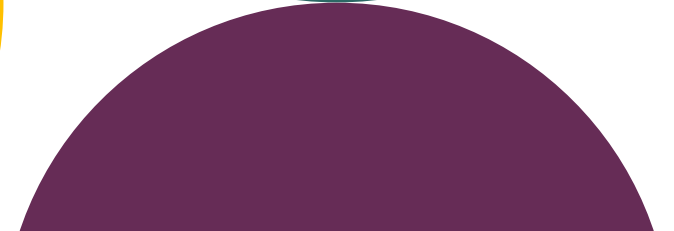



Politique

Équité, diversité et inclusion au travail



Les engagements de CDPQ Infra

[CDPQ Infra](#)  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.




CDPQ Infra vise à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, ce qui favorise l'égalité des chances et le succès de la communauté. Leurs pratiques garantissent une évolution de carrière équitable, incluant l'équité salariale, le recrutement, la promotion, le développement du leadership, la formation, le mentorat, la flexibilité du travail et une culture organisationnelle inclusive.

Ressources complémentaires

- [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics](#)
- [Loi sur l'équité salariale](#)
- [Politique contre le harcèlement et les autres formes d'inconduite](#)
- [Déclaration des droits de la personne \(à venir\)](#)



Nos engagements

- Démontrer le haut niveau d'ambition de CDPQ Infra envers [l'équité](#) , [la diversité](#)  et [l'inclusion](#)  (EDI).
- Attirer, recruter et propulser des talents diversifiés.
- S'assurer de la contribution de tous les talents à travers une culture inclusive.
- Informer et sensibiliser les employé.es et les responsables d'équipe sur les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Définir un encadrement de la rémunération globale inclusif et équitable et se conformer à toute loi visant l'équité salariale.
- Analyser l'équité salariale entre les groupes d'employé.es pour assurer une rémunération équitable à tous les niveaux de l'organisation.
- Déployer des programmes, des processus et des outils favorisant l'équité à travers les pratiques de gestion de la rémunération afin de respecter la stratégie de développement durable de CDPQ Infra.
- Accompagner les responsables d'équipe en leur fournissant des outils pour gérer et communiquer de manière inclusive avec leurs employés.es et ainsi promouvoir une culture d'équité au sein de leurs équipes.

1. Équité salariale

L'équité salariale contribue à offrir un milieu de travail équitable et mobilisateur pour toutes et tous. Chez CDPQ Infra, l'équité salariale suppose une rémunération potentielle égale pour toutes les personnes qui occupent un emploi équivalent. CDPQ Infra applique ce principe de manière élargie à tous ses talents, prenant en compte le droit à l'égalité des personnes. Ainsi, nous visons à ce que tous nos collaborateurs soient rémunérés de manière juste et équitable dès leur embauche et tout au long de leur carrière.

2. Discrimination interdite

Chez CDPQ Infra, nous condamnons [toute forme de discrimination](#), harcèlement, inconduite ou violence fondée sur des motifs interdits par la loi. Nous encourageons les employé.es, dirigeant.es, membres du conseil d'administration, stagiaires, étudiant.es, consultant.es et toute personne liée contractuellement à l'organisation à signaler tout incident conformément à notre [Politique contre le harcèlement et les autres formes d'inconduite](#).



3. Développement d'une main-d'œuvre talentueuse aux perspectives diverses

3.1 Attirer et recruter des talents diversifiés

- ✓ Nous promovons activement l'attraction et le recrutement de talents diversifiés.
- ✓ Nous analysons régulièrement notre effectif et fixons des objectifs mesurables pour assurer une représentation équitable à tous les niveaux de l'organisation.
- ✓ Nous améliorons continuellement nos pratiques de recrutement et de sélection dans un esprit d'amélioration continue.

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

- ✓ Nous sensibilisons et formons nos équipes aux biais inconscients et aux comportements favorisant l'équité et le respect.
- ✓ Nous écoutons nos collaborateurs en mettant en place des mécanismes pour exprimer leurs idées sur l'EDI.
- ✓ Nous intégrons l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos processus, outils et règles de fonctionnement.

3.3 Propulser et retenir les talents

- ✓ Nous encourageons le développement des compétences et le dépassement de tous les talents.
- ✓ Nous surveillons les indicateurs de rétention et ajustons nos actions en conséquence.
- ✓ Nous communiquons sur le développement professionnel et la progression de carrière.
- ✓ Nous améliorons nos pratiques de gestion des talents pour favoriser la rétention.



Rôles et responsabilités

Voici comment CDPQ Infra assure la mise à jour et le respect de la Politique.

Employé.es et consultant.es

- Respecte la dignité, l'identité et l'intégrité des individus qu'il côtoie au travail.
- Assure 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.
- Bien connaître et respecter la Politique.

Responsables d'équipe

- Met en valeur l'expérience, le savoir-faire et les différences de perspective de chaque personne.
- Encourage les membres de son équipe à collaborer, à faire des suggestions, à respecter et à écouter les différents points de vue.

Talents & culture

- Propulse les initiatives du plan d'action en EDI.
- Assure l'application des orientations énoncées dans cette Politique.
- Réalise 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.

Comité EDI

- Assure la compréhension, l'application et la valorisation des principes EDI.
- Conseille l'organisation sur les processus éthiques et inclusifs mis en place.
- Contribue à la réalisation de nouveaux projets d'EDI.
- Promeut et maintient un milieu de travail inclusif en s'assurant que les principes d'EDI soient au cœur de la gestion des talents de CDPQ Infra.

Processus d'adoption et de mise à jour

- Le conseil d'administration de CDPQ Infra, sur recommandation du comité des ressources humaines et de gouvernance, approuve la présente Politique.
- Elle doit être révisée tous les trois ans, sauf s'il est nécessaire de le faire avant.