



POLITIQUE RELATIVE À LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ, L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

Date d'entrée en vigueur: 11 janvier 2023
Application: Mondial

Remplace la dernière version: 2022

CONTENU

Objectif.....	1
Vision.....	2
Déclarations de valeur.....	2
Structure du programme DEIB	2
Groupes de ressources des employés (GRE).....	3
Engagement et Responsabilité.....	3
Clause de non-responsabilité.....	4

Objectif

Les entités composant Sirva (collectivement, «Sirva» ou la «Société») s'engagent à encourager et à préserver une culture propice à la Diversité, l'Équité, l'Inclusion et l'Appartenance (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging, DEIB). Nous nous engageons à favoriser un cadre de travail qui reflète la diversité des organisations mondiales que nous servons. Nous considérons que la mise en place d'une culture d'entreprise inclusive et engagée se traduit par des employés responsabilisés qui reflètent un large éventail d'approches et de perspectives. Ces perspectives mènent à de nouvelles idées. Les nouvelles idées mènent à l'innovation et à l'excellence. Notre approche de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance est motivée par un engagement envers ces valeurs et une conviction que la diversité renforce notre entreprise.

Nous voulons que la main-d'œuvre de Sirva reflète des différences d'âge, de race, de couleur, d'origine ethnique, de situation familiale ou matrimoniale, d'identité ou d'expression sexuelle, de langue, d'origine nationale, de handicap physique et mental, d'affiliation politique, de religion, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, de statut d'ancien combattant, et d'autres caractéristiques. Ces caractéristiques comprennent et définissent les nombreux éléments de la diversité.

Nous voulons avoir une main-d'œuvre Sirva inclusive et connectée en sachant qu'elle se sent valorisée et capable de participer de manière authentique.

L'équité c'est reconnaître que nos caractéristiques diverses signifient que nous avons des besoins, des compétences et une expérience uniques. Nous travaillons activement pour nous assurer que nos programmes et nos pratiques sont équitables et que tous les employés ont la possibilité d'apprendre, de se développer et de participer.

Vision

Être reconnu dans le secteur de la mobilité comme une culture où la DEIB est encouragée et où les employés sont habilités à être eux-mêmes.

Déclarations de valeur

Chez Sirva, la DEIB s'appuie sur les six (6) déclarations de valeur suivantes:

Analyse et Responsabilité	L'engagement à faire progresser la DEIB au sein de la Société s'applique à tous les niveaux; la direction et le personnel se tiennent mutuellement responsables et reconnaissent que tout un chacun est un leader pour développer et réaliser nos objectifs et jalons DEIB.
Culture interne	Sirva maintient une culture de transparence et de feedback respectueux dans laquelle les relations sont valorisées et les perspectives diverses sont prises en compte et valorisées dans toute la Société.
Gestion des talents	La Société a des politiques et des pratiques de recrutement, de fidélisation et de promotion équitables, et nos talents reflètent la diversité du marché du travail à tous les niveaux de la Société.
Marque, Services et Ventes	La Société opère dans un environnement inclusif qui fait accroître les ventes, stimule l'innovation et assure un service client exceptionnel, en tirant parti de la vaste créativité, des perspectives uniques, et des interconnexions issues de la diversité.
Responsabilité sociale	La Société soutient la promotion de la DEIB et investit en ce sens, en interne et en externe, en utilisant des partenariats communautaires qui permettent aux communautés historiquement mal desservies d'être des agents du changement et des créateurs d'équité.
Diversité des fournisseurs	La Société engage une base de fournisseurs diversifiée, reconnaît la valeur de ces partenariats, et influence l'environnement des fournisseurs.

Structure du programme DEIB

La DEIB de la Société est coordonnée par le Comité de l'I.D.E.A (Inclusion Diversity and Equity Alliance – Alliance sur l'Inclusion, la Diversité et l'Équité). La mission du Comité de l'I.D.E.A. est de fournir un leadership éclairé et authentique tout en s'efforçant de favoriser une culture organisationnelle qui attire les meilleurs talents, valorise la diversité des expériences vécues et des perspectives sur la vie, et encourage l'innovation dans la poursuite de notre mission d'entreprise.

En utilisant les recherches et les données disponibles sur les pratiques efficaces en matière de diversité et d'inclusion, les efforts du Comité de l'I.D.E.A. se concentrent sur les objectifs suivants:

- Fournir un environnement de travail qui encourage l'acceptation grâce à une communication respectueuse, des relations de soutien, et une coopération entre les employés, les clients et les fournisseurs.
- Créer des opportunités d'explorer des hypothèses sous-jacentes et incontestées qui interfèrent avec l'inclusion tout en améliorant davantage le bien-être de nos employés en nous attaquant à toutes les inégalités que nos politiques, systèmes, programmes et services risquent de renfermer, ainsi qu'à celles qui existent au sein des communautés que nous servons à l'échelle mondiale.
- Assurer l'égalité d'accès aux opportunités de développement et d'avancement professionnels de notre effectif et prouver notre engagement à traiter avec un large éventail de fournisseurs diversifiés.
- Développer des compétences culturelles et accroître la réactivité, en tant qu'organisation, pour maximiser notre efficacité lorsque nous interagissons avec des clients, des fournisseurs et des partenaires, en tenant compte avec respect de leurs perspectives, expériences et besoins uniques.

Nos objectifs DEIB, et les progrès accomplis pour les atteindre, seront évalués chaque année afin de garantir l'alignement avec les objectifs commerciaux stratégiques de Sirva.

Groupes de ressources des employés (GRE)

Les GRE sont des groupes volontaires dirigés par les employés et autogérés qui offrent des possibilités de réseautage interne, d'attraction d'une base d'employés diversifiée, d'inclusion d'idées et de solutions, et de création de possibilités de mentorat et de développement de carrière.

Il existe actuellement quatre (4) GRE chez Sirva:

- Le RED (Réseau des Employés pour la Diversité – Personnes de couleur)
- Le SOL (Sirva out Loud – Sirva à voix haute – Communauté LGBTQIA+ et alliés)
- Les Anciens combattants
- Les femmes sur le lieu de travail

Les employés qui rejoignent les GRE:

- servent de champions pour soutenir les programmes de diversité et d'inclusion de la Société chez Sirva et aident à identifier les opportunités qui nous permettent de devenir plus inclusifs;
- soutiennent les meilleures pratiques de l'entreprise dans toute l'organisation et les font connaître le plus largement possible pour que d'autres envisagent de les utiliser.

Les activités GRE permettent de:

- représenter la Société lors d'événements communautaires;
- participer à diverses initiatives de recrutement;
- renforcer les compétences culturelles;
- accélérer les connexions en fournissant un mentorat et des recommandations;
- se soutenir mutuellement.

Engagement et Responsabilité

La Société s'engage à examiner et à réviser continuellement ses programmes et politiques, en adoptant l'optique et l'état d'esprit de la DEIB. Chaque année, nous communiquerons les indicateurs

DEIB de Sirva afin de pouvoir mesurer les résultats de nos efforts et prendre des mesures, si nécessaire. Sirva invite les dirigeants à promouvoir activement l'inclusion et à catalyser le changement, leur fournit une formation à cet effet. De plus, les Déclarations de valeur DEIB reflètent notre engagement commun à améliorer la culture de l'appartenance, de l'authenticité et du respect.

Chez Sirva, DEIB est un partenariat. L'équipe dirigeante de Sirva veille à ce que nous nous assurons continuellement d'utiliser le programme et de générer un changement. Les responsables sont chargés de créer et de maintenir un environnement de travail inclusif pour les membres de leur équipe. Le Comité I.D.E.A a pour tâches d'éduquer, de mesurer et d'agir. Collectivement, les employés de Sirva sont responsables de traiter leurs collègues, clients, clients et fournisseurs partenaires avec dignité et respect, à tout moment, et d'améliorer leurs connaissances par le biais de l'éducation et de la discussion.

En tant qu'employés de Sirva, nous:

- avons une conduite qui reflète l'inclusion et l'équité au cours du travail, dans le cadre des fonctions professionnelles à l'intérieur ou à l'extérieur du site de travail, et lors de tous les autres événements parrainés par la Société et participatifs;
- suivons la formation de sensibilisation à la diversité et d'autres programmes éducatifs pour développer continuellement nos connaissances.

Clause de non-responsabilité

Ce document renferme des informations confidentielles et appartient aux entités qui composent Sirva. Ce document est exclusivement réservé à un usage interne et ne doit pas être utilisé, reproduit ou distribué à l'extérieur sans autorisation. La Société se réserve le droit de modifier, d'altérer, d'amender, de suspendre ou d'annuler toute disposition de la présente politique, à tout moment, à son entière discrétion.