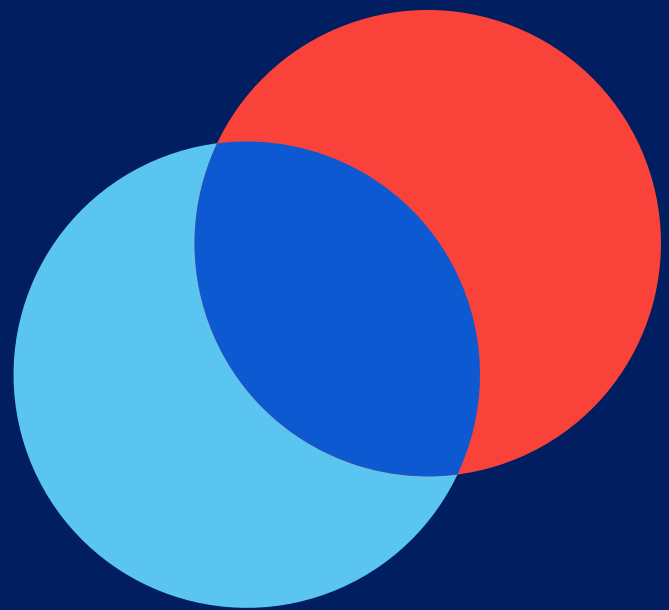




# Politique de la diversité, l'équité et l'inclusion





## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b><i>À propos de nous</i></b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><i>Objectif et portée</i></b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b><i>Définitions</i></b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b><i>Nos engagements</i></b>	<b>4</b>
4.1.	Mise en place d'un système d'évaluation et de suivi	4
4.2.	Renforcement des initiatives en matière de DEI	5
4.3.	Encouragement et soutien à la DEI	5
4.4.	La DEI dans nos services	5
<b>5.</b>	<b><i>Responsabilités</i></b>	<b>6</b>



## **1. À propos de nous**

Notre firme réunit des expert.e.s à l'écoute, qui font preuve de rigueur et d'inventivité chaque jour. Au fil des ans, nous avons développé une expertise hors du commun dans le développement de solutions numériques sur mesure. La diversité constitue un catalyseur d'innovation et d'excellence de nos activités. C'est pourquoi nous nous efforçons de créer un milieu de travail inclusif et sécuritaire, qui reflète la société dans laquelle nous vivons et travaillons, qui contribue à l'épanouissement individuel et collectif, et qui favorise un sentiment d'appartenance pour toutes et tous.

Nous croyons qu'il est important de célébrer le caractère unique de chaque individu. Ainsi, nous encourageons la diversité sous toutes ses formes. La diversité peut s'exprimer de nombreuses manières, notamment par l'origine nationale ou ethnique, le statut d'immigrant, le statut autochtone, la langue, la couleur, la religion, l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état civil, le niveau d'éducation, la situation socioéconomique, la diversité des capacités (physiques et cognitives), les expériences, les pensées et les croyances.

La mise en œuvre de cette politique est une première action concrète afin d'affirmer notre soutien à la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), et de reconnaître que la diversité des origines, des forces et des perspectives contribue à générer de la valeur à long terme pour notre entreprise, nos clients et nos autres parties prenantes.

## **2. Objectif et portée**

Notre objectif est de créer une culture d'entreprise et un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et épanouissant, autant pour les candidat.e.s que pour les membres du personnel désireux de faire carrière chez nventive, en s'assurant d'offrir des opportunités équitables pour tous.tes.

Cette politique s'applique à tout le personnel de nventive, elle ne peut s'appliquer aux clients ou partenaires même si nventive s'engage à ne pas accepter des comportements irrespectueux et discriminatoires de leur part.



### 3. Définitions

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent. <sup>1</sup>

- **Diversité:** La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.
- **Équité :** L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité.
- **Inclusion :** L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités, un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres du personnel aient le sentiment d'avoir leur place, de pouvoir contribuer, et de pouvoir se mériter la reconnaissance pour cette contribution.

### 4. Nos engagements

Pour ce faire, l'entreprise s'engage à créer une culture d'entreprise et un milieu de travail respectueux et exempt de toute forme de discrimination, à sensibiliser et à promouvoir les principes de DEI dans l'ensemble de l'entreprise et à faire progresser cet engagement par les mesures suivantes :

#### 4.1. Mise en place d'un système d'évaluation et de suivi

- Réaliser une évaluation du milieu de travail et des membres du personnel en matière de DEI, afin de déterminer les occasions d'amélioration
- Mettre en place un plan d'action en tirant parti de la rétroaction des membres du personnel qui contribue à atteindre les objectifs en matière de DEI
- Suivre et évaluer chaque année les progrès réalisés en termes de DEI
- Créer un comité DEI qui aura la tâche de mettre en œuvre la présente politique
- Établir un processus de gestion des plaintes en matière de DEI

---

<sup>1</sup> Définitions inspirées du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). Guide du candidat : Tenir compte de la diversité, l'équité et de l'inclusion dans votre demande. Récupéré de [https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide\\_for\\_Applicants\\_fr.pdf](https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf)



### 4.2. Renforcement des initiatives en matière de DEI

Intégrer les principes de DEI dans tous les programmes, processus, politiques et pratiques, notamment :

- En offrant l'égalité des chances en matière d'emploi à tous.tes les employé.e.s et candidat.e.s, indépendamment de leurs antécédents autant pour les membres exécutifs, les nominations sur les comités et le recrutement du personnel
- En offrant les mêmes chances à tous les membres du personnel de nventive concernant le développement de leur carrière et l'avancement au sein de nventive tout en atténuant les éventuels préjugés inconscients dans les décisions relatives à l'emploi et les pratiques en matière de talents (performance, développement et formation, gestion du rendement)
- En favorisant la diversité dès le processus de recrutement et d'embauche, par la promotion de groupes de candidats variés, l'utilisation de critères de sélection équitables et inclusifs, et la mise en œuvre de mesures visant à atténuer les préjugés inconscients dans le processus de recrutement, de rémunération et la reconnaissance
- En offrant des conditions de travail respectueuses, la disponibilité des services de soutien et les efforts de rétention

### 4.3. Encouragement et soutien à la DEI

- Fournir les outils, les ressources, des aménagements raisonnables nécessaires aux membres du personnel en situation de handicap, qu'il soit d'ordre moteur, mental, cognitif ou psychique et les occasions d'apprentissage nécessaires aux membres du personnel pour qu'ils puissent contribuer à promouvoir et à soutenir un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif
- Inclure une formation sur les principes de DEI lors de l'intégration de tous les membres du personnel, y compris les membres du comité exécutif.
- Sensibiliser l'ensemble des employé.e.s sur les biais inconscients
- Communiquer de façon régulière les résultats de la démarche en matière de DEI afin de renforcer l'engagement d'nventive envers les principes de DEI auprès de tous les membres du personnel, y compris les membres du comité exécutif.

### 4.4. La DEI dans nos services

- Tendre vers l'intégration des considérations DEI dans les recommandations aux clients.
- Soutenir les équipes de conception de produits (Designers et Product Owner) afin d'intégrer des considérations d'accessibilité et d'inclusion dans les produits développés (formations, partage de connaissances, documentation spécifiques) en s'appuyant sur le comité « Accessibilité » notamment.



## **5. Responsabilités**

La direction de vente est responsable du contenu, de l'adoption et de la mise en œuvre de la présente politique. Elle est également chargée de transmettre l'information nécessaire à son application à toutes ses parties prenantes (personnel, clientèle, etc.) et de réviser la politique aux 3 ans afin de s'assurer qu'elle reste conforme à nos valeurs, à nos obligations légales et à notre stratégie d'entreprise.

Le comité Diversité Équité et Inclusion est responsable de ce qui suit :

- Communiquer sur les différentes actions pour les membres du personnel et gestionnaires
- Promouvoir les thèmes de DEI à travers des communications et formations permettant de sensibiliser tous les membres du personnel sur ces sujets

Chaque membre du personnel est responsable de ce qui suit :

- Respecter la dignité et la diversité de tous les individus
- Contribuer à la création d'un environnement inclusif, exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation en collaborant, en respectant et en écoutant les différentes opinions et perspectives.
- Améliorer leurs connaissances des préjugés inconscients potentiels et de la manière dont ils peuvent entraver notre capacité à être plus inclusifs et à collaborer les uns avec les autres
- Se concentrer sur l'inclusion consciente afin d'être plus intentionnel dans ses actions pour favoriser la diversité, l'équité et l'appartenance
- Signaler immédiatement tout comportement préoccupant à un gestionnaire ou à un représentant de l'équipe Talents et Culture afin d'obtenir du soutien

Responsabilités des gestionnaires au sein de leurs équipes :

- Adopter une attitude d'inclusion consciente et d'autres comportements qui favorisent l'équité
- Prendre conscience des biais et atténuer les éventuels préjugés inconscients dans les décisions relatives à l'emploi et les pratiques en matière de talents (y compris les performances et le développement, la rémunération, l'embauche)
- Créer un environnement de travail inclusif et sûr qui soutient la DEI et les comportements qui renforcent les valeurs
  - Garantir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation (voir p.33-34 du Manuel de l'employé)
  - Adopter systématiquement des comportements de leadership inclusifs en valorisant toutes les perspectives et en écoutant les différents points de vue
  - Donner l'exemple d'un comportement inclusif et respectueux dans l'environnement de travail et dans toutes les activités liées au travail

Le non-respect de ces attentes peut entraîner l'application de mesures disciplinaires.