprise par des processus exempts de préjugés cachés à l'égard de tous les groupes.

Priorités

Afin d'établir une priorité dans l'établissement de notre politique sur la diversité, nous avons procédé à une analyse de nos pratiques actuelles qui supportent la **gestion de talents** pour les positions salariées. Cette analyse comprend l'identification des opportunités d'amélioration et l'écart entre les pratiques actuelles et les pratiques souhaitées, basé sur des **données plutôt que sur des perceptions**.

Finalement, un plan de communication auprès de nos parties prenantes permettra de fermer l'écart entre les faits et les perceptions et faire connaître nos attentes envers tous nos employés, nos fournisseurs, et nos clients, et les communautés où nous œuvrons.

- ❖ Recrutement & accueil
- ❖ Développement des compétences (incluant les programmes de leadership)
- ❖ Performance
- ❖ Rémunération
- ❖ Relève
- ❖ Pratique travail-famille
- ❖ Environnement de travail
- ❖ Mentorat
- ❖ Communication

Recrutement & accueil

La divulgation de cette politique vise à encourager les candidats (autant de l'externe que de l'interne) intéressés par les postes affichés à poser leur candidature sans égard au groupe auquel ils appartiennent et vise à informer les membres des comités de sélection du fait que le processus de sélection doit être absent de préjugés cachés reliés aux différences des candidats.

Développement de compétences (plan de développement)

À compter de 2018, tous les employés salariés de Cascades auront la responsabilité de développer deux (2) compétences (technique et comportementale) afin d'assurer leur développement pour supporter l'atteinte de leurs objectifs rattachés à leur poste actuel et/ou pour soutenir leurs aspirations à occuper d'autres responsabilités dans le futur.

Ainsi, chaque employé présentera à son superviseur son choix de programme qui soutient son développement de compétences, en ligne avec son évaluation de performance et ses aspirations.

¹ Référence - pratique de gestion sur la représentation féminine

Performance

Le processus de gestion de la performance inclut un exercice de calibration. Cette étape, qui consiste à comparer les évaluations de performances d'un groupe d'employés qui occupent des fonctions similaires supervisés par des gestionnaires différents, permet de mettre en lumière, s'il y a lieu, des évaluations différentes pour des performances comparables.

Rémunération

Depuis 2008, Cascades s'est dotée d'une structure salariale (salaire de base) qui tient compte des données de marché pour des responsabilités similaires et de l'importance relative de ces responsabilités dans l'entreprise.

Relève

Un processus structuré d'identification de la relève prend place annuellement auquel participent les membres exécutifs de la Société. Cet exercice consiste en des échanges sur la performance et le potentiel de développement de nos employés en lien avec les compétences comportementales de l'entreprise, incluant « valeurs et éthique ».

Pratique travail-famille

Cascades a été construite sur des valeurs familiales et supporte ses employés en offrant des mesures facilitantes telles que congés à traitement différé, formule de travail réduit, télétravail, horaire variable et conditions encadrant le congé de maternité et le congé paternité supérieures aux obligations législatives. Dans tous les cas, ces mesures doivent être accessibles et appliquées de façon équitable.

Environnement de travail

Établissement de normes d'aménagement des lieux sanitaires, salles de pauses, vestiaires, etc. supportent notre politique.

Mentorat

Le mentorat fait partie intégrante de nos programmes de leadership et est offert en fonction de critères objectifs de développement de compétences, rattaché à un objectif défini.

Communications

Toutes communications verbales et écrites se doivent d'être inclusives et respectueuses et transmettent la position de la Société en matière de diversité et d'inclusion.

Mesures

Des mesures d'application de nos pratiques sont intégrées dans la gestion de performances de nos processus.

Méthodologie

Analyse de données

La discrimination, de quelque nature qu'elle soit, est la conséquence, majoritairement, de préjugés inconscients. Nous travaillons sur des données plutôt que sur des perceptions afin de développer des solutions pratiques qui vont soutenir les gestionnaires et adresser les écarts, s'il y a lieu.

L'analyse de nos données nous permet d'ajuster nos pratiques de ressources humaines dans une approche d'amélioration continue et ainsi revoir nos standards à la hausse.

Administration de la Politique

Le comité des ressources humaines de la Société est généralement chargé d'administrer la présente politique. Le centre d'expertise en ressources humaines est responsable de l'administration quotidienne de la présente politique.

Communications et application

Tous les membres de la haute direction et employés de la Société seront informés de la présente politique et de son importance. Un exemplaire de la politique sera fourni, aux membres de la haute direction et aux autres employés appelés ou susceptibles d'être appelés à prendre des décisions en vertu de la présente politique. Les membres de la haute direction et employés doivent comprendre la présente politique ainsi que sa pertinence afin d'assurer la conformité aux lois applicables.

Adoptée par le Comité RH le 8 mai 2018

Modifié le 1^{er} août 2019