

CORPORATION FIERA CAPITAL POLITIQUE MONDIALE SUR LE RESPECT ET L'INCLUSION

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 17 DÉCEMBRE 2018



FIERA CAPITAL



TABLE DES MATIÈRES

- 03** Principes directeurs
- 03** Comportement au travail
- 04** Confidentialité
- 04** Représailles
- 04** Plaintes injustifiées ou faites de mauvaise foi et fausses déclarations
- 04** Politiques, lois et règlements locaux
- 04** Évaluation et révision
- 04** Date d'entrée en vigueur

1 Principes directeurs

Chez Corporation Fiera Capital et ses sociétés affiliées (ci-après collectivement désignées « **Fiera Capital** »), nous avons le devoir d'agir de façon professionnelle et responsable dans le meilleur intérêt de tous les employés, investisseurs et parties prenantes afin de créer une valeur durable à long terme. Nous valorisons la diversité de nos employés et considérons qu'ils sont au cœur de notre succès. Nous nous engageons à soutenir une culture de l'inclusion et de la diversité qui favorise l'égalité et le respect dans un environnement de travail harmonieux et axé sur la collaboration.

La diversité englobe autant les différences d'origines, de qualifications et d'expériences que les différences d'approches et de points de vue. Ces différences comprennent le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, religieuse ou culturelle, les handicaps, l'état matrimonial ou familial et tout autre type de différences.

Cette politique s'applique, mais sans s'y limiter, à nos pratiques et politiques relatives au recrutement et à la sélection d'employés, à la rémunération et aux avantages sociaux, à la formation et au développement professionnel, aux promotions, aux transferts, aux activités sociales et récréatives, aux mises à pied et aux congédiements ainsi qu'à la création et au développement d'un milieu de travail fondé sur la diversité et l'équité qui favorise une coopération et une communication respectueuses entre tous les employés.

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui se trouvent dans les locaux de Fiera Capital ou dans des lieux où sont menées des affaires pour Fiera Capital, y compris les employés, les fournisseurs, les entrepreneurs et les prestataires de services.

« Nous aspirons à devenir aussi diversifiés que nos clients. Notre équipe mondiale en pleine expansion, composée de professionnels passionnés et hautement motivés, est notre actif le plus précieux. Nous encourageons la diversité et la pensée créatrice chez nos employés, ce qui nous confère un avantage concurrentiel et, en bout de ligne, profite à nos clients. Nous nous efforçons de créer un environnement inclusif et diversifié où chacun peut réaliser son plein potentiel. »

2 Comportement au travail

Fiera Capital s'engage à créer un environnement de travail sécuritaire et sain, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence, où l'on encourage activement le respect mutuel, la dignité et la capacité à travailler ensemble de façon productive.

On entend par harcèlement une conduite vexatoire se manifestant par la répétition d'un comportement hostile ou non désiré ou de paroles, d'actes ou de gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé ou qui créent un milieu de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement comprend tout comportement à connotation sexuelle ou raciale, lié au handicap d'une personne ou relatif au sexe, au genre, à l'identité de genre, aux croyances religieuses, à la race, à l'origine ethnique ou nationale, à un handicap ou à l'âge qui viole la dignité des individus se trouvant sur le lieu de travail.

Un acte de violence peut être un incident isolé ou un événement résultant d'expositions répétées aux facteurs de risque décrits ci-dessus. L'acte peut être intentionnel ou non intentionnel. Si cet acte se produit à l'extérieur du lieu de travail, mais résulte de relations ou de conflits au travail, il peut également être considéré comme de la violence au travail.

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec le droit de l'employeur de gérer ses employés, notamment au moyen de l'attribution des tâches, de la gestion du rendement au travail ou de l'absentéisme, de l'application de mesures disciplinaires et même du congédiement. Des conflits de travail, le stress lié au travail ainsi que des conditions de travail difficiles et des contraintes professionnelles ne constituent pas non plus du harcèlement. Informer un membre de l'équipe, de façon respectueuse, des conséquences liées à son rendement et à sa conduite fait partie du processus normal de gestion.

Tous les employés ont la responsabilité d'adopter des comportements respectueux en tout temps. Fiera Capital encourage ses employés à tenter de résoudre eux-mêmes les conflits afin d'éviter que la situation ne se détériore. La méthode à privilégier dans ce cas est de favoriser la discussion entre les parties en mettant l'accent sur les faits et les résultats souhaités afin de pouvoir régler la situation.

Tout employé qui a l'impression d'être victime d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination devrait informer immédiatement le présumé contrevenant que son comportement est importun, que ce soit verbalement ou par écrit. Souvent, la personne n'est pas consciente que sa conduite est offensante, et cette seule action peut résoudre le problème. Si cette approche échoue ou si le plaignant ne se sent pas à l'aise, il doit suivre la procédure de signalement applicable dans son service, qui figure dans son code de conduite local, son manuel de l'employé ou un document similaire (« **Politiques locales** »).

3 Confidentialité

À tout moment au cours d'une enquête relative à la présente politique, les renseignements concernant la plainte doivent être conservés dans un dossier confidentiel dont l'accès est réservé aux personnes autorisées à consulter ce type d'information dans le cadre de leurs fonctions. Le nom des personnes concernées par la plainte et le contenu de la plainte doivent demeurer confidentiels, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires dans le cadre d'une enquête ou d'une mesure disciplinaire, exigée ou permise par la loi, ou que les personnes concernées consentent à ce que ces renseignements soient divulgués.

4 Représailles

Aucune forme de représailles n'est tolérée contre une personne qui rapporte de bonne foi une situation qu'elle considère comme du harcèlement, de la discrimination ou de la violence au travail ou encore qui fournit des renseignements concernant une plainte ou un incident de cette nature.

Tout employé qui exerce des représailles de quelque nature que ce soit ou qui menace de le faire fera l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

5 Plaintes injustifiées ou faites de mauvaise foi et fausses déclarations

Tout employé qui, sciemment, dépose une plainte injustifiée, fait de fausses déclarations dans le cadre d'une enquête ou utilise cette politique de façon abusive peut faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6 Politiques, lois et règlements locaux

Les employés doivent compléter la présente politique avec les Politiques locales de l'endroit où ils travaillent. En cas de divergence entre la présente politique et les Politiques locales, ces dernières prévaudront.

De même, en cas de divergence entre la présente politique et les lois ou règlements en vigueur dans un territoire donné, ces derniers prévaudront.

7 Évaluation et révision

Fiera Capital prendra des mesures pour s'assurer que cette politique est communiquée, comprise, respectée et utilisée de façon appropriée. Cette politique fera l'objet d'un examen annuel à l'échelle mondiale et des ajustements seront apportés au besoin.

Les employés sont tenus de confirmer qu'ils ont pris connaissance de la présente politique et qu'ils vont s'y conformer au moyen de leur déclaration relative aux Politiques locales, auxquelles la présente politique doit être incorporée par renvoi.

8 Date d'entrée en vigueur

Cette politique a été approuvée par le conseil d'administration de Fiera Capital le 8 novembre 2018 et entre en vigueur le 17 décembre 2018.

fieracapital.com



FIERACAPITAL