

# Glossaire pour le Rapport annuel sur le rendement 2023

## Niveaux de direction

### Membres de la haute direction :

Définition conforme à la notice annuelle pour les sociétés cotées en Bourse.

Par membres de la haute direction, on entend le ou la PDG et les personnes relevant du ou de la PDG dans les sociétés d'État, les sociétés non cotées en Bourse, les coopératives et les filiales de sociétés étrangères.

Précision : Dans le cas d'une filiale canadienne dont la société mère est étrangère, un ou une « membre de la haute direction » peut comprendre les personnes suivantes, comme le prévoit le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

- (a) un(e) président(e) du conseil d'administration, un(e) vice-président(e) du conseil d'administration ou un(e) présidente;
- (a.1) un(e) chef(fe) de la direction ou un(e) chef(fe) des finances;
- (b) un(e) vice-président(e) responsable d'une unité d'exploitation principale, d'une division ou d'une fonction comprenant les ventes, les finances ou la production; ou
- (c) une personne qui a la fonction d'élaborer des politiques à l'égard de l'émetteur.

De plus, aux fins du sondage du Projet Prospérité, « membre de la direction » peut également inclure un membre de la haute direction (vice-président(e) ou plus haut placé) ayant le pouvoir d'approuver les décisions, stratégies, budgets, projets et initiatives de gestion des sociétés canadiennes.

### Cadres supérieures :

Subordonnées directes relevant de la haute direction.

Les subordonnées directes canadiennes relevant de la haute direction sont des subordonnées directes canadiennes, quel que soit leur lieu de résidence. Veuillez ne pas inclure les subordonnées directes non canadiennes relevant de membres de la direction non canadiennes, car le sondage se concentre sur les femmes canadiennes.

### Liste de candidates à des postes de cadres supérieurs :

Subordonnées directes de cadres supérieur(e)s.

Les subordonnées directes de cadres supérieur(e)s canadien(ne)s sont des subordonnées directes canadiennes, quel que soit leur lieu de résidence. Veuillez ne pas inclure les subordonnées directes non canadiennes de cadres supérieur(e)s non canadien(ne)s, car le sondage se concentre sur les femmes canadiennes.

# Glossaire pour le Rapport annuel sur le rendement 2023

## Terminologie de la diversité et de l'inclusion

### **Autochtones :**

Les peuples des Premières Nations, les Inuit et les Métis au Canada.

Définition tirée du guide de terminologie du Office of Indigenous Initiatives de l'Université Queen's.

### **Une personne racisée :**

est une personne qui n'est pas blanche, autochtone ou noire.

### **Une personne noire :**

est une personne ayant une pigmentation de peau foncée. Au Canada, par « Canadiens Noirs » ou « Afro-Canadiens », on entend les personnes d'origine africaine ou caribéenne.

Définition tirée de la BC Black History Awareness Society.

### **2SLGBTQIA+ :**

Le Projet Prospérité collecte des données sur la communauté 2SLGBTQIA+.

Cet acronyme englobe les termes suivants : bispirituelle, lesbienne, homosexuelle, bisexuelle, transgenre, queer et en questionnement, intersexe et asexuelle/sans genre. Le + représente les personnes qui font partie de la communauté, mais dont l'identité n'est pas reflétée avec précision par l'acronyme.

Le Projet Prospérité place la mention « 2S » au début de l'acronyme LGBTQIA+ afin de reconnaître que les Autochtones bispirituels ont été les premières minorités sexuelles et de genre en Amérique du Nord et de faire preuve de solidarité envers eux et elles en cette période de vérité et de réconciliation au Canada.

Définition tirée de Fierté au travail.

# Glossaire pour le Rapport annuel sur le rendement 2023

## Terminologie de la diversité et de l'inclusion

### **Personne vivant avec un handicap :**

Les personnes vivant avec un handicap sont celles qui présentent un handicap physique, mental, sensoriel, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrent. Voici une liste non exhaustive d'exemples de handicaps :

- Coordination ou dextérité : difficulté à se servir des mains ou bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier
- Mobilité : difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.
- Cécité ou malvoyance : incapacité ou difficulté à voir, à l'exception des personnes qui voient bien avec des lunettes ou des lentilles de contact.
- Élocution : incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre.
- Surdité ou malentendance : incapacité ou difficulté à entendre
- Autres handicaps (par exemple, troubles d'apprentissage ou du développement et tout autre type de handicap)

Définition tirée du formulaire de déclaration volontaire pour l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada.

# Annexe

## Groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995), les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au palier fédéral sont les suivants :

1. Les femmes
2. Les peuples autochtones
3. Les personnes handicapées
4. Les minorités visibles

### **Précisions sur la désignation « minorité visible »**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les membres des minorités visibles comme des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

En 2012, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale a critiqué l'appellation « minorité visible », jugée trop homogène. L'ONU note que le manque de précision de cette désignation pourrait constituer un obstacle à la lutte efficace contre la discrimination envers les différents groupes ethniques. Toutefois, il est reconnu que les personnes qui font visiblement partie d'une minorité en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine « raciale » identifiable peuvent être victimes de discrimination et de stigmatisation. De plus, le mot « minorité » ne reflète plus la réalité dans certaines régions ou villes du Canada où les personnes racisées sont majoritaires.

Le Projet Prospérité reconnaît les problèmes que pose la désignation « minorité visible »; cependant, nous l'utilisons quand même dans le sondage du Rapport annuel sur le rendement parce que de nombreuses organisations au Canada utilisent les groupes d'équité en matière d'emploi comme modèle pour la collecte de données sur la diversité. L'inclusion de la désignation « minorité visible » dans nos sondages aide les organisations qui utilisent ce terme à remplir le sondage et à fournir des données exactes.