

## **PRATIQUE SUR LA REPRÉSENTATION FÉMININE**

### **1. Préambule**

La représentation féminine (pouvant aussi être appelée "diversité des genres") est essentielle à tout milieu de travail.

Cascades est déterminée à promouvoir la diversité des genres croyant fermement qu'elle crée de la valeur pour toutes les parties prenantes en plus de contribuer à la performance financière de l'entreprise. Un milieu de travail axé sur la diversité des genres s'harmonise avec nos valeurs de respect, de travail d'équipe, de performance et d'innovation. Nous visons à instaurer progressivement une représentation hommes-femmes plus égale dans notre milieu de travail.

Cascades est résolue à s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient de chances égales de contribuer au succès et à la performance de l'entreprise.

### **2. Application**

Cette pratique vise à appuyer et à promouvoir la diversité des genres. Elle s'applique à l'ensemble des employés de Cascades en Amérique du Nord, ses divisions et filiales.

Cascades 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.

### **3. Objectifs de la pratique sur la représentation féminine**

Les objectifs de la pratique sur la représentation féminine sont de :

- Concevoir et mettre en œuvre des programmes et des processus qui soutiendront l'avancement professionnel des femmes au sein de Cascades;
- Assurer l'application d'une vision claire, de messages cohérents et d'une approche coordonnée en matière de diversité des genres, afin d'atteindre un équilibre des genres plus représentatif de la société actuelle.

#### 4. Notre pratique sur la représentation féminine

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

- Concevoir et mettre en œuvre des initiatives qui appuient une culture et une stratégie de diversité des genres;
- Identifier les femmes de talent et les encourager à poser leur candidature à des postes supérieurs;
- Identifier les femmes de talents les plus prometteurs dans le cadre du processus de revue de la relève de Cascades et les intégrer aux activités offertes aux employés à potentiel élevé;
- Veiller à ce que les processus de sélection et de promotion de Cascades soient exempts de préjugés sexistes;
- 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;
- Bonifier dans les limites de la réalité du monde des affaires, les options de travail flexibles existantes, 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;
- Suivre, analyser et présenter chaque année des statistiques sur la diversité des genres et rendre compte des progrès réalisés au comité de direction.

#### 5. Rôles et responsabilités

Tous les **cadres et les membres de la direction de chaque division** doivent :

- Gérer la mise en œuvre des initiatives qui seront développées pour promouvoir la diversité des genres à l'échelle de Cascades;
- Veiller à ce que les employés soient pleinement conscients de leurs responsabilités individuelles et collectives en vertu de cette pratique;
- Adopter des modèles de comportements qui appuient cette politique;
- Agir sans préjugé;
- Encourager un éventail d'idées, de perspectives et de styles.

Le **secteur des ressources humaines** doit, avec l'aide d'un comité aviseur formé de représentants de chaque division et de chaque territoire dans lesquels Cascades a des opérations :

- 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;
- Gérer la conception, l'élaboration et le déploiement d'initiatives et de pratiques de diversité des genres à l'échelle de Cascades;
- Évaluer périodiquement l'efficacité des programmes et des politiques de Cascades en matière de diversité des genres :  
Informer et instruire la direction et les employés sur la diversité des genres.

## **6. Suivi et reddition de comptes**

La chef de la direction ressources humaines (CHRO) a la responsabilité de la pratique sur la représentation féminine et est chargée de mobiliser 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 Cascades est chargé d'assumer la responsabilité de la mise en œuvre et de la surveillance de cette pratique, d'offrir un leadership et une orientation solides dans l'élaboration d'initiatives liées à la diversité des genres et d'évaluer chaque année les objectifs fixés et les progrès réalisés à ce chapitre.