



2021

Rapport sur la diversité

Table des matières

3	Un parcours ensemble	Lettre de bienvenue de la part de Teedra Bernard, cheffe de la gestion du talent et de la diversité
4	Un parcours à long terme	Progrès concernant les engagements et le plan en matière de diversité de notre entreprise
7	Un parcours vers la réussite	Nos méthodes d'embauche, de perfectionnement et de récompense de notre personnel
12	Un parcours ensemble les uns pour les autres	Notre présence et notre soutien à nos communautés
20	Un parcours qui fait le tour du monde	Progrès, histoires et plus encore au sujet de notre entreprise mondiale
30	Un parcours pour l'avenir	Lettre de clôture de la part de Chris Cartwright, président et chef de la direction



Regardons les choses en face : 2021 a été l'année de la résilience et de la guérison.

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 et les appels renouvelés à la justice raciale et à l'égalité économique ont continué de faire sentir leurs effets dans le monde entier, interpellant chacun d'entre nous de manière nouvelle et différente. Certains d'entre nous ont dû continuer tout en s'occupant des enfants à la maison ou de proches âgés. D'autres ont dû faire face à des sentiments d'isolement et aux contraintes constantes d'un milieu de travail virtuel. Au milieu de ces défis, nous avons trouvé une lueur d'espoir – une occasion pour nous de faire une pause, d'écouter et d'améliorer les choses.

Chez TransUnion, nous avons considéré l'année 2021 comme une occasion de profiter de l'élan de 2020 et d'apporter des changements plus significatifs. Ce temps de réflexion et de guérison a également été l'occasion de passer à l'action et de continuer de construire de manière plus équitable tout en élaborant des solutions et des structures viables qui soutiennent mieux notre personnel. C'était l'occasion pour chacun d'entre nous d'encourager la rétroaction et de devenir un meilleur collègue, ami et exemple pour les membres de nos communautés. De plus, il s'agissait d'une affirmation que la diversité, l'équité et l'inclusion ne sont pas seulement des atouts, mais des priorités essentielles pour notre stratégie d'entreprise sur la voie d'un milieu de travail plus équitable et inclusif.

En tant que cheffe de la gestion des talents et de la diversité, je suis fière de dire que TransUnion a fait de grands progrès dans ce domaine cette année. Nous avons continué d'améliorer les politiques, les formations et les structures afin de mieux soutenir notre personnel, et nous restons déterminés à promouvoir les attitudes et les comportements qui améliorent la situation de tous les groupes sous-représentés. Nous avons élargi le soutien à nos communautés en tirant parti de programmes qui favorisent l'éducation, et nous avons investi stratégiquement dans des efforts visant à soutenir la justice raciale et l'inclusion financière. Pour parvenir à un tel plaidoyer et produire autant d'effets, la collaboration est essentielle et je remercie grandement nos incroyables associés et partenaires qui ont rendu ces progrès possibles.

Cela ne veut pas dire que notre parcours a été parfait ni qu'il arrive à sa fin. Cependant, un changement durable et transformateur prend du temps et requiert la contribution de tous les associés de TransUnion. Ce rapport rend compte de TransUnion à un moment critique de notre parcours. Ensemble, nous découvrirons les progrès réalisés sur douze mois par rapport à nos engagements mondiaux en matière de parité hommes-femmes et de représentation. Nos associés nous raconteront comment ils ont contribué à rendre le milieu de travail plus équitable et inclusif. Plus important encore, nous parlerons de la façon dont nous pouvons prendre appui sur cette dynamique et faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion au cours de la prochaine étape de notre parcours.

Je suis fière de nos associés, qui ont adopté la diversité, se sont fait les champions de l'inclusion et ont collaboré afin de créer l'entreprise et la communauté que nous imaginons. Dans un parcours de toute une vie, 2021 a été une année de progrès. Ensemble, continuons à faire le bien.

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

Un parcours ensemble

**Lettre de bienvenue de la part
de Teedra Bernard,
cheffe de la gestion du talent
et de la diversité**

Un parcours à long terme

Progrès concernant les engagements et le plan en matière de diversité de notre entreprise

Chez TransUnion, nous nous efforçons de créer un milieu dans lequel tous nos associés se sentent bienvenus, respectés et en mesure de réussir. Nous pensons que le fait de valoriser notre diversité et de prendre des engagements mesurables qui suscitent le changement nous aide à atteindre cet objectif.

En 2019, nous avons annoncé nos engagements à atteindre la parité des sexes dans les rôles de cadres supérieurs à l'échelle mondiale d'ici 2030, et à obtenir une augmentation d'une année sur l'autre à tous les niveaux de gestion pour les groupes sous-représentés. Nous sommes fiers des progrès accomplis, mais nous savons aussi que les changements à long terme prennent du temps. Une culture véritablement diversifiée et inclusive exige que nous soutenions nos engagements en passant à l'action. C'est un parcours qui demande à chacun d'entre nous d'être présent, d'écouter et d'apprendre les uns des autres.

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 2021. Elles ne comprennent pas les employés qui se sont joints à l'entreprise en décembre dans le cadre de nos acquisitions de Neustar et Sontiq, ni les associés qui ont quitté l'entreprise en décembre dans le cadre de la cession de TransUnion Healthcare.

Nous définissons les « groupes sous-représentés » (aux É.-U.) comme ceux qui s'identifient comme des personnes noires ou hispaniques.

NOS ENGAGEMENTS	2020	2021
Rôles d'associés occupés par des femmes à l'échelle mondiale	40 %	40 %
Rôles de gestionnaires occupés par des femmes à l'échelle mondiale	35 %	35 %
Rôles de directeurs occupés par des femmes à l'échelle mondiale	33 %	32 %
Rôles de cadres supérieurs occupés par des femmes à l'échelle mondiale	30 %	32 %
Associés aux É.-U. qui font partie d'un groupe sous-représenté	17 %	18 %
Gestionnaires aux É.-U. qui font partie d'un groupe sous-représenté	11 %	11 %
Directeurs aux É.-U. qui font partie d'un groupe sous-représenté	10 %	12 %
Cadres supérieurs aux États-Unis qui font partie d'un groupe sous-représenté	9 %	11 %

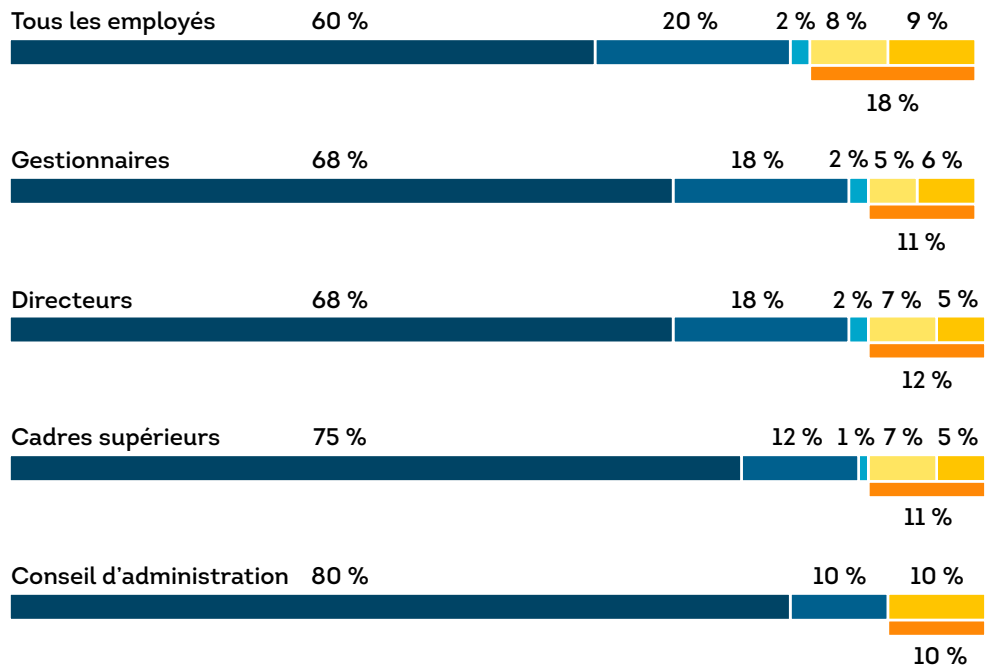
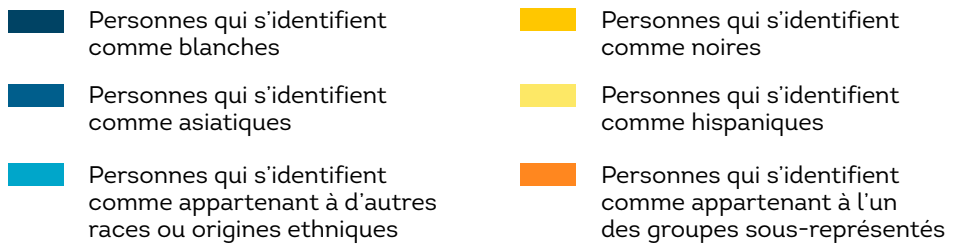
Représentation au sein de TransUnion

Les pourcentages sont arrondis au nombre entier le plus proche et peuvent donc ne pas toujours donner un pourcentage cumulatif parfait. L'origine ethnique « Autre » comprend les Amérindiens ou les Autochtones de l'Alaska, les personnes originaires d'Hawaii ou d'autres îles du Pacifique, ainsi que les personnes de deux races ou plus. Nous définissons les « groupes sous-représentés » (aux É.-U.) comme ceux qui s'identifient comme personnes noires ou hispaniques.

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 2021. Elles ne comprennent pas les employés qui se sont joints à l'entreprise en décembre dans le cadre de nos acquisitions de Neustar et Sontiq, ni les associés qui ont quitté l'entreprise en décembre dans le cadre de la cession de TransUnion Healthcare.

Les données démographiques du conseil d'administration sont représentatives de l'exercice financier 2021. Deux directeurs issus de la diversité ont démissionné au 31 décembre 2021, ce qui sera reflété dans notre rapport sur la diversité de 2022.

Race et origine ethnique aux É.-U.



Prix et reconnaissance

ORGANISATION RECONNAISSANCE

Diversity & Leadership Inc.	Top 100 Diversity Officers (les 50 meilleurs chefs de la gestion de la diversité)	Teedra Bernard
	Top 50 Chief Information Officers (les 100 meilleurs dirigeants principaux de l'information)	Abhi Dhar
	Top 50 Most Powerful Women in Technology (les 50 femmes les plus puissantes dans le domaine de la technologie)	Swati Shah
	Top 50 Employee Resource Groups (les 50 meilleurs groupes de ressources des employés)	
Human Rights Campaign	2021 Best Places to Work for LGBTQ Equality (les milieux de travail de 2021 les plus favorables à l'égalité pour la communauté LGBTQ)	
Dave Thomas Foundation	2021 Top 100 Best Adoption-Friendly Workplaces (les 100 meilleurs milieux de travail qui sont favorables à l'adoption pour 2021)	

ÉTUDE DE CAS

Diriger notre secteur vers un avenir plus inclusif

Dans toute notre organisation, nous continuons à innover, en développant de nouvelles initiatives et de nouveaux processus pour tenir nos engagements – et nous sommes fiers de bâtir des ponts vers une industrie plus inclusive.

Cette année, nous avons été ravis de recevoir la reconnaissance décernée par Diversity & Leadership Inc. dans le cadre de leur conférence nationale annuelle sur la diversité et le leadership. TransUnion et plusieurs de ses dirigeants compétents ont été récompensés pour leur excellence dans leurs domaines respectifs, notamment Teedra Bernard, cheffe de la gestion des talents et de la diversité (Top 100 Diversity Officers); Abhi Dhar, chef de l'information et de la technologie (Top 50 Chief Information Officers); et Swati Shah, vice-présidente principale des marchés américains (Top 50 Most Powerful Women in Technology). Les groupes de ressources de réseautage de TransUnion ont également été reconnus collectivement dans la catégorie « Top 50 Employee Resource Groups ». En outre, la conférence a offert à nos associés plusieurs possibilités de développement intéressantes, notamment des ateliers de formation organisés par le programme Diversity First Certification et des certifications dans des domaines tels que l'alliance inclusive, la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients.



Abhi Dhar

Chef de l'information et des technologies



Lorsque j'ai rejoint TransUnion pour la première fois, je me souviens d'avoir été immédiatement impressionné par la culture de l'entreprise et par le caractère accueillant et inclusif du milieu de travail. Le milieu était amusant, énergique et rempli de personnes de différentes origines, expériences de vie et perspectives desquelles apprendre et à prendre en compte.

Aujourd'hui, trois ans plus tard, je suis fier de dire que cette culture d'entreprise – grâce à beaucoup de travail et de diligence – s'est transformée en quelque chose d'encore plus satisfaisant et gratifiant. Chez TransUnion, nous considérons cette croissance comme un impératif commercial. En particulier au milieu d'une pandémie mondiale, des principes tels que la diversité, l'équité et l'inclusion sont nécessaires à la prospérité de notre entreprise.

Ainsi, la reconnaissance que mes collègues et moi-même avons reçue de la part de Diversity & Leadership Inc. cette année a été plus qu'une simple réussite personnelle. C'était aussi un témoignage des personnes incroyables qui nous entourent – celles qui créent cette culture inclusive, y veillent et la font avancer parce que c'est ce qui est juste.

Un parcours vers la réussite

Les façons dont nous embauchons, perfectionnons et récompensons notre personnel

Faire évoluer nos systèmes et processus

Nous avons amélioré nos données et nos capacités de production de rapports pour nous aider à déterminer les domaines dans lesquels nous devrions davantage recruter de personnes issues de la diversité, ainsi que les domaines dans lesquels nous aimerions réviser notre processus de recrutement.

Les personnes sont la clé de notre succès, et nous nous engageons à créer une main-d'œuvre diversifiée et équilibrée où chacun peut s'épanouir – dès l'embauche et tout au long du cycle de vie de nos associés.

Sur la voie de l'équité et de l'inclusion, il ne s'agit pas seulement de veiller à ce que chacun se sente vu, entendu et valorisé. Il s'agit d'apprendre les uns des autres, de mesurer les progrès vers l'équité et d'évoluer continuellement pour que la diversité, l'équité et l'inclusion ne soient pas seulement des valeurs dont nous parlons, mais une réalité tangible.

Chez TransUnion, nous avons à cœur cette vision de la réussite de nos associés. C'est pourquoi nous sommes stratégiques dans notre recrutement et notre embauche, en faisant des efforts intentionnels pour attirer et retenir des personnes de tous horizons, genres et ethnies. Grâce à un large éventail de possibilités de formation et à un ensemble complet d'avantages sociaux, nous veillons également à reconnaître et à récompenser nos associés pour leur travail et leurs talents, ainsi qu'à assurer leur perfectionnement. Ainsi, l'inclusion n'est pas une réflexion après coup; elle est soigneusement intégrée dans la manière dont nous recrutons, assurons le perfectionnement et récompensons nos associés.

Recrutement et embauche

Le succès d'un plan en matière de diversité de l'entreprise commence chez soi, avec nos propres employés, politiques et pratiques. Cette année, nous nous sommes concentrés sur l'amélioration de nos données et de nos capacités de production de rapports, ce qui nous permet de mieux suivre les progrès réalisés par rapport aux engagements de TransUnion et de conduire un changement durable à long terme. Nous avons embauché de nouvelles personnes précisément pour favoriser la diversité des talents pour des postes ouverts chez TransUnion, et nous avons formé nos recruteurs afin qu'ils intègrent les meilleures pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans nos processus d'embauche.

Nous comprenons que la façon dont nous recrutons et les personnes avec qui nous communiquons sont fondamentales pour réduire les préjugés à l'embauche. S'appuyant sur une stratégie de recrutement déjà solide, notre équipe d'acquisition de talents continue de bénéficier d'une formation innovante et d'efforts de partenariat pour attirer et former de nouveaux dirigeants, tout en élargissant nos efforts de sensibilisation pour exploiter des talents éclectiques et compétents.

Chez TransUnion, nous croyons que la diversité des talents est une force, c'est-à-dire que plus il y a de voix, de perspectives et d'idées uniques à la table, plus notre vision de l'avenir est authentique et réussie. Les relations nouvelles et continues avec les associations et les groupes professionnels qui recrutent des candidats majoritairement noirs et hispaniques nous ont aidés à attirer des talents de premier ordre, tandis que les démarches de coopération avec d'anciens combattants, des femmes dans le domaine de la technologie, la communauté LGBTQ+ et des personnes handicapées ont permis d'élargir considérablement notre empreinte en matière de recrutement.

Nous sommes également très fiers de notre programme de recrutement et de stages sur les campus, qui demeure une réserve essentielle de talents au premier échelon. Nous entretenons des relations avec des collègues et universités historiquement considérées comme réservées aux personnes noires, et nous sommes fiers de participer à des salons de l'emploi et à des ateliers qui sont l'occasion d'encadrer, d'éduquer et d'inspirer notre prochaine génération de dirigeants.

ÉTUDE DE CAS

Progresser en matière de recrutement et d'embauche à l'échelle internationale

En 2021, notre Centre mondial de renforcement des capacités en Inde a accéléré l'équité entre les sexes dans le recrutement en mettant en place de nouvelles possibilités de perfectionnement solides à l'intention des associés. Jacob George et son équipe ont joué un rôle important dans la promotion de l'équité entre les sexes, en organisant une variété d'occasions ciblant les femmes, notamment un salon de l'emploi pour les femmes, des campagnes de recrutement pour les candidates dont la carrière est en pause et une solide campagne de recommandation axée sur les femmes. Ces efforts ont conduit à l'embauche réussie de nouvelles associées de TransUnion, et nous sommes fiers de notre Centre mondial de renforcement des capacités en Inde, qui a fait de grands progrès dans l'expansion et la diversification de sa main-d'œuvre.

Jacob George

**Directeur,
Ressources humaines (Inde)**

Au cours de l'année écoulée, il a vraiment été inspirant de constater à quel point notre Centre mondial de renforcement des capacités en Inde a donné la priorité à la diversité en embauchant des femmes associées et en investissant dans leur perfectionnement. Non seulement nous parlons de la représentation des femmes au sein de notre effectif, mais nous avons également mis en œuvre des protocoles et des programmes qui ont fait progresser la parité hommes-femmes.

En Inde, notre équipe s'engage à agir pour faire correspondre nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion avec les objectifs de l'entreprise mondiale dans ce domaine. Par le biais d'événements d'embauche et de programmes de recommandation des employés dont l'objectif est d'attirer des candidates, nous avons fait de l'équité entre les sexes un objectif clé de notre processus de recrutement et nous avons mis en place les initiatives nécessaires pour nous engager sur cette voie. En cours de route, nous avons également élargi notre champ d'action à la création de plateformes permettant à nos collègues féminines d'investir dans leur perfectionnement continu et dans la croissance de leur carrière en menant des initiatives visant à promouvoir l'inclusion dans le milieu de travail. Dans l'ensemble, l'année a été bien remplie et riche en enseignements, et nous sommes déterminés à poursuivre notre progression dans les années à venir.



Formation et perfectionnement

Chez TransUnion, nous considérons l'expérience de nos associés comme un cycle de vie au cours duquel chacun peut apprendre, s'améliorer et vivre en étant le plus authentique possible. Nous voulons aider nos associés à s'épanouir et à se développer, c'est pourquoi nous leur proposons un éventail de formations de premier ordre, allant de l'accueil et du mentorat à l'encadrement et au perfectionnement professionnel.

La manière dont nous formons nos associés et assurons leur perfectionnement est également une occasion de renforcer la crédibilité et la confiance dans nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et nous comprenons qu'une approche « unique » ne convient pas à tout le monde. Au lieu de cela, nos unités commerciales ont créé leurs propres plans complets, faisant de leurs associés les meneurs dont notre organisation a besoin. Nous pensons qu'il est de notre responsabilité d'offrir à notre personnel des possibilités de croissance continue. C'est pourquoi nous réexaminons chaque année nos exercices de perfectionnement afin de nous assurer que nous répondons toujours aux besoins évolutifs de notre personnel.

Cette année, nous avons amélioré notre processus de promotion dans le but d'accroître la transparence des promotions au sein de l'organisation. Le nouveau processus, qui accorde de l'importance aux critères bien établis d'équité et de croissance, fournira des repères précis, renforcera la confiance dans nos processus et permettra de prendre des décisions éclairées pour la préparation des entreprises et des personnes. Nous avons également organisé une démarche d'engagement innovante de cartographie de carrière qui a permis aux associés de visualiser leur parcours professionnel et les moyens d'atteindre leurs objectifs et aspirations à long terme.



Adopter l'équité dans le perfectionnement des associés

Nous sommes fiers d'offrir un éventail de possibilités de formation et d'établissement de liens pour les femmes et les groupes sous-représentés, et nous continuons à créer des plans de perfectionnement pour ces groupes à la direction ou à un échelon supérieur.

ÉTUDE DE CAS

Tirer des enseignements des parcours professionnels de nos collègues

Qu'ils sortent tout juste de l'école ou qu'ils soient des experts chevronnés, tous nos associés possèdent des connaissances et une expérience précieuses qui contribuent au succès de TransUnion. Pour des associés comme Bilal Mohammed, le groupe de ressources TuneUp (Mise au point – Réseau pour les futurs professionnels) de TransUnion a offert un excellent moyen de nouer des liens avec des pairs et de mettre en commun ces connaissances. En tant que président de TuneUp, Bilal et son équipe ont organisé cette année une variété de programmes destinés à faire participer les associés qui souhaitent profiter de possibilités de réseautage et de perfectionnement de carrière.

L'une des possibilités les plus appréciées a été la tenue d'une table ronde instructive sur le rôle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la vie personnelle et professionnelle de nos associés. Regroupant des intervenants de TransUnion et d'Amazon Web Services, l'événement a permis à des associés de tous âges, de tous postes et de tous horizons d'écouter leurs collègues parler franchement de leur évolution de carrière.



Bilal Mohammed

**Analyste principal, planification stratégique;
Président, TuneUp**

En tant qu'entreprise internationale présente dans plus de 30 pays, TransUnion dispose d'une main-d'œuvre éclectique composée d'associés aux intérêts et aux compétences très variés. Chez TuneUp, nous considérons cette diversité comme une possibilité majeure de partage des connaissances avec les associés, en particulier avec les professionnels en devenir qui recherchent activement des possibilités de croissance.

Notre table ronde sur la diversité, l'équité et l'inclusion était un excellent exemple de cette connexion à l'œuvre. Je pense que j'ai tendance à minimiser l'importance de l'équité et de l'inclusion dans l'évolution de la carrière, mais cet événement m'a rappelé qu'un sentiment d'appartenance – et le fait d'avoir en commun une affinité avec des personnes partageant les mêmes idées – est crucial pour la croissance personnelle et professionnelle. Pour moi, le fait de me joindre TuneUp et d'avoir la chance de rencontrer mes collègues et de les aider à créer des liens significatifs dans leur parcours professionnel a été une grande partie de ce renforcement de la communauté, et je suis reconnaissant que nous ayons pu aider d'autres personnes de la même manière grâce à cette table ronde.

Rémunération et avantages sociaux

Nous proposons un système de rémunération globale compétitif sur le marché qui offre un soutien important à nos employés et à leurs proches. Qu'il s'agisse d'une aide à l'adoption, d'un congé parental payé, du remboursement des frais de scolarité ou de congés flexibles, nous sommes très fiers de créer un ensemble de mesures qui favorisent le bien-être de nos associés.

Cette année, nous avons lancé notre plateforme Spring Health – un programme global de bien-être mental et d'aide aux employés pour les associés de TransUnion admissibles et les membres de leur famille couverts. Alors que nous nous adaptons à une nouvelle normalité pendant la pandémie de COVID-19, nous avons compris que les nouveaux obstacles mettaient à mal notre bien-être et nous avons cherché à fournir des ressources pour répondre à ces besoins en constante évolution. Grâce à cette plateforme, nous sommes en mesure de proposer des services et des outils que nos associés peuvent utiliser pour gérer leur stress, accroître leur concentration et relever les défis de la vie, qu'ils soient petits ou grands, afin que nous puissions tous vivre une vie plus équilibrée et plus satisfaisante.

Aperçu des avantages aux États-Unis

Régime 401(k) avec de généreuses contributions 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

Contributions de contrepartie pour dons de bienfaisance

Régime d'achat d'actions des employés

Modalités de travail flexible et à distance

Couverture en cas d'infertilité

Congé parental rémunéré

Congés flexibles permettant aux associés exonérés de prendre congé au besoin plutôt que d'accumuler un nombre défini de jours chaque année

Tous les régimes médicaux aux États-Unis couvrent la chirurgie d'affirmation de genre, les procédures et les dépenses médicales

Assurance pour animaux de compagnie

Ressources confidentielles et personnalisées en matière de bien-être mental

Remboursement des frais de scolarité

+2

- **JOURNÉES DE CONGÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE**

En 2021, nos associés se sont surpassés pour se montrer à la hauteur des consommateurs, des clients et les uns des autres. Reconnaisant cet engagement et cette résilience, TransUnion a offert deux jours de congé supplémentaires à l'échelle mondiale pour déconnecter et refaire le plein d'énergie.

Un parcours ensemble, les uns pour les autres

Notre présence et notre soutien à nos communautés

Favoriser un milieu plus équitable et inclusif requiert du travail; cela nous demande de faire preuve d'introspection et de considérer qui bénéficie de nos processus et de nos systèmes, ainsi que ceux qu'ils pourraient désavantager.

Chez TransUnion, nous nous engageons à continuer de prendre des mesures pour soutenir nos employés et nos communautés, notamment du point de vue de l'équité raciale et l'équité entre les sexes – deux de nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion à l'échelle de l'entreprise. Dans les pages qui suivent, nous examinerons comment nous avons intégré ces priorités dans nos pratiques internes, dans les programmes des associés et dans nos normes de développement, ainsi que la manière dont nous soutenons les organisations et les initiatives à but non lucratif qui réalisent un travail communautaire efficace tout au long de l'année.



ÉTUDE DE CAS

Promouvoir les possibilités de faire preuve d'empathie et de nouer le dialogue

Nous pensons que pour créer un milieu accueillant fondé sur la compassion et la compréhension, il faut d'abord rassembler des perspectives et des voix différentes. Conformément à l'engagement CEO Action for Diversity & Inclusion, TransUnion a lancé cette année une initiative intitulée « Semaine de la compréhension ». Organisée par notre Forum sur la diversité et l'inclusion, cette initiative a ouvert un espace de dialogue idéal pour renforcer la camaraderie, l'empathie et l'apprentissage. Pendant quatre jours, les associés se sont réunis pour des discussions de groupe éclairantes sur une variété de sujets, notamment la neurodiversité, l'intersectionnalité et la façon dont nous travaillons ensemble parmi les régions et les cultures. Collectivement, nous avons tiré des enseignements des expériences personnelles de nos collègues et nous nous sommes engagés à continuer de créer des espaces dédiés à l'écoute et à l'apprentissage.



TJ Cox

**Directeur, Solutions Consulting;
Membre du Forum sur la diversité et l'inclusion
(États-Unis)**

Être membre du Forum sur la diversité et l'inclusion est un tel privilège pour moi, car j'ai la chance d'être témoin de l'incidence puissante du dialogue entre les associés et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion tout au long de l'année. L'un des plus grands moments de l'année pour moi a été notre Semaine de la compréhension, au cours de laquelle j'ai participé à une table ronde sur la neurodiversité chez TransUnion.

J'étais nerveux au début; les sujets dont nous avons discuté n'étaient pas souvent abordés dans les contextes liés au travail, et avant cela, je ne montrais pas toujours cet aspect de ma personnalité à mes collègues. Mais, inspiré par le courage des autres participants, j'ai profité de ce moment pour parler de moi et de mon parcours personnel en matière de neurodiversité. En parlant et en écoutant les histoires incroyables de mes collègues, j'ai compris quelque chose de nouveau sur moi-même : tous ces aspects de moi qui étaient différents ou peu connus par rapport aux autres étaient en fait des forces. Il s'agissait de choses que je pouvais utiliser pour mieux comprendre et faire preuve d'empathie envers d'autres personnes ayant des expériences de vie similaires.

Équité raciale

L'intolérance, quelle qu'elle soit, n'a pas sa place chez TransUnion, et nous prenons très au sérieux notre responsabilité de créer un milieu de travail inclusif et sans division. Si l'année dernière, les questions de justice raciale ont occupé le devant de la scène dans le domaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, nous savons que cette conversation n'est pas nouvelle et qu'elle n'est pas terminée.

En 2020, Chris Cartwright, président et chef de la direction de TransUnion, a signé l'engagement [CEO Action for Diversity & Inclusion](#), le plus grand engagement d'affaires mené par des chefs de la direction pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans le milieu de travail. Grâce à notre participation au groupe de travail [CEO Action for Racial Equity](#) (CEOARE) cette année, nous avons renforcé nos efforts d'inclusion financière afin de nous aligner sur les solutions d'équité raciale, nous avons étendu notre travail autour des déterminants sociaux de la santé et nous avons contribué aux efforts de la communauté des affaires au sens large de manière à aborder le racisme comme une crise de santé publique.

Cette année, le Racial Equity Task Force (Groupe de travail sur l'équité raciale) de TransUnion a continué de faire des progrès en vue de créer un milieu de travail plus équitable et plus juste pour les associés de couleur. Dans toute l'organisation, les associés ont suivi une formation sur les préjugés inconscients afin de mieux comprendre l'influence que les préjugés et les microagressions peuvent avoir dans notre vie quotidienne – et comment nous pouvons tous tirer parti des pratiques, des petits gestes et des mesures pour inclure les perspectives de chacun dans nos activités. Nous avons également continué d'offrir à nos dirigeants de race noire la possibilité de participer au programme Black Leadership Academy de McKinsey & Company, qui vise à les doter des compétences essentielles en matière de leadership, de gestion et de capacités fonctionnelles en vue de réaliser leurs aspirations professionnelles. Comme pour la formation et le perfectionnement, les possibilités de dialogue sur la race et l'équité ont constitué une partie importante de la culture de TransUnion cette année. Nous avons organisé une série d'événements, notamment nos rencontres avec les employés sur l'expérience noire et nos séances Coffee & Conversations (conversations autour d'un café) portant sur des sujets tels que la race et l'identité de genre, qui ont permis de faire la lumière sur les progrès réalisés par rapport à nos engagements et ont permis aux associés de faire part de leurs expériences uniques et d'y réfléchir.

Nous avons également accueilli plusieurs invités de marque cette année. Dans le cadre de la programmation du Mois de l'histoire des Noirs à l'échelle de l'entreprise, Teedra Bernard, cheffe de la gestion du talent et de la diversité, a animé une discussion passionnante sur l'importance des familles, de la représentation et de l'identité noires. Parallèlement, la série Policy with Purpose (une politique pleine de sens) de TransUnion a donné lieu à des conversations menées par l'équipe de direction de TransUnion avec divers leaders d'opinion, y compris des membres du Congrès, sur le lien entre les questions de politique publique et notre activité. Dans l'ensemble, ces programmes étaient plus que de simples occasions de divertissement ou possibilités de perfectionnement professionnel. Ils ont été des moyens importants pour nos associés d'apprendre comment la diversité et l'équité jouent un rôle essentiel dans nos vies personnelles et professionnelles.

Alors que nous faisons le travail nécessaire pour favoriser une culture où chacun est valorisé et inclus dans tous les aspects de son expérience d'associé, nous nous engageons à nous adapter en permanence pour atteindre nos objectifs d'inclusion. Un exemple notable cette année est notre initiative Words Matter (le poids des mots), dans le cadre de laquelle notre division Global Technology (Technologie mondiale) s'est jointe à des dizaines d'autres entreprises pour mettre à jour nos normes de langue anglaise afin d'aborder le langage historiquement racial ou biaisé. Ce programme s'inscrit dans le cadre d'une campagne permanente visant à éliminer le verbiage qui laisse entendre l'inégalité, l'exclusivité ou la discrimination – tant dans notre documentation que dans nos discours – et sert de nouveau mécanisme mondial pour revoir et réviser notre langage en tenant compte de l'apport continu des associés.



Juneteenth (jour férié du 19 juin aux États-Unis)

● FÊTE DE LA LIBERTÉ

Le Juneteenth commémore la fin de l'esclavage aux États-Unis. En 2021, nous avons donné à tous les associés américains un jour de congé pour leur permettre d'apprendre, de réfléchir et de soutenir les organisations qui défendent la cause de l'équité raciale.

ÉTUDE DE CAS

Renforcer les capacités en matière de leadership de notre personnel

Tout au long de 2021, TransUnion a offert à ses associés noirs la possibilité de participer à la Black Leadership Academy de McKinsey & Company, un programme visant à améliorer les compétences en leadership et en gestion générale des dirigeants noirs. La Black Leadership Academy se concentre sur des thèmes visant à améliorer le leadership stratégique dans des domaines tels que les activités commerciales, la gestion des talents, le marketing et les finances. Pour Tanisha Hogan, la participation au programme a été une occasion unique d'affiner et d'aiguiser son esprit de leadership, de développer un réseau de pairs ayant les mêmes idées et de planifier ses aspirations personnelles et professionnelles.



Tanisha Hogan

Conseillère principale, Opérations stratégiques

Chez TransUnion, les associés sont encouragés à profiter des possibilités de formation afin d'améliorer leur perfectionnement professionnel et leur croissance de carrière. Pour moi, l'occasion de participer à la Black Leadership Academy de McKinsey & Company en a été un exemple frappant. Qu'il s'agisse d'interagir avec d'autres dirigeants noirs au sein de l'organisation ou de travailler ensemble sur des missions de groupe, le programme m'a permis de découvrir de nouveaux domaines de travail au sein de notre organisation et m'a aidé à acquérir une nouvelle perspective sur les diverses expériences professionnelles de mes collègues.

Dans l'ensemble, le programme a été bénéfique et a fourni une feuille de route utile pour mon perfectionnement en tant que dirigeante stratégique. En outre, j'ai élargi mon réseau social de dirigeants pour obtenir des renseignements de l'intérieur de l'organisation – et j'en suis vraiment reconnaissante.



Préjugés inconscients

Notre engagement en faveur de la diversité consiste notamment à aider l'organisation à mieux connaître les préjugés inconscients et leur rôle au travail. En 2021, nous avons mis en œuvre notre série de formations obligatoires sur les préjugés inconscients, qui visent à informer les associés du monde entier sur ce qu'est un préjugé inconscient, sur la façon dont nous pouvons atténuer ses effets négatifs et sur la façon dont nous pouvons promouvoir des gestes quotidiens d'inclusion au travail.

La formation comprend une composante innovante de réalité virtuelle qui permet à nos associés de faire l'expérience de préjugés dans des scénarios de travail virtuels relatifs à la race et au sexe. Dans le contexte simulé, les associés sont invités à définir la différence entre incidence et intention, les microcomportements qu'ils observent et ce à quoi ressemblent les comportements inclusifs. Pour créer une expérience significative, nos associés réfléchissent ensuite à leurs expériences ensemble dans un cadre anonyme afin d'encourager la participation de tous les participants.

La série Unconscious Bias (préjugés inconscients) de TransUnion est maintenant un outil essentiel pour amplifier nos valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion – depuis l'engagement d'associés volontaires pour encadrer et faciliter les discussions jusqu'à l'inclusion de la formation comme élément statique de notre expérience d'accueil et d'intégration.

Programme Black Experience

En 2021, TransUnion a continué de faire évoluer le dialogue entre les associés sur la race par le biais de notre programme Black Experience (expérience vécue par les personnes noires). Lancée comme un moyen d'organiser des conversations franches et de faire connaître les expériences des associés noirs chez TransUnion, le programme a consisté cette année en deux tables rondes exécutives et deux rencontres avec les employés lors desquelles ont été abordés une variété de sujets importants, notamment la communication du leadership, le récit de carrière et la mobilité des talents noirs.

Le programme a également servi d'outil de transparence pour ce qui est des objectifs de TransUnion en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, établissant une ligne de responsabilité plus claire entre nos engagements et nos associés noirs. En établissant des relations au sein de notre groupe d'associés noirs et en offrant un espace pour un dialogue continu et des boucles de rétroaction continues, nous croyons que TransUnion prend des mesures importantes pour mieux soutenir ses associés noirs.

Mesures derrière nos engagements en matière de justice raciale

Pour soutenir l'équité raciale, il faut plus que de simples engagements, et nous soutenons résolument les organisations qui effectuent un travail pratique et tactique pour susciter le changement. En 2021, nous avons fait don de 1,3 million de dollars à des causes liées au mouvement pour la justice raciale, que ce soit pour promouvoir l'inclusion financière au sein de la communauté noire ou de parrainer des possibilités pour les étudiants de couleur de découvrir les carrières des STIM. Nous restons déterminés à travailler aux côtés de nos incroyables partenaires pour amplifier leur travail de manière nouvelle et différente.



BUILD Chicago est une organisation d'intervention auprès des gangs, de prévention de la violence et de développement de la jeunesse. TransUnion soutient BUILDing Girls 2 Women, un programme combinant l'intervention contre la violence et les ressources de santé mentale pour aider les filles touchées par la violence des gangs.



Credit Builders Alliance sert de pont entre le système d'évaluation du crédit et ses membres prêteurs à but non lucratif, en aidant les emprunteurs ayant de piètres antécédents de crédit ou aucun antécédent de crédit à participer au système financier général par le biais d'un crédit positif. Nous sommes fiers d'aider les organisations à établir des rapports de crédit pour aider les consommateurs à obtenir des prêts, des conseils en matière de crédit et à communiquer les données relatives aux petits prêts aux agences d'évaluation du crédit, ce qui peut permettre aux personnes de participer davantage aux systèmes financiers traditionnels.



Genesys Works propose des cheminements de réussite professionnelle aux élèves du secondaire dans les communautés mal desservies par le biais de formations, d'expériences professionnelles significatives et de relations percutantes. Nous accueillons plusieurs étudiants stagiaires par an dans différentes parties de l'organisation, et nous soutenons son programme de services aux anciens élèves qui aide les étudiants à faire la transition entre l'école secondaire et le collège.



HomeFree-USA fait progresser l'éducation financière, le recrutement de talents divers, les partenariats commerciaux et l'accession à la propriété pour les personnes de couleur dans toute l'Amérique. L'engagement de TransUnion soutient les efforts de l'organisation pour guider davantage d'acheteurs afro-américains vers des plateformes de crédit en fournissant des conseils en matière de crédit dans le cadre du processus d'achat de maison. Nous soutenons également l'éducation financière dispensée par HomeFree-USA aux étudiants et aux professeurs des universités historiquement considérées comme réservées aux personnes noires.



Junior Achievement propose des programmes à fort impact pour les étudiants qui produisent des résultats à long terme en matière d'éducation financière, et qui favorisent la préparation à la carrière et l'esprit entrepreneurial. TransUnion est le seul partenaire de crédit de JA Finance Park à Atlanta, une expérience immersive axée sur le développement de la santé et du bien-être financiers des étudiants – dont la majorité sont des populations sous-représentées.



La mission de My Block, My Hood, My City est d'inspirer les jeunes, de responsabiliser les communautés et de construire un monde meilleur, un pâté de maisons à la fois. Notre engagement permet de soutenir son programme de bourses d'études et ses besoins administratifs.



We All Code est une organisation qui propose des programmes visant à éliminer les obstacles empêchant les filles et les jeunes défavorisés d'acquérir des compétences en matière de science, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STIM). TransUnion a financé cinq cohortes de codage éducatif pour les élèves du secondaire des quartiers sud et ouest de Chicago.

Équité entre les sexes

En 2019, nous avons déclaré nos engagements à atteindre la parité hommes-femmes dans les rôles de cadres supérieurs à l'échelle mondiale d'ici 2030, et à parvenir à une augmentation sur douze mois à tous les niveaux de gestion pour les groupes sous-représentés. Cette année, nous avons soutenu ces engagements en faveur de la parité hommes-femmes par un assortiment de formations innovantes, de programmes associés et de campagnes visant à promouvoir l'équité.



Nous avons lancé Women in Leadership (les femmes à la direction), un programme de 14 mois destiné à offrir aux femmes des expériences d'apprentissage qui leur permettent d'évoluer et d'affiner leurs compétences personnelles en matière de leadership et d'accroître leurs capacités à diriger notre entreprise, ainsi qu'un programme de préparation aux postes de direction, Aspiring Leader Journey (parcours pour les dirigeants en devenir), en partenariat avec notre groupe de ressources de réseautage Women @ TU (Femmes chez TU). Pendant ce temps, les associés de notre région européenne ont participé au programme WE Lead (Women Emerging Lead [nouvelles dirigeantes]), en complétant quatre cohortes de perfectionnement du leadership axé sur les femmes. Nous avons également mis au point des occasions d'établir des liens pour chaque service, notamment par le biais de notre communauté Women of Global Technology (les femmes dans le domaine de la technologie mondiale).

La promotion d'un milieu accueillant pour tous les genres reste une priorité, et nous continuons à revoir et à mettre à jour nos pratiques d'affaires de manière à être plus inclusifs. Aux États-Unis, nous avons ajouté les pronoms à notre campagne annuelle d'auto-identification des employés, et nous avons inclus l'option d'ajouter les pronoms et les prononciations phonétiques des noms dans les signatures de courriel de l'entreprise et dans Workday. Pour encourager l'utilisation d'un langage inclusif, nous nous sommes également associés à des organisations spécialisées dans l'éducation LGBTQ+ pour organiser des événements visant à discuter de l'utilisation des pronoms et du langage neutre et à les utiliser dans les relations sociales.

Tout au long de l'année, nous avons veillé à célébrer nos progrès, en soulignant la Journée internationale des femmes, le Mois de l'histoire des femmes et la Journée internationale de visibilité transgenre, par des discussions en groupe, des mises en lumière d'associés et des allocutions au cours desquelles les associés ont fait part de leur parcours vers l'autonomisation et la réussite. Pendant le mois de la fierté, nous avons organisé une rencontre avec le conférencier Jamison Green, qui a expliqué pourquoi la visibilité et l'accès aux ressources sont importants dans le milieu de travail, en particulier pour les personnes transgenres.

Journée internationale des femmes

● 8 MARS

La Journée internationale des femmes célèbre les réalisations sociales, économiques, culturelles et politiques des femmes dans le monde entier. En solidarité avec les appels à accélérer la parité hommes-femmes, nous avons donné à tous nos associés un jour de congé en 2021.

44 %

de nos employés qui ont eu une promotion ou changé de poste aux États-Unis en 2021 étaient des associés issus de minorités

40 %

de nos employés qui ont eu une promotion ou changé de poste à l'échelle mondiale en 2021 étaient des femmes

ÉTUDE DE CAS

Donner aux femmes dans les domaines des STIM les moyens de réussir

TransUnion a un rôle important à jouer pour faire progresser l'équité entre les sexes dans notre secteur, en particulier dans des domaines comme la technologie mondiale. En 2021, nous avons lancé Women of Global Technology – une occasion d'établir des liens qui favorise l'inclusion et le développement des femmes au sein de notre organisation Technologie mondiale. Pour Swati Shah, marraine exécutive de Women of Global Technology, il s'agissait d'une occasion cruciale de fournir une plateforme interorganisationnelle pour les femmes de TransUnion. Qu'il s'agisse d'occasions pratiques de développer des compétences en matière d'infonuagiques et d'offrir un mentorat aux membres, d'ateliers de narration ou de sensibilisation aux possibilités de carrière, le groupe Women of Global Technology offre aux associées issues de divers milieux technologiques un moyen d'améliorer leurs compétences professionnelles essentielles.



Race et origine ethnique aux É.-U.

- Personnes qui s'identifient comme blanches
- Personnes qui s'identifient comme asiatiques
- Personnes qui s'identifient comme appartenant à d'autres races ou origines ethniques
- Personnes qui s'identifient comme noires
- Personnes qui s'identifient comme hispaniques
- Personnes qui s'identifient comme appartenant à l'un des groupes sous-représentés

Swati Shah

Vice-présidente principale, Software Development (Développement de logiciels) [États-Unis]

En tant que femme dans le domaine de la technologie, je me suis toujours fixé comme priorité de veiller à ce que les femmes et les groupes sous-représentés aient un siège à la table et soient habilités à lever la main et à diriger. Je constate de visu le manque de représentation, mais je vois aussi la voie vers un avenir plus équitable. La bonne nouvelle, c'est que TransUnion est déjà sur cette voie, ce qui nous donne plus d'occasions d'encadrer et de soutenir les femmes qui seront les dirigeantes de demain. C'est pourquoi nous avons créé Women of Global Technology (Femmes dans le domaine de la technologie mondiale), afin de mettre les femmes en relation, de partager les ressources et de développer des filières de réussite au sein de l'entreprise. Nous ne faisons pas qu'élever la barre, nous élevons le niveau.

Je suis fier de ces progrès et de tout ce que nous avons accompli grâce au groupe Women of Global Technology, et ce n'est qu'un début. Cela dit, je suis impatiente et enthousiaste à l'idée de franchir les prochaines étapes de notre parcours en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Comment pouvons-nous mieux soutenir les femmes dans tous les services? Comment puis-je fournir un encadrement plus efficace à mon équipe et comment puis-je inspirer la prochaine génération de femmes dans le domaine de la technologie à faire tout en leur possible pour réussir? Ce sont les questions qui me font avancer, et je suis reconnaissante qu'elles fassent aussi avancer TransUnion.



Un parcours qui fait le tour du monde

Progrès, histoires et plus encore de notre entreprise mondiale



Chez TransUnion, nous comprenons que le sens de la diversité est différent selon l'endroit où vous vous trouvez.

L'une de nos plus grandes forces est notre communauté mondiale – notamment les incroyables marchés internationaux qui apportent une riche diversité de cultures, de traditions et de connaissances à notre organisation – et nous sommes fiers d'adapter nos programmes de diversité, d'équité et d'inclusion en conséquence. Où qu'ils se trouvent, nos associés d'Afrique, d'Asie-Pacifique, du Brésil, du Canada, de l'Inde, d'Amérique latine, du Royaume-Uni et d'Europe s'engagent à promouvoir l'équité sur leurs marchés, car nous considérons tous la diversité comme une source de force et nous savons que l'inégalité sous de nombreuses formes touche nos associés dans le monde entier. Dans cette section, nous sommes fiers de souligner certaines réalisations notables de nos régions tout au long de l'année.

Afrique

Sur le marché africain, TransUnion est fière de créer des possibilités pour des millions de personnes grâce à ses activités au Botswana, en Eswatini, au Kenya, en Namibie, au Rwanda, en Afrique du Sud et en Zambie. En 2021, nos activités en Afrique du Sud ont établi des possibilités de dialogue autour de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et ont lancé de nouvelles sections de nos groupes de ressources de réseautage afin d'étendre notre engagement et notre soutien aux associés.

Nous pensons que le fait de donner la possibilité aux associés d'exprimer leur avis renforce notre entreprise tout en la rendant plus accueillante. À cette fin, nous avons organisé des groupes de discussion avec nos entreprises africaines afin de mieux comprendre les points de vue sincères des associés sur notre culture de travail. La célébration de notre riche diversité culturelle est une autre priorité pour TransUnion en Afrique. Nous avons mis au point une campagne de communication pour reconnaître les nombreuses fêtes publiques, culturelles et religieuses observées par les associés de notre région. Nous avons également lancé une section de Pride @ TU (Fierté chez TU) en Afrique du Sud, assurant une sensibilisation au sujet de la communauté LGBTQ+, notamment en offrant des renseignements sur les pronoms et le langage inclusif – et avons organisé des séances Coffee & Conversations pour discuter des questions LGBTQ+.

Nous sommes ravis que TransUnion Afrique ait atteint la parité hommes-femmes dans tous les rôles de direction régionaux et nous sommes impatients de renforcer nos initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion en 2022 et au-delà.



Asie-Pacifique

Dans toute la région Asie-Pacifique, TransUnion Hong Kong donne aux entreprises et aux consommateurs le pouvoir d'atteindre leurs objectifs et contribue à bâtir des économies plus fortes dans le monde entier. Notre équipe d'Asie-Pacifique a adopté avec enthousiasme les objectifs de notre entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en 2021, notamment en signant la charte de la diversité raciale et de l'inclusion pour les employeurs – un engagement à mettre en œuvre des politiques d'équité raciale et de diversité, à établir des pratiques de recrutement et d'embauche équitables, à favoriser un milieu inclusif, etc.

La région a également pris des mesures en faveur de la diversité et de l'équité par le biais du bénévolat et des dons de charité. Les associés ont donné de leur temps pour soutenir des organisations à but non lucratif en accord avec la charte de la diversité raciale et de l'inclusion. Nous sommes fiers de nos collègues qui ont agi de manière si puissante contre l'inégalité raciale, et nous sommes impatients de les soutenir dans les prochaines étapes de leur parcours vers un milieu de travail plus équitable.

À l'interne, nous avons été heureux de soutenir notre bureau de Hong Kong dans le lancement d'une nouvelle section de notre groupe de ressources de réseautage, Women @ TU et Male Allies (Hommes alliés). Que ce soit par le biais de la promotion de l'éducation ou de la défense des intérêts, ce groupe a catalysé la croissance du leadership des femmes dans l'ensemble de l'organisation. Nos autres groupes, tels que Working Parents @ TU (Parents au travail chez TU), Better World (Monde meilleur) et Peace of Mind (Paix d'esprit), ont également créé des réseaux au sein de TransUnion afin de se soutenir mutuellement. Pendant ce temps, aux Philippines, les associés ont lancé une section Pride @ TU, distribuant aux nouveaux membres des trousseaux sur la fierté et l'alliance avec les nouveaux membres pour célébrer l'occasion. Tout en continuant à soutenir nos associés et à promouvoir leur bien-être pendant la pandémie, TransUnion Hong Kong a été ravie de recevoir le Classified Post HR Appreciation Award en reconnaissance des dispositions extraordinaires – comme les événements de loisirs virtuels, les congés et les règles de réunion du vendredi – instaurées pour protéger les associés et leurs communautés.



Brésil

TransUnion Brésil est fier de soutenir les entreprises et les consommateurs dans l'ensemble du pays, et nous nous sommes engagés à favoriser une communauté inclusive qui est aussi diverse et dynamique que le Brésil lui-même. En 2021, notre équipe a concentré ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sur le recrutement inclusif, les possibilités de perfectionnement pour les associés et les dons philanthropiques à des causes pertinentes.

À l'interne, nous avons pris soin de nos associés grâce à de nouvelles initiatives de formation et d'éducation axées sur le perfectionnement professionnel. Nos collègues brésiliens ont suivi une formation sur les préjugés inconscients, tandis que nous avons développé des partenariats et parrainé un groupe d'étude interne pour inciter les associés à apprendre la langue des signes brésilienne. Nous avons également lancé un programme de nutrition pour les associés axé sur une alimentation saine. Dans le même temps, les efforts du Brésil en matière de diversité de l'embauche ont permis d'augmenter le recrutement de candidats qui s'identifient comme transgenres ainsi que de la communauté LGBTQ+ du milieu.

ÉTUDE DE CAS

Célébrer la diversité sous toutes ses formes partout au Brésil

Chez TransUnion Brésil, nous sommes fiers des atouts uniques que chacun de nos associés apporte à l'organisation. Cette année, notre Forum sur la diversité et l'inclusion a organisé une série d'événements d'associés mettant en lumière ces atouts, ainsi que la riche diversité culturelle du pays. Les événements ont couvert un large éventail de sujets – de la diversité religieuse à la langue des signes brésilienne en passant par l'expérience des réfugiés au Brésil – dans le but de sensibiliser et de comprendre la communauté brésilienne au sens large. En tant que présidente du Forum sur la diversité et l'inclusion, Flávia Martins a joué un rôle important dans ce travail et s'est efforcée de faire de ces événements une occasion d'écoute, de réflexion et de croissance.



Flávia Martins

**Cheffe du marketing,
Communications stratégiques;
Présidente, Forum sur la diversité et de l'inclusion (Brésil)**

Pour moi, il est essentiel que je me sente bien accueillie et incluse dans mon milieu de travail. Lorsque j'ai rejoint TransUnion pour la première fois, j'ai immédiatement senti que ce serait une expérience et un milieu de travail uniques, car j'ai rencontré mes collègues et je les ai vus être eux-mêmes au travail chaque jour. C'était une telle bénédiction, et ça m'a rappelé que nous parcourons tous le même chemin vers l'inclusion – un chemin rempli d'apprentissage et de réflexion.

Au Brésil, notre Forum sur la diversité et l'inclusion se réunit chaque semaine pour veiller à ce que ces idées connexes restent au cœur de notre travail en tant que groupe. Nous mettons en commun nos connaissances et organisons des événements qui sensibilisent à la diversité religieuse, au racisme structurel, à l'égalité entre les sexes, à la communauté LGBTQ+, aux capacités et aux handicaps, aux peuples autochtones, à la langue et à bien d'autres choses encore, car nous pensons que tout le monde a droit à une voix. Ce travail, aligné sur nos autres initiatives, est si important pour chacun d'entre nous! Ça me rend fière de travailler chez TransUnion.



Canada

Depuis 30 ans, TransUnion aide les entreprises canadiennes à prendre de meilleures décisions, à améliorer leur efficacité et à déterminer les possibilités à chaque étape de leur cycle de vie. Pour continuer de soutenir ses associés, TransUnion Canada a élargi son empreinte et sa stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en 2021. Nous avons lancé notre premier conseil de la justice, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (JEDI) afin de mettre l'accent sur l'engagement stratégique, l'action et l'alliance dans tous nos bureaux canadiens, tandis que nos bureaux ont souligné la Journée internationale des femmes, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la fierté et le Mois de la santé mentale par des campagnes de communication informatives.

TransUnion Canada a notamment fait des efforts délibérés pour soutenir les communautés autochtones et leur rendre hommage par le biais de campagnes d'éducation et de collecte de fonds. En juin, l'organisation a célébré le Mois national de l'histoire autochtone, profitant de l'occasion pour informer les associés sur les cultures et les traditions autochtones locales, reconnaître que la terre appartient au peuple de Mississauga et examiner comment TransUnion peut soutenir la population autochtone locale et établir des liens avec elle à l'avenir. Nous avons également marqué notre première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation par des événements éducatifs axés sur la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et nous avons créé et mobilisé des collectes de fonds pour soutenir diverses causes autochtones. TransUnion Canada prévoit de continuer de défendre les intérêts des personnes autochtones et de trouver de nouvelles façons de les appuyer. Nous sommes fiers de soutenir ces efforts en 2021 et au-delà.



Inde

De notre Centre mondial de renforcement des capacités à Chennai et Pune aux bureaux de Mumbai, Gurgaon, New Delhi et d'autres villes, nous sommes fiers d'employer des associés dans toute l'Inde. En 2021, nos bureaux ont fixé des objectifs prioritaires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans trois domaines : l'augmentation de la diversité des genres, la constitution d'une main-d'œuvre handicapée et la promotion d'un milieu de travail inclusif.

Pour soutenir ces priorités, nous avons exploité des stratégies d'acquisition de talents et de formations en milieu de travail pour les associés. Plus de 90 % des associés du Centre mondial de renforcement des capacités en Inde ont suivi une formation sur les préjugés inconscients, tandis que nos cadres du Centre ont suivi un programme de formation sur la sensibilité culturelle et l'inclusion, animé par un partenaire de formation externe de premier plan. Nous avons également continué de mettre l'accent sur le perfectionnement de nos femmes associées par le biais de diverses séances d'encadrement, de formations de développement et de discussions de groupe. Nos bureaux en Inde ont également organisé une multitude d'initiatives d'embauche pour les candidates – des salons de l'emploi et des programmes de recommandation aux salons de recrutement ciblant précisément les candidates dont la carrière est en arrêt. Parallèlement, TransUnion CIBIL a eu le plaisir d'être reconnu parmi les meilleurs milieux de travail (Best Workplaces™) pour les femmes en Inde en 2021 par Great Place to Work® India. En regardant vers l'avenir, nous sommes enthousiastes à l'idée de continuer de tirer parti de nos progrès en matière de diversification de la main-d'œuvre et de création de changements.



Amérique latine

TransUnion Amérique latine comprend des bureaux au Chili, en Colombie, au Costa Rica, à El Salvador, en République dominicaine, au Guatemala, au Honduras, au Mexique, au Nicaragua et à Porto Rico. En mettant l'accent sur la diversité, l'équité et l'inclusion, la région est très fière de créer un environnement accueillant pour ses associés. C'est pourquoi nous sommes ravis que la Colombie ait reçu la certification Great Place to Work® (Lieu de travail exceptionnel) en 2021.

Grâce à un comité JEDI très impliqué, notre région d'Amérique latine a organisé cette année diverses occasions de dialogue pour les associés sur des sujets tels que le genre, la race, la santé mentale et la richesse culturelle. Ces événements ont suscité une grande participation et ont donné lieu à des discussions instructives pour tous. TransUnion Amérique latine est fière d'avoir atteint la parité hommes-femmes dans ses rôles de direction, et nous sommes impatients de continuer de faire évoluer nos formations et nos programmes afin que la diversité et l'équité restent au cœur de notre mission d'entreprise et de l'expérience de nos associés.



Royaume-Uni et Europe

TransUnion, qui compte des bureaux au Royaume-Uni, en Lituanie et en Espagne, est fière de sa présence en Europe. Cette région considère la diversité comme une source de force. C'est pourquoi, cette année, nous avons donné la priorité au bien-être de nos employés et élargi notre programme d'équité et d'inclusion pour atteindre les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En 2021, nous avons développé le nouveau groupe régional JEDI pour encourager le dialogue des associés sur les sujets d'équité et d'inclusion. Nous avons également dispensé une formation sur la santé mentale et le bien-être à tous les associés, ce qui comprend le lancement d'une nouvelle boîte à outils à l'intention des gestionnaires, pour les aider à soutenir leurs collègues. En outre, notre équipe européenne a accordé une attention particulière à la manière dont nous soutenons nos associés dans notre aménagement hybride du travail, en prenant des mesures supplémentaires pour soutenir et inclure les parents et soignants qui travaillent dans nos politiques internes.

L'égalité entre les sexes était également une priorité pour notre région européenne. Nous avons lancé notre section Pride @ TU afin d'inclure, d'utiliser et de promouvoir pleinement les talents des collègues et alliés de la communauté LGBTQ+ de TransUnion. Nous avons célébré le premier anniversaire de notre section Women @ TU et lancé une possibilité de mentorat pour les femmes dans la technologie. Notre programme WE Lead a également célébré la fin de deux cohortes en 2021, en s'attachant particulièrement à aider les femmes de TransUnion à prendre confiance en elles, à éliminer les schémas d'autosatisfaction et à trouver un réseau de soutien composé de modèles féminins ayant les mêmes idées.

ÉTUDE DE CAS

Encourager le leadership des associés en Europe

Dans le contexte du lancement de nos groupes Pride @ TU et JEDI, nos bureaux au Royaume-Uni et en Europe ont progressé dans la création de nouveaux espaces de dialogue entre associés. Cependant, pour Sarah Shaw, l'introduction de ces groupes de ressources de réseautage était plus qu'un moyen pour les collègues de se rapprocher – c'était aussi une occasion cruciale de promouvoir le leadership des associés sur les questions d'équité et d'inclusion. Nous croyons que tous nos associés, que ce soit par le biais du leadership, de l'alliance ou d'autres formes de soutien, ont un rôle important à jouer dans la transformation de TransUnion – et nous sommes heureux de les soutenir dans cette démarche.

Sarah Shaw

Consultante, Responsabilité sociale d'entreprise, Citoyenneté et durabilité (Royaume-Uni)

Le travail est une composante tellement importante de la vie pour beaucoup d'entre nous. C'est là que nous passons une grande partie de notre temps, et je pense qu'il est crucial que nous donnions la priorité à la création d'une culture de travail où chacun de nos collègues peut être lui-même ou elle-même. L'instauration d'une culture dans laquelle nous acceptons la différence signifie que nous pouvons tous évoluer – en tant que personne et en tant qu'entreprise.

Au Royaume-Uni et en Europe, nous disposons désormais de trois groupes de ressources de réseautage actifs pour nous aider à atteindre cet objectif. Je suis fière de travailler avec les associés qui participent à ces groupes et les diriger, qu'il s'agisse de faire progresser notre charte publique pour l'équité raciale avec JEDI ou de défendre la croissance et le leadership des femmes avec Women @ TU, la passion et la détermination de nos associés pour l'établissement d'une organisation encore plus inclusive sont remarquables. Nos associés sont un véritable atout pour TransUnion, et je suis impatiente de continuer de collaborer pour renforcer notre entreprise.





Nos groupes de ressources de réseautage

Un sentiment de connexion et d'appartenance est une condition préalable importante à la satisfaction et à la croissance des employés. C'est pourquoi nous sommes fiers des nombreuses communautés d'associés de TransUnion. Nos 10 groupes de ressources de réseautage partout dans le monde constituent un excellent moyen pour les collègues ayant des intérêts et des antécédents similaires de tisser des liens et de parler de leurs expériences avec notre base d'associés plus large. Pour soutenir nos groupes de ressources de réseautage cette année, nous avons collaboré avec Diversity & Leadership Inc. dans le cadre d'une académie de groupes de ressources de réseautage qui a permis aux dirigeants de ces groupes de bénéficier d'une formation et d'un perfectionnement qui correspondent aux meilleures pratiques en matière d'engagement des employés.

Alliance de la diaspora africaine

La mission de l'Alliance de la diaspora africaine est de servir de ressource pour tous les associés en les éduquant sur la culture de la diaspora africaine et en célébrant cette dernière.

Forum sur la diversité et l'inclusion

Le Forum sur la diversité et l'inclusion étend les initiatives en matière de diversité à l'ensemble de TransUnion afin de créer un milieu de travail inclusif pour tous.

FUTURO

La mission de FUTURO est de donner des moyens d'action à la communauté hispanique et latine de TransUnion, en célébrant sa culture et en encourageant le perfectionnement professionnel dans l'ensemble de TransUnion et au-delà.

Green @ TU

La mission de Green @ TU (Virage vert chez TU) est d'éduquer, d'inspirer et de responsabiliser les associés à l'échelle locale pour qu'ils adoptent des modes de vie conformes aux pratiques durables et prennent des décisions respectueuses de l'environnement.

Pan-Asian Connect

Pan-Asian Connect (Connexion panasiatique) s'efforce de développer et d'établir une communauté dans laquelle les associés de TransUnion peuvent en apprendre davantage sur la culture asiatique et créer des liens.

Peace of Mind

La mission de Peace of Mind est de favoriser un milieu de travail conscient, paisible, heureux et productif en harmonisant l'esprit et le corps par le soutien de pratiques de prise de conscience.

Pride @ TU

Pride @ TU crée une plateforme pour permettre aux associés appartenant aux communautés LGBTQ+ et leurs alliés d'être eux-mêmes dans un milieu ouvert, tolérant et respectueux.

TuneUp

TuneUp, notre groupe de ressources de réseautage pour les futurs professionnels, offre à nos futurs dirigeants l'occasion d'établir des liens avec des collègues en début de carrière.

Veterans Alliance

Veterans Alliance (Alliance des anciens combattants) est un groupe créé par et pour les anciens combattants et ceux qui les soutiennent.

Women @ TU

La mission de Women @ TU est de soutenir et de défendre les possibilités d'accession à des postes de direction et d'avancement professionnel des femmes à tous les échelons de l'organisation.

ÉTUDE DE CAS

Soutenir nos associés dans un contexte de racisme à l'égard des personnes d'origine asiatique

Nous avons été attristés par la montée de la violence à l'encontre des personnes d'origine asiatique pendant la pandémie de COVID-19. Notre groupe de ressources de réseautage, Pan-Asian Connect, s'est mobilisé pour soutenir nos associés asiatiques et asiatiques-américains pendant cette période troublée en organisant une série d'événements virtuels et de communications pendant et autour du Mois du patrimoine Asie-Pacifique Amérique. Le plus important d'entre eux était un événement organisé en collaboration avec l'équipe des relations avec les employés, qui portait sur le bien-être psychologique et mental des professionnels asiatiques et asiatiques-américains dans leur milieu de travail. Ce fut une occasion importante pour nos collègues de réfléchir à la manière dont ils peuvent mieux donner la priorité à leur propre santé mentale pendant les périodes d'agitation et de volatilité indépendantes de leur volonté. TransUnion s'engage à soutenir ses employés en ces temps difficiles et à prendre position contre le sectarisme et l'intolérance.



Maitri Hegde

**Consultante, Analyse de la mise en œuvre;
Coprésidente, Pan-Asian Connect (États-Unis)**

À Pan-Asian Connect, nous avons été troublés par l'augmentation des crimes, petits et grands, perpétrés contre la communauté asiatique au cours de l'année dernière. L'un de nos objectifs cette année était de sensibiliser les communautés asiatiques et non asiatiques au fait que nous devrions tous nous défendre les uns les autres lorsque nous sommes témoins d'un crime haineux. Grâce à cette séance, j'ai le sentiment que nous avons pu responsabiliser nos membres.

Parallèlement, nous avons eu l'occasion de parler de l'alliance et de faire part de notre point de vue et de nos préoccupations avec notre public d'associés. Nous avons demandé à nos collègues de continuer de s'informer et de manifester leur soutien à leurs collègues et aux entreprises asiatiques, et de prendre la parole s'ils sont témoins de tels incidents. Je suis reconnaissante envers la communauté de TransUnion qui s'est rassemblée et a soutenu nos associés asiatiques et asiatiques-américains de ces manières et plus encore au cours de la dernière année, et j'ai hâte de poursuivre ce travail dans la nouvelle année et après.

ETUDE DE CAS

Célébrer toutes les couleurs de la communauté LGBTQ+

Notre diversité rend TransUnion plus forte, et nous croyons qu'il est important de reconnaître et de célébrer l'intersectionnalité des identités de nos associés. Cette année, nous avons mis à jour le langage que nous utilisons pour faire référence à la communauté LGBTQ+ en ajoutant un signe plus pour exprimer plus précisément les nombreuses identités dynamiques qui composent cette communauté. De même, notre groupe de ressources de réseautage Pride @ TU a choisi « All the Colors of the Rainbow » (toutes les couleurs de l'arc-en-ciel) comme thème du mois de la fierté pour souligner l'incroyable diversité au sein de la communauté LGBTQ+ de TransUnion. En l'honneur de ce thème, Pride @ TU a adopté une version plus récente du drapeau de la fierté avec des bandes brunes et noires pour représenter les personnes de couleur au sein de la communauté. Chez TransUnion, nous sommes fiers de faire évoluer notre culture pour continuer d'affirmer les identités et les expériences distinctes de nos associés.

Shadi Kattan

**Conseiller principal, Global Technology;
Président, Pride @ TU (États-Unis)**

J'ai vu tant de progrès dans la reconnaissance de la communauté LGBTQ+ dans les milieux de travail au fil des ans, et je suis fier de TransUnion qui a été à l'avant-garde de ce mouvement. La mise en place de groupes de ressources de réseautage actifs, de politiques de ressources humaines et d'expériences culturelles globales est essentielle pour créer un milieu de travail sûr permettant à chacun de vivre en étant lui-même ou elle-même.

À Pride @ TU, notre objectif est de créer un espace pour que toutes les personnes de différentes orientations sexuelles et identités de genre se sentent les bienvenues chez TransUnion. Ensemble, nous créons une culture qui est à la fois locale, en soutenant la communauté LGBTQ+, et mondiale, en continuant à faire progresser le programme de diversité, d'équité et d'inclusion dans toutes les régions. Je suis enthousiasmé par notre croissance : Pride @ TU s'est développé en 2021, en créant notre section britannique, ainsi que d'autres en Lituanie, au Canada et en Afrique du Sud.



Aligner notre soutien sur des causes importantes

Cette année, TransUnion a fait une série de dons philanthropiques en accord avec les journées extraordinaires reconnues par nos groupes de ressources de réseautage, ainsi qu'avec diverses initiatives de justice sociale. Nous avons été fiers de contribuer à ces causes et avons utilisé chaque don comme une occasion d'éduquer nos associés et de réfléchir aux façons dont TransUnion peut continuer d'approfondir ses efforts de sensibilisation.



La National Association for the Advancement of Coloured People (NAACP) s'efforce de mettre fin aux inégalités, d'anéantir le racisme et d'accélérer le changement dans des domaines clés, notamment la justice pénale, les soins de santé, l'éducation, le climat et l'économie. Notre don a été fait en reconnaissance de la Journée de Martin Luther King Jr. Day et le Mois de l'histoire des Noirs.



Room to Read est une organisation à but non lucratif de premier plan dans le domaine de l'alphabétisation des enfants et de l'éducation des filles. À ce jour, plus de 32 millions d'enfants ont bénéficié de ses services dans plus de 20 pays, et nous avons soutenu l'organisation en l'honneur de la Journée internationale des femmes.



La Human Rights Campaign s'efforce de mettre fin aux discriminations à l'encontre des personnes LGBTQ+ et de créer un monde où règnent l'équité et l'égalité fondamentales pour tous. Notre contribution a été faite en l'honneur du mois de la fierté.



Stop AAPI Hate recense les incidents de haine et de discrimination à l'encontre des communautés d'Américains d'origine asiatique et de celles qui proviennent des îles du Pacifique aux États-Unis. Grâce à ces données, Stop AAPI Hate plaide pour des politiques et des programmes visant à lutter contre la haine sous toutes ses formes. Le don de TransUnion a soutenu ces efforts en reconnaissance du Mois du patrimoine Asie-Pacifique Amérique.



La Special Operators Transition Foundation et la Three Rangers Foundation sont deux organisations qui s'engagent à aider les anciens combattants américains à passer de l'armée à la prochaine étape de leur carrière. Pour soutenir ces efforts, nous avons fait un don en l'honneur du Jour du Souvenir.



Dans l'ensemble de l'organisation, 2021 a été une année productive – et souvent remarquablement chargée – pour TransUnion. Malgré la séparation physique, je ne me suis jamais senti aussi proche de nos associés et de leur travail.

Au cours de la deuxième année de la pandémie de COVID-19, nous avons commencé, en tant qu'entreprise, à vivre plus pleinement et confortablement dans notre nouvelle normalité, qui semblait différente pour chacun. Nous nous sommes peut-être habitués au travail à distance, avons participé à des possibilités de bénévolat virtuel ou avons rejoint un groupe de ressources de réseautage pour créer des liens. Quelle que soit la façon dont nous avons choisi de relever les défis, je suis fier de la communauté TransUnion qui s'est rassemblée et qui continue de se soutenir mutuellement.

Sur le chemin de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, nous avons continué d'affiner notre culture d'entreprise, en évoluant intentionnellement pour que tous nos associés se sentent informés et habilités à réussir. En cours de route, nous avons donné la priorité à la santé et à la sécurité de notre communauté, en renforçant les ressources en matière de santé physique, mentale et financière que nous offrons à nos associés, et nous avons continué d'écouter et de répondre aux besoins changeants de notre personnel en période d'incertitude.

Nous avons également défendu ce qui est juste et pris des mesures audacieuses pour accélérer notre soutien à la justice raciale. Notre Racial Equity Task Force et le groupe CEO Action for Racial Equity ont fait des progrès dans la promotion de l'équité raciale dans les politiques de l'entreprise et les protocoles de recrutement, d'embauche et de perfectionnement. Nos associés ont contribué à des possibilités d'apprentissage et de dialogue sur l'inclusion et la compréhension, et nous avons soutenu de nombreuses organisations de justice raciale de manière nouvelle et innovante. Nous avons également renforcé notre engagement en faveur de l'inclusion financière en mettant davantage l'accent sur notre stratégie et nos objectifs.

Nous avons mené tous ces changements, et pourtant, notre voyage n'est pas terminé. Nous avons du pain sur la planche pour atteindre nos objectifs mondiaux en matière de parité hommes-femmes et de représentation des sexes, et nous avons encore beaucoup à faire pour favoriser l'équité et l'inclusion de nos associés. Quand je réfléchis à ce que 2021 nous a appris, je pense à la résilience. Nous sommes une communauté résiliente. Aujourd'hui plus que jamais, je suis convaincu que nous continuerons à progresser dans la réalisation de nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, car ensemble, nous sommes sur le chemin de l'avenir.

Chris Cartwright
Président et chef de la direction

Un parcours pour l'avenir

**Lettre de clôture écrite par
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 2021. Elles ne comprennent pas les employés qui se sont joints à l'entreprise en décembre dans le cadre de nos acquisitions de Neustar et Sontiq, ni les associés qui ont quitté l'entreprise en décembre dans le cadre de la cession de TransUnion Healthcare.
2. Les données relatives aux embauches et aux promotions portent sur l'ensemble de l'année 2021.
3. Certaines définitions et méthodologies ont été mises à jour en 2021 et peuvent ne pas s'appliquer aux données de 2020.
4. Nos pourcentages sont arrondis au nombre entier le plus proche et peuvent ainsi ne pas toujours donner un pourcentage cumulatif parfait.
5. Les membres du conseil d'administration sont exclus, sauf indication contraire.
6. Les « cadres supérieurs » comprennent toute personne ayant un poste de vice-président ou de niveau supérieur.
7. Les associés du domaine de la technologie comprennent dans l'ensemble les groupes du domaine de la technologie et de l'analyse.
8. Origine ethnique (É.-U.) :
 - Les données relatives à l'origine ethnique ne sont actuellement disponibles que pour les employés des États-Unis, mais un effort est en cours pour classer et collecter ces données dans toutes les régions internationales.
 - Le groupe ethnique « Autre catégorie » comprend les Amérindiens ou les Autochtones de l'Alaska, les personnes originaires d'Hawaii ou d'autres îles du Pacifique, ainsi que les personnes de deux races ou plus.
 - Parmi les associés des États-Unis, 7 % n'ont pas déclaré leur race/origine ethnique dans la collecte des données et ont été exclus des calculs et des pourcentages indiqués.
 - Nous définissons les « groupes sous-représentés » (aux É.-U.) comme ceux qui s'identifient comme personnes noires ou hispaniques.

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

