

2023

Rapport sur la diversité



TransUnion
21 mars 2024

© 2024 TransUnion. Tous droits réservés. 555 West Adams Street, Chicago, IL 60661

La reproduction ou la transmission de cette publication, en totalité ou en partie, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit, électronique ou autre, connu aujourd'hui ou mis au point ultérieurement, y compris, mais sans toutefois s'y limiter, l'Internet, sont interdites sans l'autorisation écrite expresse de TransUnion. Ce document est protégé par les lois américaines et internationales sur les droits d'auteur. Ce document et les sujets qu'il contient sont des renseignements exclusifs de TransUnion et ne peuvent être transmis ou utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été fournis par TransUnion, sans l'autorisation écrite expresse de TransUnion.

Les demandes d'autorisation de reproduction ou de distribution de cette publication, en totalité ou en partie, doivent être envoyées par la poste à l'adresse suivante :

Legal Department
TransUnion
555 West Adams
Chicago, Illinois 60661

Le logo « TransUnion », TransUnion, et autres marques de commerce, marques de service et logos (les « marques de commerce ») utilisés dans cette publication sont des marques déposées ou non déposées de TransUnion LLC ou de leurs propriétaires respectifs. Les marques de commerce ne peuvent être utilisées de quelque façon que ce soit sans l'autorisation écrite expresse du titulaire de la marque de commerce.

www.transunion.com

Table des matières

4

Bienvenue

Introduction de Teedra Bernard,
cheffe de la gestion du talent et de la diversité

5

Ici, vous avez votre place

Le plan en matière de diversité de notre entreprise et
les données sur la main-d'œuvre

16

Ici, vous vous épanouirez

Un mot de Susan Muigai,
directrice principale des ressources humaines

17

Ici, vous trouverez du soutien

Nos avantages sociaux et nos méthodes de
travail flexibles

29

Ici, vous allez vous perfectionner

Nos pratiques en matière de recrutement,
de formation et de perfectionnement

38

Ici, vous faites partie d'une communauté

Des occasions d'établir des liens, du réseautage et des
actions menées par les associés

47

Ici, vous accomplirez de bonnes actions

Ce que nous faisons pour les collectivités dans
lesquelles nous vivons et travaillons

55

Perspectives pour l'avenir

Lettre de clôture de Chris Cartwright,
président et chef de la direction

Bienvenue

Introduction de Teedra Bernard,
cheffe de la gestion du talent et
de la diversité



J'ai toujours considéré l'inclusion et l'appartenance comme étant bien davantage que de simples éléments d'une liste de contrôle ou un ensemble de tâches à cocher. La création d'environnements où nos associés peuvent s'épanouir exige un travail concret de la part de chacun d'entre nous et l'approche significative que nous adoptons en matière d'inclusion à TransUnion est liée à nos valeurs et à nos priorités d'affaires.

Lorsque l'on repense à 2023, il est important de reconnaître à la fois les réussites et les défis auxquels nous avons été confrontés en tant qu'organisation. L'année dernière, notre entreprise a dû faire face à des changements économiques à plus vaste échelle et à la mise en œuvre rapide de notre initiative de transformation. Celle-ci a entraîné des décisions difficiles en matière de main-d'œuvre, qui ont eu des répercussions sur certains de nos collègues. Dans le contexte des changements continus au sein de notre entreprise, nous avons continué à écouter et à soutenir de manière responsable notre communauté mondiale, alors que les problèmes sociaux affectaient nos associés et leurs expériences quotidiennes.

C'est un honneur d'être témoin de la résilience de nos associés et je suis fière que notre dévouement indéfectible à l'égard de la stratégie de diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) soit demeuré un point de convergence essentiel dans notre cheminement à travers les changements. Les histoires d'associés présentées sont des moments charnières de nos forces et ce sont leurs expériences qui insufflent de la vie à ce rapport.

Grâce à l'écoute active et au dialogue, nous avons entendu des témoignages d'associés jonglant avec la garde d'enfants et les soins prodigués à des proches âgés. C'est ce qui nous a encouragés à lancer notre tout nouveau groupe d'inclusion et appartenance axé sur le soutien à nos associés qui sont des aidants naturels. Nous avons également mis sur pied un conseil consultatif sur l'inclusion axé sur le handicap et fourni d'importantes ressources en matière de neurodiversité et de handicap.

Nous restons déterminés à défendre chacun de nos associés en encourageant des comportements qui mettent en avant notre personnel, y compris les femmes, les groupes sous-représentés, la communauté LGBTQ+, les anciens combattants et les personnes handicapées. Parallèlement, nous avons poursuivi notre engagement à promouvoir la représentation en matière de diversité raciale et ethnique, tant au sein de notre organisation que dans nos initiatives externes.

Nous avons également maintenu, ce qui est tout aussi important, notre engagement à promouvoir la responsabilisation, tant sur le plan individuel que collectif. Nous avons continué d'investir dans nos associés par le biais d'une nouvelle série éducative mondiale sur les environnements d'équipe inclusifs, les préjugés et la façon de s'adapter pour créer un impact, lorsque cela est nécessaire.

Évidemment, ce travail exige un niveau d'effort substantiel à mesure que notre main-d'œuvre évolue et le progrès suit rarement une ligne droite. Ce qui compte est la façon dont nous prenons du recul pour évaluer les situations et dont nous nous ajustons pour demeurer sur la bonne voie, à long terme. Il s'agit d'un parcours particulier dans lequel chaque action, grande ou petite, contribue à notre culture d'entreprise distinctive. Ensemble, nous pouvons permettre à tous nos associés de partager un objectif commun sur notre lieu de travail. Un endroit où chacun d'entre nous a sa place.

Êtes-vous prêt à en apprendre davantage sur nos progrès?

Teedra Bernard

Cheffe de la gestion du talent et de la diversité

Ici, vous avez votre place

Le plan de notre entreprise en matière
de diversité et les données sur la main-d'œuvre



Promouvoir l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation mondiale

En tant qu'entreprise internationale comptant environ 13 200 associés, nous nous efforçons de créer une culture de travail où chacun se sent le bienvenu et habilité à réussir, indépendamment de sa race, de son identité de genre, de son orientation sexuelle, de sa religion, de son origine ethnique ou de toute autre identité personnelle. C'est simple : à TransUnion, nous voulons que vous soyez vous-même.

NOTRE PERSONNEL

Nous valorisons nos talents grâce à des pratiques de recrutement inclusives, au perfectionnement continu, à la fidélisation et au soutien de tous nos réseaux d'associés.

NOTRE CULTURE

Nous nous efforçons de maintenir une culture d'entreprise exceptionnelle axée sur la diversité, l'équité, l'inclusion, l'appartenance, le respect et la responsabilisation.

NOTRE MARCHÉ

Nous prenons des mesures visant à (1) soutenir un accès juste et équitable à nos produits et services et à (2) travailler avec les fournisseurs et mettre en œuvre des stratégies pour atteindre des candidats potentiels qui reflètent la diversité des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Une équipe spécialisée d'experts en la matière est à la tête de ces efforts. En 2023, nous avons rebaptisé notre Bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) le **Bureau de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance (DEIA)**, introduisant ainsi la prochaine évolution de la mission inclusive de TransUnion en mettant davantage l'accent sur l'appartenance. Bien que la diversité et l'inclusion soient les forces motrices de la raison d'être de l'information au service du bien (Information for Good®), nous croyons que le sentiment d'appartenance joue un rôle distinct, mais tout aussi important. Il s'agit d'un besoin humain essentiel : des sentiments d'encouragement sincère, de relation et de sécurité permettent à nos associés d'être eux-mêmes chaque jour, à TransUnion.

Le Bureau de la DEIA s'engage à créer une culture d'accueil qui permet aux associés de réaliser leur plein potentiel. Pour ce faire, nous gérons notre stratégie d'inclusion d'entreprise et travaillons en partenariat avec l'ensemble de l'organisation pour mettre en œuvre une approche à trois volets en matière de DEIA.

Mettre en œuvre notre stratégie avec les intervenants internes



Peu importe leur poste ou leur ancienneté professionnelle, tous les employés de TransUnion jouent un rôle dans la promotion de l'inclusion et de l'appartenance. À ce titre, le Bureau de la DEIA travaille en étroite collaboration avec un écosystème intentionnel de partenaires interfonctionnels dans le monde entier. Ces groupes sont responsables d'un éventail d'initiatives menées par les entreprises et les associés. Les principaux décideurs ne sont donc pas seulement responsables de promouvoir l'inclusion : ils aident également à tenir notre organisation mondiale responsable des progrès.

Augmentation en glissement annuel

du nombre de femmes dans des postes de direction¹ (à l'échelle mondiale)

Augmentation en glissement annuel

à tous les paliers de direction² pour les groupes sous-représentés³ (États-Unis)

Nos objectifs en matière de représentation des sexes et des races

Les objectifs de notre entreprise en matière de représentation des sexes et des races figurent au premier plan de notre stratégie de DEIA. Nous avons annoncé ces objectifs en 2019 afin d'encourager la responsabilisation dans notre cheminement vers l'inclusion et l'appartenance et de permettre à nos programmes et initiatives de prendre en considération tous nos associés.

Pendant que nous nous efforçons d'atteindre l'équité des sexes dans nos postes de direction à l'échelle mondiale, nous restons alignés sur le Chicago Network Equity Principles and Pledge (que nous avons signé en 2019 en tant que membre fondateur). Nous ne devons toutefois pas nous concentrer uniquement sur l'avenir, mais aussi sur les mesures que nous prenons, chaque jour, pour faire bouger les choses.

La responsabilité de ces objectifs ne se limite pas à quelques personnes. Nous croyons plutôt que c'est à nous tous à TransUnion de faire progresser l'inclusion. Qu'il s'agisse d'un cadre supérieur, d'un gestionnaire de personnel ou d'une nouvelle embauche au sein de notre organisation, chacun a un rôle à jouer dans la promotion de progrès significatifs.

¹ Dans cet objectif, le terme « direction » fait référence aux fonctions de vice-président et aux échelons supérieurs.

² Dans cet objectif, « tous les paliers de direction » fait référence aux postes de gestionnaires et aux échelons supérieurs.

³ TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latins, car il s'agit des deux groupes démographiques les moins représentés dans notre population d'associés aux États-Unis. Les pourcentages démographiques indiqués excluent les associés américains qui ont choisi de ne pas divulguer leur race ou ethnicité.

Nos comités d'entreprise, moteurs d'un changement positif

Deux groupes internes contribuent à rendre compte de nos objectifs en matière de DEIA : le Comité directeur sur l'équité des sexes et le Groupe de travail pour l'équité raciale.

COMITÉ DIRECTEUR SUR L'ÉQUITÉ DES SEXES

Notre **Comité directeur sur l'équité des sexes**, mis sur pied en 2019, sert de groupe consultatif de la direction pour fournir une rétroaction sur les décisions d'orientation et la responsabilisation en ce qui concerne nos objectifs en matière de représentation des sexes. Le Comité directeur sur l'équité des sexes s'attaque aux défis à relever et fait évoluer les pratiques pour les femmes associées à travers trois piliers distincts :

Attirer : augmenter la représentation des femmes associées

Perfectionner : créer et améliorer des programmes de soutien aux femmes associées

Fidéliser : comprendre et soutenir les expériences des femmes associées

En 2023, le Comité directeur sur l'équité des sexes a progressé vers nos objectifs de représentation des sexes de plusieurs manières :

- En partenariat avec le Bureau de la DEIA, le groupe a organisé l'événement Discussions sur la diversité afin de recueillir des commentaires et des données auprès de femmes cadres supérieures au sujet de leurs expériences, leurs occasions et leurs réussites à TransUnion.
- Le Comité directeur sur l'équité des sexes a fourni régulièrement des données et des mises à jour organisationnelles pour permettre aux cadres supérieurs de comprendre et de combler les écarts.
- Les membres ont défini un cadre formel pour soutenir la représentation des femmes associées.

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ RACIALE

Créé en 2020, le **Groupe de travail sur l'équité raciale** soutient nos valeurs fondamentales et notre engagement envers l'information au service du bien (Information for Good®), en particulier pour les communautés sous-représentées affectées par des préjugés raciaux systémiques. Le Groupe de travail sur l'équité raciale se concentre sur trois objectifs :

Faire progresser la mobilité économique et l'inclusion financière : supprimer les obstacles et soutenir les cheminements permettant aux segments de consommateurs mal desservis de participer pleinement et efficacement à l'économie moderne, ce qui, à son tour, stimulera une croissance économique durable.

Favoriser une plus grande diversité de la main-d'œuvre : renforcer les efforts de TransUnion pour soutenir une culture et un lieu de travail diversifiés et inclusifs en attirant les talents, en favorisant leur perfectionnement et leur fidélisation et en augmentant la diversité dans le bassin de talents entrant sur le marché du travail.

Stimuler la prospérité et la résilience des communautés : nous donnons aux familles les moyens d'améliorer leur qualité de vie et de se constituer un patrimoine en les aidant à améliorer leur bien-être financier.

Le Groupe de travail sur l'équité raciale a soutenu les efforts d'inclusion financière suivants en 2023 :

- Nous avons mieux aligné les priorités et les mesures de responsabilisation au sein de nos principaux piliers.
- Nous avons fourni une éducation en matière de crédit à une variété de consommateurs par le biais de notre partenariat avec le bureau des trésoriers de la Ville de Chicago et le programme On Our Block de MoCaFi.
- Nous avons créé un centre d'innovation pour la mobilité économique, TransUnion's Economic Mobility Innovation Center, afin de promouvoir davantage d'équité et d'inclusion dans l'écosystème des services financiers par le biais de partenariats avec des institutions financières communautaires et des organismes de défense des droits.

Aperçu des progrès accomplis à l'égard de nos objectifs

Chaque jour, notre intention est de renforcer notre entreprise dans une approche inclusive, accueillante et responsabilisante pour nos associés. C'est pourquoi nous restons concentrés sur la réalisation de progrès significatifs vers nos objectifs d'entreprise en matière de DEIA, tant dans l'immédiat qu'à long terme.

Nous avons également lié la rémunération des cadres à deux objectifs de représentation, ce qui constituait un important levier de responsabilisation pour intégrer l'inclusion dans notre processus décisionnel. En 2023, une partie de la rémunération pour notre chef de la direction et ses subordonnés directs était basée sur la réalisation 1) d'une augmentation en glissement annuel du nombre de femmes au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs à l'échelle mondiale, et 2) d'une augmentation en glissement annuel de la représentation des minorités sous-représentées au niveau des directeurs et des échelons supérieurs aux États-Unis.

Nous prenons au sérieux nos efforts pour augmenter de manière appropriée la représentation des femmes et des groupes traditionnellement sous-représentés et nous offrons des rétributions économiques pour la réalisation de ces objectifs liés à la diversité conformément aux normes juridiques applicables. TransUnion s'efforce de prendre des décisions en matière d'emploi (y compris des décisions d'embauche, de licenciement, de promotion ou de rémunération) sans tenir compte des caractéristiques protégées par la loi et nous communiquons et renforçons largement cette attente parmi nos cadres et nos employés.

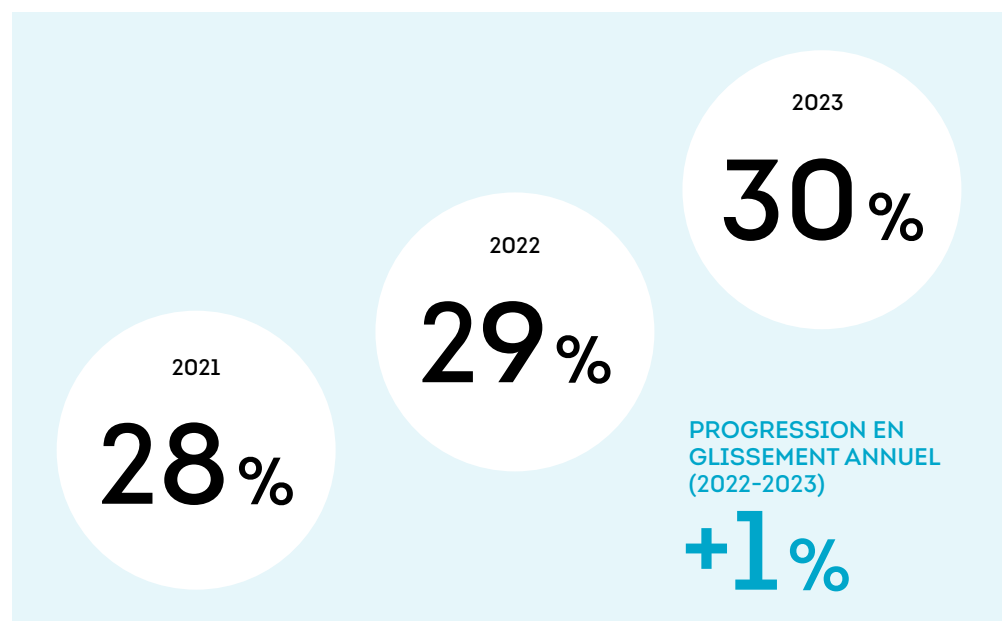
AUGMENTATION EN GLISSEMENT ANNUEL DANS LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS⁴ À TOUS LES NIVEAUX DE GESTION⁵ (ÉTATS-UNIS)

	Cadres	Directeurs	Cadres supérieurs	Total
2021	11 %	8 %	9 %	10,01 %
2022	11 %	9 %	9 %	10,16 %
2023	12 %	9 %	8 %	10,66 %

PROGRESSION EN GLISSEMENT ANNUEL (2022-2023)

+0,5%

AUGMENTATION EN GLISSEMENT ANNUEL DU NOMBRE DE FEMMES DANS DES POSTES DE DIRECTION⁶ (À L'ÉCHELLE MONDIALE)



⁴ TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latinos, car il s'agit des deux groupes démographiques les moins bien représentés dans notre population d'associés aux États-Unis. Les pourcentages démographiques indiqués excluent les associés américains qui ont choisi de ne pas divulguer leur race ou ethnicité.

⁵ Nous définissons les « cadres supérieurs » comme étant les fonctions de vice-président et les échelons supérieurs; les « administrateurs » comprennent les fonctions de directeur général, directeur principal, directeur, directeur principal, et vice-président des ventes; les « gestionnaires » incluent les fonctions de gestionnaire, gestionnaire principal, chef des ventes, conseiller et conseiller principal. Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages des catégories peut ne pas correspondre à 100 %.

⁶ Dans cet objectif, le terme « direction » fait référence aux fonctions de vice-président et aux échelons supérieurs.

Bien que nous soyons fiers des progrès accomplis jusqu'à présent, nous comprenons également que l'impact positif à long terme ne sera pas toujours celui que nous imaginons. Notre travail peut s'accompagner d'occasions d'évaluation et de perfectionnement et en fin de compte, il s'agit de responsabilisation en action : comment nous continuons à faire la lumière sur notre parcours, à nous responsabiliser et à inspirer le changement pour aller de l'avant.



REPRÉSENTATION DES SEXES À L'ÉCHELLE MONDIALE PAR NIVEAU ⁷	2021	2022	2023
Membres du conseil d'administration qui sont des femmes	18 %	27 %	27 %
Postes de cadres supérieurs occupés par des femmes à l'échelle mondiale	28 %	29 %	30 %
Postes de directeurs occupés par des femmes à l'échelle mondiale	30 %	29 %	31 %
Postes de cadres occupés par des femmes à l'échelle mondiale	32 %	34 %	34 %
Postes d'agents administratifs et de professionnels occupés par des femmes à l'échelle mondiale	43 %	43 %	44 %
Associés qui sont des femmes à l'échelle mondiale	39 %	40 %	40 %

REPRÉSENTATION DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS AUX ÉTATS-UNIS ⁸ PAR NIVEAU	2021	2022	2023
Membres du conseil d'administration appartenant à un groupe sous-représenté	10 %	9 %	9 %
Cadres supérieurs aux É.-U. appartenant à un groupe sous-représenté	9 %	8 %	8 %
Directeurs aux É.-U. appartenant à un groupe sous-représenté	8 %	9 %	9 %
Cadres aux É.-U. appartenant à un groupe sous-représenté	11 %	11 %	12 %
Agents administratifs et professionnels aux É.-U. appartenant à un groupe sous-représenté	22 %	22 %	22 %
Associés aux É.-U. appartenant à un groupe sous-représenté	16 %	16 %	16 %

⁷ Nous définissons les « cadres supérieurs » comme étant les fonctions de vice-président et les échelons supérieurs; les « administrateurs » comprennent les fonctions de directeur général, directeur principal, directeur, directeur principal, et vice-président des ventes; les « gestionnaires » incluent les fonctions de gestionnaire, gestionnaire principal, chef des ventes, conseiller et conseiller principal; et les « agents administratifs et professionnels » constituent le reste de la population de nos associés. Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages des catégories peut ne pas correspondre à 100 %.

⁸ TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latins, car il s'agit des deux groupes démographiques les moins bien représentés dans notre population d'associés aux États-Unis. Les pourcentages démographiques indiqués excluent les associés américains qui ont choisi de ne pas divulguer leur race ou ethnicité.

Les chiffres : notre main-d'œuvre américaine⁹

Nos associés font de TransUnion un endroit formidable où travailler et nous sommes fiers du lieu de travail dynamique et accueillant que nous avons créé. Alors que nous poursuivons notre parcours d'inclusion, nous nous efforçons de permettre à chacun de se sentir vu, entendu et valorisé et nous nous engageons à partager une vision commune de la réussite.

	BLANCS	ASIATIQUES	AUTRE	NOIRS	HISPANIQUES/ LATINO-AMÉRICAINS	SOUS-REPRÉSENTÉS ¹⁰
Conseil d'administration	82 %	9 %	0 %	9 %	0 %	9 %
Cadres supérieurs	76 %	14 %	2 %	4 %	4 %	8 %
Administrateurs	69 %	19 %	3 %	4 %	5 %	9 %
Cadres	61 %	25 %	2 %	6 %	6 %	12 %
Agents administratifs et professionnels	50 %	25 %	3 %	11 %	11 %	22 %
Tous les associés	58 %	24 %	2 %	8 %	8 %	16 %

⁹ Nous définissons les « cadres supérieurs » comme étant les fonctions de vice-président et les échelons supérieurs; les « administrateurs » comprennent les fonctions de directeur général, directeur principal, directeur, directeur principal, et vice-président des ventes; les « gestionnaires » incluent les fonctions de gestionnaire, gestionnaire principal, chef des ventes, conseiller et conseiller principal; et les « agents administratifs et professionnels » constituent le reste de la population de nos associés. La catégorie « Autre » comprend les données démographiques des associés suivantes : les Amérindiens ou les autochtones de l'Alaska, les natifs d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique ainsi que les personnes appartenant à deux races ou plus. Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages des catégories peut ne pas correspondre à 100 %.

¹⁰ TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latinos, car ce sont les deux groupes démographiques les moins représentés dans notre population d'associés aux États-Unis. Les pourcentages démographiques indiqués excluent les associés américains qui ont choisi de ne pas divulguer leur race ou ethnicité.

Nous encourageons les associés à divulguer des renseignements sur eux

Dans le cadre de notre campagne annuelle d'auto-identification, nous nous efforçons d'éduquer les associés aux États-Unis sur l'importance de divulguer des renseignements sur eux dans le contexte de notre parcours en matière de DEIA au sens large, tout en cherchant à fournir la sécurité émotionnelle nécessaire à nos associés pour qu'ils puissent le faire. Cela implique de créer des occasions où les associés se sentent considérés et de proposer des programmes adaptés qui les soutiennent. Par exemple, pour la première fois cette année, nous avons encouragé la divulgation de renseignements sur soi relatifs au statut d'aidant naturel, y compris pour les associés qui élèvent des enfants, prennent soin d'une personne souffrant de problèmes de santé ou d'une personne âgée, ainsi que les statuts d'ancien combattant et de personne handicapée. Comme toujours, la divulgation de renseignements sur soi est une décision volontaire et personnelle et notre intention est de répondre aux différents besoins de nos associés à tous les stades de leur vie.

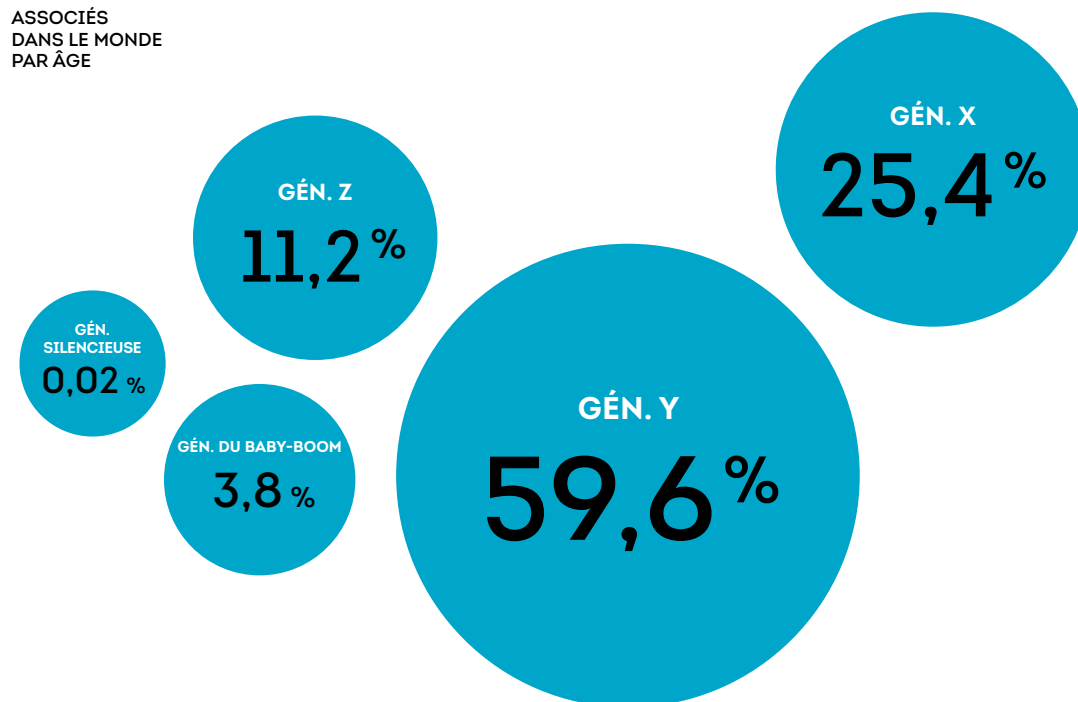
11 Nous définissons la « génération silencieuse » comme les associés nés entre 1928 et 1945; la « génération du baby-boom » désigne les associés nés entre 1946 et 1964; la « génération X » comprend les associés nés entre 1965 et 1980; la « génération Y » désigne les associés nés entre 1981 et 1996, et la « génération Z » désigne les associés nés entre 1997 et 2012. Les données ne totalisent pas 100 % en raison du faible pourcentage de la population qui n'a pas divulgué de renseignements.

12 Les données relatives aux anciens combattants comprennent les associés des catégories protégées et non protégées d'anciens combattants. Un « ancien combattant protégé » est un ancien combattant qui bénéficie de la protection de la loi américaine The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act (VEVRAA) de 1974, qui interdit la discrimination à l'encontre des anciens combattants protégés. Les anciens combattants qui ne sont pas protégés ont servi dans l'armée, mais ne répondent pas aux critères du statut d'ancien combattant protégé. En 2023, les anciens combattants protégés représentaient 1,9 % de notre population d'associés.

13 En 2023, TransUnion a ajusté ses rapports pour représenter plus précisément le statut d'associé handicapé. En raison d'ajustements des données internes, les données sur le handicap fournies peuvent différer légèrement de celles présentées dans notre Rapport sur la diversité de 2022.

RÉPARTITION GLOBALE : LES GÉNÉRATIONS¹¹

ASSOCIÉS
DANS LE MONDE
PAR ÂGE



RÉPARTITION AUX ÉTATS-UNIS : ANCIENS COMBATTANTS¹²

	2021	2022	2023
Associés aux É.-U. qui ont déclaré être des anciens combattants	2,5 %	3,4 %	3,5 %

RÉPARTITION AUX ÉTATS-UNIS : HANDICAP¹³

	2021	2022	2023
Associés aux É.-U. qui ont déclaré avoir un handicap	3,2 %	5,8 %	8,8 %

ASSOCIÉS AUX É.-U. QUI ONT DÉCLARÉ LEUR STATUT D' Aidant NATUREL EN 2023

8,4%

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Pourquoi la divulgation de renseignements sur soi est-elle importante pour vous?



KATIE FALZONE

« La définition du terme « aidant naturel » est vaste et en constante évolution. En révélant leur statut d'aidant naturel, les associés ont aidé notre organisation à estimer la taille de cette importante population et à continuer de lui allouer des ressources en conséquence, surtout au moment où nous lançons notre tout nouveau groupe d'inclusion et appartenance pour la soutenir. »

Katie Falzone

Directrice principale, Livraison mondiale (États-Unis)

« En tant qu'ancien combattant des forces armées américaines, j'ai fièrement déclaré mon statut d'ancien combattant dans le cadre de la campagne d'auto-identification de cette année. Plus notre entreprise dispose de renseignements précis sur la communauté des anciens combattants, plus nous pouvons soutenir les anciens combattants et leurs familles à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. »

Greg Robinson

Vice-président, Sécurité mondiale de l'entreprise (États-Unis)



GREG ROBINSON

Ici, vous vous épanouirez

Un mot de Susan Muigai, directrice principale des ressources humaines



Lorsqu'on se penche sur notre main-d'œuvre et nos objectifs en matière de DEIA, il est important de se rappeler que chaque chiffre représente de vraies personnes : de réels associés de TransUnion avec des identités, des expériences vécues et des aspirations différentes, qui se rassemblent pour former notre organisation mondiale. La manière dont nous soutenons chacun de ces associés est importante et, de notre culture de niveau international à la flexibilité et au bien-être au travail, je suis fière du travail que nous accomplissons pour répondre à leurs besoins.

Il en a été de même en 2023, alors que nous avons adopté un modèle de travail hybride pour faire progresser notre entreprise et créer des moments qui comptent pour nos associés. Avec le soutien d'ambassadeurs fortement mobilisés, nous avons créé de nouvelles possibilités différentes pour les associés de se perfectionner, de se constituer un réseau et de faire progresser leur carrière avec un sens et un but. J'ai moi-même eu le plaisir de créer des liens avec des associés par le biais de séances d'écoute virtuelles et en personne lors de visites dans nos bureaux au Brésil, au Costa Rica, en Inde, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ces moments m'ont rappelé à quel point le renforcement de la communauté peut être puissant, et nécessaire.

Parallèlement à notre transition vers le travail en mode hybride, la flexibilité est restée au cœur de nos préoccupations. Nous sommes plus forts lorsque nous accordons la priorité à notre bien-être et nous voulons que tous les associés se sentent habilités à gérer leurs engagements et leurs horaires de manière responsable. Pour rendre cela possible, la flexibilité est essentielle.

En parlant de bien-être, nous avons redoublé d'efforts pour soutenir la santé et le bien-être de nos associés tout au long de l'année. Notre programme Total You a mobilisé les associés dans des initiatives comme la Marche pour le mieux-être, tandis que nos ressources confidentielles sur le bien-être mental¹⁴ ont permis aux associés ainsi qu'aux membres de leur famille d'avoir accès aux outils dont ils ont besoin pour réussir. J'ai également eu le plaisir d'agir à titre de marraine de projet de Peace of Mind, notre groupe d'inclusion et appartenance, qui place le bien-être mental au premier plan du bien-être des associés.

Ce ne sont là que quelques exemples de nos progrès et chaque année nous nous efforçons de devenir plus forts et plus sensibles à notre communauté d'associés. Poursuivez votre lecture pour en apprendre davantage sur les nombreuses façons dont nous avons continué à soutenir nos associés grâce à des avantages sociaux concurrentiels sur le marché, à un travail flexible et hybride, à des programmes, et plus encore.

Susan

Susan Muigai

Directrice principale des ressources humaines

Ici, vous trouverez du soutien



Nos avantages sociaux et
nos méthodes de travail flexibles

Des avantages sociaux soutenant nos associés américains de façon globale

Bien que les avantages sociaux de TransUnion diffèrent d'un pays à l'autre, ils sont tous conçus pour répondre aux besoins diversifiés et en constante évolution de nos associés. Aux États-Unis, notre programme d'avantages compétitif sur le marché, **Rémunération globale**, qui comprend la rémunération et les avantages sociaux, fait régulièrement l'objet d'une évaluation pour nous permettre de demeurer concurrentiels sur le marché et d'aider nos associés à relever les défis de la vie.



- Régime 401(k) avec de généreuses cotisations de l'entreprise
- Régime médical supérieur à ceux du marché
- Aide à l'adoption
- Care@Work fournit des services d'appoint de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées
- Programme de jumelage de dons de bienfaisance
- Régime d'achat d'actions des employés (RAAE)
- Modalités de travail flexible et à distance
- Congés flexibles permettant aux associés exemptés de prendre congé au besoin, plutôt que de devoir accumuler un nombre défini de jours chaque année
- Couverture des traitements et interventions pour la confirmation de sexe
- Couverture des traitements de fertilité et de la maternité de substitution
- Congé parental rémunéré
- Disposition relative au remboursement des frais médicaux encourus lors d'un voyage
- Ressources confidentielles et personnalisées en matière de bien-être mental
- Remboursement des droits de scolarité
- Journées mondiales de congé pour le bien-être

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Comment nos avantages sociaux vous ont-ils aidé, vous et votre famille?



LAUREN HEDRINGTON



TIANA MCCLAIN



TARA MATHENIA

« Nous jouons tous des rôles différents dans la vie et j'en ai récemment expérimenté deux nouveaux : devenir associée de TransUnion et maman pour la première fois. Je me suis jointe à TransUnion puis j'ai accueilli ma fille Margot le printemps suivant. Le congé parental avec retour progressif offert par TransUnion après la naissance de ma fille m'a donné le temps de guérir, de tisser des liens avec elle et de créer des souvenirs. »

Lauren Hedrington

Consultante principale, gestion de projet (États-Unis)

« Nous avons toujours su mon mari et moi que nous allions avoir des enfants un jour. Savoir que TransUnion offre des avantages pour soutenir les familles grâce à l'adoption a grandement facilité notre décision de commencer ce processus. Je suis reconnaissante de travailler pour une organisation qui comprend l'importance de la famille. »

Tara Mathenia

Conseillère, Gestion des produits (États-Unis)

« Dans le cadre des soins de santé préventifs, il est recommandé aux femmes âgées de 40 ans et plus d'effectuer une mammographie annuelle. Cette année, il était temps pour moi de prendre rendez-vous. Je suis reconnaissante que mon assurance ait couvert la majorité de mes dépenses et je suis heureuse d'annoncer que des examens complémentaires ont confirmé mon bon état de santé. »

Tiana McClain

Chargée de compte principale II, Ventes de produits d'assurance (États-Unis)

Nous priorisons la santé mentale et le bien-être

La santé mentale est un élément fondamental du bien-être général et nous pensons qu'il est important de continuer à normaliser les discussions sur la santé et le bien-être sur le lieu de travail tout au long de l'année. C'est pourquoi nous offrons des ressources confidentielles et personnalisées en matière de bien-être mental, des possibilités de dialogue et des initiatives encourageant l'activité physique et le bien-être mental.

Total You, notre programme mondial de santé et de bien-être, vise à aider les associés à adopter un mode de vie sain et global, qui a également des répercussions positives sur la productivité, la mobilisation et le rendement. En collaborant avec l'ensemble de l'organisation, nous avons continué à soutenir le bien-être par des moyens nouveaux et différents.



ENTREPRISE DE PREMIER RANG
EN MATIÈRE DE LA SANTÉ
MENTALE ET DE BIEN-ÊTRE

En plus d'avoir été nommés l'une des 100 meilleures entreprises selon Seramount en 2023, nous nous sommes classés parmi les entreprises les plus solides en matière d'avantages sociaux liés à la santé mentale et au bien-être. Comportant plus de 300 questions, le sondage annuel de Seramount couvre en détail les politiques, les avantages sociaux et les programmes des entreprises, la disponibilité et l'utilisation de ces programmes, ainsi que la responsabilisation des cadres qui les supervisent.

Exemples d'initiatives en matière de bien-être :



Nous avons offert deux **journées de congé mondiales de bien-être**, des occasions pour nos associés du monde entier de donner la priorité à leurs soins personnels, à leur santé mentale ainsi qu'à leur bien-être général. Pour les remercier de leur travail acharné et de leur dévouement à notre organisation, nous avons encouragé nos associés à profiter d'une pause bien méritée.



Nous avons proposé aux associés le programme **Réduction du stress basée sur la pleine conscience (RSBPC)**, un cours de 8 semaines qui combine la méditation de pleine conscience, la conscience corporelle et le yoga douceur pour aider les participants à réduire le stress, à se détendre et à améliorer leur qualité de vie en général.



Nous avons mobilisé plus de 4 000 associés par le biais d'un nouveau **canal de communication Total You**, qui fournit un flux constant de ressources en matière de bien-être physique, mental et financier à notre personnel partout dans le monde.



Cette année, nous avons fait participer plus de 1 200 associés dans le monde entier à la **Marche pour le bien-être**, une façon amusante et stimulante d'encourager les associés à améliorer leur bien-être physique et mental par le biais d'une compétition amicale. En tout, nos associés ont marché et couru près de 90 millions de pas au cours de la campagne d'un mois.



En collaboration avec notre groupe Peace of Mind et Total You, nous avons organisé des **séances de méditation quotidiennes** qui ont permis aux associés de TransUnion de trouver des moments de paix et de clarté pendant leur semaine de travail.



Notre accompagnateur spécialisé en bien-être a fourni un **coaching individuel** à plus de 50 associés sur des sujets liés à la santé, comme la forme physique et la nutrition.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Quel a été l'un de vos moments marquants en matière de bien-être cette année?



RON LYNCH



MARCELO DE LUCCA



SARAH SHAW

« Au cours du mois de la sensibilisation à la santé mentale, j'ai participé à une table ronde très instructive avec des dirigeants de TransUnion sur la façon dont la santé mentale nous a affectés, à la fois sur le plan personnel et professionnel. Près de 80 % des participants ont déclaré en avoir appris davantage sur nos avantages sociaux en matière de santé mentale. La prise de conscience, c'est être capable d'observer sans juger, c'est-à-dire sans apporter ses propres pensées et de simplement voir ce qui se passe concernant le bien-être des personnes qui nous entourent. »

Ron Lynch

Gestionnaire du programme mondial de santé et de bien-être (États-Unis)

« Au Royaume-Uni, nous nous sommes récemment engagés à respecter l'engagement en faveur de la santé mentale au travail (Mental Health at Work Commitment), un cadre de six normes visant à améliorer les résultats en matière de santé mentale sur le lieu de travail. Pendant la semaine de sensibilisation à la santé mentale, nous avons également lancé le « SancTUary », un espace calme, axé sur la santé mentale, équipé de sièges confortables et d'outils de bien-être, comme des livres de coloriage et des casse-tête, où du soutien de nos premiers intervenants en santé mentale est également offert. »

Sarah Shaw

Consultante, Responsabilité sociale de l'entreprise (Royaume-Uni)

« Se classer parmi les 20 premiers dans le cadre de notre Marche pour le bien-être de cette année a été une belle surprise! Je suis fier de travailler pour une entreprise qui souligne régulièrement l'importance du bien-être sous toutes ses formes, qu'il s'agisse du mouvement physique, de la santé mentale ou encore de la pleine conscience. Il s'agit de créer des occasions pour que les associés puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. »

Marcelo De Lucca

Spécialiste III, Développement de lots personnalisés (Brésil)

Nos méthodes de travail flexibles et hybrides

Nos associés et notre culture sont spéciaux, ce qui transparaît dans la façon dont nous travaillons ensemble et interagissons. Alors que nous façonnons l'avenir du travail à TransUnion, nous continuons à équilibrer les besoins de notre entreprise avec la flexibilité qui nous permet d'attirer et de fidéliser des talents de niveau supérieur.



TU vers l'avant

Grâce à **TU vers l'avant**, notre engagement à travailler de manière concertée et en toute sécurité dans un environnement hybride, nous nous efforçons d'établir des relations continues à l'échelle de l'entreprise, qui sont nécessaires à notre culture et à notre réussite à long terme. Il y a une immense valeur dans une culture où des liens personnels significatifs améliorent l'expérience globale des associés et produisent de meilleurs résultats pour nos consommateurs. Nous sommes fiers de donner la priorité à cet équilibre en proposant des formules de travail hybrides et à distance.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Que signifie pour vous un travail flexible?



LIZ PAGEL



MARIE CLAIRE LIM MOORE



LARISSA KAWASHIMO

« Lorsque je dois m'absenter pour faire quelque chose pour mes enfants ou lorsque je me retrouve sans service de garde de façon inattendue, j'essaie de ne pas le cacher. Je veux que mon équipe sache que c'est CORRECT de manquer une réunion si vos enfants sont malades à la maison et qu'ils ne feront inévitablement pas la sieste au moment prévu. Je veux aussi que les membres de mon équipe qui n'ont pas d'enfants ou qui ont des enfants plus âgés sachent que leurs obligations sont tout aussi importantes. »

Liz Pagel

Vice-présidente principale, Prêts à la consommation (États-Unis)

« L'environnement de travail flexible de TransUnion est idéal, non seulement pour les responsabilités personnelles, mais aussi pour les moments de rencontres en personne. Au Brésil, nous avons pris cela à cœur en 2023 en entrant en relation par le biais du bénévolat. Mes collègues et moi-même nous sommes réunis pour faire du bénévolat lors de la FestPraRua, aussi connue sous le nom de « Journée de l'Humain », en aidant les personnes sans-abri dans notre collectivité. »

Larissa Kawashimo

Assistante administrative III, Ressources humaines (Brésil)

« La flexibilité et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle changent la donne pour les parents qui travaillent. Vos enfants vous ont-ils déjà demandé ce que vous faites, au travail? À Hong Kong, nous répondons à cette question en organisant une journée « Amenez vos enfants au travail ». Chaque année, nous accueillons des enfants de tous âges qui visitent nos bureaux, jouent à des jeux d'éducation financière et apprennent à mieux comprendre ce que leurs parents font chaque jour. »

Marie Claire Lim Moore

Présidente, Asie-Pacifique

Nous avons lancé
« **Du talent à revendre à TU** »,
un concours permettant aux
associés de partager leurs
talents avec des collègues
du monde entier.



Nous avons lancé une série
de **dîners-causeries** au cours
desquels des dirigeants ont visité
des bureaux aux États-Unis,
au Royaume-Uni et en Inde pour
discuter de sujets liés à nos
objectifs en matière de DEIA.

Mouvement culturel

Nos associés prennent également l'initiative de dynamiser notre culture en créant des occasions de renforcer les liens et de parvenir à une compréhension commune de nos valeurs et de nos convictions. C'est ce que nous appelons le **Mouvement culturel**. Dirigé par un groupe de défenseurs de la culture représentant nos principaux bureaux dans le monde, le Mouvement culturel apporte un soutien sur le terrain aux initiatives visant à créer un environnement engagé, une culture performante et des expériences exceptionnelles pour les associés à l'échelle locale.

Ces « moments qui comptent » vont des engagements avec des cadres supérieurs aux occasions de créer des réseaux et de renforcer la collectivité avec les collègues. Quel que soit leur objectif, nous continuerons à promouvoir la mobilisation des associés par le biais d'interactions sociales et d'événements qui favorisent l'approfondissement des liens, des relations et de la confiance.

Nous avons organisé plusieurs
repas-partage de célébration
réunissant nos collègues dans
nos bureaux à l'occasion de
Diwali et du Mois du patrimoine
asio-américain et des îles
du Pacifique.



Reconnaissance pour notre lieu de travail

Nous sommes ravis d'être reconnus comme un excellent endroit où travailler, en raison de notre engagement continu à adopter et à promouvoir une culture d'inclusion et d'appartenance.



Nommé(e) pour le prix « 2023 I&D Ally » de la division Juridique, Risques et Conformité
par World 50 Group I&D Impact Awards

Nommée dans la catégorie « Meilleures Compagnies, Finances et retraite »
par le The Muse VIBE Awards

Nommée dans la catégorie « Meilleures Compagnies, Santé et bien-être
par le The Muse VIBE Awards

Nommée dans la catégorie « Meilleures Compagnies, Prestations parentales
par le The Muse VIBE Awards

Nommée dans la catégorie « Meilleures Compagnies, Vacances et congés
par le The Muse VIBE Awards

Nommée dans la catégorie « Meilleures Compagnies, Flexibilité du travail
par le The Muse VIBE Awards

Nommée parmi Les entreprises américaines les plus responsables
par le Newsweek

Steve Chaouki a été nommé pour le prix Courage Award 2023
par les I&D Impact Awards du World 50 Group

Certifiée Great Place to Work™ au Brésil en 2023
par Great Place to Work®

Certifiée Great Place to Work™ au Canada en 2023
par Great Place to Work®

Certifiée Great Place to Work™ en Colombie en 2023
par Great Place to Work®

Certifiée Great Place to Work™ au Guatemala en 2023
par Great Place to Work®

Certifiée Great Place to Work™ à Hong Kong en 2023
par Great Place to Work®

Certifiée Great Place to Work™ au Royaume-Uni en 2023
par Great Place to Work®

Finaliste dans la catégorie intégration des et égalité des sexes :
TransUnion GCC Afrique
par le Gender Mainstreaming Awards

15 meilleurs Champions de la diversité : Denise Field
par DiversityGlobal Magazine

15 meilleurs dirigeants en matière de diversité : Teedra Bernard
par DiversityGlobal Magazine

Nommée parmi les 50 meilleurs lieux de travail au Royaume-Uni en 2023
par Great Place to Work®

Nommée le meilleur employeur d'Afrique : Afrique du Sud et Kenya
par le Top Employers Institute

Le Centre mondial de renforcement des capacités, Inde, a été nommé dans la catégorie Top GBS Employer 2023 :
par Everest Group

Jacob George et Anthony Vinoth ont été nommés Meilleurs pionniers masculins dans la catégorie « He for She »
par WeAce

TransUnion Afrique a été nommée finaliste dans la catégorie Women Empowerment in the Workplace :
par Gender Mainstreaming Awards

Bratati Das a été nommée finaliste dans la catégorie « Women of Impact 2024 »
par Women Impact Tech

Dana Thul et Mercades White ont été nommées Parents qui travaillent de l'année
par Seramount

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Qu'est-ce que cela signifie d'être nommé « parent qui travaille de l'année » chez TransUnion?



MERCADES WHITE

« Je suis très reconnaissante d'avoir été reconnue non seulement par mes pairs, mais aussi par TransUnion. Le fait de pouvoir concilier mon travail et mes responsabilités de parent et d'aidante naturelle a changé la donne pour moi et me tient à cœur. »

Mercades White

Consultante, Opérations de protection de la vie privée (États-Unis)

« L'un des aspects essentiels de la vie d'un parent qui travaille est de trouver une entreprise comme TransUnion, qui accueille ses associés et crée un environnement favorable à l'épanouissement. Je n'ai jamais caché mon rôle de mère célibataire : je ressens un sentiment de communauté en célébrant les gens dans leur authenticité. »

Dana Thul

Directrice principale de l'industrie, Cartes et prêts à la consommation (États-Unis)



DANA THUL

Ici, vous allez vous perfectionner

Nos pratiques en matière de recrutement,
de formation et de perfectionnement



Recruter et mobiliser les meilleurs talents

À TransUnion, l'inclusion et l'appartenance sont ancrées dans le parcours de nos associés, y compris dans la façon dont nous recrutons, perfectionnons et fidélisons notre personnel. Bien avant le premier jour de travail d'un associé, nous ratissons large, dans le cadre de partenariats de recrutement et d'autres engagements, afin de réduire les obstacles à la participation à nos processus d'embauche. Nous nous efforçons de réduire les préjugés et de permettre à tous les associés, y compris les membres des groupes sous-représentés, de bénéficier d'une expérience de candidature équitable et inclusive.

Notre équipe d'acquisition de talents est à l'avant-garde de la réalisation de cette vision. En 2023, nous avons continué à améliorer nos capacités en matière de données et de rapports, ce qui nous a permis d'atteindre les meilleurs talents à partir d'un bassin de candidats diversifié et bien équilibré. Grâce à l'accompagnement continu de notre Bureau de la DEIA, nos recruteurs sont responsabilisés avec le soutien d'organisations qui proposent des salons et des foires de l'emploi, des bases de données de curriculum vitae et d'autres occasions de partenariats stratégiques.

VOICI QUELQUES EXEMPLES DE NOS PARTENARIATS AMÉRICAINS :

- Le Salon des carrières de la **National Black MBA Association** pour rapprocher les professionnels noirs
- Le partenariat DEIA de l'entreprise avec l'**Association of Latino Professionals for America** pour soutenir les associés et accroître la notoriété de notre marque d'employeur afin de joindre la communauté latino-américaine
- Le partenariat avec **Disability:IN** pour faire progresser l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail
- La conférence des étudiants du **National Sales Network** pour entrer en relation avec divers talents en vente en début de carrière
- Le partenariat avec **Hiring Our Heroes** pour embaucher des militaires actifs et des conjointes de militaires
- Le partenariat avec **Dice** visant à attirer des talents diversifiés pour des postes dans le domaine de la technologie, par le biais de salons virtuels de l'emploi tels que Female Futures in Tech, Diversity in Tech, et Pride in Tech
- Le sommet **Lesbians Who Tech & Allies** à San Francisco pour collaborer avec la communauté technologique LGBTQ+
- Le partenariat avec **WayUp** grâce auquel TransUnion peut publier des offres d'emploi, rechercher de manière proactive des talents qualifiés et diversifiés et organiser des événements de marque personnalisés
- L'événement **Tapping Into Your Talent** avec Catena Solutions et AWS promouvant le perfectionnement des femmes
- La **Minority Corporate Counsel Association**

RECRUTER ET EMBAUCHER DANS LES RÉGIONS

Tous nos efforts de recrutement sont ancrés dans un cadre cohérent et fondateur afin de promouvoir des expériences positives, quel que soit l'endroit où les associés sont embauchés. Nous travaillons en partenariat partout dans le monde pour mettre en œuvre des programmes et des partenariats pertinents pour les associés locaux. Cela comprend des campagnes d'embauche et des initiatives soutenant l'avancement professionnel des membres de la communauté, notamment les candidats faisant partie de la communauté LGBTQ+, les personnes handicapées et les femmes réintégrant le marché du travail.



LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Quel a été l'un de vos moments marquants en matière de recrutement cette année?



ALEJANDRA MONTOYA



SHOBANA MAIKOO



DIVYA MUNVAR

« Nous avons mis sur pied une alliance avec **Colsubsidio** pour soutenir le programme d'embauche inclusive en Colombie, qui favorise des possibilités d'emploi inclusives pour des populations historiquement exclues du marché du travail, y compris les personnes avec un handicap, sur leur site d'emploi. »

Alejandra Montoya

Responsable principale, Acquisition de talents (Colombie)

« En Inde, nous avons organisé une campagne de recrutement axée sur la **réduction de l'écart entre les sexes** dans l'ensemble de Chennai, Pune, Bengaluru et Hyderabad. Nous avons finalement pu faire des offres à 70 candidates, ce qui nous a permis non seulement de mobiliser des talents externes, mais aussi de renforcer la réputation de TransUnion en tant qu'employeur de choix et lieu de travail idéal pour les femmes. »

Divya Munvar

Responsable principale, Acquisition de talents (Inde)

« Cette année, le **programme d'apprentissage** du Centre mondial de renforcement des capacités en Afrique a franchi une nouvelle étape : 100 apprenants se sont inscrits! Lancé en partenariat avec le gouvernement sud-africain, le programme est conçu pour soutenir les personnes ayant un minimum de qualifications formelles et d'expériences professionnelles, dont 51 % sont des femmes et 47 % sont des personnes en situation de handicap. »

Shobana Maikoo

Responsable du Centre mondial de renforcement des capacités en Afrique

Former des dirigeants expérimentés

L'inclusion ne s'arrête pas au recrutement et à l'embauche : il s'agit aussi de la manière dont nous aidons nos associés à s'épanouir par l'entremise d'un perfectionnement professionnel et d'une amélioration des compétences d'encadrement continus. Nous gérons une grande variété d'occasions de formation et de perfectionnement, de sorte que chacun y trouve son compte.



Mobiliser des talents à haut rendement partout dans le monde

Nous proposons des programmes adaptés aux besoins de notre main-d'œuvre. Voici quelques exemples de nos programmes de formation en entreprise. Nous offrons également divers programmes de perfectionnement professionnel auxquels les associés peuvent participer. En aidant tous les associés à améliorer et à élargir leurs compétences uniques, nous nous engageons à fidéliser ainsi qu'à récompenser nos associés dans le monde entier, et à investir dans leur perfectionnement.



EXEMPLES DE NOS PROGRAMMES DE FORMATION EN ENTREPRISE :

Impactful Leadership est un programme de perfectionnement destiné aux directeurs et directeurs principaux qui consiste en un atelier d'apprentissage, des enseignements essentiels de dirigeants internes et un apprentissage par les pairs.

Le programme **Construire votre marque** est une occasion d'apprentissage qui a rassemblé près de 300 femmes et associés non binaires dans sept régions du monde pour la valorisation de la marque, le perfectionnement de carrière ainsi que le soutien au mentorat en 2023.

Notre programme annuel en six modules, **Gérer pour réussir**, fournit aux nouveaux gestionnaires de première ligne les éléments essentiels dont ils ont besoin pour s'épanouir dans leur nouvelle fonction, tout en guidant leurs équipes vers la réussite.

La McKinsey & Company Connected Leaders Academy a mobilisé des associés noirs, hispaniques, latinos et asiatiques dans le cadre de deux programmes : **Leadership Essentials**, qui a aidé 81 professionnels en début de carrière à améliorer leur connaissance des affaires et **Management Accelerator**, qui a permis à 35 dirigeants de renforcer leurs capacités fondamentales de gestion et de direction.

Women in Leadership est un programme de perfectionnement qui cultive les capacités actuelles et fait progresser les fonctions de direction au sein de notre organisation.

Outre les formations organisées à l'échelle de l'entreprise, nos régions en dehors des États-Unis offrent également des possibilités de perfectionnement adaptées à la collectivité des associés. Nous comprenons qu'une approche unique ne permettrait pas de répondre aux besoins de notre main-d'œuvre diversifiée et talentueuse et nous prenons soin de permettre à nos bureaux internationaux de mettre sur pied et d'améliorer leurs propres programmes de leadership. Nous revoyons également nos exercices de perfectionnement chaque année afin de suivre l'évolution des besoins de notre main-d'œuvre.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

De quelle façon
votre région
contribue-t-elle au
perfectionnement
de nos associés?



PATRICIA MUTSVUNGUMA



ALLYSON FAY



BHARATHI RANGARAJAN

« Le programme **Partenaires pour un avenir mondial** de TransUnion Afrique a été une ressource formidable pour notre personnel. Sur une période de trois ans, nous avons enseigné des compétences de direction à nos associés les plus talentueux par l'entremise de quatre modules, allant du démasquage des préjugés inconscients à l'acquisition de compétences en résolution de conflits, en passant par la résilience comme dirigeant. »

Patricia Mutsvunguma

Consultante principale, Partenaires d'affaires RH
(Afrique du Sud)

« En Inde, en partenariat avec la nasscom foundation, nous avons parrainé un **programme de formation et de certification technique** pour nos femmes associées dans le cadre du programme W²RT – Women Wizards Rule Tech. Onze femmes associées ont participé à ce programme de formation d'un an, qui comprenait également un mentorat individuel personnalisé visant à former des femmes dirigeantes dans le domaine de la technologie. »

Bharathi Rangarajan

Directrice principale, Développement d'applications (Inde)

« **WE Lead (Women Emerging)** est un programme de perfectionnement destiné aux femmes associées très performantes et à fort potentiel au Royaume-Uni et en Europe qui vise à libérer leur potentiel pour leur permettre d'accéder à des fonctions plus vastes et plus importantes. Le programme a connu un énorme succès et toutes les participantes des trois cohortes précédentes le recommandent vivement. »

Allyson Fay

Consultante principale, Apprentissage et perfectionnement
(Royaume-Uni)

Mettre à profit l'éducation pour promouvoir l'inclusion

Outre les programmes axés sur l'amélioration des compétences en affaires et en gestion de nos associés, nous poursuivons également des formations sur l'inclusion, l'appartenance et l'empathie. Par exemple, cette année, nous avons mis en place **Équité consciente : promouvoir une culture d'inclusion et d'appartenance**.

ÉQUITÉ CONSCIENTE : PROMOUVOIR UNE CULTURE D'INCLUSION ET D'APPARTENANCE

En 2023, 11 526 associés de TransUnion dans le monde ont participé à Équité consciente, une séance éducative s'appuyant sur des formations précédentes à l'échelle de l'entreprise sur les préjugés inconscients.

Ce programme interactif de 60 minutes encourage les participants à prendre conscience de notre culture d'appartenance en pratiquant la responsabilisation et en repérant des outils pour lutter contre les préjugés dans des conversations réelles sur le lieu de travail. Nous avons également partagé des ressources permettant aux

gestionnaires de personnel et aux associés de continuer à investir dans ce domaine, des boîtes à outils pour la gestion des réunions, le travail sur plusieurs fuseaux horaires, la collaboration interculturelle et les pratiques exemplaires en matière d'alliance.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Quelle leçon importante avez-vous apprise grâce au programme Équité consciente?



GENE VOLCHEK



SACHA MAMONTOW



MEYYAMMAI RAMANATHAN

« J'ai appris à être un interrupteur de préjugés, ce qui m'a paru semblable à faire une annonce de service public que l'on pourrait entendre dans le secteur des transports. Si vous êtes témoin de quelque chose, dites quelque chose. C'est l'équivalent de remarquer les préjugés sur le lieu de travail : vous pouvez alors faire partie de la solution, plutôt que d'ignorer le problème. »

Gene Volchek

Vice-président principal, Opérations stratégiques (États-Unis)

« J'ai aimé la séance et je suis convaincu qu'elle contribue à ancrer l'inclusion dans notre culture. Parmi les leçons à retenir, citons comment être conscients des microagressions courantes au travail, être attentifs aux conversations sensibles en matière de culture et à la manière dont les gestionnaires de personnel jouent un rôle important dans la promotion du sentiment d'appartenance. »

Meyyammai Ramanathan

Responsable II, Développement des applications (Inde)

« Les enseignements, la présentation et l'approche globale du programme Équité consciente ont capté mon attention du début à la fin. Les scénarios présentés tout au long du cours ont apporté une perspective moderne sur des concepts comme la neurodiversité, ce qui a ouvert la voie à l'autoréflexion, à la fois sur la façon dont je m'engage avec les gens au quotidien et sur mon approche de la promotion de l'équité. »

Sacha Mamontow

Cheffe, Planification du marché des cartes et de la technologie financière (Canada)

Partager les connaissances partout dans le monde

Nous comprenons que la diversité et l'inclusion peuvent revêtir une signification différente selon l'endroit où vous vous trouvez et nous encourageons nos bureaux régionaux à promouvoir également une formation significative en matière de DEIA. C'est pourquoi nous avons également fait participer les associés à des occasions d'apprentissage spécifiques à la région et axées sur l'inclusion. Parmi les exemples notables, on peut citer les suivants :



- En Colombie, avec la participation virtuelle d'autres régions d'Amérique latine, près de 500 associés se sont réunis pour deux **événements axés sur l'inclusion** : « Le langage inclusif : Parlons de la façon dont nous parlons », qui traitait du langage qui exclut ou qui alimente les stéréotypes, et « Égale dans la diversité », axé sur l'inclusion des personnes appartenant à la communauté LGBTQ+.
- Au Brésil, notre Forum sur la diversité et l'inclusion a organisé trois événements sur les thèmes de **l'inclusion des personnes handicapées et la neurodiversité**, qui ont mis l'accent sur des sujets comme la sensibilisation, l'accessibilité et l'éducation à l'égard de la discrimination fondée sur la capacité physique, par le biais de tables rondes et d'intervenants invités.
- Nous avons lancé **Discussions sur la diversité** en 2023 afin d'engager les dirigeants et les associés dans des discussions franches sur l'inclusion. L'initiative mondiale s'est concentrée sur les femmes associées et les membres des groupes sous-représentés¹⁵ au niveau des directeurs et aux échelons supérieurs et les réactions ont été transmises aux cadres supérieurs ainsi qu'au Comité directeur sur l'équité des sexes après les séances.

15 TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latins, car ce sont les deux groupes démographiques les moins représentés dans notre population d'associés aux États-Unis.

Ici, vous faites partie d'une communauté

Des occasions d'établir des liens,
du réseautage et des actions menées
par les associés



Établir des liens avec les collègues

Nous comprenons que le sentiment de communauté avec les collègues est important pour promouvoir l'appartenance au travail et nous nous engageons à créer des espaces où nos associés peuvent se réunir et tisser des liens solides les uns avec les autres. C'est là que les groupes d'inclusion et appartenance de TransUnion entrent en jeu.

Groupes d'inclusion et appartenance

Répartis en 10 entités, nos groupes d'inclusion et appartenance jouent un rôle déterminant dans la promotion de l'inclusion et de l'éducation, de concert avec le Bureau de la DEIA. Tous les associés sont invités à se joindre et à participer à l'un ou l'autre de ces groupes, qu'ils soient motivés par un intérêt commun ou une identité commune, par la célébration de notre dynamique diversité culturelle ou par un désir de solidarité en tant qu'alliés avec leurs collègues.



Les programmes des groupes d'inclusion et d'appartenance tout au long de l'année

Nos initiatives de groupes d'inclusion et d'appartenance de cette année comprenaient des programmes célébrant le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le mois de la Fierté, et plus encore.



FÉVRIER

L'**African-Diaspora Alliance (ADAN)** a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en organisant une série d'événements à l'intention des associés, notamment une discussion informelle sur l'inclusion financière de la communauté noire, une séance de questions-réponses avec un conférencier principal ainsi qu'un atelier sur la promotion de l'authenticité dans l'image de marque.

Plus tard dans l'année, nous avons également célébré le « Juneteenth » aux États-Unis en offrant un jour de congé ainsi qu'un programme éducatif axé sur l'histoire américaine et des ressources visant à promouvoir les soins personnels radicaux pour les associés.



En 2023, le conseil d'administration de l'African-Diaspora Alliance a exploré les répercussions profondes de l'expression artistique noire dans la littérature, la musique, les performances scéniques et l'art. En tant que présidente du contenu et des communications, j'ai été extrêmement fière de notre campagne éducative, qui a célébré avec passion l'histoire remarquable des pionniers afro-américains dans le domaine des arts, permettant ainsi à leur héritage de se perpétuer jusqu'à aujourd'hui.

Whitney Booze

Analyste principale, Conseil en conformité (États-Unis)

MARS

Women @ TU a célébré le Mois de l'histoire des femmes en mars avec une table ronde spéciale pour la Journée internationale de la femme réunissant Suzanne Clark, présidente et directrice générale de la Chambre de commerce des États-Unis et membre du conseil d'administration de TransUnion; Pamela Joseph, présidente-directrice générale de Xplor Technologies et présidente du conseil d'administration de TransUnion; et Steve Chaouki, président, Marchés américains et interactions avec les consommateurs.

Nous avons également célébré la Journée internationale de la visibilité transgenre en organisant un événement en deux parties au cours duquel des associés ont raconté leur histoire personnelle sur l'identité de genre ainsi que des ressources éducatives visant à promouvoir un langage inclusif.



Je suis heureuse de travailler dans une entreprise qui soutient les besoins des femmes sur le lieu de travail. Je travaille avec un groupe de membres du conseil d'administration, anciens et actuels, tellement formidables! Je suis reconnaissante de l'occasion qui m'est donnée de servir Women @ TU et je me réjouis de ce que nous pourrions accomplir ensemble au cours des deux prochaines années.

Jill Guffey

Directrice principale, Activités de soutien à la clientèle (États-Unis)

AVRIL

Green @ TU, notre groupe d'inclusion et d'appartenance spécialisé en matière de durabilité environnementale, a accueilli Manohar « Manny » Patole, assistant-chercheur boursier et professeur auxiliaire à l'Université de New York. À l'occasion du Jour de la Terre, il a parlé de l'accès équitable à l'eau, de la gestion des ressources et de l'utilisation individuelle. Manny a également partagé des idées au croisement de la résilience des communautés, du développement économique et de la recherche appliquée. Il a même présenté un exercice en direct utilisant un calculateur interactif de l'empreinte hydrique et donné des conseils pratiques aux associés en matière d'économie d'eau.

“

Manny a captivé l'attention de notre auditoire et a partagé ses connaissances approfondies sur l'accès à l'eau et son utilisation ainsi que sur l'équité en matière d'accès à l'eau. L'utilisation du calculateur de l'empreinte hydrique a été un exercice amusant et révélateur qui nous a permis de comprendre concrètement, non seulement l'impact de notre consommation quotidienne d'eau, mais aussi les moyens d'action dont nous disposons en tant qu'individus pour réduire notre utilisation. Je suis fière de Green @ TU, qui continue à créer des espaces de dialogue, d'éducation et d'action pour les associés en matière de durabilité environnementale, conformément aux orientations de notre Bureau de la durabilité.

Dani Wrobel
Consultante, Planification stratégique (États-Unis)

MAI

À l'occasion du Mois du patrimoine des Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique, notre groupe de réseautage **Pan-Asian Connect (PAC)** a rassemblé les associés pour célébrer la culture, les réalisations et l'héritage des collègues Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique. Ensemble, nous avons organisé un événement « Cuisiner et discuter » avec un grand chef américain d'origine asiatique ainsi qu'un repas-partage en personne visant à célébrer l'héritage culturel des associés par le biais de la nourriture.

À Chicago, le groupe PAC s'est également réuni et a remporté une médaille de troisième place lors de la course annuelle de bateaux-dragons pour l'alphabétisation. Sport populaire parmi les communautés chinoises et asiatiques du monde entier, cette activité familiale est aimée, chaque année, des visiteurs du quartier chinois de la ville.

“

Étant moi-même né en Chine, je considère la course annuelle de bateaux-dragons comme une célébration culturelle dynamique, qui honore et embrasse les riches traditions de la communauté asiatique. La course favorise l'apprentissage interculturel et la compréhension, encourage l'éducation et promeut l'unité et le respect mutuel entre les peuples du monde entier.

Mark Yang
Consultant, Planification stratégique (États-Unis)

JUIN

Sous le thème « La force dans la solidarité », **Pride @ TU** a célébré le mois de la Fierté en augmentant la visibilité de la communauté LGBTQ+, en autonomisant les associés et en créant un lieu de travail favorable où chacun peut se montrer sous son vrai jour, chaque jour. Le groupe a organisé une épreuve de jeu-questionnaire afin d'accroître la sensibilisation aux sujets et aux alliances LGBTQ+ ainsi qu'une table ronde visant à mettre en évidence l'interdépendance de cette communauté diversifiée chez TransUnion.

En dehors du bureau, les sections Pride @ TU du Costa Rica et du Royaume-Uni ont également parrainé leurs défilés de la Fierté locaux afin de créer des liens et d'impliquer les associés appartenant à la communauté LGBTQ+ et leurs alliés.

“

Cette année, au Costa Rica, notre section Pride @ TU a parrainé le défilé de la Fierté local. Ce fut une occasion inspirante pour nos associés de se rassembler et de montrer leur soutien à la communauté LGBTQ+ à l'intérieur et à l'extérieur de TransUnion!

Tatiana Serrano
Directrice, Conformité aux sanctions internationales (Costa Rica)

Le parrainage du défilé de la Fierté de Leeds a été une expérience fantastique! C'était formidable de voir les membres de la section Pride @ TU du Royaume-Uni, les amis, la famille et les alliés se rassembler pour une cause importante.

Mark Edeson
Responsable en chef européen, Expérience employé (Royaume-Uni)

JUILLET

Le Réseau de TransUnion pour les futurs professionnels, ou **Mise au point**, a célébré son mois phare en organisant des événements et en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences, le réseautage, le dépassement des défis professionnels et l'apprentissage à partir des parcours professionnels d'autres personnes. Les événements ont porté sur des sujets tels que la pleine conscience, la fixation d'objectifs et l'image de marque. On a aussi présenté une franche séance de questions-réponses avec des cadres supérieurs sur la façon de surmonter les obstacles à la carrière.



La progression professionnelle est importante, car les professionnels ne cessent de se perfectionner, et que l'idée que vous vous faites d'un emploi satisfaisant peut évoluer au fil du temps. D'après mon expérience, TransUnion fait un excellent travail en invitant les associés à découvrir, au sein de l'organisation, les possibilités qui correspondent à nos compétences actuelles, émergentes et souhaitées.

Gabe DeTolla

Directrice II de la valeur client
Médias et divertissements (États-Unis)

SEPTEMBRE

Peace of Mind, notre groupe d'inclusion et d'appartenance favorisant un équilibre travail/vie personnelle conscient, harmonieux et productif par le biais de pratiques contemplatives, a souligné la Journée internationale de la paix le 21 septembre. Le groupe a offert aux associés des moments paisibles de tranquillité et de réflexion, allant d'une marche méditative guidée à une séance éducative spéciale pour les associés et leurs enfants, afin qu'ils puissent en apprendre davantage sur des pratiques simples de pleine conscience.



La pleine conscience consiste à prendre conscience de soi. Grâce à des pratiques contemplatives simples, nous aidons les associés à remarquer ce qui se passe dans leur tête, à comprendre ce qui se passe dans leur corps et à mieux prioriser leur bien-être au quotidien.

Tony Schmidt

Directeur principal, Engagement des clients (États-Unis)

OCTOBRE

Suivant notre thème « TU y tú », **FUTURO**, le groupe d'inclusion et d'appartenance de TransUnion qui renforce l'autonomie des associés hispaniques et latinos et de leurs alliés, a célébré le Mois du patrimoine hispanique avec une vaste gamme de programmes menés par les associés. Nous avons accueilli un conférencier principal, organisé une discussion « Cafecito » avec des dirigeants de nos entreprises latino-américaines et proposé une liste de chansons de DJ mettant en vedette des artistes musicaux hispaniques et latinos.



En tant que dirigeant latino, j'ai eu l'occasion de comprendre les environnements multiculturels et de m'y adapter. Même si l'espagnol est parlé dans plusieurs pays où nous exerçons nos activités et que cette langue commune nous rapproche, elle fait aussi partie de notre diversité. L'espagnol parlé au Mexique est différent de celui parlé en Espagne ou en Colombie. Pour moi, c'est ce que représente le mois du patrimoine hispanique : la diversité, le multiculturalisme et l'inclusion des différences et des nuances, le tout sous une même bannière qui nous rassemble tous.

Juan Sebastian D'Achiardi

Président, TransUnion Canada

NOVEMBRE

Nouveauté cette année : notre groupe d'**aidants naturels** soutient les associés à toutes les étapes du parcours de soins, y compris les associés qui élèvent des enfants de tous âges et de toutes capacités, qui s'occupent d'une personne souffrant de problèmes de santé, qui prodiguent des soins aux personnes âgées, et leurs alliés. Le groupe a célébré le Mois national des aidants familiaux aux États-Unis en partageant des ressources précieuses avec les associés et en poursuivant des initiatives comme nos programmes pour les parents (Parent Buddy), les personnes qui s'occupent d'enfants neurodivergents, celles qui offrent des soins aux aînés et en fin de vie, et celles qui prennent soin de leur conjoint.

“

Après avoir perdu trois proches en peu de temps, dont ma mère et ma grand-mère, j'ai découvert tellement de choses sur les soins aux personnes âgées et l'accompagnement en fin de vie que j'aurais aimé savoir avant et j'ai voulu partager ces connaissances avec d'autres personnes vivant des situations similaires. Je suis ravi que le groupe d'aidants naturels et notre conseil d'associés responsables, y compris le sous-groupe de personnes offrant des soins aux personnes âgées et en fin de vie, ait été lancé en 2023 pour favoriser l'établissement de liens et aider les personnes vivant des situations similaires.

Charles Pekor

Directeur principal, Service des ventes (États-Unis)

La **Veterans Alliance** a célébré la Journée des anciens combattants aux États-Unis en organisant une initiative compétitive pour permettre aux associés de TransUnion de donner du sang, de l'argent et du temps de bénévolat avec des organisations d'anciens combattants. Au-delà de l'initiative, les responsables ont également invité les militaires à participer à une séance d'information sur les carrières avec FourBlock, un organisme à but non lucratif qui soutient les anciens combattants en transition en les aidant à trouver leur raison d'être et à réaliser leur potentiel sur le marché du travail.

“

La Veterans Alliance a été ravie d'avoir un impact positif dans l'ensemble des États-Unis en 2023. Toutes les actions visant à soutenir nos militaires se sont révélées utiles et bénéfiques, que nos associés aient donné du sang, de l'argent, du temps, ou les trois à la fois!

Ryan Grippin

Conseiller principal, Commercialisation des produits (États-Unis)



Faire de l'inclusion une priorité de l'entreprise

Bien qu'une part importante de nos efforts vers l'atteinte de nos objectifs en matière de DEIA au cours des dernières années s'articulait essentiellement sur nos activités aux États-Unis, nous faisons un effort délibéré pour intégrer l'inclusion et l'appartenance dans tous nos bureaux et toutes nos activités partout dans le monde. En plus de notre organisation générale et de nos groupes d'inclusion et appartenance, plusieurs de nos unités d'affaires possèdent et gèrent leurs propres canaux à cette fin. L'un de ces groupes est le **Conseil d'inclusion**, qui a été mis sur pied cette année en tant que réseau mondial de défenseurs volontaires de la DEIA.



CONSEIL MONDIAL D'INCLUSION

Le Conseil d'inclusion est notre groupe d'entreprise qui aide à éliminer les cloisonnements et à activer notre stratégie en matière de DEIA auprès d'un large éventail de parties prenantes. Parrainé par Teedra Bernard, cheffe de la gestion du talent et de la diversité et Michael Schoen, premier vice-président, Gestion des produits, le groupe se concentre sur la responsabilisation pour faire progresser les objectifs en matière de DEIA au sein des unités d'affaires de TransUnion en partageant les pratiques exemplaires, en renforçant les liens entre les bureaux régionaux et en gérant des programmes comme les Cafés-causeries et notre Journée annuelle de la compréhension, qui ont une portée à l'échelle de l'organisation.

Le groupe comprend cinq axes de travail distincts, chacun doté d'une équipe d'associés dédiée à la promotion de la responsabilisation.

- La représentation de l'unité d'affaires

- La représentation des ressources humaines

- Les programmes

- La représentation des groupes d'inclusion et appartenance

- La représentation des bureaux régionaux

Nos **groupes de ressources de l'entreprise** soutiennent et s'alignent aussi sur la stratégie en matière de DEIA de TransUnion et la personnalisent pour des unités d'affaires spécifiques. Nous encourageons ces groupes à favoriser l'inclusion au sein de leurs équipes afin que la responsabilisation soit partagée par tous les membres de notre organisation, indépendamment de leur poste, de leur ancienneté professionnelle ou du service dans lequel ils travaillent. Ces groupes sont importants pour TransUnion, car ils offrent aux associés la possibilité de promouvoir et de diriger leurs propres initiatives spécifiques à l'entreprise.

GROUPES DE RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

JURIDIQUE, RISQUE ET CONFORMITÉ

Le **Conseil sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance du service Juridique, Risque et Conformité** comprend des associés de Juridique, Risque et Conformité et s'emploie à créer un environnement dans lequel les associés se sentent respectés et valorisés, où ils sentent qu'ils ont leur place et où ils sont traités de manière équitable.

MARCHÉS AMÉRICAINS ET INTERACTIONS AVEC LES CONSOMMATEURS

Notre **Conseil des talents de la diversité** est composé d'associés des marchés américains et des interactions avec les consommateurs qui sont passionnés par l'amélioration des performances de l'entreprise grâce à la défense d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre. Le groupe fournit une rétroaction aux dirigeants des services et planifie des programmes visant à promouvoir la sensibilisation culturelle, y compris des engagements avec des entreprises appartenant à des minorités, des formations à la vente, des occasions de coaching pour les cadres supérieurs, l'intégration de possibilités de dialogue ainsi que des histoires d'inclusion dans les assemblées des services.

TECHNOLOGIE MONDIALE

Women of Global Technology, une communauté au sein de notre organisation de la technologie mondiale, permet aux femmes de s'émanciper en leur donnant la possibilité de diriger, d'apprendre et de travailler en réseau. Le groupe encourage les associées à donner le meilleur d'elles-mêmes en leur offrant des occasions de perfectionnement et d'apprentissage avec une visibilité accrue.

VENTES

Le réseau **Femmes dans le domaine de la vente** offre aux femmes qui travaillent dans le domaine de la vente et à leurs défenseurs des possibilités de tisser des liens. Le groupe est un système mondial de soutien aux équipes de vente qui apporte la réussite ainsi que de la joie pour chaque membre grâce à la direction, à l'apprentissage, au partage et au réseautage.

Ici, vous accomplirez de bonnes actions



Ce que nous faisons pour les collectivités
dans lesquelles nous vivons et travaillons

Faire progresser l'égalité raciale par le biais de partenariats communautaires

Conformément aux objectifs de notre entreprise en matière d'équité raciale et d'inclusion financière, nous avons établi des partenariats significatifs avec des organismes à but non lucratif et du secteur des entreprises de technologie financière ayant de solides relations avec les collectivités afin de promouvoir l'éducation au crédit. Il s'agit notamment d'occasions de bénévolat menées

par les associés, de parrainage et de dons en nature. Nous nous engageons également à favoriser l'équité de nos produits. C'est pourquoi nous avons lancé un audit d'équité raciale par un tiers de nos données, de nos processus, de nos partenaires et des solutions que nous offrons dans le but de vérifier que nos produits offrent bien des chances égales à tous.



Exemples de nos partenariats :



Nous avons parrainé la **Congressional Black Caucus Foundation** pour soutenir sa mission, qui consiste à s'assurer que les Afro-Américains et d'autres communautés marginalisées des États-Unis ont la possibilité de réaliser le rêve américain.



TransUnion sert de partenaire de crédit pour **Junior Achievement Finance Park** à Atlanta, une expérience immersive axée sur le renforcement de la santé financière et du bien-être pour plus de 14 000 étudiants.



Nous avons soutenu **HomeFree-USA**, un organisme à but non lucratif spécialisé dans l'aide à l'achat d'une maison, la prévention des saisies immobilières et l'éducation à l'accession à la propriété. Nous fournissons gratuitement notre outil d'éducation au crédit afin d'aider les clients de l'organisation à obtenir un prêt hypothécaire.



Par le biais du CBA Fund, l'intermédiaire de prêt de la **Credit Builders Alliance**, nous avons fourni des capitaux pour des prêts de faible montant qui ont permis aux consommateurs concernés d'accéder à des possibilités financières, tout en renforçant leur crédit grâce au remboursement du prêt.



Nous avons soutenu le travail de stabilité financière de la **Black Trans Advocacy Coalition** en aidant les clients transgenres et non binaires noirs à accéder à l'emploi et à un logement stable.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Quel a été l'un de vos moments marquants en matière d'équité raciale cette année?



KIMBERLY CULVER



COURTNEY BRINKMAN



TRACIE ANDERSON

« J'ai adoré faire du bénévolat auprès de Junior Achievement! Les étudiants sont souvent étonnés de voir à quel point leur crédit, leur éducation et la taille de leur famille peuvent avoir des répercussions sur leur vie quotidienne. Je repars toujours avec un sentiment d'accomplissement en voyant que les étudiants comprennent mieux le monde qui les entoure. »

Kimberly Culver

Responsable, Planification des installations (États-Unis)

« Les membres de la communauté noire ont été confrontés à davantage d'obstacles systémiques pour se constituer un dossier de crédit, ce qui a entraîné une méfiance à l'égard du crédit et limité les possibilités de se constituer un patrimoine. En établissant plusieurs partenariats avec des organismes à but non lucratif, nous misons sur l'éducation pour éliminer les obstacles et rendre la confiance possible. Favoriser la confiance permet à un plus grand nombre de consommateurs et d'entreprises d'effectuer des transactions en toute confiance sur des marchés modernes, ce qui favorise la prospérité économique de tous. »

Tracie Anderson

Responsable de la stratégie d'inclusion économique (États-Unis)

« Je suis fière de notre relation à long terme avec la Credit Builders Alliance, car nous sommes sur la bonne voie en matière d'équité raciale. Grâce à notre partenariat, les consommateurs sous-représentés ont la possibilité de se constituer un crédit en remboursant les prêts proposés par les prêteurs à but non lucratif qui bénéficient de nos subventions. »

Courtney Brinkman

Vice-présidente directrice, Marketing mondial

Accorder la priorité à l'égalité entre les sexes dans le monde

Accélérer l'égalité entre les sexes nécessite un soutien constant de la part des dirigeants de l'ensemble de notre entreprise mondiale. C'est pourquoi en 2023 nous soutenons notre objectif grâce à un ensemble de possibilités innovantes de bénévolat et de parrainage avec des organismes promouvant la représentation des femmes dans la technologie, les communautés LGBTQ+, et plus encore.

LA PAROLE À NOS ASSOCIÉS :

Quel a été l'un de vos moments marquants en matière d'équité des sexes cette année?



ANICE CHAN



LAURA BARLEY



FERNANDO TINEM

« TransUnion Hong Kong s'est associée à Inspiring Girls Hong Kong pour soutenir la prochaine génération de leaders technologiques cette année. Quinze associés ont visité une école secondaire afin d'orienter et de conseiller les jeunes filles intéressées par les carrières en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ».

Anice Chan

Directrice, Ressources humaines (Hong Kong)

« Dans le cadre de notre partenariat avec l'Instituto Human, nous avons invité des bénéficiaires du projet Brilho das Manas, des demandeurs d'emploi transgenres et non binaires, à visiter notre bureau de São Paulo. Participer à l'événement Brilho das Manas a été un privilège pour moi. Pouvoir partager mon expérience professionnelle et apprendre des histoires de vie de chaque client a été un moment unique. Je m'en souviendrai toute ma vie! »

Fernando Tinem

Gestionnaire I, Ingénierie des infrastructures et approvisionnement (Brésil)

« Au Royaume-Uni, nos membres de Women @ TU travaillent avec plus de 120 étudiantes dans le cadre de l'initiative Girls Into Tech. Le programme accompagne les participantes dans leur parcours professionnel, des pratiques exemplaires de rédaction de curriculum vitae aux entretiens d'embauche, en passant par la réception de rétroactions. Les meilleurs étudiants ont visité notre bureau de Leeds pour des activités axées sur le leadership et l'image de leur marque personnelle. »

Laura Barley

Directrice de l'exploitation (Royaume-Uni)

Intégrer l'inclusion dans notre chaîne d'approvisionnement

Les fournisseurs sont importants pour le succès des activités de TransUnion et nous visons à élargir notre réseau pour atteindre une variété de fournisseurs, y compris ceux qui sont petits, importants, diversifiés ou qui appartiennent à des membres de minorités. Nous accordons également la priorité à l'inclusion dans nos activités, nos opérations et nos relations extérieures. Par exemple, nous travaillons en partenariat avec des conseils de diversité des fournisseurs et des chambres de commerce reconnus à l'échelle nationale qui défendent l'inclusion et la croissance des entreprises appartenant à des groupes diversifiés dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises.

Nous pensons que le fait de disposer d'une large base de fournisseurs qui répondent à nos critères de qualité et incluent la diversité reflétée parmi nos clients permet de créer une chaîne d'approvisionnement plus résiliente. Le **programme de diversité des fournisseurs** de TransUnion est un levier important pour promouvoir la représentation et l'inclusion.

NOUS FAISONS PARTIE DE CINQ CONSEILS NATIONAUX DE LA DIVERSITÉ

Nous travaillons avec ces organisations et leurs bases de données sur la main-d'œuvre pour aider à réduire les obstacles à la participation.



« Travailler dans le domaine de la diversité des fournisseurs a été le rôle le plus important que j'ai occupé jusqu'à présent. L'engagement de fournisseurs qualifiés et diversifiés stimule la concurrence au sein de notre base de fournisseurs et reflète les caractéristiques démographiques de nos clients, de nos actionnaires et des collectivités dans lesquelles nous travaillons et vivons. Mais, c'est bien plus qu'un signe de dollar à la fin d'un contrat : la diversité des fournisseurs a aussi un impact sur les collectivités que nous servons. »

Amanda Delgado

Responsable de la diversité des fournisseurs (États-Unis)

Défendre les intérêts de nos associés

Il est important pour nous de créer un environnement enrichissant pour tous nos associés. Nous sommes fiers d'améliorer l'inclusion et le rôle que les entreprises peuvent jouer dans la résolution des problèmes auxquels sont confrontés un certain nombre de nos associés, comme l'inclusion de la communauté LGBTQ+ et la diversité religieuse.



Nous avons publiquement soutenu la loi **Equality Act** aux États-Unis, qui protégerait légalement les individus contre la discrimination, en appliquant les lois anti-discrimination LGBT en vigueur dans les États à l'échelle nationale.



Nous nous sommes joints à la campagne des droits de l'homme **Count Us In** et signé sa déclaration d'entreprise s'opposant à la législation étatique anti-LGBTQ, rejoignant ainsi plus de 300 entreprises qui expriment leur opposition à une législation néfaste visant à restreindre l'accès des personnes LGBTQ+.



Nous sommes fiers d'être le partenaire de **Tanenbaum**, un organisme à but non lucratif de premier plan qui propose un leadership réfléchi, des formations innovantes et des solutions globales favorisant le respect des croyances et des pratiques religieuses et non religieuses.



Nous avons signé l'engagement de la **Anti-Defamation League** à lutter contre l'antisémitisme sur le lieu de travail (Anti-Defamation League's Workplace Pledge to Fight Antisemitism).



Nous avons organisé **des séances d'écoute avec des associés** afin d'offrir un espace sûr pour le dialogue et l'écoute.

Perspectives pour l'avenir

Lettre de clôture de Chris Cartwright,
président et chef de la direction



Dans l'ensemble de nos activités, l'inclusion est au fondement de notre mission, l'information au service du bien (Information for Good®), et contribue à rendre possible la confiance dans le commerce mondial. Qu'il s'agisse de la représentation des races et des sexes ou de l'inclusion financière, je pense que TransUnion peut et doit montrer la voie en promouvant l'inclusion à l'intérieur et à l'extérieur de notre organisation.

Lorsque je repense à notre parcours en matière d'inclusion, je suis fier des progrès que nous avons accomplis au cours d'une année difficile.

Ensemble, nous avons fait progresser l'inclusion en faisant évoluer notre culture d'entreprise mondiale et en permettant à tous nos associés de ressentir un sentiment d'appartenance commun. Pour que cela devienne une réalité, nous avons progressé dans l'intégration des acquis et continué à mettre en place des processus et des systèmes cohérents qui renforcent notre culture. Nous avons consolidé notre environnement de travail hybride, ce qui permet aux associés de tisser des liens et de nouer une camaraderie. Nos dix groupes d'inclusion et d'appartenance, dirigés par des associés, ont également montré l'exemple. Ils constituent une ressource inestimable pour renforcer la sensibilisation culturelle et permettre à nos associés de tisser des liens, de célébrer et d'apprendre ensemble.

Nous avons également promu l'inclusion en faisant progresser notre stratégie d'entreprise en matière de DEIA. Avec le soutien du Bureau de la DEIA et d'un réseau de groupes internes comme le Groupe de travail sur l'équité raciale et le comité directeur sur l'équité des sexes, nous avons évalué les progrès réalisés en glissement annuel par rapport à nos objectifs de représentation raciale et de représentation des sexes et nous avons responsabilisé notre communauté TransUnion face à notre réussite à long terme. Nous avons également eu un impact

positif sur nos collectivités en nous associant à des organismes œuvrant pour l'équité raciale, l'éducation financière, et plus encore. En cours de route, nous sommes restés polyvalents et ouverts d'esprit, collaborant à des initiatives d'impact social adaptées et tirant parti de la rétroaction pour refléter les besoins de notre population d'associés.

À la fin de l'année, nous avons annoncé une initiative de transformation qui préparera notre entreprise pour l'avenir. Ces changements ont une incidence sur nos activités, notre personnel ainsi que la culture que nous avons bâtie ensemble. Lorsque nous envisageons notre avenir en 2024, nous réalisons qu'il reste du travail à faire pour améliorer et protéger notre culture d'inclusion et d'appartenance. Notre capacité à nous unir dans une période de changement distingue TransUnion des autres entreprises et je pense que nous sommes bien placés pour parvenir à la collaboration et développer à l'échelle de l'entreprise les relations qui sont nécessaires à notre réussite à long terme.

J'ai hâte de vivre la suite. Après tout, notre entreprise est composée de personnes compatissantes et résilientes qui se surpassent, chaque jour, pour prendre soin les unes des autres et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Ensemble, nous créons un lieu de travail où chacun se sent à sa place.

Chris Cartwright,
Président et chef de la direction

À propos des données

- 1 Toutes les données démographiques relatives à l'effectif telles que le genre et l'origine ethnique sont fondées sur le relevé de nos effectifs au 31 décembre 2023.
- 2 Les données relatives aux embauches et aux promotions portent sur l'ensemble de 2023.
- 3 Certaines définitions et méthodologies ont été mises à jour en 2023 et peuvent ne pas s'appliquer aux données de 2022.
- 4 Les pourcentages ayant été arrondis au nombre entier le plus proche, leur somme peut ne pas correspondre à 100 %.
- 5 Les membres du conseil d'administration sont exclus des données sur la représentation, sauf indication contraire.
- 6 Les « cadres supérieurs » comprennent toute personne ayant un poste de vice-président ou de niveau supérieur.
- 7 Ethnicité (États-Unis) :

Les données relatives à l'origine ethnique ne sont actuellement disponibles que pour les employés des États-Unis. Un effort est en cours pour classer et collecter ces données dans toutes les régions internationales.

Le groupe ethnique « Autres catégories » comprend les Amérindiens ou les Autochtones de l'Alaska, les personnes originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique, ainsi que les personnes appartenant à deux races ou plus.

Parmi les associés des États-Unis, 5,7 % n'ont pas déclaré leur race ou origine ethnique lors de la collecte des données et ont été exclus des calculs et des pourcentages indiqués.

TransUnion définit les « groupes sous-représentés » aux États-Unis comme les associés qui s'identifient comme Noirs ou Hispaniques/Latinos, car ce sont les deux groupes démographiques les moins représentés dans notre population d'associés aux États-Unis. Les pourcentages démographiques indiqués excluent les associés américains qui ont choisi de ne pas divulguer leur race ou ethnicité.

- 8 Les renseignements sur les avantages sociaux des associés s'appliquent uniquement aux associés des États-Unis, sauf indication contraire.

