

# PRINCIPES DIRECTEURS POUR LES EMPLOYÉS

DU CANADA 

La vie est plus radieuse sous le soleil



Financière   
Sun Life

## L'équité en matière d'emploi

### Objet

La Financière Sun Life (FSL) s'est engagée à appliquer des pratiques justes et équitables en matière d'emploi et à maintenir, pour tous les Employés, un environnement de travail non discriminatoire. Cet engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi est fondamental pour assurer l'atteinte de notre objectif consistant à être un employeur de premier plan au Canada, qui appuie la stratégie Client pour la vie en offrant à la clientèle des expériences novatrices et dont l'organisation est très performante.

L'équité en matière d'emploi soutient notre vision de l'entreprise comme suit :

- Des pratiques équitables en matière d'emploi et un environnement de travail non discriminatoire nous permettent d'attirer des Employés de qualité à tous les niveaux et de les retenir à notre service.
- Des pratiques équitables et un environnement non discriminatoire permettent à tous les Employés de progresser, de se perfectionner et de faire de leur mieux, ce qui a pour effet d'améliorer la performance de l'organisation.
- Un effectif diversifié, représentatif des collectivités dans lesquelles nous recrutons et nous exerçons nos activités, augmente notre capacité à comprendre les besoins de clients et de partenaires diversifiés, et à y répondre.
- Faire appel à des compétences dans tous les segments de la population favorise l'innovation, ce qui confère à la Sun Life un avantage sur le plan des affaires.

### Principes sous-jacents

Dans la mise en application de l'équité en matière d'emploi, nous veillerons à assurer ce qui suit :

- Il n'y a aucune discrimination dans quelque aspect de l'emploi que ce soit, basé sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, les origines, l'origine ethnique, la nationalité d'origine, le lieu d'origine, la citoyenneté, la religion ou les croyances religieuses, l'état matrimonial, la situation familiale, le fait d'être enceinte, l'invalidité, le casier judiciaire, la condition ou l'origine sociale, les opinions, associations ou activités politiques, ou d'autres motifs de discrimination prévus dans la loi relative aux droits de la personne.
- Nous nous adaptons aux besoins des Employés, dans la mesure du possible, compte tenu de facteurs comme l'invalidité, la religion, le fait d'être enceinte, l'âge et la situation familiale et, si possible, d'une manière qui assure la protection des renseignements personnels, la dignité et l'autonomie de l'Employé.
- Nous maintenons, suivons et tenons à jour un programme d'équité en matière d'emploi qui satisfait aux exigences du Programme de contrats fédéraux, et qui prévoit notamment : des mesures visant à éliminer les obstacles au travail pour les groupes visés par les autorités fédérales en ce qui touche l'équité en matière d'emploi (femmes, minorités visibles, personnes handicapées et autochtones); des mesures positives visant à mettre en place un effectif diversifié, représentatif des groupes visés et de la collectivité, et des aménagements visant le respect des exigences en matière de droits de la personne. L'expérience montre que bon nombre de ces mesures sont avantageuses pour l'effectif dans son ensemble.

### Mise en application

L'équité en matière d'emploi est une responsabilité collective; chaque personne a un rôle à jouer pour concrétiser notre engagement. Plus particulièrement :

- Les membres de la haute direction sont des modèles de premier plan pour ce qui est du soutien de l'équité en matière d'emploi; ils approuvent et vérifient la mise en application du programme d'équité en matière d'emploi, et ils assument la responsabilité avec les autres gestionnaires de la mise en application et des résultats du programme.
- Les dirigeants sont des modèles pour ce qui est du soutien de l'équité en matière d'emploi; ils communiquent leur engagement et celui de la Compagnie à l'égard de l'équité en matière d'emploi; ils appliquent des pratiques justes et non discriminatoires, et ils mettent en œuvre les initiatives de la Compagnie touchant l'équité en matière d'emploi dans le secteur dont ils ont la charge; ils s'assurent que les Employés qui relèvent d'eux agissent conformément aux principes d'équité en matière d'emploi; ils suggèrent des mesures et expriment, le cas échéant, les préoccupations qui doivent être réglées.
- Les Employés se traitent mutuellement d'une manière juste et non discriminatoire, fournissent du feedback sur les initiatives et les mises en œuvre liées à l'équité en matière d'emploi, suggèrent des mesures et expriment, le cas échéant, les préoccupations qui doivent être réglées.