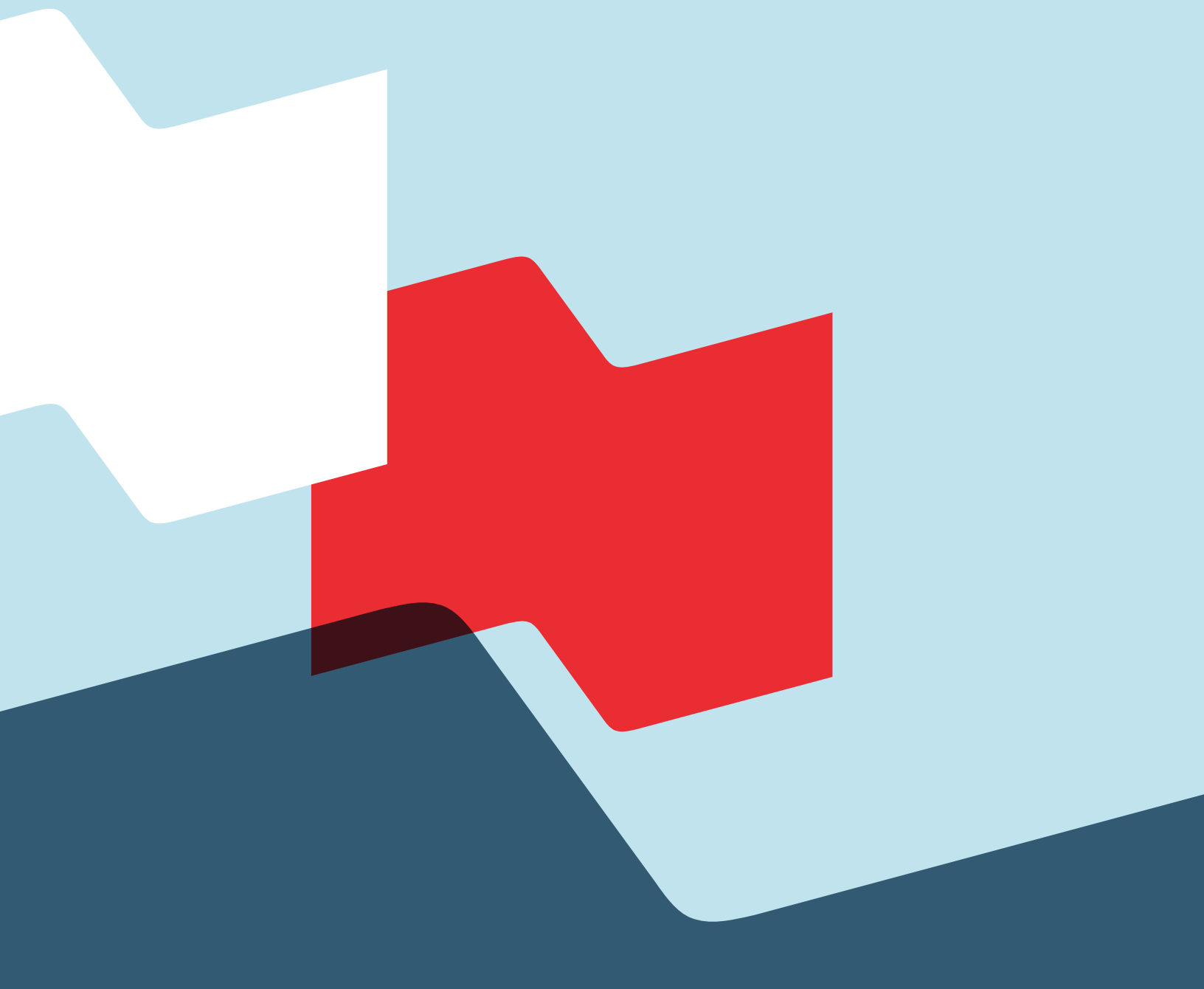


Politique sur la prévention de la discrimination au travail



Politique sur la prévention de la discrimination au travail

La Banque accorde une grande importance à l'inclusion et à la diversité de ses employés et s'assure de mettre en place les moyens nécessaires pour favoriser un milieu de travail ouvert, respectueux et exempt de discrimination.

À ce titre :

La Banque sensibilise et forme périodiquement ses employés et membres de la direction en matière de prévention de la discrimination au travail.

La Banque s'est dotée d'une politique de **tolérance zéro** en matière de prévention de la discrimination au travail, applicable en tout temps et révisée annuellement, qui prévoit, entre autres :

- › Les engagements de la Banque en matière de prévention de la discrimination au travail.
- › Le champ d'application : applicable à tous les employés, les dirigeants et les membres de la direction, quel que soit le statut de l'employé ou le poste occupé, ainsi qu'à tous les consultants, les fournisseurs et les membres du conseil d'administration. De plus, la Politique prévoit qu'elle s'applique à tous les lieux de travail et à l'extérieur des locaux de la Banque pour tout événement professionnel ou en lien avec le travail, incluant le travail à distance et toute autre situation ayant un impact sur le climat de travail ou les relations professionnelles entre collègues.
- › Une définition de la discrimination au travail qui s'entend de tous gestes, paroles, pratiques, processus ou politiques qui ont pour effet d'affecter de manière négative ou de priver d'un avantage une personne ou un groupe en raison d'un ou de plusieurs motifs de discrimination interdits prévus à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).
- › Une liste des motifs de discrimination interdits comprenant : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état des personnes graciées et la déficience (y compris une déficience physique ou mentale).
- › La distinction entre la discrimination directe ou indirecte :
 - La discrimination directe s'entend de gestes, paroles, décisions, pratiques, directives ou politiques qui visent directement une ou des personnes.
 - La discrimination indirecte s'entend de gestes, paroles, décisions, pratiques, directives ou politiques en apparence neutres, justes et équitables, mais qui ont pour effet de désavantager une ou des personnes.
- › Un processus clair et simple de signalement lorsqu'une personne est témoin ou allègue être victime de discrimination au travail.
- › Un processus rigoureux de traitement des plaintes de discrimination au travail incluant un processus d'enquête.
- › Une équipe de conseillers compétents et formés sur le sujet qui peuvent intervenir rapidement lors de toute situation portée à leur attention.
- › L'interdiction de menacer ou d'exercer des représailles à l'endroit de quiconque ayant fait un signalement, déposé une plainte ou fourni des informations relativement à une situation de discrimination au travail.

- › Le fait que des mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent être imposées dans le cas notamment de présence de discrimination au travail ou de représailles.
- › Un engagement de confidentialité de la part de la Banque tout au long du processus.
- › Le soutien médical et psychologique confidentiel et externe (24 heures, 7 jours) offert aux personnes vivant une situation potentielle de discrimination au travail.
- › Les ressources internes disponibles pour toutes les personnes impliquées.
- › Les recours internes et externes disponibles pour les personnes qui allèguent être victimes de discrimination au travail.

La Banque a mis en place une structure qui assure en continu la bonne gouvernance de la pratique en matière de prévention de la discrimination au travail.