



Aperçu de la diversité et de l'inclusion à Parkland

La stratégie de diversité et d'inclusion de Parkland établit le plan pour faire de l'entreprise l'employeur de choix dans les communautés où elle exerce ses activités en promouvant une culture proactive d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Nous aspirons à ce que nos systèmes, nos pratiques et nos processus soient axés sur le traitement équitable de notre personnel. Ce travail soutient la priorité de Parkland, dans le cadre de sa stratégie de développement durable, de constituer une équipe diversifiée et un lieu de travail inclusif.

Ce document donne un aperçu de l'approche de Parkland en matière de D&I et de certaines des initiatives clés visant à renforcer la diversité et l'inclusion. Les dirigeants à tous les niveaux doivent diriger conformément aux valeurs de Parkland et aux comportements AUDACIEUX (BOLD) afin de favoriser une culture d'équité, d'inclusion et d'appartenance.

Approche et structure de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion

La stratégie de Parkland en matière de diversité et d'inclusion (D&I) est conçue pour favoriser une culture de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et, en fin de compte, de l'appartenance. La stratégie fournit un cadre qui non seulement valorise les diverses perspectives, mais encourage et facilite activement la participation et la contribution des employés. Voici un aperçu de l'approche et de la structure de Parkland en matière de D&I :

- **Le conseil pour la diversité et l'inclusion** supervise les groupes de ressources pour les employés et apporte son regard et ses réflexions sur la bonne exécution de la stratégie D&I de Parkland.
- **Les groupes de ressources pour les employés** sont des groupes orientés vers l'action, dirigés par des membres qui aident à faire entendre la voix de notre personnel diversifié. Ils contribuent à activer la diversité et l'inclusion en interne par le biais d'événements et de campagnes, et en externe dans les communautés au sein desquelles nous opérons.
- **Les réseaux d'affinités** contribuent à la création d'une communauté psychologiquement sûre où les habitants de Parkland peuvent écouter, apprendre et créer des liens d'amitié par le biais de récits et du partage d'expériences vécues.
- **Les responsables de l'équipe Personnes et culture (P&C)** sont responsables du développement de la stratégie de D&I en partenariat avec le conseil, tout en favorisant les groupes de ressources pour les employés et les réseaux d'affinité de Parkland.

La supervision de la D&I est la responsabilité du *Vice-président principal, Personnes et culture, Santé, sécurité et environnement, Développement durable*, et est gérée par le comité des ressources humaines et des rémunérations du conseil d'administration.

Axes stratégiques

Pour cadrer la diversité et l'inclusion et l'intégrer à l'ensemble de ses activités, Parkland a défini quatre axes stratégiques :

1. Établir une structure de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion
2. Attirer des profils diversifiés
3. Fidéliser des profils diversifiés
4. Constituer des équipes de direction diversifiées et encourager la variété des points de vue

Ces axes contribuent à la définition des résultats souhaités, à la hiérarchisation et à la programmation des activités/initiatives, à l'établissement des capacités opérationnelles, et à la promotion d'une collaboration et d'une intégration transversales.

Ressources

Sur son site Intranet, Parkland met à disposition de ses collaboratrices et collaborateurs toute une panoplie de ressources en lien avec la diversité et l'inclusion : guides de discussion, vidéos, podcasts, formations virtuelles, statistiques et recommandations bibliographiques.

À Parkland, nous savons que nous ne pouvons pas bénéficier des avantages de la diversité sans inclusion. De même, nous n'ignorons pas que l'inclusion systémique est tout aussi importante que l'inclusion culturelle. Notre capacité à exercer nos activités de manière uniforme dans 26 pays est le ferment de notre réussite. Si c'est bien la diversité qui a façonné notre entreprise telle qu'elle se présente aujourd'hui, à l'avenir, c'est l'inclusion qui propulsera nos employés, nos partenaires et les populations que nous servons vers de nouveaux sommets.