



« En tant que chef de file du secteur bancaire dans les Amériques, la Banque Scotia tire grand profit de la diversité. En fait, pour nous, la diversité est un impératif d'affaires et un avantage concurrentiel. Nous sommes déterminés à maintenir un milieu diversifié et inclusif pour nos employés, nos clients, les communautés et nos actionnaires. »



Brian J. Porter
Président et chef
de la direction



pour l'avenir de tous

TABLE DES MATIÈRES

3	Survol de l'équité en matière d'emploi	21	L'inclusion des minorités visibles
5	L'inclusion nous rend plus forts	24	L'inclusion des Autochtones
7	Prix	28	L'inclusion des personnes handicapées
8	Leadership et consultation	32	L'inclusion des communautés LGBT+
11	Politiques et pratiques d'inclusion	35	L'inclusion des vétérans
15	Engagement, formation et perfectionnement	37	Un avenir où règne l'inclusion
17	L'inclusion des femmes		

Équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2019 – Survol

L'équité en matière d'emploi est un principe fondamental de notre Banque et mérite certainement un rapport complet. Toutefois, si vous avez seulement le temps d'en lire une page, commencez par celle-ci, qui résume nos réalisations de la dernière année à ce chapitre.

Pour bien réaliser notre mission d'entreprise – pour l'avenir de tous –, nous devons d'abord cerner les lacunes dans la représentation de différents groupes d'employés, ce qui nécessite des données quantitatives.

L'ÉQUITÉ EN CHIFFRES

En date du 31 décembre 2019, la Banque Scotia comptait 37 520 employés permanents à temps plein et à temps partiel, soit 10 % de plus qu'en 2018. Cette hausse reflète l'importance renouvelée que la Banque accorde à la conformité financière globale et aux initiatives de lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA), ce que le présent rapport met aussi en évidence. Les données exposées ici portent également sur quelque 1 200 employés qui ont été inclus dans des rapports distincts sur l'équité en matière d'emploi produits par notre filiale Tangerine avant 2019.

Femmes

Les femmes sont encore fortement représentées à la Banque Scotia, et ce, à tous les échelons. Le taux de représentation général des femmes dans notre effectif est de 56,3 %, ce qui dépasse de 6 % la disponibilité externe de ce groupe. Le perfectionnement et la rétention de femmes d'origines diverses ainsi que leur ascension à des postes de direction demeure l'une des grandes priorités de la Banque.

Minorités visibles

Si le taux de représentation générale des minorités visibles dans notre effectif (23,8 %) est demeuré plus bas que la disponibilité sur le marché du travail, le taux de représentation au sein de la haute direction a quant à lui augmenté d'un peu plus de 1 % en 2019, tandis que la disponibilité sur le marché du travail est restée la même.

Autochtones

Le taux de représentation des personnes autochtones dans notre effectif (0,9 %) demeure inférieur à la disponibilité sur le marché du travail. Nous travaillons cependant d'arrache-pied pour réduire cet écart. Nous avons préparé un plan triennal pour l'équité en matière d'emploi afin de favoriser l'inclusion des personnes autochtones à la Banque et de bâtir des liens positifs avec les peuples autochtones pour respecter l'impératif de réconciliation du gouvernement canadien.

Personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes qui s'identifient comme des personnes handicapées a légèrement augmenté, passant à 3,2 %, alors que la disponibilité sur le marché du travail n'a pas changé. Ce groupe demeure toutefois sous-représenté à la Banque.

Équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2019 – Survol

Les chiffres sont utiles, mais ils ne brossent qu'une partie du portrait de l'équité en matière d'emploi à la Banque. Vu le succès de notre examen des systèmes d'emploi 2019 (qui visait à déterminer les obstacles rencontrés par les personnes autochtones à la Banque), nous procéderons à d'autres examens en 2020, cette fois pour cerner ce qui dessert les autres groupes désignés ci-dessus. Ces examens porteront plus précisément sur les obstacles qui pourraient empêcher la diversité dans le bassin de talents ou miner la représentation au sein de la haute direction.

Pour connaître le détail de toutes nos initiatives visant à promouvoir l'équité et l'inclusion dans notre effectif, nous vous invitons à lire les pages qui suivent.

POINTS SAILLANTS

[Lancement de notre vision de l'inclusion](#)

Notre nouvelle vision de l'inclusion englobe toutes les régions et tous les membres de notre organisation. Elle s'aligne sur notre volonté de créer des milieux de travail sûrs et inclusifs.

[Les préjugés inconscients : formation sur la sensibilisation à l'inclusion](#)

La Banque Scotia a lancé en 2019 un module de formation obligatoire pour tout son personnel à l'échelle mondiale.

[Mise en œuvre du Guide des pratiques d'embauche inclusives](#)

Pour bâtir des équipes inclusives et hautement performantes, il faut d'abord passer en entrevue et embaucher des candidats de vastes bassins de talents pour les postes de tous les échelons.

[Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU](#)

La Banque Scotia a signé les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, dont le but est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le milieu de travail, le marché et la collectivité.

[Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI](#)

En 2019, la Banque Scotia a été la première banque canadienne à signer les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI établies par l'ONU.

[De meilleurs avantages pour le mieux-être](#)

En 2019, la Banque Scotia a bonifié son programme d'avantages au Canada en y ajoutant deux jours de congé personnel et un congé parental amélioré.

[Résultats de Pouls Scotia \(engagement des employés\)](#)

D'après ces résultats, 92 % des employés estiment que la Banque Scotia s'emploie à créer un milieu inclusif, ce qui est un moteur important de l'engagement du personnel.

L'inclusion nous rend plus forts

« La Banque Scotia, le slogan Pour l'avenir de tous exprime la volonté d'exercer un effet durable et positif au sein des collectivités où nous sommes présents. Œuvrer pour l'avenir de tous, c'est créer des occasions et concrétiser les possibilités, un BanquierScotia à la fois, un client à la fois et un milieu à la fois. »

– Première vice-présidente,
Communications mondiales
et Initiatives sociales

La Banque Scotia compte parmi les chefs de file du secteur bancaire dans les Amériques.

Dans l'esprit de sa mission d'entreprise, elle agit pour l'avenir de tous^{MC}.

Au 31 octobre 2019, l'effectif de la Banque Scotia comptait quelque 100 000 employés et les actifs s'élevaient à plus de 1 000 milliards de dollars. Les actions de la Banque Scotia sont cotées en bourse à Toronto (TSX : BNS) et à New York (NYSE : BNS). Pour en savoir davantage, veuillez consulter le scotiabank.com.

Pour l'avenir de tous est la nouvelle expression de la grande mission de la Banque Scotia. L'objectif de cette vision rassembleuse est d'unir et d'inspirer les employés, tout en soulignant les retombées que nous créons pour nos clients, nos collectivités, la Banque et nos actionnaires partout dans le monde. En agissant pour l'avenir de tous, la Banque Scotia maintient son engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion et est fière d'ouvrir ses portes à des employés et une clientèle de toutes opinions, expériences et identités. C'est pourquoi nous avons choisi les mots « de tous » dans notre énoncé de mission : ils reflètent cet engagement, qui est au cœur même de la Banque Scotia.

Nous sommes une entreprise mondiale et nous partageons et véhiculons les mêmes valeurs partout dans le monde. Nous sommes respectueux, responsables et passionnés, et l'intégrité est notre valeur cardinale. En créant un environnement propice à l'épanouissement et au perfectionnement et en recrutant les meilleurs talents, nous soutenons l'avenir de tous et bâtissons un lieu de travail où chaque employé sent qu'il peut réaliser son plein potentiel.

L'inclusion nous rend plus forts

LES BASES DE L'INCLUSION

Dans toute notre organisation, nous nous appuyons sur des bases communes pour favoriser l'inclusion, tout en nous adaptant au contexte et aux besoins de chaque région.



BÂTIR UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT

Nous nous efforçons de créer une culture inclusive qui permet à tous les employés de réaliser leur plein potentiel, qui leur garantit le respect auquel ils ont droit et qui célèbre les différences et les similarités. Nous aidons nos employés à réaliser leur plein potentiel en utilisant à l'échelle de la Banque des pratiques dénuées de préjugées et des valeurs inclusives.

Remettre nos préjugés en question

Nous avons, tous autant que nous sommes, des préjugés inconscients bien ancrés qui nous influencent au jour le jour. Mais en tant que BanquiersScotia, nous nous efforçons de les reconnaître et de les désamorcer afin de prendre de meilleures décisions et de créer un milieu de travail plus sain.

Défendre l'inclusion en tout temps

La Banque Scotia soutient activement les groupes de ressources pour les employés (GRE), des initiatives de terrain qui favorisent la diversité et l'inclusion. Diverses identités de genre, tranches d'âge, capacités, orientations sexuelles et origines ethniques y sont représentées, au même titre que les vétérans et les alliés. Ces initiatives sont une façon pour nous tous de promouvoir l'inclusion.

ATTIRER LES MEILLEURS

Nous nous engageons à traiter tous les employés et candidats de manière juste et équitable. En créant des équipes de direction diversifiées et en maintenant un bassin de talents tout aussi diversifié, nous contribuons à la croissance individuelle et optimisons notre potentiel de rendement collectif.

Promouvoir des pratiques d'embauche inclusives

Les pratiques de recrutement inclusives nous permettent de former des équipes hautement efficaces et de puiser les meilleurs candidats dans un bassin des plus diversifiés comprenant notamment des femmes, des personnes d'origines diverses, des Autochtones, des personnes handicapées, des vétérans et des membres des communautés LGBT+.

Former les leaders de demain

Nos programmes de motivation, de formation et de perfectionnement incitent à l'apprentissage et à l'enrichissement, et aident la Banque à se constituer un bassin de leaders diversifié. En mentorant des BanquiersScotia de tous les horizons, nous contribuons à la formation des leaders de demain.

PRIX

Indice d'égalité des sexes (Bloomberg)



Workplace Benefits Award 2019, [catégorie « Diversité »](#) (Benefits Canada)

Meilleures entreprises du Canada (LinkedIn)

100 meilleurs employeurs au Canada 2019 – meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto – [Banque Tangerine](#)

100 entreprises les plus diversifiées et inclusives au monde, no 20 (indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv, anciennement Thomson Reuters) **REFINITIV**

Employeurs les plus attrayants au Canada (Universum)

[Meilleurs lieux de travail](#) dans les services financiers et l'assurance 2019 (Great Place to Work)

50 milieux de travail les plus novateurs (Prix Elevated)

25 meilleurs employeurs au monde 2019, no 20 (Great Place to Work)



Leadership et consultation

L'inclusion est essentielle à la réussite à long terme de notre Banque. C'est pourquoi nous nous appliquons à renforcer les pratiques inclusives dans notre organisation, à commencer par les plus hauts échelons. En montrant l'exemple à l'interne et en s'efforçant de comprendre et de prendre en compte les besoins de nos employés dans toute leur diversité, nos dirigeants créent une culture qui favorise l'atteinte du plein potentiel, où chacun peut être soi-même, dans le respect des différences et des ressemblances.

CONSEIL SUR L'INCLUSION

L'inclusion et l'équité en matière d'emploi, nous en faisons notre affaire dans toute notre organisation, partout dans le monde. Et c'est d'autant plus important dans les hautes sphères de la Banque. Notre cadre de gouvernance établit d'ailleurs des responsabilités claires et des mesures à ce sujet.

Notre conseil sur l'inclusion est formé de hauts dirigeants qui représentent les principales unités fonctionnelles de la Banque. En 2019, il s'est réuni sept fois, sous la présidence de notre président et chef de la direction Brian Porter, pour faire progresser le dossier à l'échelle mondiale. Pour ce faire, il s'est consacré à améliorer la représentation des femmes aux postes de direction ainsi que des groupes sous-représentés dans toute la Banque, mettant au point une [vision de l'inclusion](#) adaptée à toutes les régions et à tous les employés de l'organisation. Il a en outre veillé à ce que nous maintenions partout des lieux de travail sûrs et inclusifs.

Grâce au conseil, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à adhérer à la fois aux Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI et aux Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU. Le conseil a aussi joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de pratiques d'embauche inclusives et la mise en place d'un système de suivi à cet égard. C'est aussi sur la recommandation du conseil qu'en 2019, la Banque a commencé à donner à ses employés une formation obligatoire sur les préjugés inconscients.

Et pour la suite? Le conseil continuera de faire progresser l'inclusion à la Banque. Il prévoit, en 2020, une nouvelle version du sondage canadien Équité en matière d'emploi et diversité favorisant l'auto-identification, et s'est engagé à implanter le Sondage sur la diversité des employés hors du Canada en 2021.

Leadership et consultation

AUTRES CONSEILS ET COMITÉS AXÉS SUR L'INCLUSION

Comme nous voulons ancrer l'inclusion dans nos activités à l'échelle mondiale, plusieurs unités fonctionnelles et de gouvernance sont tenues de suivre les objectifs et les initiatives d'équité en matière d'emploi et d'en rendre compte.

CONSEIL SUR L'INCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> • S'occupe collectivement des objectifs panorganisationnels en matière de diversité; se concentre sur les initiatives et programmes des unités fonctionnelles favorisant une représentation diversifiée • Veille en priorité au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement des employés issus de groupes sous-représentés • Surveille la réduction des écarts en matière de représentation
CONSEIL DES OPÉRATIONS INTERNATIONALES SUR L'INCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> • Fait progresser les objectifs de l'entreprise en matière de diversité, notamment la représentation des femmes aux postes de direction et la diversification du bassin de talents • Favorise la bonne exécution de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion en fonction de la culture de chaque pays • Surveille les progrès et les changements à l'aide de mesures établies
COMITÉ DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DES SBMM	<ul style="list-style-type: none"> • Prône une culture d'inclusion par le recrutement, la rétention et la nomination à des postes supérieurs d'un bassin diversifié de personnes hautement efficaces, et en faisant en sorte que les portes du succès soient ouvertes à tous • Favorise une représentation hétérogène à tous les échelons • Met au point le programme Élévation pour les femmes au poste de directrice générale adjointe
PARTENAIRES RH DU RÉSEAU CANADIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Arriment les plans d'équité en matière d'emploi aux priorités d'entreprise et à la planification de l'effectif • Favorisent le respect des exigences locales de conformité aux lois et à la réglementation en matière de RH
DIVERSITÉ ET INCLUSION / RH MONDIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Veillent à ce que la stratégie, les politiques et les pratiques de la Banque Scotia favorisent la diversité et l'inclusion dans le lieu de travail • Forment et sensibilisent les employés à propos de l'environnement de travail inclusif; font connaître les besoins des groupes de diversité visés par l'équité en matière d'emploi (Autochtones, personnes handicapées, minorités visibles, femmes, membres des communautés LGBT+ et vétérans) • Mènent des analyses de l'effectif, produisent des rapports sur l'équité en matière d'emploi, et facilitent un dialogue avec un grand éventail d'intervenants de la Banque sur le perfectionnement et le maintien en poste des employés, le tout pour nourrir une culture d'inclusion au sein de la Banque Scotia

En 2015, la Banque Scotia a créé le Bureau de la diversité et de l'inclusion au sein des Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM), une première parmi les banques canadiennes. Le Bureau est chapeauté par un comité directeur mondial formé des cadres les plus haut placés des SBMM. Depuis sa création, il a élargi ses activités et comprend maintenant les États-Unis, l'Amérique latine, l'Europe et l'Asie, chaque région ayant son propre comité directeur et ses propres champions du changement. Diverses unités fonctionnelles (TI, Finances, Gestion du risque global) possèdent également leur propre comité pour que leurs dirigeants puissent voir à la diversité et à l'inclusion.

La Banque Scotia est reconnue depuis longtemps pour ses solides pratiques de gouvernance, qui l'aident à former un milieu plus inclusif. Depuis l'établissement, en 2013, de sa politique sur la diversité du conseil d'administration, la proportion de femmes siégeant au conseil est passée de 28 % à 38 %. Et pour promouvoir la prise de décisions non discriminatoires, nous avons été la première banque au Canada à rendre publique l'analyse de l'écart salarial entre les sexes pour ses employés au Canada.

Leadership et consultation

CANAUX DE COMMUNICATION ET DE RÉTROACTION DES EMPLOYÉS

Nous disposons de deux plateformes internes de collaboration et de participation en ligne (Scotiabank Live et Workplace). Les employés peuvent y trouver et y faire circuler de l'information, des idées et du soutien. Du contenu axé sur l'inclusion est publié aux deux endroits, et les membres de nos groupes de ressources pour les employés (GRE) peuvent s'en servir pour communiquer entre eux. À l'heure actuelle, plus de 95 000 employés ont été invités à utiliser ces plateformes, et le taux de participation est de plus de 40 %.



En 2019, nous avons lancé un programme d'engagement des employés plus flexible, appelé Pouls Scotia, pour transformer notre façon de recueillir les commentaires et d'y répondre. Le sondage Pouls

Scotia, mené deux fois l'an, est totalement volontaire et confidentiel. Le groupe chargé de superviser le programme s'occupe de sérier et de résoudre les problèmes qui nuisent à l'expérience de travail à l'échelle de la Banque. Pour ce faire, il analyse le ressenti des employés, recommande des mesures au personnel et aux supérieurs, et les accompagne dans l'exécution. Un autre sous-comité a par ailleurs été formé pour explorer et définir nos valeurs et nous aider à les actualiser.

Notre note d'engagement des employés est passée de 79 % en 2018 à 81 % en 2019, avec des chiffres équilibrés entre les hommes et les femmes. Nous devons ce bon résultat à la confiance qu'ont les employés en la capacité de leurs dirigeants à prendre des décisions judicieuses et à créer une vision inspirante, axée à la fois sur le client, des objectifs de rendement clairs, la responsabilité sociale et l'inclusion. Pas moins de 92 % des employés estiment que la Banque Scotia s'emploie à créer un milieu inclusif, ce qui est un moteur important de mobilisation dans toute la Banque.

Notre programme « Le pouls pour les employés » s'est également poursuivi auprès des équipes de première ligne de nos succursales et centres de contact. À ne pas confondre avec Pouls Scotia (le programme d'engagement des employés décrit précédemment), ce programme aide la haute direction à mieux connaître les points forts et les failles de l'expérience client en passant par le prisme des employés qui sont les plus près de l'action.

En 2019, la rétroaction de ces employés a donné lieu à des améliorations de nos processus, systèmes, outils et programmes de formation. C'est une façon pour nous d'aller chercher activement les commentaires de nos employés et d'y donner suite. Les réponses du Pouls pour les employés sont entièrement confidentielles.

AUTO-IDENTIFICATION VOLONTAIRE

Les employés de la Banque Scotia disposent de plusieurs moyens pour faire connaître volontairement leur identité de genre, selon leur région et où ils en sont dans leur parcours. En février 2019, nous avons modifié certains aspects de notre portail des ressources humaines afin de favoriser l'inclusion relative à l'identité de genre à la Banque. Les employés du Canada peuvent désormais, à titre volontaire, y indiquer leur identité de genre et le pronom personnel de leur choix. De plus, tous les nouveaux employés peuvent remplir le sondage sur la diversité à leur arrivée, sondage que nous mettons par ailleurs de l'avant plusieurs fois par année dans des campagnes afin d'inciter les employés en poste à y répondre.

L'auto-identification est avantageuse pour les employés, puisque nous nous en servons pour obtenir des rétroactions précises et ainsi trouver des solutions aux obstacles nuisant à la représentation et à l'inclusion. Elle nous permet par ailleurs de recueillir de l'information précieuse, segmentée par groupes démographiques, sur les principaux problèmes relatifs aux ressources humaines.

POLITIQUE DE SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME AU TRAVAIL

Afin de fournir un environnement sain à nos employés, nous les encourageons à signaler tout problème qui se pose. Ils peuvent le faire de plusieurs façons :

- En faire part à un gestionnaire ou à un supérieur (avec la possibilité d'un recours hiérarchique).
- Communiquer avec un représentant des ressources humaines en ligne ou par téléphone.
- S'adresser au Bureau de l'ombudsman des employés, qui offre un accompagnement confidentiel pour les problèmes liés au travail aux employés qui hésitent à utiliser les modes de communication établis, qui cherchent un point de vue impartial pour trouver une solution ou qui ont besoin d'un médiateur pour une conversation délicate.

Politiques et pratiques d'inclusion

Notre parti pris en faveur de la diversité et de l'inclusion est soutenu par plusieurs politiques et pratiques à tous les échelons de la Banque. Nous sommes déterminés à traiter les employés et les candidats de façon juste et équitable, à développer des équipes de direction diversifiées, à maintenir un bassin de talents issus de la diversité dans l'ensemble de l'organisation, et à créer un milieu de travail inclusif qui préconise le rendement individuel, les objectifs personnels, la dignité et le respect de soi.

DROITS DE LA PERSONNE

En 2016, la [déclaration des droits de la personne](#) de la Banque Scotia a été adoptée par nos dirigeants les plus haut placés et signée par notre président et chef de la direction. Cette déclaration est en phase avec notre engagement à respecter les droits de la personne à titre d'employeur, de fournisseur de services financiers et de partenaire commercial. Nous la révisons et la mettons à jour sur une base régulière. D'ailleurs, dans le cadre d'un examen en 2019, nous avons remarqué que nous pourrions faire preuve d'une plus grande transparence quant à la façon dont nous considérons les droits des peuples autochtones dans nos contrôles diligents. Nous avons également constaté que nous pourrions nous montrer plus explicites en déclarant que nous connaissons et respectons ces droits dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Ces prises de conscience ont mené à la mise à jour de notre déclaration pour qu'elle traite plus explicitement de notre respect des droits de la personne et des peuples autochtones.

ÉQUITÉ SALARIALE

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de la prise de décisions exemptes de préjugés, nous analysons des données sur les genres et la rémunération. En 2019, nous avons réalisé un examen approfondi de nos activités au Canada dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne.

Poste ¹	Total median Remuneration ²
	Femmes par rapport aux hommes (%)
Vice-président ou premier vice-président	97
Cadre supérieur ou professionnel expérimenté	96
Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation	99

¹ Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à des programmes d'intéressement spécialisés.

² La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant).

Politiques et pratiques d'inclusion

Afin de comparer les données sur une base comparable, nous avons examiné la rémunération médiane totale selon le sexe pour un poste de même échelon au Canada. Comme le montre le tableau ci-dessus, il ressort de cette analyse un écart inférieur à 4 %, qui s'explique principalement par des différences en lien avec la démographie ou la nature du poste. Globalement, cette valeur est restée relativement stable d'année en année et s'est maintenue à 1 % au niveau débutant, le plus représenté au sein du personnel. Elle s'est légèrement améliorée pour ce qui est des postes de gestionnaires et de professionnels expérimentés, deuxième catégorie en importance à la Banque. Si la situation progresse pour certains postes, nous savons que nous devons en faire plus pour réduire le déséquilibre entre les employés et assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

Dans le cadre de notre évaluation annuelle, nous avons également examiné l'attribution des rajustements du salaire de base, les primes d'intéressement et l'évaluation du rendement individuel de 2019, pour les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, nous avons relevé une légère différence en faveur des femmes, sauf aux échelons de gestion, où la rémunération était un peu plus élevée chez les hommes en raison de leur plus grande représentation dans les domaines spécialisés ou techniques. Autant d'hommes que de femmes ont reçu une prime d'intéressement.

Nous continuons à outiller et à former nos gestionnaires pour favoriser la prise de décisions objectives, et à agir pour accélérer l'avancement des femmes vers des postes plus haut placés. Selon nous, l'amélioration de leur représentation aux échelons de direction sera déterminante pour gommer les différences. Nous savons que la parité est moins respectée dans certains secteurs de la Banque, et c'est pourquoi nous avons mis en place des programmes pour accroître la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation. En renforçant notre bassin de talents et en veillant à ce que les employés aient un accès égal aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante pour que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel.

RECRUTEURS, DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

Afin d'attirer la crème des candidats issus d'un bassin le plus diversifié possible, nous avons mis sur pied différentes initiatives de recrutement visant à faire de la Banque Scotia un employeur intéressant pour quiconque s'identifie comme un membre de la diversité. Les changements dans nos méthodes de recrutement et de sélection ont donné lieu à une meilleure représentation dans quatre grands segments de talents : le numérique, les femmes à la direction, les jeunes (recrutés sur les campus) et la vente au détail. La Banque a reçu des prix pour chacun de ces segments, et ses programmes ciblés se sont déployés en ligne et sur les médias sociaux ainsi que par des contacts et des partenariats avec des communautés stratégiques et des campus.

Des partenariats établis en 2017 continuent de soutenir l'équipe Diversité de l'effectif dans toutes les étapes du processus d'embauche. Cette dernière gère aussi un fort bassin de candidats de premier choix, en plus d'effectuer des suivis continus avec le reste de l'équipe du recrutement pour pourvoir les postes. Les initiatives qui font intervenir les groupes de ressources pour les employés (GRE) et d'autres réseaux de diversité se sont avérées efficaces pour faire connaître les offres d'emploi et encourager les employés issus de la diversité à postuler ou à recommander des candidats dans leurs réseaux. Toutes les offres sont affichées sur les sites de carrières internes et externes, et les annonces de poste à combler sont affichées à l'interne pendant au moins six jours.

GUIDE DES PRATIQUES D'EMBAUCHE

Sous l'égide du conseil sur l'inclusion, un nouveau Guide des pratiques d'embauche inclusives a vu le jour en juin 2019. Rédigé avec l'apport des unités fonctionnelles, des RH et des employés (par leur rétroaction), le guide s'aligne sur les objectifs des RH mondiales et invoque explicitement la politique visant la non-discrimination de la Banque Scotia.

Le nouveau guide assure une expérience d'embauche plus balisée et inclusive pour les employés, tandis que les recruteurs et les responsables de la dotation y trouvent un meilleur résumé des pratiques exemplaires pour garantir un recrutement inclusif, notamment :

- afficher tous les nouveaux postes et les postes à pourvoir;
- présélectionner des talents polyvalents issus de la diversité;
- rassembler une équipe diversifiée pour mener les entrevues;
- recevoir en entrevue au moins un candidat de chaque genre;
- poser des questions exemptes de préjugés.

Politiques et pratiques d'inclusion

MIEUX-ÊTRE, ABSENCES ET CONGÉS VOLONTAIRES

En 2019, notre couverture de 3 000 \$ par année pour la santé mentale a été élargie pour couvrir les services de conseillers cliniciens, de thérapeutes familiaux, de thérapie cognitivocomportementale par Internet, de conseillers conjugaux et de psychothérapeutes. Au titre de cette couverture, une nouvelle plateforme de thérapie cognitivocomportementale par Internet, remboursable et à prix réduit, a été lancée.

Autre nouveauté : la couverture pour des consultations externes, qui offre un soutien financier pour les frais non médicaux (transport, hébergement et repas) engagés lorsque le BanquierScotia ou une personne à charge admissible a besoin d'une prise en charge médicale à l'extérieur de la province ou du pays. Cette couverture vise particulièrement les employés en transition de genre. L'initiative a été récompensée d'un prix de diversité remis par [Benefits Canada](#) (qui souligne le travail des employeurs ayant pris des mesures relatives aux avantages sociaux ou aux régimes de retraite pour offrir un milieu plus inclusif).

Nous avons également élargi notre programme de soutien pour soins aux personnes âgées du Réseau Best Doctors, qui englobe maintenant les parents et les beaux-parents, et nous avons ajouté des options au compte mieux-être pour une offre plus intégrale : soins aux personnes âgées (programmes de repas, dépenses liées aux maisons de retraite et aux foyers de soin), soins aux enfants (garderie, couches, sièges d'auto, camps), dépenses d'assurances (vie optionnelle, maladies graves, habitation, automobile). Des améliorations ont aussi été apportées au congé parental, et deux journées personnelles ont été ajoutées (en vigueur le 1er janvier 2020) pour donner plus de flexibilité aux employés et mieux assurer leur bien-être et leur santé mentale.

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

La reconnaissance des employés fait partie intégrante de notre culture axée sur le rendement, moteur d'une expérience de travail positive à la Banque Scotia. Par notre programme général de reconnaissance intitulé Grande distinction, nous soulignons le travail des employés dont l'excellence est constante et qui personnifient les valeurs de l'organisation tout au long de l'exercice financier.

En 2019, 3 722 BanquiersScotia canadiens ont reçu un prix Grande distinction. De ce nombre, 29 % étaient issus de l'un de nos grands groupes de diversité (Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées, LGBT+ et



vétérans). Les groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient proportionnellement représentés parmi les gagnants.

IMMOBILIER – TRANSFORMATION DU CADRE DE TRAVAIL

Aujourd'hui, l'uniformisation du cadre de travail n'est plus de mise. La main-d'œuvre n'a jamais été aussi hétérogène, et le cadre de travail doit être assez flexible pour répondre aux besoins de tous. Nous avons donc mis au point trois modèles pour transformer l'espace de travail des employés

- Environnement de travail adapté aux activités : Ce modèle est fondé sur le principe qu'aucun employé n'a de poste de travail attribué. L'espace de travail, plus vaste, propose plutôt différentes aires où mener des activités ou des tâches précises, par exemple des espaces d'apprentissage, de concentration, de collaboration et de discussion.
- Activity Based Agile (ABA) : Adapté du modèle précédent, cet environnement est conçu pour les équipes par projet qui travaillent selon la méthode agile.

Inclusive Policies and Practices

Les équipes peuvent partager les locaux tout en profitant si elles le souhaitent des avantages de l'environnement adapté aux activités.

- Village : Conçu pour nos conseillers, Service clientèle, ce modèle procure une meilleure expérience aux BanquiersScotia en leur proposant différents choix compatibles avec leur méthode de travail.

En 2019, plus de 5 000 BanquiersScotia ont déménagé dans des environnements novateurs plus flexibles et propices à l'efficacité et à la collaboration. Ces espaces sont équipés de postes de travail ajustables en hauteur, de moniteurs et de chaises ergonomiques qui répondent à la plupart des besoins physiques. Notre campus du centre-ville de Toronto est en outre doté d'une connexion Wi-Fi haute vitesse et de la technologie de téléphone logiciel. En tout temps, les employés peuvent donc travailler de n'importe où sur le campus.

La Banque Scotia s'évertue à offrir un lieu de travail accessible et inclusif en faisant tomber les barrières, en faisant participer ses employés et en veillant à ce que chacun soit en mesure de donner le meilleur de lui-même. Tous les cadres de travail sont donc assortis de politiques d'inclusion tenant compte des besoins dans toute leur diversité. Nous avons présenté à nos employés de nouvelles lignes directrices pour les aider à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles, familiales et autres. Nous avons aussi continué à offrir formation et accompagnement pour les aider à s'adapter.

Ces nouveaux environnements sont très bien reçus; 82 % des employés qui y travaillent estiment que leur productivité est semblable ou meilleure qu'avant, et 87 % affirment qu'ils ne voudraient pas revenir à l'ancienne formule.

Faciles à modifier avec l'évolution des besoins, les environnements de travail s'adapteront à tout ce que peut nous réserver l'avenir, qu'il s'agisse de nouveaux modèles de travail, de l'expansion de l'effectif ou d'une crise mondiale. Nous ferons rapidement les adaptations nécessaires dans nos espaces flexibles pour préserver la santé et la sécurité de notre personnel.

POLITIQUES ET PRATIQUES DES RH

La Banque Scotia réévalue régulièrement ses politiques et pratiques de RH afin de repérer et d'éliminer tout obstacle involontaire au bien-être des membres des groupes désignés. Elle établit des politiques et des pratiques positives auxquelles sont intégrées, au besoin, des mesures d'adaptation raisonnables. Ces réévaluations sont en phase avec l'objectif de la Banque voulant qu'au Canada, les membres des groupes désignés soient représentés à tous les échelons de l'organisation dans les mêmes proportions que dans l'ensemble du marché du travail. En 2019, les changements suivants ont été apportés aux politiques et pratiques au Canada :

- Ajout des congés pour les pratiques autochtones traditionnelles aux politiques d'absence autorisée.
- Augmentation des revenus des employés dans le cadre de la politique Invalidité de courte durée.
- Congé payé pour la cérémonie de citoyenneté de l'employé.
- Ajout d'une auto-évaluation donnant accès à des ressources ergonomiques.
- Ajout de matériel exhaustif à la Politique sur la gestion du rendement et du perfectionnement pour aider les employés à établir leurs objectifs annuels.
- Lancement des Lignes directrices sur la transition de genre en milieu de travail.

Engagement, formation et perfectionnement

Nous sommes conscients que les démarches en matière d'inclusion n'aboutissent à rien si les employés ne croient pas à la valeur de l'inclusion et à son importance pour la réussite à long terme. C'est pourquoi nous encourageons ceux-ci à apprendre, à s'épanouir et à cheminer avec nous vers l'inclusion.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

La Banque Scotia a investi 78,1 millions de dollars mondialement dans la formation et le perfectionnement de ses employés en 2019. Il s'agit d'une augmentation, par rapport à 2018, qui montre notre engagement à l'égard du perfectionnement de notre personnel toujours plus nombreux. Les BanquiersScotia ont pris part l'an dernier à plus de 2,6 millions de cours offerts par les différents canaux et plateformes de la Banque.

Notre cycle de rendement et de perfectionnement annuel joue un rôle essentiel dans le soutien des employés. Il leur permet de se fixer des objectifs de rendement et de perfectionnement harmonisés, puis de suivre et de constater leurs progrès. De plus, il définit un cadre d'évaluation uniforme qui aide les gestionnaires à bien remarquer l'excellence et à récompenser les employés en conséquence. En 2019, 95 % de l'effectif admissible mondial a fait l'objet d'une évaluation du rendement et du perfectionnement.

FORMATION OFFICIELLE ET INFORMELLE

À la Banque Scotia, la formation continue favorise la création, le soutien et le renforcement d'une culture inclusive. Les BanquiersScotia acquièrent les connaissances nécessaires pour mieux comprendre les besoins, les points de vue et les droits d'autrui en participant à des programmes de formation sur l'amélioration des relations interculturelles, la compréhension de la diversité en milieu de travail et le leadership inclusif.

Chaque employé peut suivre des formations officielles et informelles traitant de divers sujets : leadership, communication, service à la clientèle, affaires et compétences techniques, et conformité à la réglementation. Les cours officiels sont offerts en classe ou sur une plateforme virtuelle (avec un formateur), ou encore à partir d'une bibliothèque constituée de milliers de cours en ligne, de vidéos, de livres et de documents de référence. Les programmes de formation axés sur les politiques de la Banque Scotia reflètent clairement notre niveau d'engagement en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et l'inclusion. Tous les employés sont tenus de lire et de respecter le Code d'éthique de la Banque Scotia ainsi que de suivre la formation annuelle sur l'intégrité et l'éthique. Au Canada, tous les nouveaux employés sont tenus de suivre trois cours sur l'application de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario : « L'accessibilité à la Banque Scotia », « L'accessibilité à la Banque Scotia pour les clients » et « Sécurité et inclusion en milieu de travail ».

Engagement, Education and Development

Les initiatives de formation suivantes ont été mises en œuvre en 2019 :

- Tous les employés ont dû suivre le module en ligne intitulé « Les préjugés (in)conscients : accroître la sensibilisation à l'inclusion ». Aligné sur la culture d'inclusion de la Banque Scotia, ce cours aide les employés à reconnaître et à désamorcer les préjugés inconscients pour améliorer leur prise de décision et leurs relations professionnelles.
- Nous avons lancé à l'échelle mondiale le nouveau programme d'attestation Allié LGBT+, qui a été suivi sur une base volontaire par plus de 2 600 employés au Canada. C'est là un exemple de la volonté de plus en plus ferme de la Banque Scotia de se positionner activement comme alliée des communautés LGBT+ à la Banque Scotia.
- De nouvelles occasions d'apprentissage sont nées du lancement de LinkedIn Learning, dont le contenu amélioré et plus engageant s'est valu les éloges des employés. Plus de 30 programmes officiels liés à la diversité et à l'inclusion sont offerts à tous nos employés et à certains groupes ciblés des centres de contact, du service à la clientèle et de la vente, du recrutement et des gestionnaires.

La Banque Scotia réussit en outre à accroître l'étendue et la diversité de son bassin de leaders grâce à iLEAD, son programme de développement du leadership international. Offert en anglais, en français et en espagnol, iLEAD fournit des programmes de développement des compétences et des outils de perfectionnement à tous les employés.

Depuis sa création en 2017, la formation « Les préjugés inconscients » a été suivie par plus de 4 000 cadres et employés. Dans ce cours donné par un formateur, les participants étudient les effets des préjugés inconscients au quotidien et les moyens de les limiter ou de les freiner. Les conséquences de ces préjugés sur le recrutement sont quant à elles le sujet du cours « Chef d'équipe ayant fait ses preuves et suscitant le respect », qui s'adresse aux échelons supérieurs à partir des vice-présidents.

Des sondages remplis après les cours nous révèlent que les participants sont plus à l'aise d'appliquer leurs compétences en matière de diversité et d'inclusion au travail. Les employés sondés confirment d'ailleurs que l'inclusion se reflète au jour le jour dans les comportements à l'échelle de l'organisation – un fait qui contribue fortement à l'engagement des employés, au rendement et à l'accent sur le client.

D'autres ressources informelles d'apprentissage (Services documentaires de la Banque Scotia, évaluations et trousse de compétences, webinaires, dîners-conférences, discussions en ligne) sont proposées aux employés au quotidien. Ces ressources sont un complément aux formations officielles et témoignent du ferme engagement de la Banque Scotia à l'égard de la diversité et de l'inclusion.

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Les groupes de ressources pour les employés (GRE) sont des initiatives de terrain qui donnent une voix plus forte aux employés issus de la diversité. Ils sont une occasion pour tous et toutes d'apprendre et de grandir ensemble afin de faire avancer la Banque sur la voie de la diversité et de l'inclusion. Les GRE regroupent diverses identités de genre, origines ethniques, races, tranches d'âge, capacités et orientations sexuelles. Ils comprennent aussi les vétérans. L'année dernière, la Banque Scotia a appuyé 13 groupes de ressources officiels pour les employés et plus de 69 sections nationales et internationales, qui ont contribué à près de 30 campagnes sur l'inclusion dans toute la Banque.

Des échanges entre les groupes, leurs porte-parole, l'équipe élargie des RH et des représentants d'entreprises chefs de file sont organisés tout au long de l'année. On y discute perfectionnement et rétention des employés. L'information tirée de ces consultations sert ensuite à l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi.



JOURS DE L'INCLUSION EN 2019

À l'heure actuelle, les BanquiersScotia soulignent 10 journées et célébrations internationales de l'Organisation des Nations Unies. Celles-ci aident les employés à mieux comprendre autrui, à entamer un dialogue sur l'inclusion, à participer au mouvement et à contribuer à la création d'un milieu de travail inclusif.

L'inclusion des femmes

« igniTe! vise à donner aux femmes la chance de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles, ainsi qu'à attirer et maintenir en poste des femmes talentueuses, dans le domaine des technologies. En travaillant localement avec ces femmes et divers partenaires, nous nous positionnons dans le marché comme une entreprise qui soutient les femmes – employées, clientes et entrepreneures. »

– Première vice-présidente,
Intégration – LCBA et CSC

REPRÉSENTATION

Femmes	2018 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	57,5	52,0	56,3	50,3
Cadres supérieures (EEOG01)	37,5	27,6	37,5	27,6
Cadres intermédiaires (EEOG02)	45,6	39,4	46,3	39,4
Professionnelles (EEOG03)	49,1	40,0	48,5	39,6

Les femmes représentent 56,3 % de notre effectif global, et excèdent le taux de disponibilité sur le marché chez les cadres supérieures, les cadres intermédiaires et les professionnelles. Mais cela ne nous empêche pas de déployer des efforts pour augmenter la représentation à tous les échelons. Nous avons donc conçu et mis en place certaines initiatives afin de retirer les obstacles à la réussite des femmes.

L'inclusion des femmes est toujours l'une des grandes priorités pour le succès à long terme de la Banque. Nous avons intégré des objectifs en matière de représentation des genres à nos pratiques de recrutement et de promotion, et mis en place des stratégies pour les atteindre et les maintenir. C'est en se constituant un bassin de talents issus de la diversité et en favorisant le perfectionnement des femmes et leur accès à des postes de haute direction que nous formerons les équipes les plus efficaces et ferons progresser nos affaires.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE GENRE

Nous concrétisons l'inclusion de genre au moyen de diverses initiatives visant à bâtir un bassin de talents, notamment en établissant des objectifs inspirants pour les vice-présidents et les échelons supérieurs et en éliminant les préjugés dans les processus de recrutement et de promotion. Dans le cadre de cette stratégie, nous ciblons également les femmes les plus prometteuses parmi les postes de cadres supérieures et de premières directrices et leur offrons des occasions de perfectionnement en leadership afin de les fidéliser et de contribuer à leur avancement professionnel.

La Banque Scotia a signé des promesses d'engagement pour l'Accord Catalyst au Canada et la section canadienne de l'organisme The 30% Club, qui encouragent les entreprises à augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction. En date du 31 décembre 2019, au Canada, 38 % des sièges de notre conseil d'administration et 39 % des postes aux échelons supérieurs (à partir des vice-présidentes) sont occupés par des femmes.

L'inclusion des femmes

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES DE L'ONU

En 2019, la Banque Scotia est devenue signataire des [Principes d'autonomisation des femmes](#) de l'ONU, qui proposent des lignes directrices pour la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans les lieux de travail, sur le marché du travail et dans les collectivités. En y adhérant, la Banque s'est engagée publiquement, aux plus hauts échelons de l'organisation, à faire de l'égalité des genres une priorité en conformité avec les normes mondiales. L'application des sept principes nous assurera un milieu de travail aligné sur les meilleures pratiques établies, fera progresser nos programmes déjà en cours et favorisera une culture inclusive où les importantes contributions des femmes sont reconnues. Cet engagement concorde parfaitement avec notre stratégie et nos initiatives de gestion d'entreprise durable, lesquelles sont administrées par nos groupes de ressources pour les employés et [l'initiative Femmes de la Banque Scotia](#)^{MC}.



RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Notre nouveau Guide des pratiques d'embauche inclusives a eu un effet positif sur le recrutement du comité Women in Leadership en 2019. La représentation des femmes parmi les candidats présélectionnés s'en est trouvée plus équilibrée au fil des mois, tout comme l'embauche.

Notre filiale Tangerine a elle aussi mis en place des lignes directrices de recrutement en 2019 afin qu'un nombre équitable de candidates qualifiées soient considérées à chacun des postes et que chaque équipe d'entrevue compte au moins une femme. En sensibilisant les gestionnaires responsables de l'embauche à l'importance de présélectionner des personnes de tous les genres, Tangerine a obtenu un taux d'embauche paritaire aux postes de premier directeur.

Nous avons aussi continué de commanditer des événements axés sur le leadership éclairé afin de réfléchir aux moyens d'attirer et de garder les femmes les plus talentueuses à la Banque. L'une de ces conférences, intitulée L'art du leadership au féminin, a attiré à Toronto plus de 1 800 femmes de tête venues de partout au pays. La table ronde des dirigeantes était animée par notre PVP, Planification, analyse et optimisation. Nous avons aussi commandité et tenu à Vancouver le dîner-conférence Big Impact du Réseau des femmes exécutives, qui portait sur l'importance de l'inclusion des femmes dans les domaines à prédominance masculine. La Banque Scotia et Tangerine ont aussi été commanditaires Argent de WomenHack, ce qui les positionne tous deux comme des employeurs de choix pour les femmes dans le domaine des technologies.

Pour lancer des conversations empreintes de courage et d'authenticité et pour montrer la valeur que nous accordons à la voix de nos employées, nous avons mis en ligne, à l'interne comme à l'externe (banquescotia.com), plusieurs vidéos intitulées « Dites bonjour » où des BanquièresScotia racontent leur expérience de la culture inclusive de la Banque.

RÉSEAUX ET ENGAGEMENT DES FEMMES

Dans le monde, la Banque Scotia compte plus de 30 groupes de femmes, du comité Women in Leadership de l'Atlantique à la section asiatique du Gender Network. Ces programmes majeurs concourent à la stratégie mondiale de la banque en matière d'égalité des genres tout en l'adaptant au contexte local. Les présidentes de ces 30 groupes forment le conseil des femmes, qui se réunit virtuellement chaque trimestre pour se communiquer leurs pratiques exemplaires.

En 2019, le programme ignITe! Gender Diversity de la fonction Technologie de l'information et solutions a continué de faire connaître la Banque Scotia comme une destination-carrière intéressante pour les femmes dans le domaine des technologies en la promouvant et en formant les leaders de demain. ignITe! a en outre participé activement à plusieurs initiatives internationales de recrutement, ce qui a grandement contribué à l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité.

L'inclusion des femmes

RETOMBÉES DU PROGRAMME IGNITE! GENDER DIVERSITY DE LA BANQUE SCOTIA

25 %

des participantes au programme de mentorat ont été promues à un poste de vice-présidente depuis 2016

82 %

des anciennes participantes travaillent toujours au sein des TIS, ce qui indique que des programmes comme celui-ci sont un soutien pour les femmes dans le domaine

96 %

des anciennes participantes travaillent toujours à la Banque Scotia, tous services confondus, ce qui témoigne d'un bon taux de rétention général

146

femmes ont suivi le programme de mentorat ou le programme de perfectionnement Women of Influence

Par divers partenariats et programmes de perfectionnement internes, la Banque Scotia a observé une augmentation de la représentation des femmes dans les technologies. Au T4 2017, elles occupaient 26 % des échelons supérieurs (vice présidence et plus); en 2019, ce taux est passé à 33 %.

En mars 2019, notre filiale Tangerine a mis en place le groupe Women in Leadership (WiL) afin d'attirer l'attention sur la situation de la Banque en ce qui a trait à la parité, d'encourager la recherche de solutions là où les écarts sont les plus prononcés, et de fournir aux employées des outils et des ressources de qualité pour les aider à développer leur plein potentiel. Le groupe WiL s'est appuyé sur trois leviers pour remplir son mandat :

- les occasions de perfectionnement et d'avancement professionnel;
- la conscientisation et la culture de haut rendement;
- les tactiques de développement communautaire.

Tangerine a transposé ces leviers dans une série de programmes et d'événements axés sur l'inclusion, a eu recours à des plateformes en ligne et a collaboré avec des personnes clés à la Banque. Elle a en outre mené des recherches qui ont montré, par exemple, que les programmes de mentorat comme ignITe! (voir plus haut) constituaient la meilleure façon de stimuler la carrière des femmes. Tangerine a jeté les bases d'un tel programme en mettant au point un projet-pilote de mentorat « libre-service » s'échelonnant sur six mois afin de sonder l'intérêt et de favoriser le perfectionnement professionnel des femmes. Cette initiative mettait en relation des hautes dirigeantes avec des mentorées potentielles en fonction des objectifs de carrière, des compétences et de l'échelon de ces dernières.

Le programme d'accompagnement pour les nouveaux parents offre du mentorat personnalisé aux employés nouvellement parents ou sur le point de le devenir. Ceux-ci sont jumelés à un parent plus expérimenté qui travaille au sein des Services bancaires et marchés mondiaux. Les mentorés ont accès à une plateforme depuis laquelle obtenir des conseils confidentiels, de leur départ en congé parental à leur retour au travail. Plus de 20 jumelages ont été faits, et le taux de fidélisation des nouveaux parents approche le 100 %. Les retombées s'enchaînent depuis le début du programme en 2016



L'inclusion des femmes

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Les partenariats communautaires sont une façon pour la Banque Scotia de rehausser sa réputation à l'externe, d'échanger des pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion avec des organisations qui partagent sa vision et de promouvoir l'égalité des genres dans la société en général. La Banque Scotia a établi des relations et des partenariats solides avec Women of Influence, le Réseau des femmes exécutives, The Art of Leadership for Women, le Women's Forum for the Economy and Society, Women in Capital Markets (WCM), LGBT in Capital Markets, Women United, Dress For Success, 100 Women in Finance, Catalyst Canada, #movethedial, Canada en programmation et Fillactive.

Le site Web du Women of Influence a proposé en 2019 cinq articles numériques mettant de l'avant des employées de la Banque Scotia, notamment des femmes autochtones et de minorités visibles qui occupent des postes de direction. Ces articles cadrent avec notre vision de l'inclusion et notre stratégie de recrutement en montrant les occasions d'avancement professionnel et d'inclusion que nous offrons aux femmes. Nous avons aussi organisé des événements pour le Women of Influence à Calgary et à Toronto, dont le dernier à notre Usine numérique, c'est-à-dire le bureau chargé de la transformation numérique des opérations bancaires. Ont participé à cet événement à guichet fermé la première vice-présidente, Innovation et perspectives d'application de la Banque Scotia ainsi qu'Elaine Kunda, fondatrice et associée directrice de Disruption Ventures et partenaire de l'initiative Femmes de la Banque ScotiaMC.

Nous continuons de favoriser l'inclusion des femmes et des filles par notre partenariat avec Canada en programmation. Grâce à notre investissement dans le programme pour les filles qui veulent apprendre la programmation, les jeunes s'identifiant en tant que fille, transgenres ou non binaires de 3 à 12 ans apprennent à voir la technologie comme un moyen d'expression. Ce programme outille la prochaine génération de créatrices pour lui ouvrir toutes les voies du monde numérique.



S'achève aussi la deuxième année d'un engagement de 1 000 000 \$ sur cinq ans versés à Fillactive, un organisme qui aide les adolescentes à découvrir le plaisir et les bienfaits de l'activité physique. Offert en partenariat avec les écoles et les collectivités locales, le programme principal comprend des courses de 5 et 10 km pour les adolescentes dans plusieurs villes de l'Ontario et du Québec. En 2019, plus de 11 700 filles de 280 écoles ont participé aux Célébrations Fillactive. Plus de 30 BanquiersScotia étaient présents pour aider les adolescentes à célébrer leur réussite en leur remettant des médailles au fil d'arrivée.

L'inclusion des minorités visibles

REPRÉSENTATION

Minorités visibles	2018 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	24,1	30,5	23,8	29,8
Cadres supérieurs (EEOG01)	18,8	11,5	19,9	11,5
Cadres intermédiaires (EEOG02)	29,8	17,6	28,1	17,6
Professionnels (EEOG03)	27,3	35,5	25,6	35,3

L'inclusion des minorités visibles nous permet de mieux représenter nos collectivités et répondre aux besoins de nos clients, ce qui constitue le pilier de notre plan stratégique à long terme. Grâce à notre perspective internationale, nous comprenons les besoins de la population canadienne dans toute sa diversité, car nous saisissons mieux les marchés internationaux et les différences culturelles.

En 2019, le taux de représentation des minorités visibles parmi les cadres supérieurs a augmenté légèrement, et les personnes qui s'identifiaient comme membre d'une minorité visible ont été promues à un taux dépassant sensiblement celui de leur représentation. Ces chiffres encourageants sont toutefois neutralisés par une baisse de la représentation des minorités visibles dans l'ensemble de la Banque. Nous allons donc entreprendre un examen des systèmes d'emploi en 2020 afin de cerner les obstacles auxquels pourraient se heurter les membres des minorités visibles à tous les échelons de notre organisation.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Nous poursuivons notre travail pour aider les personnes issues de la diversité ou formées à l'international à se préparer à occuper un emploi au Canada.

En 2019, nous nous sommes associés officiellement à l'Institut pour la citoyenneté canadienne afin de soutenir des programmes et des projets qui favorisent l'inclusion, créent des occasions d'échange et encouragent la participation citoyenne. Nous sommes également le plus important employeur canadien à avoir modifié en 2019 sa politique Congé de maladie et congé personnel pour y inclure un congé payé afin que les employés puissent assister à leur cérémonie de citoyenneté.

L'inclusion des minorités visibles

Dans le cadre du programme Ryerson Career Builder, des étudiants issus de groupes en quête d'équité sont jumelés à un mentor de la Banque Scotia durant leur transition entre le milieu universitaire et le marché du travail. En 2019, le programme a bénéficié du soutien de différents groupes de la Banque Scotia : l'organisation hispanophone pour le leadership et l'avancement (HOLA), le China Banking Forum, l'Alliance sud-asiatique, le Réseau antillais, le Réseau d'employés noirs, le GRE Fierté et l'équipe de recrutement sur les campus. Cette initiative, qui s'inscrit dans notre stratégie pour la diversité et l'inclusion, nous aide à attirer les meilleurs talents et à former les leaders de demain, tout en encourageant les mentors de la Banque Scotia à promouvoir activement l'inclusion tout au long de l'année.

L'automne dernier, la Banque Scotia est devenue commanditaire Argent d'Ascend Canada, un organisme bénévole à but non lucratif qui cherche à cultiver et à promouvoir les talents d'origines panasiatiques en s'associant à différentes organisations canadiennes. Notre partenariat avec Ascend nous a permis de miser sur les réseaux de l'organisme pour faire croître nos affaires; de stimuler l'acquisition, le perfectionnement et la rétention de talents à l'aide de ces mêmes réseaux et des programmes de leadership d'Ascend qui sont pertinents sur le plan culturel; et de faire profiter nos GRE des programmes, des réseaux et des pratiques exemplaires d'Ascend. De plus,

notre statut de commanditaire Argent permet à tous les BanquiersScotia de devenir membres d'Ascend Canada gratuitement.

À l'occasion du Nouvel An chinois, le China Banking Forum (l'un de nos GRE) a organisé une fête culturelle au Scotiabank Centre, au centre-ville de Toronto. Tous les employés de la Banque y ont été invités par le biais de notre plateforme interne : une belle façon de tous se réunir, qui que nous soyons, pour célébrer ensemble le premier jour du calendrier lunaire chinois.

Pour sa part, notre filiale Tangerine poursuit son partenariat avec ACCESS Employment pour aider les personnes de toutes origines qui veulent intégrer le marché de l'emploi canadien mais qui ont de la difficulté à le faire. Les employés de Tangerine ont donné bénévolement plus de 1 000 heures à ACCESS Employment en 2019, menant des entrevues éclair et des conversations sur l'emploi, et offrant du soutien pour les entrevues et la rédaction de C.V. Tangerine a d'ailleurs un historique positif d'embauche de candidats d'ACCESS Employment.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

Le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia a officiellement été formé pendant le Mois de l'histoire des Noirs 2019. Tout au long du mois, le groupe a diffusé sur les canaux sociaux internes de la Banque des contenus à propos de cet événement, ce qui a donné lieu à plusieurs conversations pour favoriser l'inclusion des employés noirs à la Banque. Le site Web du Women of Influence a publié, en février 2019, un article sur les deux cofondatrices du groupe.

En 2019, plusieurs membres du Réseau d'employés noirs et du Réseau antillais ont participé à des tables rondes organisées par IMANI, un programme de mentorat en milieu éducatif qui s'adresse aux jeunes Noirs du secteur East Scarborough. Ces événements ont mis en lumière les expériences de professionnels noirs œuvrant dans des domaines où il y avait traditionnellement une faible proportion d'employés noirs. Les étudiants ayant participé au programme ont affirmé sans l'ombre d'un doute que le fait d'être exposés à des modèles représentatifs et positifs les avait aidés à visualiser leur propre réussite professionnelle. Lors du lancement du Réseau d'employés noirs, qui a eu lieu dans le cadre des célébrations du Mois de l'histoire des Noirs à la Banque, les membres d'IMANI sont venus parler de leur expérience.



Inclusion of Visible Minorities



L'Alliance sud-asiatique de la Banque Scotia a par ailleurs organisé un événement pour favoriser l'inclusion de l'islam. Y ont été abordés les thèmes de l'islamophobie et des mesures pouvant favoriser l'inclusion dans les milieux de travail. Tenu au centre-ville de Toronto, l'événement a été diffusé partout au Canada.

SERVICES MULTICULTURELS

L'un des principaux buts de la division des Services multiculturels de la Banque Scotia est d'étudier les besoins bancaires des groupes multiculturels du pays pour déterminer comment nous pouvons mieux les servir en leur offrant des produits et services adaptés, comme le Programme BonDébut. En 2019, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives pour améliorer l'intégration et l'expérience de nos clients nouvellement arrivés au Canada. Nous avons ouvert notre Programme CPG pour étudiants étrangers aux Pakistanais souhaitant venir étudier ici; lancé un compte bancaire sans frais mensuels pendant un an pour les nouveaux résidents permanents et les travailleurs étrangers; créé une présentation sur la littératie financière afin d'aider nos conseillers financiers et nos conseillers en services bancaires à expliquer aux nouveaux arrivants et aux étudiants comment fonctionnent les services bancaires au Canada et comment gérer leurs finances; et offert un séminaire

aux nouveaux arrivants sur les prêts hypothécaires et les tendances en matière de logement.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En établissant différents partenariats et programmes axés sur l'avancement social des minorités visibles, la Banque Scotia renforce son engagement à offrir un lieu de travail où règnent l'inclusion et la diversité.

En 2019, la Banque a continué d'appuyer le programme national d'intégration proactive des immigrants Canada InfoNet (anciennement CanPrep), offert par JVS Toronto en collaboration avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Ce programme offre des services d'orientation professionnelle et de préparation à l'emploi à des immigrants qui ont décroché un visa, mais qui ne sont pas encore arrivés en sol canadien. Ces derniers reçoivent également des conseils au moment opportun pour faciliter leur intégration sur le marché du travail et dans la société canadienne. Par exemple, en 2019, Canada Infonet a tenu une foire d'emploi virtuelle à laquelle ont participé plus de 1 000 personnes à la recherche d'un emploi. Des employés de la Banque Scotia ont agi comme mentors en ligne et animé des webinaires interactifs destinés à un effectif potentiel d'immigrants de partout dans le monde. Ce partenariat témoigne de l'engagement de la Banque Scotia à créer une culture inclusive tant pour ses futurs employés que pour ses futurs clients. L'un des webinaires de cette année, qui portait sur la littératie financière et s'adressait aux nouveaux arrivants, mettait en valeur le programme BonDébut de la Banque Scotia.

En 2019, la Banque Scotia s'est engagée à soutenir sur plusieurs années le programme Passeport pour la réussite afin d'offrir aux jeunes immigrants et nouveaux arrivants les ressources, occasions et conseils dont ils ont besoin pour réaliser pleinement leur potentiel. Les fonds sont destinés à ces jeunes, pour qui il n'est pas toujours facile d'apprendre, de développer son identité et de devenir adulte dans un contexte où tout est nouveau : école, pays, société et langue.

Chaque année, les dons de la Banque Scotia aident, ici et à l'étranger, les élèves du collège George Brown. Grâce à ces dons, les élèves acquièrent des compétences et de l'expérience concrète tout en plongeant dans diverses cultures. Depuis le début de notre partenariat avec le collège en janvier 2013, plus de 500 prix ont été remis aux élèves méritants.

L'inclusion des Autochtones

« La Banque Scotia se doit de comprendre les caractéristiques de chaque communauté et entreprise autochtone parmi ses clients. Pour y arriver, il est indispensable de fonctionner en partenariat. Nous avons donc pour principe d'apprendre à connaître la vision de chacune des communautés pour les générations futures, et de créer des solutions bancaires et financières répondant spécialement à leurs besoins. Cette écoute est ancrée dans une compréhension des entraves historiques et systémiques ainsi que des contraintes réglementaires et législatives des Autochtones. Nous voulons faire partenariat avec les communautés et les entreprises pour les aider à se développer durablement, conscients qu'il y a toujours plus à faire pour nouer des relations concrètes et solides. »

– Premier directeur national,
Services financiers aux
autochtones

REPRÉSENTATION

Autochtones	2018 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	0,9	2,3	0,9	2,3
Cadres supérieurs (EEOG01)	0,2	3,2	0,0	3,2
Cadres intermédiaires (EEOG02)	0,8	2,7	0,8	2,7
Professionnels (EEOG03)	0,8	1,3	0,8	1,3

La représentation des Autochtones dans notre effectif demeure inférieure à la disponibilité sur le marché de l'emploi. Conscients l'ampleur du travail à faire pour refermer l'écart à tous les échelons, nous avons déjà commencé à prendre des mesures. C'est ainsi qu'en 2019, nous avons mené un examen des systèmes d'emploi approfondi afin de définir les obstacles pouvant nuire aux personnes autochtones au sein de notre organisation. Les résultats ont mené à l'élaboration d'un plan triennal détaillé ayant pour objectif la promotion de la diversité, l'établissement de liens positifs avec les communautés autochtones et la contribution à la Réconciliation au Canada. Nous sommes impatients de récolter les fruits de ces démarches dans les prochaines années.

Ce n'est pas d'hier que nous considérons les peuples, les entreprises et les communautés autochtones comme une part essentielle de l'économie canadienne et, par extension, de la Banque. Pour continuer à nous constituer un effectif diversifié et inclusif comptant des membres des communautés autochtones que nous servons, nous nous efforçons de recruter et de garder dans nos rangs des employés d'origine autochtone, et de consolider des partenariats avec des organisations internes et externes destinées aux Autochtones.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Afin de nous entourer des meilleurs talents, de les fidéliser et de favoriser notre culture du rendement élevé, nous cherchons à recruter la crème des candidats de tous horizons et à les amener à se perfectionner. En 2019, nous avons continué d'utiliser une foule de moyens pour permettre à plus de candidats et d'employés autochtones de réussir à la Banque.

À l'automne 2018, la Banque Scotia a participé volontairement à une vérification des programmes d'équité en matière d'emploi dans l'industrie bancaire et financière menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Cet exercice avait pour objectif précis de cerner les freins systémiques à l'emploi et de mettre en lumière de bonnes pratiques pour améliorer la représentation

L'inclusion des Autochtones

et la rétention des Autochtones. En 2019, nous avons fait participer des employés autochtones de partout au Canada à un examen exhaustif des systèmes d'emploi. Plus de 50 d'entre eux ont participé à des groupes de discussion et à des entretiens individuels. Nous avons par ailleurs consulté de manière intensive notre équipe des Services bancaires à la clientèle autochtone et le Réseau Autochtones Scotia (RAS), l'un de nos groupes de ressources pour les employés (GRE).

Les recruteurs, Diversité de l'effectif gèrent un bassin bien rempli de bons candidats et effectuent des suivis en continu avec le groupe Acquisition des talents pour pourvoir les postes. Ils gardent aussi le contact avec les agences communautaires et les écoles de partout au Canada pour y promouvoir les offres d'emploi de la Banque et ainsi obtenir des candidatures. Notre gestionnaire de programme responsable de l'embauche de personnes autochtones s'occupe d'aborder les communautés cibles et de suivre les retombées de nos processus et de nos partenariats sur le bassin de candidats de toute l'organisation.

Notre partenariat le plus important en matière de ressources humaines autochtones est peut-être celui que nous avons établi avec Our Children's Medicine, un groupe voué à bâtir des ponts entre les Autochtones en recherche d'emploi et les entreprises et organismes sans but lucratif canadiens. L'organisme élimine les entraves potentielles pour les candidats en utilisant une plateforme de recrutement fondée sur l'évaluation (HigherMe). Depuis que nous avons conclu ce partenariat en 2019, nous avons pu rencontrer près de 300 candidats et engager 18 employés. En plus de cette association officielle, nos recruteurs ont assisté à plusieurs salons de l'emploi autochtones, ce qui donné lieu à des embauches. Notre présence lors de ces salons est un autre exemple de l'importance des partenariats avec des organismes autochtones.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

Le Réseau Autochtones Scotia (RAS) chapeaute plusieurs activités pour promouvoir l'inclusion au sein de la Banque. Il a par exemple contribué, en 2019, à l'examen des systèmes d'emploi et au programme d'acquisition de compétences culturelles (voir plus loin), en collaboration avec le Toronto Aboriginal Support Services Council.

Le RAS s'est toutefois rendu compte que le discours et les efforts d'un seul GRE ne suffiraient pas, et s'est donc associé à d'autres groupes internes et externes pour favoriser une véritable inclusion des personnes autochtones. Avec le GRE Fierté, il a fait la promotion de la Journée rose internationale, une célébration où tous sont conviés à s'unir, à fêter et à embrasser la cause de la diversité. L'événement est aussi un moyen de sensibilisation à l'homophobie, à la transphobie, à la transmisogynie et à toutes les formes d'intimidation. L'inclusion des personnes autochtones bispirituelles y a été mise à l'honneur.

À l'approche de la Journée nationale des peuples autochtones, le RAS s'est encore une fois associé au Toronto Aboriginal Support Services Council pour organiser une table ronde de groupes d'intérêt et d'organismes sans but lucratif dirigés par des Autochtones. L'événement, qui a eu lieu à la Scotia Plaza, au centre-ville de Toronto, portait sur ce que peuvent faire les différents groupes pour travailler pour et avec les peuples et les communautés autochtones.



L'inclusion des Autochtones

Par ailleurs, pour la quatrième année de suite, le RAS a célébré la Journée nationale des peuples autochtones à la Scotia Plaza. L'événement, qui a été retransmis sur le Web partout au Canada, a commencé par une reconnaissance du territoire et un mot d'ouverture du premier directeur national, Services financiers aux autochtones, et l'introduction du conférencier invité par le champion de la haute direction du RAS.

Le conférencier invité, un consultant en relation avec les Autochtones, a parlé de la signification de la réconciliation et de l'histoire des peuples autochtones du Canada. L'événement nous a rappelé le travail qu'il reste à faire pour que ces peuples aient droit à l'accueil, au respect et à la dignité qu'ils méritent.

INITIATIVES D'INCLUSION

Il y a des décennies de cela, la Banque Scotia a été la première banque canadienne à ouvrir une succursale dans une réserve, manifestant par le fait même son désir de collaborer avec les communautés et les entreprises autochtones sur leur territoire traditionnel, mais aussi de mieux les comprendre et les respecter. Depuis, la Banque Scotia a reçu la distinction Progressive Aboriginal Relations (PAR) Or du Conseil canadien pour le commerce autochtone, distinction qu'elle a conservée en 2019 en maintenant d'excellentes relations avec les communautés et les entreprises autochtones et en s'efforçant de travailler avec elles.

Des organismes non autochtones ont aussi souligné les gestes continus posés par la Banque Scotia dans ce sens. En 2019, la Banque a été la seule institution financière à se joindre à la Indigenous/Corporate Engagement Task Force de la Chambre de commerce du Canada. Nous sommes fiers de joindre notre voix aux discours qui militent pour de meilleures relations entre les groupes autochtones et non autochtones.

Nos démarches en matière d'inclusion et de relations avec les Autochtones donnent des résultats : en 2019, la Banque Scotia a observé une croissance de 10,6 % de sa clientèle autochtone.

PROGRAMME D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES CULTURELLES

En 2019, pour présenter aux BanquiersScotia les différentes cultures, histoires et traditions des peuples autochtones, les Services financiers aux autochtones ont bonifié leur programme d'acquisition de compétences culturelles en y ajoutant quatre nouveaux outils éducatifs et un atelier sur l'inclusion des Autochtones. Cet atelier, intitulé « Créer un espace pour l'inclusion des peuples autochtones », a été donné par

le Toronto Aboriginal Support Services Council à notre siège social de Toronto, et diffusé en direct dans toute la Banque. Les BanquiersScotia y ont appris ce qu'ils peuvent faire pour favoriser l'inclusion des Autochtones.

La Banque Scotia est fière d'être la seule institution financière à compter deux espaces commémoratifs Downie et Wenjack, où Autochtones et non-Autochtones peuvent discuter des traumatismes intergénérationnels causés par les pensionnats indiens et cheminer vers la réconciliation. Le second espace a été inauguré le 9 août 2019, à l'occasion de la Journée internationale des peuples autochtones, à notre succursale du 392, rue Bay, à Toronto. Ouvert au public, il est le tout premier en son genre à être aménagé dans une institution financière.

Inspirée par les échanges qui ont lieu dans les espaces commémoratifs Downie et Wenjack, la Banque Scotia a décidé de poursuivre le dialogue sur les répercussions des pensionnats indiens. À l'occasion de la Journée nationale de vérité et de réconciliation, les Services financiers aux autochtones ont organisé une « journée chandail orange » pour les Services bancaires commerciaux et les Services aux particuliers afin de faire œuvre de sensibilisation en ce qui concerne les conséquences individuelles, familiales et communautaires des traumatismes intergénérationnels causés par les pensionnats indiens.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque Scotia appuie un grand nombre de partenariats visant à favoriser une meilleure inclusion des peuples autochtones dans les communautés en dehors de la Banque. En juin 2019, la Banque Scotia a intégré le conseil économique autochtone de l'Indigenomics Institute, qui fournit des conseils sur la conception et la mise au point d'indicateurs qui favoriseront une croissance ciblée de l'économie autochtone. Ce conseil, où siège l'économiste en chef adjoint de la Banque Scotia, est composé d'économistes et de conseillers provenant

L'inclusion des Autochtones

de grandes institutions financières, du gouvernement et d'instituts de recherche.

Par ailleurs, nous collaborons toujours avec l'Association des agents financiers autochtones du Canada (AFOA Canada), qui travaille à améliorer la santé financière des communautés autochtones. Ensemble, nous avons conçu et mis en place un programme de formation sur la littératie financière destiné aux peuples autochtones dans des communautés afin d'offrir aux Premières Nations un meilleur service bancaire; d'aider les Premières Nations à prendre des

décisions financières plus éclairées en développant leurs aptitudes et leur confiance en vue d'atteindre le mieux-être financier; et d'améliorer nos relations avec les communautés autochtones de toutes les régions du pays.

Avec les directeurs, Relations d'affaires de partout au pays, nous avons présenté l'Aboriginal Financial Literacy Toolkit aux communautés des Premières Nations qui souhaitent en savoir plus sur les produits bancaires et financiers. Son contenu est adapté aux besoins précis de chaque communauté. Par exemple, à l'automne 2019, la Banque Scotia a donné des présentations sur la littératie financière dans sept communautés autochtones du Nord de l'Alberta. Elle a aussi conclu une entente avec le Northern Lakes College pour la diffusion de balados sur le sujet dans 25 campus de l'Upper Athabasca.

Tout au long de l'année, la vice-présidente régionale de la région de l'Atlantique a joué un rôle moteur dans la création de l'Indigenous Engagement Charter de la Saskatchewan Chamber of Commerce, lancée en janvier 2020. La Banque Scotia a aussi été commanditaire « Silver Fox » de l'événement Women in Business de l'Initiative conjointe de développement économique. Les personnes présentes ont pu y rencontrer des entrepreneurs et des fournisseuses de services autochtones pour discuter défis, leadership et entreprises à domicile.

Si nous travaillons avec les communautés et les entreprises autochtones, nous croyons aussi à la promotion du potentiel infini des jeunes. Depuis 2015, nous appuyons TakingITGlobal et le programme Connexions Nord de Cisco, qui offrent de la formation en ligne aux étudiants des réserves autochtones éloignées du Canada. Connexions Nord propose aux élèves de ces régions des expériences et des possibilités qui leur étaient auparavant inaccessibles et qui se rapportent au curriculum. Grâce à sa formule interactive et amusante, le programme stimule l'intérêt des élèves pour l'apprentissage. Des études indépendantes sur les

retombées ont d'ailleurs démontré qu'il était bénéfique pour les élèves. À ce jour, la Banque Scotia a offert 80 000 \$ au programme. Chaque année, plus de 9 500 élèves d'une quarantaine d'écoles dans cinq provinces et trois territoires y participent.

La Banque Scotia est aussi fière de commanditer le programme national pour les jeunes de Relay Education, qui collabore avec des communautés de Premières Nations, d'Inuits et de Métis pour concevoir des programmes de formation sur mesure, notamment pour le perfectionnement des compétences. Grâce à cette collaboration, nous aidons chaque année quelque 18 000 enfants et adultes à se renseigner sur l'énergie renouvelable et les économies d'énergie. Par exemple, le programme Green Collars Careers de l'organisation permet aux jeunes de se familiariser avec les compétences nécessaires pour faire carrière dans le domaine des énergies renouvelables. Parmi les participants interrogés, 62 % ont dit qu'ils aimeraient beaucoup faire carrière dans les énergies vertes.

La Banque Scotia était aussi un commanditaire Or du Young Entrepreneurs Symposium de New Relationship Trust, qui permet à la relève entrepreneuriale autochtone de rencontrer des dirigeants d'entreprise et des modèles du monde des affaires, et d'acquérir les compétences, les connaissances et les contacts dont ils ont besoin pour devenir les leaders de demain. Pendant trois jours, les participants relèvent en équipe différents défis conçus pour développer leurs aptitudes et leur fournir de précieuses connaissances sur le milieu des affaires.

La Banque Scotia appuie aussi la jeunesse autochtone en aidant Native Child and Family Services of Toronto (NCFST) à améliorer son programme d'éducation et d'emploi pour les jeunes autochtones. Ancré dans la culture et axé sur l'acquisition de compétences et sur le marché du travail, ce programme complet a été pensé pour soutenir les jeunes autochtones en milieu urbain âgés de 15 à 30 ans qui doivent surmonter des obstacles afin de réaliser leur plein potentiel, d'atteindre leurs objectifs financiers et professionnels et d'avoir une meilleure qualité de vie. Dans le cadre de ce partenariat, la Banque Scotia a eu la chance d'assister à des soirées culturelles hebdomadaires, au pow-wow communautaire annuel de NCFST, à des cercles de discussion animés par les aînés résidents et le personnel du programme, ainsi qu'à d'autres activités culturelles qui ont permis aux Banquiers Scotia de bâtir leurs compétences culturelles et de mieux connaître les communautés autochtones à Toronto.

L'inclusion des personnes handicapées

« En tant que professionnel ayant un handicap, je peux, grâce à la Banque Scotia, mettre à profit mes talents et mon expérience pour rendre l'organisation plus agile. Quand vient le temps de résoudre des problèmes opérationnels complexes, la Banque Scotia tire profit de ma perspective distincte, moi qui ai eu à surmonter des défis dans un monde inadapté aux personnes ayant des capacités physiques différentes. La Banque me soutient dans mon désir de faire du monde un endroit plus inclusif. »

– Vice-président, leader mondial de l'approche Agile

REPRÉSENTATION

Personnes handicapées	2018 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	3,4	9,5	3,7	9,6
Cadres supérieurs (EEOG01)	3,3	5,0	3,3	5,0
Cadres intermédiaires (EEOG02)				
Professionnels (EEOG03)	2,9	8,9	3,2	8,9

La représentation des personnes handicapées, malgré une légère augmentation en 2019, demeure bien en deçà de la disponibilité sur le marché de l'emploi. Aussi, en 2020, comptons-nous entreprendre un examen des systèmes d'emploi afin de déterminer ce qui pourrait nuire aux personnes handicapées dans notre organisation. Le recrutement et la fidélisation des personnes ayant un handicap visible ou invisible sont de grandes priorités pour la Banque et pour sa réussite à long terme. Nous souhaitons faire de notre milieu un endroit inclusif en recrutant, en développant et en faisant progresser professionnellement des personnes de toutes capacités. Nous favorisons un environnement où chaque BanquierScotia peut recourir aux ressources et aux mesures d'adaptation nécessaires pour se réaliser pleinement.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En attirant les meilleurs talents parmi un bassin de candidats diversifié, nous pouvons soutenir notre culture du rendement et devenir plus forts. Nous avons en place des initiatives de recrutement qui ciblent les personnes handicapées afin que la Banque Scotia soit une destination-carrière intéressante pour tous les chercheurs d'emploi et les employés.

Les membres de l'Acquisition des talents ont eu droit à un rafraîchissement de leurs connaissances sur la mise en place de mesures d'adaptation, et sur les responsabilités de chacun dans ce processus. Ils ont aussi vu comment leurs équipes pouvaient contribuer à la réussite des employés par ces mesures d'adaptation et d'accessibilité.

L'inclusion des personnes handicapées

Comme le gestionnaire de programme responsable de l'embauche des Autochtones, le gestionnaire de programme pour les personnes handicapées se charge d'interpeller les candidats de cette communauté cible et de suivre les retombées des différents processus et partenariats sur le bassin de talents de toute l'organisation.

L'équipe de l'Accessibilité numérique a collaboré avec l'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail (MAHST) pour organiser dans trois campus de la Banque des « journées bien-être », où les employés pouvaient apprendre à se servir des outils de santé mentale et de mieux-être intégrés au système d'exploitation Windows. Par exemple, l'Assistant de concentration permet de désactiver une ou plusieurs notifications pendant une période déterminée pour réduire au minimum les distractions lorsqu'il a une tâche urgente à faire.

Nous avons aussi mis en place dans plusieurs de nos locaux des [environnements de travail adaptés aux activités](#), dont les configurations propices à certaines tâches favorisent une bonne ergonomie. Pour aider les employés, nous y avons mis à leur disposition un outil d'auto-évaluation (« Points d'ergonomie pour les environnements de travail adaptés aux activités ») durant le Mois de l'ergonomie. Cette ressource vise à prévenir les blessures et les maladies en aidant les employés à ne pas sursolliciter leur corps et en maximisant leur confort au travail. Ce même mois, nous avons aussi fait connaître des ressources sur l'ergonomie, anciennes et nouvelles, à nos employés partout dans le monde.

En 2019, nous avons révisé notre politique Invalidité de courte durée, notamment en augmentant les revenus des employés afin qu'ils correspondent aux prestations d'invalidité de courte durée plus 100 % des gains d'un travail à temps partiel dans le cadre d'un programme de réadaptation (jusqu'à concurrence d'un montant maximal équivalant au salaire aux fins des avantages). Cette augmentation profitera aux employés qui sont aux prises avec une déficience temporaire, intermittente ou continue.

ADAPTATION ET ACCESSIBILITÉ

En 2019, nous avons continué nos progrès en matière d'adaptation et d'accessibilité partout au Canada. Notre politique « Mesures d'adaptation en milieu de travail » témoigne de notre détermination à aider les employés

handicapés en instaurant un train de mesures d'adaptation pouvant comprendre, au besoin, des ressources telles que des technologies d'assistance ainsi que des conditions de travail flexibles. Nous avons aussi recours à de la formation, à des outils et à d'autres ressources pour développer les capacités individuelles et remédier aux lacunes qui pourraient nuire à l'accessibilité et à l'inclusion de nos clients et employés handicapés.

Au Canada, nous avons progressé en matière d'adaptation en élaborant et en donnant une formation obligatoire sur le sujet pour les responsables des Centres de contact de tout le pays. Cette formation a sensibilisé les employés à l'accessibilité et à l'adaptation, et a fait la promotion d'un milieu où chacun se sent à l'aise de poser des questions sur les droits de la personne et sur leur prise en compte dans les activités quotidiennes. Nous avons défini des processus officiels pour la mise en place de mesures d'adaptation cohérentes dans tous les Centres de contact canadiens, processus qui répondent aux besoins d'employés aux capacités, aux limites et aux profils démographiques variés, et qui favorisent l'égalité des chances. Plusieurs de ces pratiques s'appliquent aussi aux clients.

Le processus d'obtention de technologies d'assistance a été simplifié, et une formation a été donnée au personnel des technologies de l'information chargé d'installer les logiciels.

Afin de retirer le plus de barrières possible, nous avons modifié l'équipement pour qu'il s'adapte mieux aux exigences physiques de chacun. L'équipe MAHST collabore toujours activement avec le Service des immeubles pour évaluer l'accessibilité de tous nos emplacements et de nos environnements de travail adaptés aux activités.

Les programmes de formation de la Banque expriment sans équivoque nos engagements en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi. Nos employés sont tenus de suivre trois cours traitant de handicaps (« L'accessibilité à la Banque Scotia », « L'accessibilité à la banque Scotia pour les clients » et « Sécurité et inclusion en milieu de travail ») afin que tous comprennent l'intention de la Loi canadienne sur les droits de la personne et des lois sur l'accessibilité. Ces cours, eux-mêmes entièrement accessibles, sont obligatoires pour tous les employés du Canada depuis 2016. Nous veillons également à ce que nos recrues les suivent afin que tous les employés soient en mesure de travailler avec des collègues et des clients handicapés.

L'inclusion des personnes handicapées

Nous avons lancé, en 2019, l'application LanguageLine, un outil d'aide à la communication pour nos employés malentendants ou atteints de surdité. Il s'agit d'une technologie agile et flexible de vidéoconférence qui permet de fournir des services d'interprétation en langue des signes à la demande à partir d'un téléphone cellulaire ou d'une tablette. L'application représente une grande amélioration pour nous; auparavant, nous devions réserver les services d'un interprète en langue des signes plusieurs semaines à l'avance afin qu'il se déplace dans nos locaux. Les employés malentendants ou atteints de surdité peuvent maintenant participer pleinement aux activités quotidiennes, telles que les réunions d'équipe, les séances de coaching et les formations, ce qui crée un environnement plus accessible et inclusif.

En 2019, notre chef, Ressources humaines a aussi mené un examen panorganisationnel de l'accessibilité pour les clients et les employés. Tous les aspects de l'expérience de l'employé, du début à la fin de son passage à la Banque, ont été confrontés par un membre des RH aux normes d'accessibilité intégrées de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Cet examen visait à cerner les occasions de mieux incorporer les points d'accessibilité et de conception universelle aux politiques, processus et services des RH, et ce, pour tous les candidats et employés ayant un handicap visible ou invisible. Ce travail s'achèvera en 2020.

Par ailleurs, la Banque Scotia travaille sur une nouvelle expérience client numérique dont l'accessibilité et l'inclusion feront partie intégrante. Dans le cadre de ce projet, nous nous sommes entretenus avec des clients canadiens ayant

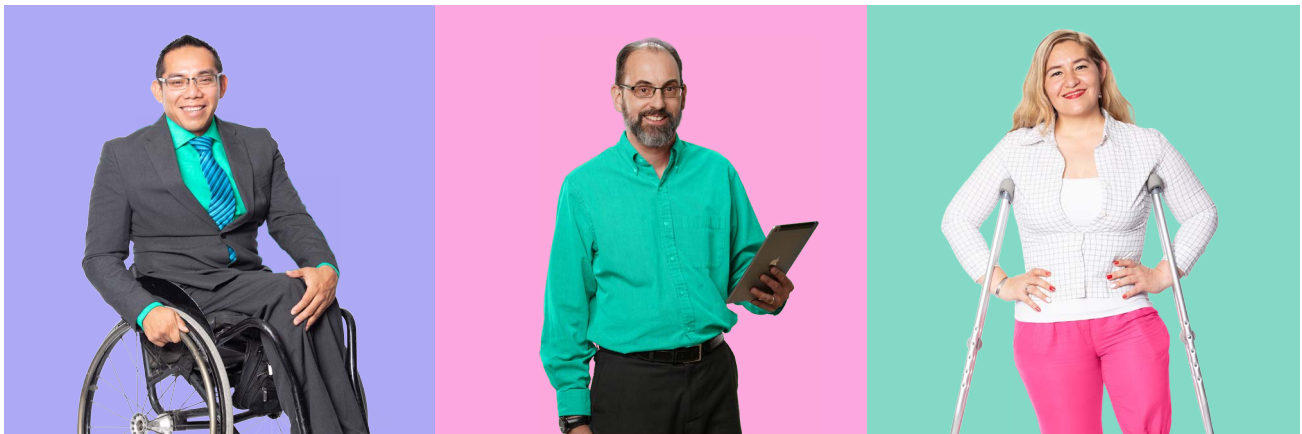
divers handicaps liés à la vue, à la mobilité, à l'audition et aux capacités cognitives.

Les résultats de ces entretiens ont servi à créer le cadre de conception universelle de la Banque Scotia.

Notre équipe de l'Accessibilité numérique a ensuite vu à ce que ce cadre soit intégré par toutes les équipes des produits afin que la conception universelle soit toujours au cœur de nos produits et services. Nous avons aussi élargi nos capacités de recherche pour une meilleure expérience utilisateur, et nous intégrons la rétroaction de nos clients handicapés au logiciel que nous développons.

Tous les nouveaux employés de l'Usine numérique participent à une séance d'intégration sur l'accessibilité. Tout au long de l'année, 900 employés ont assisté à des séances d'information ou de formation sur l'accessibilité numérique. En décembre 2019, pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées, l'équipe de l'Accessibilité numérique a organisé pour les employés une séance de conscientisation à l'Usine numérique. Ceux qui y ont assisté ont pu y découvrir la réalité passée, présente et future des personnes handicapées au Canada ainsi que le cadre réglementaire en mouvance.

En 2019, nous avons revampé notre application de services bancaires pour la rendre conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) du Consortium World Wide Web, l'organisme établissant les normes d'Internet qui est reconnu partout dans le monde. Notre travail figure dans AccessAbility: A Practical Handbook on Accessible Web Design, produit par l'Association des



Inclusion of People with Disabilities

graphistes agréés en partenariat avec le gouvernement de l'Ontario.

Nous continuons d'investir dans l'accessibilité de nos milieux de travail numériques. D'ailleurs, en 2019, les Services bancaires numériques ont embauché deux experts qui vont se pencher sur l'accessibilité des applications qu'utilisent nos employés chaque jour.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

En mai 2019, diversiTALENTS a tenu un forum mondial intitulé Accessible By Design à l'Usine numérique de la Banque Scotia. Cet événement a braqué les projecteurs sur le travail de nos équipes en lien avec l'accessibilité dans la conception de nos produits et services numériques. Y ont aussi été abordées les idées reçues en matière d'accessibilité, les différences entre l'accessibilité et l'inclusion ainsi que les occasions à saisir sur le marché en la matière.

Le GRE a aussi célébré activement de différentes façons la Journée internationale des personnes handicapées de l'ONU le 3 décembre. Dès la mi-novembre, il a commencé à faire la promotion de la campagne Tout le monde partout de la Fondation Rick Hansen, dont l'objectif est de créer un monde dans lequel tous peuvent aller où bon leur semble. La Banque Scotia a profité de cette campagne pour montrer comment ses employés, ses partenariats, son milieu de travail et ses produits contribuent tous à l'avancement de l'accessibilité physique et numérique. La campagne comprenait des ressources sur la conception inclusive (elle présentait notamment la conception des nouveaux milieux de travail de la Banque Scotia et sa nouvelle application mobile accessible) ainsi que du matériel visuel et des citations d'employés sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et l'inclusion. Nous avons diffusé ce contenu sur nos plateformes internes et sur nos comptes de médias sociaux publics. De plus, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le GRE a créé une trousse que les équipes ont pu utiliser à leur guise afin de favoriser l'inclusion dans les pratiques d'embauche et de promouvoir l'accessibilité et les mesures d'adaptation dans l'ensemble de l'organisation.

diversiTALENTS a aussi organisé deux séances de formation en 2019. D'abord, en septembre, les employés ont appris que la divulgation d'un handicap pouvait avoir des résultats positifs sur l'effectif, ce qu'il faut révéler d'un handicap et comment s'y prendre, et quoi faire lorsque quelqu'un

nous parle de son handicap. Puis, en novembre, lors d'une formation interactive, les employés ont vu quelles stratégies employer pour adapter leur manière de penser afin de devenir plus flexibles et résilients.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Par notre soutien continu au Programme scolaire de la Fondation Rick Hansen, nous fournissons à des éducateurs et à des étudiants un ensemble complet de ressources bilingues gratuites conçues pour accroître la sensibilisation au sujet des handicaps, de l'accessibilité et de l'inclusion. Le programme vise à sensibiliser les gens, à changer leur attitude face à l'accessibilité et à l'inclusion, et à permettre aux jeunes de s'impliquer dans des causes qui leur tiennent à cœur. En 2019, nous avons commandité le congrès du Rick Hansen Accessibility Professional Network, qui fait la promotion de l'accessibilité au Canada et offre des occasions de réseautage aux participants.

Grâce à notre partenariat avec l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), les jeunes aveugles et malvoyants de la région du grand Toronto auront accès à des programmes conçus spécialement pour les aider à acquérir de précieuses compétences qui leur permettront de réaliser leur potentiel infini à toutes les étapes de leur parcours scolaire. De quoi les motiver à atteindre leurs objectifs et favoriser une participation égale sur le marché du travail.

Enfin, en 2019, nous avons signé le pacte #DearEverybody, une campagne de l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview qui vise à rendre la société canadienne plus inclusive et représentative en présentant plus de personnes handicapées dans les images publicitaires.

« On m'a offert une aide réelle quand j'ai demandé une mesure d'adaptation pour m'aider dans mon travail. Le parcours a été long et plutôt difficile, mais personne n'a baissé les bras, et je leur en suis vraiment reconnaissant. C'est la première fois qu'un « travail de bureau » n'aggrave pas ma blessure à l'épaule ou mon syndrome du canal carpien, car on a pris la peine de me fournir des outils adaptés. Un grand merci! En plus, j'ai la chance d'avoir une équipe de direction qui tient compte de mes besoins particuliers en ce qui a trait à la santé mentale, ce qui est plus que nécessaire de nos jours. C'est rare chez les employeurs, et j'ai une grande fierté de travailler pour une entreprise qui s'en préoccupe. »

– Représentant, Clientèle

L'inclusion des communautés LGBT+

« La Banque Scotia devient la première banque canadienne à se joindre aux 253 signataires des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises et démontre ainsi sa volonté de jouer un rôle de premier plan dans la défense des droits de cette communauté. Le secteur privé a un rôle important à jouer dans le respect et la protection des droits de la communauté LGBTI et en soutenant cette cause, la Banque Scotia, l'une des plus grandes banques du monde, envoie un message puissant. »

– Fabrice Houdart,
spécialiste des droits de
l'homme à l'ONU et coauteur
des Normes

La Banque Scotia est soucieuse de promouvoir un milieu inclusif pour les employés, les candidats et les clients membres de la communauté LGBT+. Nous pensons que la diversité d'opinions, d'expériences et de perspectives nous rend plus forts et que c'est grâce à elle que nous saurons nous adapter à long terme. Par conséquent, nous voulons faire avancer la cause de l'inclusion, sans égard à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre, au bénéfice des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles, trans ou alliées. La Banque priorise l'inclusion de la communauté LGBT+ et encourage tous les employés à ne pas cacher qui ils sont.

INITIATIVES D'INCLUSION

En 2019, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à adopter les [Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués \(LGBTI\) de l'Organisation des Nations Unies \(ONU\)](#), confirmant ainsi l'engagement indéfectible de sa haute direction à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Les cinq règles de conduite qui forment les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises correspondent bien à notre déclaration des droits de la personne et à nos initiatives en cours :

- Respecter les droits de la personne
- Éliminer la discrimination
- Fournir du soutien
- Prévenir de nouvelles violations des droits de la personne
- Agir dans la sphère publique

En appliquant les Normes de l'ONU, nous aurons l'occasion de faire valoir l'immense travail qui est déjà en branle. Cette entreprise est complémentaire aux activités de Fierté Scotia, notre groupe mené par des employés qui voit à ce que nous soyons tous libres d'être nous-mêmes, sans jugement et sans discrimination.

La Banque Scotia est également membre fondatrice du Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE). Créée en 2019, cette coalition d'organisations a pour mission d'accélérer l'avancement de l'égalité et de l'inclusion des communautés LGBTI à l'échelle mondiale en collaborant avec le Forum économique mondial, en faisant la promotion des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) de l'ONU et en favorisant le leadership éclairé et l'apprentissage entre pairs. Le partenariat a été annoncé lors de la réunion annuelle du Forum économique mondial le 22 janvier 2019 à Davos, en Suisse. L'adhésion au PGLE en tant que membre fondatrice nous donne l'occasion de concrétiser l'engagement de la Banque à l'égard des Normes de l'ONU, de faire valoir notre expérience unique à titre de banque canadienne présente dans les marchés développés et en développement, et de tirer parti de ce partenariat pour mener à bien la feuille de route de la Banque en ce qui a trait à l'inclusion des communautés LGBT+.

La Banque Scotia fait état volontairement de l'inclusion des communautés LGBT+ dans son organisation. Toutefois, en l'absence de données de Statistique Canada concernant la disponibilité sur le marché du travail, la Banque n'est pas en mesure de fournir de tableau comparatif.

L'inclusion des communautés LGBT+

Nous avons aussi mis en œuvre le nouveau programme d'attestation Allié LGBT+ afin de créer et d'entretenir des espaces accueillants pour tous les clients et employés. Ce programme prend la forme d'un cours en ligne qui fait valoir l'importance de soutenir activement la communauté LGBT+. Les plus de 2 600 volontaires qui ont suivi le cours au Canada montrent l'intérêt grandissant pour la diversité et l'inclusion, dont la culture est de plus en plus présente dans notre organisation. De plus, comme les principes de base du rôle d'allié qui sont enseignés s'appliquent à tous les groupes de la diversité, le programme est pertinent pour tous les employés et gestionnaires de personnes. Il favorise l'inclusion des personnes ayant diverses identités de genre, expressions de genre et orientations sexuelles.

Autre initiative : plus de 19 000 membres du personnel de nos Centres de contact mondiaux et de nos succursales canadiennes ont reçu une formation sur l'inclusion des clients de diverses identités et expressions de genre. Les employés y ont vu comment offrir une expérience plus inclusive à leurs clients. La trousse et la plateforme de ressources sur l'identité et l'expression de genre que nous avons lancées en 2018 ont été encore utilisées par des équipes de toute la Banque en 2019. Notre Service des immeubles a intégré des salles de toilettes non genrées et accessibles aux plans des succursales et du siège social.



RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Afin de nourrir et de conserver un bassin constitué des meilleurs talents et de renforcer notre culture de haut rendement, nous entretenons des partenariats actifs avec divers groupes et organisations qui nous aident à attirer plus de candidats LGBT+. Les recruteurs, Diversité de l'effectif ont participé en 2019 à plus d'une dizaine d'activités de réseautage, d'événements de partenaires et de conférences, notamment à la conférence Out on Bay Street de Fier départ, le plus grand événement de recrutement pour les étudiants LGBT+ au Canada.

En 2019, les Services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia ont été commanditaire principal de Reconnect, un événement de réseautage annuel qui donne aux membres de la communauté LGBT+ et aux alliés de la RCPA une occasion d'établir des relations professionnelles. Nous avons pris part à Venture Out, la toute première conférence sur l'inclusion des personnes LGBT+ destinée à la relève des technologies et de l'entrepreneuriat, et été commanditaire principal de la toute première conférence Pride in Unity en Ontario. Nous avons aussi commandité le prix de l'icône de l'année remis au gala Black and White de la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada, ce qui a donné de la visibilité à la Banque comme organisation favorisant l'inclusion des communautés LGBT+, a renforcé notre engagement d'entreprise concernant les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) de l'ONU, et nous a aidés à renforcer notre réserve de talents.

La Banque Scotia a aussi continué de promouvoir son partenariat national avec Fierté au travail Canada en commanditant des activités à Vancouver, à Halifax et à Toronto. En juin, pour la deuxième année consécutive, la Banque Scotia était commanditaire et hôte du sommet national sur l'inclusion en milieu de travail organisé par Fierté au travail Canada. L'événement a attiré un public diversifié : 40 % des participants s'identifiaient aussi comme personne ayant un handicap.

Et pour célébrer la diversité et faire de la sensibilisation contre l'homophobie, la biphobie, la transphobie et toutes les formes d'intimidation, les équipes mondiales des Ressources humaines et de l'Acquisition des talents se sont vêtues de rose à l'occasion de la Journée rose internationale.

L'inclusion des communautés LGBT+

FIERTÉ DE LA BANQUE SCOTIA

Parmi nos 13 groupes de ressources pour les employés (GRE), Fierté Scotia est l'un des plus grands et des plus répandus dans le monde : il a des divisions au Canada, au Mexique, au Costa Rica, au Panama, au Chili, en Colombie, en République dominicaine, au Pérou, en Uruguay, en Asie et aux États-Unis.

Les présidents et les leaders de ces divisions forment le conseil mondial LGBT+, qui se rencontre chaque trimestre pour faire avancer les priorités de la Banque en matière de diversité et d'inclusion. Comptant quelque 35 membres, ce conseil est représenté par un champion de la haute direction, qui a pris la parole l'an dernier à plusieurs événements pour les clients et les employés afin de leur exposer ouvertement l'engagement mondial de la Banque à l'égard de l'inclusion des communautés LGBT+.

En février, la division canadienne de Fierté Scotia a organisé une table ronde sur la signification de la famille pour différents membres de la communauté LGBTQ+. À l'époque où les familles peuvent prendre une multitude de formes, la Banque Scotia tient à les célébrer toutes, sans exception.

Mondialement, la Banque Scotia profite du mois de juin pour célébrer la fierté et l'inclusion des communautés LGBT+. En 2019, nous avons souligné le Mois de la fierté de différentes façons, notamment en hissant les drapeaux de la fierté et des personnes transgenres aux sièges sociaux du Canada, du Costa Rica, du Mexique, du Pérou et de l'Uruguay. Une campagne de marketing sur la fierté a aussi été déployée à l'échelle mondiale. Y étaient en vedette des Banquiers Scotia du Canada et d'ailleurs, membres et alliés des communautés LGBT+.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2019, la Banque Scotia a conclu des partenariats externes pour l'avenir de tous les jeunes LGBT+. Nous avons offert des conseils financiers à titre de commanditaire-fondateur du programme des jeunes entrepreneurs LGBT de la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada, du mentorat durant le programme Ryerson Career Builder, du soutien à des étudiants LGBT+ souhaitant faire carrière dans les services financiers pendant les conférences Out on Bay Street et Venture Out de Fier départ, des commandites au projet You Can Play et au centre The 519 – notamment à son programme Infinite Pathways pour lequel nous avons offert bénévolement du mentorat – pour soutenir l'inclusion des jeunes de la communauté LGBT+ dans les ligues de hockey et les autres loisirs, et du soutien aux nouveaux arrivants et aux réfugiés LGBT+ pour les préparer au marché du travail.

Nous avons aussi fait un don au centre Egale, qui sera le premier établissement au Canada à offrir à la fois des services de counseling avérés et un logement d'urgence ou de transition exclusivement aux jeunes sans-abri issus des communautés LGBT+. La Banque Scotia a également fait un don à Rainbow Railroad, un organisme qui vient en aide aux personnes LGBT+ dans les pays où le fait de s'identifier comme membre des communautés LGBT+ est illégal ou passible de la peine de mort.



L'inclusion des vétérans

« Faire partie du Réseau des vétérans de la Banque Scotia est pour moi une source de fierté, et pour bien des raisons. L'an dernier, ce groupe de ressources pour les employés est passé d'une poignée de membres à plus de 200 adhérents et appuis. Plus qu'un réseau, c'est une plateforme pour diffuser des initiatives sur la diversité qui dépassent l'inclusion des vétérans à la Banque. Il y a encore beaucoup à faire en 2020 et dans les prochaines années, mais c'est un honneur de jouer un rôle dans l'établissement d'une culture de haut rendement à la Banque. »

– Vice-président, Exploitation

Les vétérans et les réservistes rendent la Banque plus forte. Leur volonté de servir nous inspire dans notre façon de répondre aux besoins de nos clients et de nos employés. Comme pour tous les autres groupes dont il est question ici, nous voulons offrir aux vétérans et aux réservistes des occasions de réussite, les faire connaître et favoriser l'engagement des employés à leur égard, et établir des partenariats avec des organisations qui appuient leur inclusion.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Nous ne ménageons aucun effort pour faire de la Banque un employeur attrayant aux yeux des vétérans et des réservistes, car le recrutement et le perfectionnement de la crème des candidats nous aident à entretenir une culture du rendement et un bassin constitué des meilleurs talents.

Dans cette optique, nous nous sommes associés à Anciens Combattants Canada, qui organise des événements de recrutement pour aider les vétérans à trouver un emploi. Grâce à un renforcement de ce partenariat en 2019, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia pourra assister à ces événements dans des collectivités militaires plus éloignées, ce qui devrait garantir à l'équipe de l'Acquisition des talents un bon bassin de candidats aux différents postes.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

La mission du Réseau des vétérans de la Banque Scotia est de former au sein de la Banque une communauté de soutien pour les employés qui sont ou ont été militaires, et qui fournit un espace pour le réseautage, la formation et la promotion de ce groupe diversifié.

Tout au long de l'année, le Réseau des vétérans a travaillé étroitement avec le Réseau Autochtones Scotia (RAS) aux préparatifs de la semaine du Souvenir. Les deux groupes ont aussi collaboré avec l'équipe des Archives de la Banque pour étudier de la documentation sur les BanquiersScotia qui ont pris part à des guerres et à des conflits durant les cent dernières années et plus. Des objets historiques ont été sélectionnés pour une exposition à la Scotia Plaza en l'honneur du jour du Souvenir. Les GRE ont aussi organisé une cérémonie du souvenir traditionnelle en l'honneur des vétérans, des militaires en service et de ceux qui sont tombés au combat, et ont incité les employés à y participer en utilisant le mot-clic #LaBanqueScotiasouvient sur les médias sociaux internes.

La Banque Scotia fait état volontairement de l'inclusion des vétérans dans son organisation. Toutefois, en l'absence de données de Statistique Canada concernant la disponibilité sur le marché du travail, la Banque n'est pas en mesure de fournir de tableau comparatif.

L'inclusion des vétérans

PARTENARIATS

Nous cherchons à établir et à soutenir des partenariats qui profitent aux vétérans et à leur famille et à venir en aide à ceux qui ont servi leur pays. Nous avons donc créé cette année un programme de bourses d'études avec les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes. Les familles des militaires sont constamment en train de surmonter des difficultés liées au déménagement, aux absences et aux risques. Ces familles doivent souvent travailler fort pour maintenir un style de vie équilibré, veiller au bien-être de chacun à la maison et adoucir les chocs causés par le déploiement. Les circonstances particulières de la vie militaire font en sorte que, pour beaucoup de ces familles, le manque de fonds est un grand obstacle à la poursuite d'études postsecondaires.

En aidant à éliminer cet obstacle, la Banque Scotia a eu une incidence directe et considérable sur la vie de sept étudiants issus de familles militaires, qui ont pu se concentrer sur leurs études sans se soucier de l'argent. De plus, grâce à un autre partenariat avec le Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), nous avons soutenu les études de quatre enfants de vétérans canadiens en leur offrant une bourse de 1 500 \$.

Par ailleurs, la Banque Scotia a soutenu en 2019 la fondation La Patrie gravée sur le cœur, pour la troisième fois dans le cadre de son engagement quinquennal. Cet organisme de bienfaisance national vient en aide aux militaires actifs des Forces armées canadiennes, aux vétérans ainsi qu'à leur famille en offrant à des programmes communautaires partout au pays le financement dont ils dépendent.

Le bal Toronto Garrison est un événement social d'envergure qui réunit des gens de la communauté militaire et du milieu des affaires depuis 1817. Quelque 750 personnes y ont assisté en 2019, y compris des officiers de toutes les unités de l'Armée canadienne dans la région du grand Toronto et des membres de la Marine royale canadienne et de l'Aviation royale canadienne. La Banque Scotia a acheté une table et invité des membres de son Réseau des vétérans et d'autres employés de la Banque, leur donnant ainsi l'occasion de réseauter avec les autres participants et de tisser des liens qui nourriront ses plans de 2020 visant à assurer une meilleure inclusion aux vétérans à la Banque.



Un avenir où règne l'inclusion

S'il est vrai que les progrès accomplis en matière de diversité et d'inclusion au cours de la dernière année ont de quoi nous réjouir, nous savons que tout travail en ce sens ne sera jamais achevé. L'inclusion est un horizon qui recule sans cesse, et aucune organisation ne pourra jamais s'arrêter en criant : « mission accomplie! »

Afin de continuer de faire progresser l'inclusion, nous allons :

- nous assurer que tous les BanquiersScotia et les aspirants se sentent respectés et valorisés;
- nous inspirer de points de vue diversifiés pour favoriser notre culture d'inclusion;
- faire tomber les préjugés inconscients en changeant les mentalités, les actions et les processus;
- continuer de faire régner l'égalité des chances;
- rester flexibles et réceptifs.

Avec l'interconnexion, le monde est de plus en plus petit, et les entreprises sont plus que jamais appelées à travailler avec des personnes de tous horizons. Dans ce contexte, notre culture d'inclusion et nos employés issus de la diversité constituent pour nous un avantage concurrentiel. Pour nous, l'inclusion, c'est l'art d'attirer les meilleurs talents et de veiller à leur donner à tous, quels qu'ils soient, la chance de se réaliser pleinement.

Nous sommes fiers du fait que 92 % de nos employés estiment que nous sommes sur la bonne voie pour créer un milieu de travail inclusif. Mais jamais nous ne nous assoirons sur nos lauriers. Guidée par sa raison d'être, Pour l'avenir de tous, la Banque Scotia est déterminée à faire évoluer sans cesse ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion afin d'offrir un environnement ancré dans le soutien et le respect, où toutes les idées et les perspectives sont les bienvenues.

LIENS PERTINENTS :

[Rapport 2019 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance
Entreprise durable](#)

[Diversité et inclusion à la Banque](#)

[Scotia L'accessibilité à la Banque](#)

[Scotia Carrières à la Banque Scotia](#)

Siège social

Édifice de la Banque de Nouvelle-Écosse
1709, rue Hollis
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Canada
B3J 3B7

Direction générale

Scotia Plaza
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario)
Canada
M5H 1H1

Communication

Pour de plus amples renseignements,
veuillez communiquer avec csr@scotiabank.com.