



Repenser les  
infrastructures.  
Transformer  
le quotidien.

Be **CP**CSmart

# Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Respecter nos normes d'intégrité

## Cette politique s'applique à :

### Toutes les personnes de CPCS

Employés, administrateurs, partenaires et collaborateurs (associés, associés exclusifs, consultants indépendants, sous-traitants)

### Vendeurs et fournisseurs

En fonction de la nature du service et de l'évaluation des risques

### CPCS

CPCS Transcom Limited et toutes ses filiales

## Votre responsabilité

Nous attendons de vous que vous agissiez toujours avec intégrité, car chacun d'entre nous représente CPCS et partage la responsabilité collective de préserver les valeurs de notre organisation.

## DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

CPCS interdit strictement toute conduite illégale, quelle qu'elle soit, y compris la discrimination et le harcèlement.

Nous valorisons l'intégrité dans toutes nos interactions personnelles et professionnelles et

avec toutes les parties prenantes, y compris les clients, les partenaires, les concurrents, et les représentants du gouvernement.

Nous nous engageons à respecter les normes d'intégrité les plus élevées. Et vous devez en faire autant.

## NOTRE ENGAGEMENT

Notre succès repose sur notre intégrité individuelle et collective, et jamais sur un comportement contraire à l'éthique ou illégal.

Nous offrons et favorisons un milieu de travail diversifié, inclusif, exempt d'obstacles et psychologiquement sûr.



## CPCS dispose d'une clientèle et d'une équipe diversifiées et travaille dans des contextes très variés.

Par souci de commodité :

- **La diversité** réfère, sans s'y limiter, à l'âge, au sexe, à l'appartenance ethnique, à l'origine nationale, à l'orientation sexuelle, au handicap, au statut d'Autochtone, à l'expression/identité de genre, à l'éducation, à la religion, ainsi qu'à la diversité des pensées et des cadres cognitifs.
- **L'équité** est lorsque tous les individus ont les mêmes chances et le même soutien pour réussir et se développer. Il ne s'agit pas seulement de traiter tout le monde de la même façon, mais aussi de tenir compte des différences, comme l'accessibilité.
- **L'inclusion** est un choix intentionnel visant à s'assurer que tous les individus sont appréciés, respectés et impliqués. En d'autres termes, c'est la manière dont la diversité est mise en œuvre. Elle se traduit par un sentiment d'appartenance.

Alors que CPCS poursuit sa croissance, l'un de nos principaux objectifs est d'attirer, de retenir et de former les personnes les plus talentueuses. C'est ainsi que nous pourrons développer au mieux des solutions pour les économies en croissance.

CPCS s'engage à fournir et à favoriser un milieu de travail diversifié, inclusif, exempt d'obstacles et psychologiquement sûr.



## Cette politique repose sur trois piliers :

### 1. Promouvoir activement la diversité, l'équité et l'inclusion

- Rechercher activement la diversité dans les processus de recrutement et de promotion.
- Accueillir et inclure tous les employés; offrir le même soutien et la même attention à tous.
- Offrir à tous les employés des chances égales de développement professionnel.
- Donner de la visibilité, à l'interne et à l'externe, à un groupe diversifié d'experts et de leaders d'opinion.
- Soutenir l'impact organisationnel de nos groupes clés d'employés, y compris les comités d'engagement des employés, de responsabilité sociale des entreprises et de diversité, d'équité et d'inclusion, en alignant leurs efforts et en montrant le pouvoir d'une pensée diversifiée pour influencer des changements positifs et concrets.

### 2. Éliminer les obstacles à la diversité, à l'équité et à l'inclusion

- Veiller à ce que les processus de recrutement, d'évaluation et de promotion soient fondés sur les principes du mérite et de la réussite individuels, sans aucune forme de préjugé, de partialité ou d'iniquité.
- Créer un environnement de travail exempt de toute forme de micro-agression, d'acte de violence, de harcèlement ou d'intimidation en sensibilisant, en abordant les problèmes et en favorisant un leadership inclusif.
- Comprendre et traiter les obstacles spécifiques qui peuvent freiner certains employés ou groupes d'employés.

### 3. S'engager à progresser

- Veiller à ce que les dirigeants s'engagent, à ce que les employés soient impliqués et à ce que tous soient responsables à leur niveau respectif.
- Planifier l'action, suivre et rendre compte des progrès et corriger le tir si nécessaire.
- Communiquer à l'interne et à l'externe sur cette politique et les plans d'action appropriés.

