

Politique mondiale sur le respect en milieu de travail

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : SEPTEMBRE 2023



Table des matières

Visée	3
Portée	4
Vue d'ensemble et application	4
Définitions	5
Responsabilités	6
Procédus de plainte et de résolution	7
Enquête et résolution de la plainte	8
Conservation des dossiers	9
Confidentialité	9
Représailles	9





Visée

Fiera Capital accorde une priorité absolue et s'engage à offrir à ses employé(e)s un lieu de travail sécuritaire, confortable et exempt de harcèlement et de discrimination. La Politique mondiale sur le respect en milieu de travail de la firme interdit toute forme de harcèlement et de discrimination au travail. Cela comprend, sans s'y limiter, le harcèlement fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial ou familial, ou le handicap.

Fiera Capital condamne tout acte commis dans ses milieux de travail qui crée un potentiel de harcèlement ou de discrimination sous quelque forme que ce soit, tant au niveau du moral individuel d'un(e) employé(e) que des valeurs de l'entreprise et de la violation des lois applicables.

Portée

La Politique mondiale sur le respect en milieu de travail 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 administrateur(-trice)s, 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.

La Politique mondiale sur le respect en milieu de travail s'applique à tous les incidents liés au travail qui surviennent sur les lieux de travail habituels et à l'extérieur de ceux-ci, pendant et en dehors des heures de travail habituelles, y compris pendant les voyages d'affaires, les conférences, les réunions, les réceptions, les activités sociales et tout événement autorisé par la firme.

Il incombe à l'ensemble du personnel, chaque année, de lire, de comprendre et de se conformer à la Politique mondiale sur le respect en milieu de travail de Fiera Capital en vue de créer un milieu de travail exempt de harcèlement.

Vue d'ensemble et application

Fiera Capital est déterminée à créer un milieu de travail sécuritaire et sain, exempt de harcèlement et de discrimination, où le respect mutuel, la dignité et la capacité de travailler ensemble de façon productive dans un milieu sûr sont activement soutenus. Chaque personne est responsable d'adopter et de favoriser, en tout temps, un comportement respectueux sur le lieu de travail. Fiera Capital s'engage à maintenir une culture axée sur l'inclusion, la diversité et l'équité, qui prône l'égalité et le respect grâce à un milieu de travail harmonieux et collaboratif.

Définitions

Harcèlement : Tout comportement vexatoire, abusif, humiliant ou blessant se manifestant par une conduite ou des commentaires verbaux, des actions ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un(e) employé(e) ou qui créent un milieu intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle importun dans les cas suivants ::

- > la soumission à une telle conduite est considérée, de manière explicite ou implicite, comme une condition de l'emploi d'une personne ;
- > la soumission ou le rejet d'une personne à une telle conduite est utilisé comme base pour des décisions d'emploi concernant cette personne ;
- > cette conduite a pour but ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'une personne ou de créer à un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

« Importun » ne signifie pas « involontaire ». Une victime peut consentir ou accepter certains comportements et y participer activement même s'ils sont choquants et répréhensibles. Par conséquent, un comportement sexuel est importun dès lors que la personne qui le subit le considère comme tel. La question de savoir si la personne a accueilli favorablement une demande de rendez-vous, un commentaire à caractère sexuel ou une plaisanterie dépend de l'ensemble des circonstances.

Harcèlement discriminatoire : Cette forme de harcèlement est également considérée comme du harcèlement psychologique ou àsexuel si elle est fondée sur l'un des motifs énoncés dans la [Charte des droits et libertés de la personne](#) en vigueur dans votre territoire :

- > la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ;
- > l'âge, la langue, le sexe, la grossesse ou l'état civil ;
- > l'identité ou l'expression de genre, ou l'orientation sexuelle ;
- > la religion, la condition sociale ou les convictions politiques ;
- > le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Harcèlement psychologique : Tout comportement vexatoire et non désiré se manifestant par une conduite, des commentaires verbaux, des actions ou des gestes répétés qui :

- > sont hostiles ou non désirés ;
- > portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé(e) ;
- > rendent le milieu de travail néfaste.

Le harcèlement peut prendre la forme de menaces, d'humiliations ou d'intimidation. Les personnes harceleuses peuvent chercher à rabaisser ou à discréditer, isoler ou dénigrer la ou les victime(s), devant des collègues de travail. Le harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à n'importe quel échelon de la hiérarchie d'une entreprise.

Responsabilités

Employé(e)s

- > Connaître la politique et la procédure de signalement des comportements interdits, et participer activement à toute formation obligatoire connexe offerte par la firme.
- > Adopter et afficher des comportements appropriés en tout temps. Ne pas se livrer à des actes de harcèlement, de discrimination ou de représailles à l'encontre d'une personne en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son état matrimonial ou familial ou de son handicap.
- > Effectuer un signalement immédiat (au moyen des canaux appropriés) si vous pensez que vous-même, un(e) autre employé(e) ou toute personne mentionnée pourrait être victime de discrimination, de harcèlement ou de représailles, comme indiqué dans la section « Définitions ».
- > Coopérer pleinement aux enquêtes internes, externes et connexes.

Gestionnaires et dirigeant(e)s

- > Favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles.
- > Participer aux formations requises et veiller à ce que les employé(e)s les suivent.
- > S'assurer que les employé(e)s ont lu et confirmé leur compréhension de la Politique mondiale sur le respect en milieu de travail de Fiera Capital et d'autres politiques connexes concernant l'engagement de la firme à maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.
- > Préserver un milieu dans lequel les employé(e)s se sentent à l'aise et sont encouragé(e)s à faire part de leurs préoccupations.
- > Traiter et signaler rapidement tous les cas observés ou divulgués de discrimination, de harcèlement ou de représailles possibles au service des ressources humaines (RH) ou au centre d'assistance téléphonique éthique mondial ClearView Connects™.
- > Coordonner son action avec le service des RH ou sa ou son représentant pour s'assurer que tous les cas observés ou signalés de discrimination, de harcèlement ou de représailles possibles font l'objet d'une enquête, ainsi que coopérer avec les enquêteuses et enquêteurs désignés.
- > Examiner les résultats de l'enquête avec le service des RH ou sa ou son représentant afin de rédiger une réponse écrite de la direction fondée sur les conclusions de l'enquête.
- > Coordonner avec le service des RH ou sa ou son représentant la communication des résultats de l'enquête aux parties concernées.
- > Prendre des mesures correctives suffisantes pour garantir que toute conduite interdite cesse lorsque la firme détermine que la présente politique a été violée. En fonction de la gravité de l'infraction, ces mesures peuvent aller jusqu'au licenciement.

Ressources humaines

- > Coordonner la formation et la communication en matière de discrimination, de harcèlement et de représailles.
- > Traiter rapidement les cas signalés ou observés de comportement inapproprié.
- > Mener des enquêtes approfondies et impartiales.
- > Examiner les résultats de l'enquête avec la direction et préparer une réponse écrite de la direction.
- > Coordonner avec la direction la communication des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective aux parties concernées.

Procédus de plainte et de résolution

Communication de l'information

Fiera Capital attend de ses employé(e)s qu'ils signalent immédiatement tout cas observé ou vécu de harcèlement ou de discrimination possible. Tous les cas signalés feront rapidement l'objet d'une enquête. La présente politique n'exige pas que le harcèlement et la discrimination soient signalés directement à la ou au supérieur immédiat de l'employé(e) ou à toute personne dont on pense qu'elle est l'auteur du harcèlement et de la discrimination. Tout(e) employé(e) victime de harcèlement ou de discrimination doit faire ce qui suit :

- > Si la personne se sent en sécurité et en mesure de le faire, faire connaître immédiatement sa désapprobation ou son malaise à la personne présumée harceleuse. Afin d'éviter toute ambiguïté, il convient de préciser que l'action de la personne présumée harceleuse est importune et est perçue comme du harcèlement aux termes de la politique.
- > Si la personne se sent en sécurité et en mesure de le faire, informer immédiatement sa ou son gestionnaire et la ou le représentant des RH de la situation. Si la personne n'est pas à l'aise de parler à un(e) gestionnaire, elle peut communiquer avec l'une des personnes énumérées ci-dessous :
 - la ou le superviseur ou gestionnaire du niveau hiérarchique suivant ;
 - tout membre du service des ressources humaines ;
 - tout(e) gestionnaire de personnel de Fiera Capital ou de l'une de ses filiales.
- > Prenez des notes concernant tout incident, la nature du comportement, la date et l'heure, les témoins et les réactions personnelles.

De plus, conformément à la [Politique de signalement des manquements à l'éthique de Fiera Capital](#), les plaintes ou les préoccupations peuvent être communiquées de manière anonyme et confidentielle par l'entremise d'un système de signalement tiers en ligne (site Web sécurisé) à l'adresse <https://www.clearviewconnects.com> ou au numéro réservé sans frais 1 844 525-0585.

Enquête et résolution de la plainte

Lorsque les faits entourant une plainte sont contestés ou nécessitent une vérification, une enquête pourrait être indiquée. Celle-ci veillera, d'une part, à ce que la personne plaignante et celle faisant l'objet de l'enquête puissent avoir toutes deux la possibilité de donner leur version des faits de manière complète et équitable et, d'autre part, dans la mesure du possible, à ce que leurs allégations soient vérifiées par des témoins dans un souci d'équité.

1

La ou le gestionnaire de l'employé(e) et la ou le représentant des RH examinent la plainte.

2

La ou le représentant des RH ou un(e) enquêteur(-euse) externe peut enquêter et présenter les résultats à la Vice-présidente principale des ressources humaines.

3

La Vice-présidente principale des ressources humaines examine chaque cas et décide si une violation de la politique a eu lieu :

- > Après l'enquête, si la plainte est fondée en tout ou en partie, Fiera Capital prendra des mesures correctives rapides, appropriées et efficaces pour traiter et résoudre les problèmes soulevés dans la plainte et empêcher qu'une telle conduite ne se reproduise.
 - > Il incombera au ou à la gestionnaire de l'employé(e) d'imposer une sanction disciplinaire conformément aux politiques et procédures établies. Ces actions peuvent comprendre des mesures punitives ou d'autres mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement de tout(e) collègue ayant violé la présente politique.
 - > La direction et le service des RH doivent coordonner leur action pour s'assurer qu'ils communiquent les résultats de l'enquête aux parties concernées et que l'enquête est rapidement close.
-

4

Une fois la décision finale prise, la Vice-présidente principale des ressources humaines veillera à faciliter une communication adéquate avec les parties concernées, de manière privilégiée et confidentielle.

Conservation des dossiers

La firme conservera les dossiers relatifs à toute plainte, préoccupation ou demande, ainsi qu'à leur traitement et à leur enquête, pendant une période jugée appropriée en fonction de la nature et du bien-fondé de la demande. Les types de dossiers que la firme conserve doivent inclure des registres de toutes les mesures prises en lien avec le traitement, l'enquête et les résultats de cette enquête.

Confidentialité

En tout temps pendant toute enquête relative à la présente politique, des renseignements détaillés sur la plainte seront conservés dans un dossier confidentiel accessible uniquement aux personnes autorisées qui ont besoin de les consulter dans le cadre de leurs fonctions.

Les noms des personnes concernées par la plainte et le contenu de celle-ci resteront confidentiels, sauf si leur divulgation est exigée par la loi, nécessaire à une enquête sur la plainte ou à la prise de mesures disciplinaires liées à la sanction disciplinaire, ou si les personnes concernées donnent leur consentement à une telle divulgation.

Représailles

Tout en reconnaissant que certains incidents peuvent avoir des conséquences négatives ou être rejetés après enquête, Fiera Capital ne tolérera pas de représailles à l'encontre de toute personne qui divulgue une situation qu'elle croit être du harcèlement, de la discrimination ou de la violence au travail ou qui fournit des renseignements concernant une plainte ou un incident de cette nature.

Fiera Capital s'assurera que ces personnes ne fassent pas l'objet d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'une suspension, de mesures disciplinaires, de menaces, de harcèlement, de discrimination ou de désavantage.

Toute personne qui exerce ou menace d'exercer des représailles s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

De plus, tout individu qui n'est pas directement touché par l'incident, mais qui l'a signalé et qui a soutenu la personne concernée ne subira pas de représailles en raison de ses actions.

fiera.com



FIERACAPITAL