

ÉNONCÉ DE PRINCIPLE CONTRE LA DISCRIMINATION



Notre engagement

Chez iA Groupe financier, le respect des individus, que ce soit nos employés, nos distributeurs, nos clients ou nos partenaires, est une valeur fondamentale et est véhiculé dans toutes nos actions et nos décisions.

Nous reconnaissons aussi le droit de chacun de nos clients d'être traité de manière juste et équitable.

iA Groupe financier entend lutter contre la discrimination et prévenir celle-ci dans la gestion de ses ressources humaines et des services que l'entreprise offre à ses clients.

Le terme « discrimination » fait référence à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et désigne une distinction, une exclusion ou une préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés de la personne.

Ces distinctions, exclusions ou préférences sont fondées sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La discrimination peut prendre différentes formes, incluant l'esclavage moderne, puisque les travailleurs forcés, les victimes de la traite des êtres humains et les personnes exploitées dans des conditions s'apparentant à l'esclavage sont souvent discriminés en raison de leur statut social ou de leur origine ethnique. iA Groupe financier reconnaît ainsi que les efforts pour éliminer la discrimination doivent également inclure des mesures visant à protéger ces personnes vulnérables et à mettre fin à l'esclavage moderne dans toutes ses formes.

Nos pratiques organisationnelles

Saine gouvernance

Notre *Code de conduite professionnelle* témoigne de l'engagement de notre organisation à agir de manière éthique et à observer les lois et les règlements qui régissent nos activités, où que nous les exerçons, comme la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*.

En outre, tous les employés, les gestionnaires, ainsi que les membres du conseil d'administration, doivent attester annuellement de leur adhésion au *Code de conduite professionnelle* et agir en conformité avec l'esprit et la lettre de ce code.

Toute personne doit signaler, en toute bonne foi et sans crainte de représailles, les violations du *Code de conduite professionnelle*. Pour effectuer un signalement de façon confidentielle et anonyme, iA Groupe financier a mis en place la Ligne d'intégrité.

Dans la même orientation, notre *Code de conduite des fournisseurs*, auquel tous les fournisseurs doivent se conformer, vise à assurer le respect des lois et des normes applicables aux endroits où la société est présente. Les fournisseurs doivent, entre autres, respecter les droits des travailleurs et les droits de la personne et doivent se conformer à la législation locale en matière d'âge minimum pour travailler. Au surplus, ils ne sont pas autorisés à recourir à la pratique du travail des enfants, du travail forcé ou de toute autre forme d'esclavage moderne et doivent avoir une politique de tolérance zéro à cet égard pour tous leurs établissements, toutes leurs activités commerciales et toutes leurs chaînes d'approvisionnement.

Environnement de travail positif

iA Groupe financier s'engage à traiter tous ses employés avec justice et impartialité en matière d'emploi et de rémunération.

Nous soutenons et célébrons l'équité, la diversité et l'inclusion par le biais de notre *Énoncé de principe sur la diversité et l'inclusion*. Nous nous efforçons de fournir un milieu de travail reconnu comme inclusif pour tous, sans égard à l'origine ethnique, la nationalité, la langue, les croyances religieuses, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap physique ou mental. Nous visons à ce que chaque individu soit traité avec respect et intégrité.

Les employés doivent suivre une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion et les obstacles qui empêchent de bâtir des milieux de travail inclusifs, comme les biais inconscients. D'autres communications et activités de sensibilisation sont également déployées pour concrètement lutter contre les discriminations de manière proactive à l'interne comme à l'externe.

Par ailleurs, afin d'encourager et d'assurer un milieu de travail de qualité pour tous les employés, iA Groupe financier s'est doté de politiques telles que la *Politique sur le respect en milieu de travail* ou encore la *Politique et programme de prévention de la violence familiale et en milieu de travail*. Celles-ci ont pour objectifs de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion; la sensibilisation et la formation des employés pour prévenir les comportements violents; le soutien et la prise de moyens par l'entreprise pour prévenir toute situation inadmissible qui pourrait s'apparenter à du harcèlement.

Traitement équitable des clients

Les clients sont au centre de nos préoccupations. Chez iA Groupe financier, les clients ont droit à un traitement équitable à tous les stades du cycle de vie d'un produit qu'ils contractent, de sa conception jusqu'au service après-vente.

Conformément à notre politique d'entreprise sur le traitement équitable des clients et à notre *Code de conduite professionnelle*, nous nous imposons des exigences élevées en matière de saines pratiques commerciales et de traitement équitable des clients.

iA Groupe financier prend de plus les mesures nécessaires pour prévenir les cas de discrimination et n'hésitera pas à apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

Traitement des plaintes et règlement des différends

Conformément à notre *Politique de traitement des plaintes et règlement des différends*, nous avons en place un processus de traitement des plaintes et de règlement des différends qui veille aux insatisfactions des clients, dont celles pouvant être relatives à la discrimination.

Les clients estimant avoir été victimes de discrimination peuvent donc formuler une plainte qui sera traitée par le Comité des plaintes et règlement des différends de manière objective et dans le respect des principes de traitement équitable des clients.

ON S'INVESTIT, POUR VOUS.