

Politique mondiale sur l'équité et l'inclusion de Fiera Capital

JUILLET 2022



FIERACAPITAL



Visée

La Politique mondiale sur l'équité et l'inclusion vise à établir que, chez Fiera Capital, nous nous engageons à favoriser, à entretenir et à préserver une culture axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Portée

La Politique mondiale sur l'équité et l'inclusion s'applique notamment à toutes les parties suivantes :

- ▶ les entreprises et les filiales de Fiera Capital, y compris ses principaux secteurs d'exploitation (chacun, une « entreprise »), ses divisions et ses filiales directes et indirectes ;
- ▶ les coentreprises à participation majoritaire ou contrôlées et les autres entités et activités à participation majoritaire ou contrôlées ;
- ▶ les administrateurs, les dirigeant(e)s, les employé(e)s, les sous-traitants et toute autre personne qui travaille avec ou pour le compte de Fiera Capital et de ses sociétés affiliées ;
- ▶ les personnes candidates et les tiers (« non-employé[e]s »), notamment les sous-traitants, les fournisseurs, les consultant(e)s, les client(e)s, les visiteur(-euse)s et les bénévoles.

La présente politique s'applique dans la mesure où elle ne contrevient pas aux lois locales des pays où les employé(e)s travaillent.

Il incombe à l'ensemble du personnel ainsi qu'à toutes les parties concernées, chaque année, de lire, de comprendre et de se conformer à la Politique mondiale sur l'équité et l'inclusion de Fiera Capital en vue de créer un milieu de travail équitable et inclusif.

Vue d'ensemble et application

Notre capital humain constitue notre actif le plus précieux. La somme des différences individuelles, des expériences de vie, des connaissances, de l'inventivité, de l'innovation, de l'expression personnelle, des capacités uniques et du talent que nos employé(e)s investissent dans leur travail contribue de manière considérable à la culture, à la réputation et aux réalisations de la firme.

Nous accueillons et respectons les différences de nos employé(e)s en ce qui a trait à l'âge, à la couleur, au handicap, à l'origine ethnique, à la situation familiale ou conjugale, à l'identité de genre ou à l'expression de genre, à la langue, à l'origine nationale, à la capacité physique et mentale, à l'affiliation politique, à la race, à la religion, à l'orientation sexuelle, au statut socio-économique, au statut d'ancien(ne) combattant(e) et aux autres caractéristiques qui rendent nos employé(e)s uniques.

Les initiatives de Fiera Capital en matière de diversité s'appliquent notamment à nos pratiques et politiques en matière de recrutement et de sélection, de rémunération et d'avantages sociaux, de perfectionnement professionnel et de formation, de promotions, de mutations, de programmes sociaux et récréatifs, de fin d'emploi et de gestion des départs, ainsi qu'au développement continu d'un environnement de travail fondé sur le principe de l'équité en matière de genre et de diversité qui encourage et applique ce qui suit :



Une communication et une coopération respectueuses entre l'ensemble des employé(e)s



Le travail d'équipe et la participation des employé(e)s, en permettant à tous les groupes et à tous les points de vue d'être représentés



L'équilibre travail-vie grâce à des horaires de travail flexibles permettant de répondre aux besoins variés des employé(e)s



Les contributions des employeurs et des employé(e)s aux communautés que nous servons afin de promouvoir une meilleure compréhension et un plus grand respect de la diversité

Définitions

Égalité : offrir à chaque personne des occasions identiques ou équivalentes et garantir l'équité des processus et des résultats afin que tout le monde ait des chances égales en fonction de ses capacités.

Équité : contrairement à la notion d'égalité, celle d'équité ne vise pas l'uniformité de traitement. Elle veille plutôt à ce que les processus et les résultats soient justes. Pour obtenir des résultats équitables, il est souvent nécessaire d'appliquer un traitement différencié et de redistribuer les ressources afin que toutes les personnes et les communautés soient sur un pied d'égalité. Pour cela, il faut reconnaître les dynamiques de pouvoir, s'attaquer aux obstacles qui empêchent tout le monde de s'épanouir, ainsi que créer des occasions qui correspondent à l'identité des personnes et répondent à leurs besoins uniques, en leur garantissant l'accès aux mêmes occasions et aux ressources appropriées.

Diversité : ce terme décrit la présence de la différence au sein d'un groupe de personnes. Dans les discussions sur l'équité sociale, la diversité concerne les différences d'appartenance à un groupe social liées, par exemple, à la race, à l'identité autochtone, à la classe sociale, à l'âge, à l'identité de genre ou à l'expression de genre, à la sexualité, au handicap, à l'ethnicité, à la langue, à la religion et à toute combinaison de ces variables. Ce terme nous invite à apprécier à la fois les différences et l'interconnexion, ainsi qu'à reconnaître la discrimination systémique et institutionnalisée et à y réagir. Nous devrions considérer la diversité comme un facteur d'unité plutôt que de division.

Inclusion : forger un sentiment d'appartenance en sollicitant activement la contribution et la participation de tout le monde. Reconnaître que la voix de chaque personne ajoute de la valeur et créer des environnements où l'ensemble des employé(e)s peuvent accéder aux installations et prendre part à des programmes où ils et elles se sentent en sécurité, bienvenu(e)s et respecté(e)s est source d'équilibre, de croissance, d'occasion et d'innovation. Cela implique également de prendre des mesures pour créer un environnement solidaire et accueillant.

Responsabilités

Il appartient à tous les employé(e)s de Fiera Capital de traiter les autres avec dignité et respect en tout temps. Nous nous attendons à ce que l'ensemble des employé(e)s adopte une conduite respectueuse de l'inclusion pendant le travail, lors d'activités professionnelles – sur le lieu de travail ou à l'extérieur – et lors de tout autre événement participatif parrainé par l'entreprise. Nous demandons également à l'ensemble des employé(e)s de suivre et de terminer une formation annuelle de sensibilisation à la diversité afin de parfaire leurs connaissances de manière à pouvoir assumer cette responsabilité.

Tout(e) employé(e) qui fait preuve d'une conduite ou d'un comportement inapproprié à l'égard d'autrui pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Les employé(e)s qui estiment avoir été victimes d'une discrimination contraire à la politique et aux initiatives de la firme en matière de diversité doivent demander l'aide d'un(e) gestionnaire de personnel ou d'un(e) représentant(e) du Service des ressources humaines. Toute personne qui préfère déposer un signalement confidentiel concernant un événement auquel elle a participé ou dont elle a été témoin peut se reporter à la Politique de signalement des manquements à l'éthique et déposer son signalement en ligne (site Web sécurisé) à l'adresse www.clearviewconnects.com, par téléphone (numéro réservé et gratuit) au 1 844 525-0585 ou par courrier (boîte postale confidentielle) à l'adresse B.P. 11017, Toronto (Ontario) M1E 1N0.

fiera.com



FIERACAPITAL