

TITRE Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au travail.	RÉVISION APPROUVÉE PAR : CONSEIL D'ADMINISTRATION	DATE DE PREMIÈRE APPROBATION 2021-04-09
SECTEUR ÉMETTEUR PVP Talent et Performance	AUTRES SECTEURS CONCERNÉS Tous les secteurs de la CDPQ	
LOIS, POLITIQUE(S) ET DIRECTIVE(S) LIÉE(S) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics;</i> • <i>Loi sur l'équité salariale;</i> • Politique contre le harcèlement et l'inconduite; • Directive sur le télétravail et le travail flexible; • Politique d'investissement durable; • Politique sur les principes régissant l'exercice du droit de vote dans les sociétés cotées en bourse. 		
OBJECTIF(S) <ul style="list-style-type: none"> • Démontrer le haut niveau d'engagement et d'ambition de la CDPQ envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). • Contribuer à la création et au maintien d'un environnement de travail où l'équité, la diversité et l'inclusion sont visibles et durables. 		

1 DÉFINITIONS

La définition de certains termes utilisés dans la présente politique est présentée en Annexe 1.

2 PORTÉE

Cette politique s'applique à la CDPQ et à ses filiales, à l'exception d'Ivanhoé Cambridge et Otéra Capital qui se dotent de leur propre politique, en cohérence avec celle de la CDPQ. Dans les bureaux à l'international de la CDPQ, la présente politique peut être ajustée et complétée par d'autres mesures ou cadres locaux, propres à certaines juridictions où la CDPQ œuvre, contribuant ainsi à la croissance de la diversité et à l'inclusion au sein de l'organisation.

3 PRINCIPES

La CDPQ a la conviction qu'une culture fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion est indispensable à l'atteinte de ses objectifs d'affaires et de sa mission. Elle est centrale à l'épanouissement de ses gens dans un milieu de travail qui respecte la dignité et l'identité de chacun. **La diversité s'exprime à travers une combinaison de points de vue issus notamment des différents genres, origines ethnoculturelles, expériences et générations.**

Dans un environnement inclusif, cette richesse donne accès à une variété de perspectives qui **nourrissent l'innovation, renforcent la qualité des décisions et favorisent la performance ainsi que le succès de l'organisation.**

Cela est vrai pour la CDPQ, mais aussi pour les sociétés dans lesquelles elle investit. En effet, l'équité la diversité et l'inclusion engendrent une plus grande égalité des chances et contribuent par le fait même au succès des communautés où ces entreprises sont établies.

4 DÉVELOPPEMENT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE TALENTUEUSE AUX PERSPECTIVES DIVERSES

4.1 Attirer et recruter des talents diversifiés

La CDPQ reconnaît l'importance d'attirer, de recruter et de développer des personnes ayant des profils diversifiés qui amènent des perspectives différentes. Cela signifie :

- Faire rayonner les métiers de la CDPQ et maintenir sa proactivité dans l'attraction, le recrutement et la sélection de talents diversifiés en donnant à toutes et tous la chance d'intégrer l'organisation;
- Analyser périodiquement le portrait des effectifs de la CDPQ et identifier des objectifs de représentation mesurables visant à assurer une juste représentativité de la diversité à tous les niveaux de l'organisation et mesurer le progrès quantitatif et qualitatif;
- Réviser périodiquement ses pratiques et ses outils de recrutement et de sélection dans un esprit d'amélioration continue.

4.2 S'assurer de la contribution de tous les talents à travers une culture inclusive

Un milieu de travail inclusif valorisant le respect, la confiance, l'écoute et l'ouverture aux différences contribue au sentiment collectif d'appartenance et de fierté envers l'organisation. En conséquence, il importe à la CDPQ de :

- Sensibiliser et former régulièrement ses équipes sur les biais inconscients et sur les comportements, paroles et gestes que chaque membre doit démontrer pour favoriser l'équité et une culture de respect et d'inclusion;
- S'assurer d'être à l'écoute des gens en mettant en place divers mécanismes et moyens permettant au personnel d'exprimer ses idées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Entretenir un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices de l'équité, de la diversité et de l'inclusion afin de favoriser la transparence et d'encourager le partage d'opinions, d'idées et de rétroactions;
- Ancrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses processus, de ses outils et de ses règles de fonctionnement, notamment dans l'intégration, la rétention et la progression de tous ses talents;
- Soutenir les responsables d'équipe en leur fournissant les outils, les formations et le support essentiels à la création, la promotion et au maintien d'une culture d'inclusion dans leurs équipes.

4.3 Propulser et retenir les talents

La CDPQ assure le développement, la progression et la rétention des talents de tous les profils et horizons conformément au principe d'équité. Ainsi, la CDPQ œuvre à :

- Assurer le déploiement de plans d'action institutionnels en équité, diversité et inclusion, incluant un plan d'action à l'égard des personnes handicapées qui assure leur pleine intégration professionnelle et sociale au travail;
- Encourager le développement des compétences et le dépassement chez tous les talents dans une perspective de progression et de rétention;
- Suivre périodiquement les indicateurs liés à la rétention des différents groupes visés et ajuster le plan d'action lorsque nécessaire;
- Communiquer les façons de faire quant au développement professionnel et à la progression de carrière et encourager les conversations à cet égard;
- Revoir périodiquement ses pratiques de gestion des talents dans le but d'améliorer les processus et les outils, d'encourager la progression de carrière et d'assurer la rétention.

4.4 Engager le dialogue avec les sociétés en portefeuille

La diversité représente pour les entreprises un formidable levier de croissance. Elle améliore la qualité des décisions et favorise la capacité d'innovation, la créativité, l'engagement et la performance, c'est pourquoi la CDPQ s'active à :

- Encourager la transparence et les mesures qui favorisent la diversité et l'inclusion et permettent que des opinions variées soient intégrées à la prise de décision dans les sociétés en portefeuille et chez les gestionnaires externes, notamment par le biais de sa politique de vote actionnarial et l'établissement de cibles de représentation au conseil d'administration de ces sociétés.
- Promouvoir l'avancement des femmes et des minorités en affaires et en finance grâce aux différents programmes qu'elle appuie et à sa participation active à divers réseaux au Québec, au Canada et à l'international.
- Investir dans des entreprises prêtes à s'engager à augmenter le nombre de personnes issues de la diversité dans leur organisation, par exemple par l'entremise de la création d'un fonds d'investissement.
- Convaincre un plus grand nombre d'entreprises de se fixer des cibles de représentation, de prendre des actions concrètes et de mesurer et divulguer leurs progrès en matière de diversité et d'inclusion.

5 DISCRIMINATION INTERDITE

La CDPQ ne tolère aucune forme de discrimination, harcèlement, inconduite ou violence fondés sur un motif de discrimination interdit par la loi, à l'égard de ses employé.es, dirigeant.es, administrateurs(trices), stagiaires, étudiant.es, consultant.es, ainsi que toute personne bénéficiant d'un lien contractuel avec l'organisation, que ce soit à l'occasion d'une embauche, d'une promotion, d'un projet, ou de toute autre activité réalisée en milieu de travail.

Les motifs de discrimination interdits par la loi comprennent notamment la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap et l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Les personnes qui allèguent subir de la discrimination ou qui sont témoins ou informées de tels actes doivent le rapporter le plus tôt possible après les événements, conformément à la procédure prévue à la Politique contre le harcèlement et les autres formes d'inconduite.

6 RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

6.1 Employés et employées

Chaque personne doit respecter la dignité, l'identité, l'intégrité des individus qu'elle côtoie au travail. Elle doit s'assurer de contribuer à créer et maintenir un environnement inclusif, exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation, notamment en démontrant de l'ouverture aux idées des autres.

6.2 Réseau des Ambassadeurs et Ambassadrices EDI

Le Réseau des Ambassadeurs.drices EDI contribue à l'orientation puis au déploiement des initiatives visant à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion à la CDPQ. Chaque membre du réseau est un acteur clé afin de prendre le pouls dans son secteur, orienter les priorités d'entreprise et faire le suivi des actions au sein de son secteur.

6.3 Responsables d'équipe

Le responsable d'équipe met en valeur l'expérience, le savoir-faire, les différences de perspective de chaque personne afin de créer un climat inclusif. Il.elle doit notamment encourager les membres de son équipe à collaborer, à faire des suggestions, à respecter et à écouter les différents points de vue.

6.4 Talent & Performance

Les équipes au sein du secteur Talent & Performance sont responsables de propulser les initiatives du plan d'action en équité, diversité et inclusion. Elles s'assurent d'appliquer les orientations énoncées dans cette politique et sont responsables de réaliser l'analyse de l'équité salariale, la mise à jour du Programme d'accès à l'égalité en emploi et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées conformément aux lois.

6.5 Direction

Chaque membre de la direction doit mettre en place, promouvoir et maintenir un milieu de travail inclusif en s'assurant que l'équité, la diversité et l'inclusion soient au cœur de la gestion des talents de la CDPQ et de ses équipes.

6.6 Conseil d'administration

Le conseil d'administration approuve la présente politique sur recommandation du comité des ressources humaines.

7 MOYEN DE COMMUNICATION

La CDPQ s'engage à faire connaître la présente politique à son personnel, diffuser tout plan d'action s'y rattachant à l'ensemble de l'organisation et donner de la visibilité à ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

8 RÉVISION

La présente politique est sujette à une révision au moins tous les trois ans.

9 ANNEXE

Définitions

9.1 Diversité

La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail des dimensions, des qualités, des caractéristiques uniques à chaque personne.

9.2 Inclusion

L'inclusion est relative à la collectivité. C'est un appel à tous à créer et maintenir une culture qui respecte, accueille, célèbre et fait valoir les différences.

9.3 Équité

L'équité est relative à la conduite des activités. C'est la garantie d'un traitement juste et d'un accès aux opportunités d'emploi et de progression prenant en compte les différences et le caractère unique de chacun.