

TITRE	INSTANCE APPROBATRICE
Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au travail	Conseil d'administration
SECTEUR ÉMETTEUR	DATE
PVP Talent et Performance	2025-12-04

LOIS, POLITIQUES ET DIRECTIVES LIÉES

- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics
- Loi sur l'équité salariale
- Code d'éthique
- Politique contre le harcèlement, la violence et les autres formes d'inconduite
- Politique – Droits de la personne
- Politique – Investissement durable
- Politique – Dons et commandites
- Directive sur les mesures administratives et disciplinaires en cas de manquements au Code d'éthique

OBJECTIFS

- Démontrer le haut niveau d'engagement et d'ambition de la Caisse de dépôt et placement du Québec (« La Caisse ») envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI);
- Contribuer à la création et au maintien d'un environnement de travail où la diversité de perspectives et l'ouverture enrichissent les décisions et accroissent la performance de La Caisse.

1. Définitions

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

2. Principes directeurs

La Caisse a la conviction que l'EDI est un levier de mobilisation et de performance. Cela est central à sa culture, qui favorise l'épanouissement de ses gens en offrant un milieu de travail dans lequel chaque personne se reconnaît, peut être elle-même et s'accomplir.

Dans un environnement inclusif, cette richesse nourrit l'innovation, renforce la qualité des décisions et favorise la performance ainsi que le succès de l'organisation.

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

3.1 Attirer et recruter des talents diversifiés

La Caisse reconnaît l'importance d'attirer, de recruter et d'offrir des occasions de développement à des personnes ayant des profils diversifiés qui amènent des perspectives différentes à l'organisation. Cela signifie :

- Faire rayonner à large échelle les métiers de La Caisse et maintenir sa proactivité dans l'attraction, le recrutement et la sélection de talents diversifiés en offrant à toutes et tous la chance d'intégrer l'organisation;

- Analyser périodiquement le portrait des effectifs de La Caisse et identifier des objectifs de représentation mesurables visant à assurer une juste représentativité à tous les niveaux de l'organisation et mesurer le progrès;
- Réviser périodiquement ses pratiques et ses outils 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

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 Caisse de :

- Sensibiliser et former régulièrement ses équipes sur les comportements, paroles et gestes que chaque personne 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 des réseaux d'employé.e.s inclusifs afin d'encourager le partage d'opinions, d'idées et de rétroactions;
- Ancrer l'EDI dans l'ensemble de ses processus et de ses outils en matière de gestion des talents, 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.

3.3 Propulser et retenir les talents

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

- Revoir périodiquement ses pratiques de gestion des talents dans le but d'améliorer ses processus et ses outils et d'atténuer les biais, pour ainsi assurer une chance équitable à chacun de réussir et de progresser;
- Assurer le déploiement de plans d'action organisationnels en EDI, 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 de 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.

3.4 Contribuer à bâtir des collectivités plus fortes

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 Caisse s'active à :

- Favoriser l'égalité des chances 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;

- Encourager la prise en compte de l'EDI dans la gestion des relations avec les sociétés en portefeuille.

4. Équité salariale

L'équité salariale contribue à offrir un milieu de travail équitable et mobilisateur pour toutes et tous. À La Caisse, l'équité salariale suppose une rémunération potentielle égale pour toutes les personnes qui occupent un emploi équivalent.

La Caisse applique ce principe de manière élargie à tous ses talents, prenant en compte le droit à l'égalité des personnes (voir la section suivante sous les motifs de discrimination interdits).

Ainsi, nous visons à ce que l'ensemble de nos collaborateur.trice.s soient rémunérés de manière juste et équitable dès leur embauche et tout au long de leur carrière.

Pour La Caisse, cela signifie de :

- Définir un encadrement de la rémunération globale inclusif et équitable et se conformer à toute loi visant l'équité salariale;
- Réaliser une analyse en continu de l'équité salariale des différents groupes d'employé.e.s pour évaluer les pratiques de gestion de la rémunération afin d'assurer une rémunération globale potentielle égale pour un travail équivalent 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 d'assurer une rémunération juste et équitable dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel à La Caisse;
- Soutenir les différents intervenants, dont les responsables d'équipe, en leur fournissant des outils d'aide à la gestion et à la communication auprès des employé.e.s., ainsi que les informations et l'accompagnement essentiels à la création, à la promotion et au maintien d'une culture d'équité dans leurs équipes;
- Informer et sensibiliser les employé.e.s. au sujet de l'équité salariale afin de leur permettre de mieux comprendre ce concept et de soumettre leurs questions ou leurs commentaires.

5. Discrimination interdite et traitement des signalements

La Caisse ne tolère aucune forme de discrimination, harcèlement, inconduite ou violence fondée sur un motif de discrimination interdit par la loi à l'égard des membres de son personnel.

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, suivant les modalités prévues au Code d'éthique et à la Politique contre le harcèlement, la violence et les autres formes d'inconduite.

Les personnes qui signalent une telle situation ou qui participent à un processus de traitement de celle-ci seront protégées de toute forme de représailles. Toute menace ou forme de représailles à leur endroit seront sanctionnées.

6. Responsabilités individuelles et collectives

6.1 Employé.e.s

Chaque personne doit respecter la dignité, l'identité et 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 Réseaux d'employé.e.s

Les réseaux d'employé.e.s contribuent à l'orientation puis au déploiement des initiatives visant à promouvoir l'EDI à La Caisse. Chaque réseau fournit le pouls de son groupe et oriente les priorités en matière d'EDI.

6.3 Responsables d'équipe

Chaque 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'EDI soient au cœur de la gestion des talents de La Caisse et de ses équipes.

7. Gouvernance

Le comité de direction recommande la présente politique au comité des ressources humaines du conseil d'administration.

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

La première vice-présidence Talents et performance établit et maintient le cadre de gestion de la politique et rend compte annuellement de son application au comité de direction et au comité des ressources humaines du conseil d'administration.

8. Moyen de communication

La Caisse 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'EDI.

9. Révision

La présente politique est révisée au minimum tous les trois ans.

ANNEXE : DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

Équité

L'équité consiste à identifier et éliminer les obstacles systémiques afin d'offrir un traitement juste et impartial, tout en prenant compte des différences et des contributions uniques de chacun et chacune.

Diversité

La diversité désigne les différences visibles et invisibles des individus, qui enrichissent l'organisation par la pluralité d'expériences et de perspectives. Elle s'exprime notamment par l'identité et l'expression du genre, l'orientation sexuelle, les origines ethnoculturelles, les générations, la situation de handicap et la neurodiversité.

Inclusion

L'inclusion consiste à créer et maintenir une culture d'ouverture qui respecte, recherche et valorise les différences, les expériences et les perspectives de toutes et de tous afin d'offrir un milieu de travail où chaque personne peut être elle-même et s'accomplir.