



RAPPORT CIRCONSTANCIÉ SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2022

Banque Scotia^{MD}

Table des matières

- 3 Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2022
- 4 Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive
- 6 Leadership et consultation
- 10 Politiques et pratiques inclusives
- 16 Engagement, formation et perfectionnement
- 19 L'inclusion des Noirs et des personnes de couleur
- 23 L'inclusion des Autochtones
- 26 L'inclusion des communautés LGBT+
- 29 L'inclusion des personnes handicapées
- 33 L'inclusion des femmes
- 36 L'inclusion des vétérans
- 37 Un avenir où règne l'inclusion
- 38 Prix et liens pertinents



« La Banque Scotia aspire à être un employeur de choix pour les talents issus de la diversité en offrant à ses employés un environnement où tous peuvent s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. L'alliance inclusive repose sur des actions individuelles qui, prises ensemble, peuvent produire des changements concrets partout où nous sommes présents. Je suis fier des efforts que nous déployons, tous les jours de l'année, pour créer une banque plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive pour nos clients, les communautés que nous servons et nos collègues. »

— SCOTT THOMSON, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2022

AUTOCHTONES

Les Autochtones représentaient **1,2 %** des effectifs canadiens, un chiffre inférieur aux 2,3 % de taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) au Canada.

PERSONNES DE COULEUR

Les employés s'identifiant comme des personnes de couleur représentaient **41,9 %** de nos effectifs canadiens, un chiffre supérieur aux 27,6 % de taux de DMT au Canada. Les employés s'identifiant comme Noirs représentaient **5,3 %** de notre population d'employés.

PERSONNES HANDICAPÉES

La représentation des personnes handicapées dans nos effectifs canadiens a augmenté à **9,2 %**, un chiffre inférieur aux 9,4 % de taux de DMT au Canada.

FEMMES

Les femmes représentaient **55 %** de l'effectif canadien de la Banque Scotia, un chiffre supérieur aux 47,3 % de taux de DMT au Canada.

PERSONNES DE LA COMMUNAUTÉ LGBT+

Les personnes se considérant comme membres de la communauté LGBT+ représentaient **4,8 %** de nos effectifs et les employés ayant une identité de genre autre, **1,6 %** de nos effectifs.

VÉTÉRANS

Les employés s'identifiant comme vétérans représentaient **0,7 %** de nos effectifs.



FAITS SAILLANTS

Les indicateurs quantitatifs sont indispensables pour mesurer les progrès, mais nous pensons qu'ils ne brossent qu'une partie du portrait de l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia. Les faits saillants ci-dessous présentent notre action pour l'avancement d'une culture de diversité, d'équité et d'inclusion.

- Élargissement des compétences professionnelles et en leadership des employés noirs grâce aux programmes Black Executive Leadership et Management Accelerator de McKinsey.
- Partenariat avec [Accelerate Her Future^{MC}](#) pour tisser des liens avec des femmes de couleur à des événements universitaires axés sur la diversité.
- Amélioration des relations avec les cinq [partenariats nationaux de la Banque Scotia avec les communautés autochtones](#).
- Mise au point d'un programme de mentorat iLEAD à l'intention des employés autochtones afin d'accélérer leur perfectionnement des postes de cadres intermédiaires aux postes de direction.
- Élargissement du programme de parrainage Avancement pour les personnes LGBT+ afin de retenir et de former les talents LGBT+ à haut rendement en vue de futurs postes de direction.
- Offre de plusieurs programmes organisés par nos groupes de ressources pour les employés (GRE) : un programme de jumelage pour les nouveaux employés offert par le Réseau d'employés noirs et un programme de mentorat assuré par le Réseau sud-asiatique.
- Mise à l'essai du programme mondial de parrainage DEI qui sera implanté à l'échelle de la Banque. Il vise à former la prochaine génération de talents méritant l'équité et à augmenter le taux de rétention en éliminant les obstacles à l'avancement vers des postes de direction.
- Conception de pratiques à l'échelle de la Banque pour accroître l'inclusion et l'accessibilité des personnes handicapées afin de soutenir l'appartenance et le développement professionnel.
- Participation au [programme d'accélération de l'égalité des sexes du Pacte mondial des Nations Unies](#).
- Augmentation de la couverture en santé mentale pour les employés canadiens, qui est passée de 3 000 \$ à 10 000 \$ par année pour chaque employé et personne à charge admissible.
- Élargissement des avantages sociaux pour couvrir les soins liés à l'affirmation de genre pour tous les employés du Canada et des États Unis, ainsi que leurs personnes à charge.

Consciente du chemin vers la réconciliation, la Banque Scotia s'engage à respecter les droits des peuples autochtones, notamment leur droit à l'autodétermination. Nous reconnaissons et honorons le fait que, d'un océan à l'autre, nous nous trouvons tous en territoire traditionnel des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Notre stratégie globale de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) guide nos efforts pour :

1. promouvoir la diversité et l'équité dans nos équipes et nos processus de recrutement;
2. créer une culture inclusive;
3. mettre en place des stratégies et des plans officiels sur l'équité en matière d'emploi pour attirer, retenir et promouvoir des talents diversifiés;
4. écouter nos employés pour mieux comprendre leur expérience vécue et les obstacles qui existent, et en tenir compte dans nos programmes pour éliminer les obstacles à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance.

Nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025 visent à accroître la diversité de notre population d'employés pour cette échéance, en mettant l'accent sur les Noirs, les Autochtones, les personnes LGBT+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les femmes.

OBJECTIFS 2025 EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

- Doubler la représentation des employés autochtones.
- Augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées.
- Augmenter la représentation des personnes de couleur dans les postes de haute direction à 30 % ou plus.

- Augmenter la représentation des employés noirs dans les postes de haute direction à 3,5 %, et l'effectif d'étudiants noirs à 5 % ou plus, comme le stipule l'engagement du chef de la direction de l'initiative BlackNorth.
- Faire passer à 40 % la représentation des femmes dans les postes de haute direction (VP+) à l'échelle mondiale.
- Faire passer à au moins 7 % la représentation des employés qui s'identifient comme des personnes LGBT+.

Nous aspirons à faire de la Banque Scotia l'employeur de choix des diverses communautés que nous servons en instaurant une culture proactive, différenciée et durable d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Nous visons à intégrer un traitement équitable dans l'ensemble de nos

systemes, pratiques et processus. En ayant à disposition des données DEI mises à jour régulièrement, nous sommes plus à même de mesurer notre rendement dans les groupes méritant l'équité, de suivre les progrès réalisés vers l'atteinte de nos objectifs DEI et de cibler les lacunes.

Notre stratégie DEI s'articule autour de quatre piliers : Écouter, Informer, Agir et Soutenir.

- 1 **Écouter** Approcher les employés dans un environnement de confiance où ils se sentent à l'aise de s'exprimer.
- 2 **Informer** Favoriser une culture d'inclusion par la sensibilisation et l'élimination des barrières.
- 3 **Agir** Prendre des mesures pour attirer des candidats diversifiés et favoriser une culture d'inclusion qui permette aux employés de donner le meilleur d'eux-mêmes et de s'épanouir au travail.
- 4 **Soutenir** Nourrir tous ensemble une culture d'inclusion et d'appartenance en incorporant une optique d'équité et d'inclusion dans chacun de nos gestes.



ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'INCLUSION

Notre stratégie DEI s'appuie sur les engagements de la Banque Scotia en matière d'inclusion. C'est en façonnant un environnement de travail inclusif et diversifié où tout le monde peut être soi-même, se sentir à sa place et s'épanouir au travail que nous bâtissons une équipe gagnante capable de mieux servir nos clients et nos collectivités.



FAVORISER UN MILIEU ÉPANOUISSANT

Tirer parti de la diversité

Les équipes diversifiées tendent à être plus innovatrices et plus performantes.

Prêter attention aux préjugés

Nous avons tous des préjugés inconscients. Pour être un bon allié, il faut savoir les reconnaître en nous-mêmes et remettre en question ceux des autres.

Promouvoir l'inclusion à longueur d'année

Pour ce faire, il suffit d'être un allié solide et de favoriser l'alliance inclusive au sein de votre équipe. Et pourquoi ne pas montrer l'exemple?



ATTIRER LA CRÈME DE LA CRÈME

Adopter des pratiques de recrutement 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 personnes noires ou de couleur, des Autochtones, des membres de la communauté LGBTQ+, des personnes handicapées, des vétérans et des femmes.

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 plus diversifié.

ALLIANCE INCLUSIVE POUR L'AVENIR DE TOUS

La Banque Scotia s'est engagée à forger une culture d'alliance inclusive. Un allié efficace se définit comme toute personne qui promeut activement la culture d'inclusion et aspire à la faire progresser pour créer des environnements positifs et accueillants pour tous. Tout le monde peut être un allié et bénéficier de l'alliance inclusive. Être un allié solide, c'est :

- faire la promotion d'une culture d'inclusion;
- savoir écouter et s'informer pour prendre des mesures appropriées et durables;
- combattre les préjugés consciemment et volontairement, s'opposer à la discrimination et valoriser chaque voix;

- posséder les outils nécessaires pour réaliser son plein potentiel grâce à des dirigeants qui apprécient la force de la diversité de pensées, d'expériences et de perspectives et qui traitent tout le monde de façon équitable.

À la Banque Scotia, l'alliance inclusive, ce n'est pas l'affaire d'une journée, d'une semaine ou d'un mois. Pour être efficace, elle nécessite la poursuite active de l'inclusion 365 jours par année. Nous souhaitons instaurer un climat d'appartenance et d'épanouissement pour tous les BanquiersScotia. En effet, c'est quand plus de 90 000 employés donnent le meilleur d'eux-mêmes et travaillent main dans la main que nous pouvons trouver les moyens de nous surpasser et produire des résultats remarquables pour la Banque, nos clients et nos collectivités.



Leadership et consultation

Le développement d'une culture diversifiée et inclusive n'est pas la responsabilité d'une seule équipe à la Banque Scotia. En effet, la stratégie DEI doit être implantée dans toutes les fonctions et unités fonctionnelles. Pour nous assurer que tout le monde est sur la bonne voie, nous avons formé de nombreux conseils, comités et groupes pour encadrer la mise en application de nos initiatives DEI.

CONSEIL MONDIAL SUR L'INCLUSION

Ce conseil est responsable de la stratégie DEI au plus haut niveau de la Banque. Y siègent le président et chef de la direction comme parrain exécutif, ainsi que le chef, Ressources humaines et le premier vice-président, Services RH mondiaux comme co-présidents. Le conseil se réunit six fois par année et mobilise des représentants des diverses unités fonctionnelles de la Banque, de la Rémunération globale, des Communications mondiales et Impact social et du Marketing.

CONSEILS SUR L'INCLUSION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET DES UNITÉS FONCTIONNELLES

Nous avons mobilisé des conseils sur l'inclusion dans tous nos secteurs d'activité et nos unités fonctionnelles :

- Conseil sur l'inclusion du Réseau canadien
- Conseil sur l'inclusion des Fonctions de contrôle
- Conseil sur l'inclusion numérique
- Conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM)
- Conseil sur l'inclusion des Ressources humaines mondiales, du Marketing et de la Gestion des immeubles

- Conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale
- Conseil sur l'inclusion de la Technologie mondiale
- Conseil sur l'inclusion de la Gestion de patrimoine mondiale (GPM)
- Conseil sur l'inclusion des Opérations internationales

Ces conseils travaillent à la mise en œuvre de la stratégie DEI de la Banque Scotia, à partir du « sommet », dans leur unité ou secteur respectif. Toutefois, nous sommes conscients que les grandes idées n'émanent pas toujours du leadership. Les suggestions pratiques et efficaces pour faire progresser la DEI peuvent également venir de la « base », lorsque les employés partagent leurs observations et leurs idées. Les conseils sur l'inclusion des secteurs d'activité et des unités fonctionnelles servent d'organe de réflexion pour leurs employés et peuvent se partager leurs résultats et leurs meilleures pratiques. Tous relèvent directement du conseil mondial sur l'inclusion.

Le conseil sur l'inclusion du Réseau canadien encadre les activités DEI pour la majorité des employés de la Banque au Canada. En 2022, il a redéfini sa mission pour qu'elle coïncide avec les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025, et prévu des mesures visant à pallier les lacunes restantes dans la représentation. La même année, le Réseau canadien a atteint sa cible dans trois groupes sous-représentés, soit les personnes handicapées, les personnes de couleur et les femmes.

Le conseil sur l'inclusion des Fonctions de contrôle a conçu et déployé des tableaux de bord trimestriels pour renforcer la sensibilisation et la responsabilité à l'égard de la représentation dans les groupes méritant l'équité. Il a également mis en place des pratiques de recrutement inclusives pour l'Audit, la Conformité, les Affaires



« Par nos objectifs personnels et nos actions collectives, les SBMM incorporent de plus en plus les notions DEI pour favoriser l'essor d'équipes gagnantes. Il nous reste encore du chemin à faire, mais je sais que les progrès accomplis jusqu'à présent nous ont mis sur la bonne voie. »

— PREMIER DIRECTEUR ASSOCIÉ, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX (SBMM)

financières, la Gestion du risque, les Affaires juridiques et les Affaires de la société afin d'éliminer les préjugés inconscients pendant le recrutement, et préparé une série de conférences et de laboratoires d'apprentissage sur la DEI avec des premiers directeurs et des vice-présidents des Affaires financières.

Le conseil sur l'inclusion numérique a redoublé d'efforts pour constituer un bassin de dirigeants diversifiés en soulignant les lacunes de représentation au sein des directeurs principaux dans son rapport trimestriel sur la représentation dans la direction. Le conseil a créé un guide sur le recrutement inclusif pour ajouter aux pratiques connexes implantées, faire connaître les groupes de ressources pour les employés (GRE) et insister sur l'importance de l'alliance inclusive. On a ajouté un nouveau

volet axé sur la DEI à la formation obligatoire sur les essentiels du numérique pour les directeurs, et le conseil a mis sur pied une formation sur les préjugés inconscients pour les employés et la haute direction.

Le conseil sur l'inclusion des SBMM a formé un groupe de 14 conseillers DEI issus de divers échelons, groupes sous-représentés, régions géographiques et services des SBMM dont la mission est d'agir à titre d'experts-conseils pour toutes les initiatives DEI du secteur d'activité. Ce groupe a passé en revue toutes les activités DEI (programmes, événements, initiatives, etc.) avant le début des travaux. Les SBMM ont aussi relancé leur Programme d'accompagnement pour les nouveaux parents au Canada, qui vise à faciliter la transition vers le congé parental ou le retour au bureau grâce à du mentorat et à des ressources.

Le conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale s'est associé à l'équipe d'acquisition des talents de la Banque pour attirer les meilleurs candidats des groupes méritant l'équité et a dirigé des programmes de mentorat, dont l'initiative GO WOMXN. Le conseil a aussi animé une série de classes de maître, qui consiste en des séances de 45 minutes sur la DEI, ainsi que des projets du GRE pour promouvoir la sensibilisation et la participation. En outre, il a produit du contenu axé sur la DEI qu'il a diffusé sur les différents médias sociaux de l'Exploitation globale pour inciter à la discussion, assurer la visibilité et renforcer l'engagement des employés.

Le conseil sur l'inclusion de la Technologie mondiale a mis sur pied une formation sur les préjugés inconscients à l'intention des employés et des recrues pour leur permettre

de les reconnaître et de les surmonter. Environ 75 % des employés à temps plein de l'unité ont suivi le cours, et tous les cadres supérieurs ont reçu une Trousse d'outils pour organiser des cercles d'apprentissage sur les préjugés inconscients. Le conseil a également diffusé une série de vidéos et de billets de blogue en quatre parties, « Portraits de l'équipe Technologie », portant sur le vécu des employés issus de groupes sous-représentés. Ces publications ont été consultées plus de 3 300 fois.

Le conseil sur l'inclusion de la GPM continue de mettre en place des mesures fondées sur les conclusions tirées des précédentes séances d'écoute axées sur les femmes et des ateliers sur le leadership inclusif visant à favoriser un environnement de travail plus inclusif et l'épanouissement professionnel. Ces séances ciblaient des thématiques clés autour desquelles s'articulait la stratégie DEI de la GPM. C'est grâce aux observations réalisées lors des séances d'écoute que la GPM a été choisie pour le projet pilote du Programme mondial de parrainage DEI en 2022, qui appuie la promotion et l'avancement des talents diversifiés et hautement performants du secteur d'activité.

De plus, le conseil sur l'inclusion de la GPM a lancé et soutenu divers programmes pour constituer un bassin de talents diversifiés grâce à des partenariats avec le George Brown Centre for Business, la BlackNorth Initiative, l'initiative U SPORTS, qui vise à surmonter les barrières systémiques pour les étudiants-athlètes noirs, et le programme La gestion d'actifs au féminin de la Ivey Business School.

COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN

Ce comité est responsable de l'orientation stratégique, de l'établissement des priorités et de la progression de la stratégie des Ressources humaines mondiales (RH mondiales) de la Banque Scotia visant à :

- accroître l'étendue, la diversité et le déploiement du leadership;
- mettre davantage l'accent sur le client;
- être mieux organisés et plus axés sur le rendement.



Le comité promeut une vision organisationnelle diversifiée et inclusive fondée sur les valeurs de la Banque. Il est responsable des politiques et des programmes relatifs à la DEI et aux RH mondiales pour la totalité de l'effectif mondial et s'occupe des segments « prêt pour la haute direction » et « potentiel pour la haute direction » en ciblant et en accompagnant les employés dans leur perfectionnement. Le comité est présidé par le chef, Ressources humaines.

COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Ce comité aide à la surveillance des pratiques et des stratégies de gestion du capital humain de la Banque, avec notamment :

- l'examen des politiques DEI de la Banque pour ses dirigeants et employés, ainsi que des objectifs mesurables;
- l'examen des rapports de la direction pour surveiller la culture de la Banque et l'engagement des employés;
- la supervision des politiques et programmes en place pour soutenir et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des employés de la Banque.

COMITÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (CEE)

Ce comité est chargé de formuler des consignes sur la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des plans d'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia. Le CEE est constitué de 12 employés qui représentent un éventail de groupes sous représentés, de secteurs d'activité, de régions géographiques et d'années d'expérience avec la Banque. Le comité se réunit chaque trimestre pour discuter de divers points à l'ordre du jour, notamment des résultats du sondage sur la diversité, des plans et des initiatives d'équité en matière d'emploi de la Banque, des résultats de l'étude des systèmes d'emploi et des mesures spéciales pour attirer les talents parmi les groupes sous représentés.

COMITÉ DE LA HAUTE DIRECTION SUR L'ACCESSIBILITÉ

Groupe interfonctionnel de cadres supérieurs, ce comité défend et promeut une vision commune d'accessibilité et d'inclusion pour les personnes handicapées à la Banque Scotia. Il se charge de soutenir et de mettre en œuvre les initiatives mondiales pour l'accessibilité des employés et veille à ce que la Banque privilégie une approche ciblée garantissant l'équité, l'accessibilité et l'inclusivité professionnelles des employés handicapés.

COMITÉS DIRECTEURS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Ces comités assurent une supervision stratégique pour une mise en œuvre efficace des plans sur l'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia visant les groupes sous-représentés, surveillent et mesurent leur incidence, et contribuent à éliminer les obstacles aux progrès. Ils sont constitués de premiers directeurs, de vice-présidents et de premiers vice-présidents représentant un grand nombre de parties prenantes de la Banque.

COMITÉ DIRECTEUR SUR LA STRATÉGIE DEI

Ce comité assure une supervision stratégique pour une mise en œuvre efficace de la stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la Banque Scotia, en surveillance et mesure l'incidence, et contribue à éliminer les obstacles aux progrès. Ce comité est constitué des premiers directeurs, des vice-présidents et des premiers vice-présidents, qui représentent un grand nombre de parties prenantes de la Banque.

SONDAGE MONDIAL SUR LA DIVERSITÉ

Ce sondage donne aux employés la possibilité de s'identifier librement comme membres de groupes sous représentés. Cette auto identification permet à la Banque d'en savoir plus sur eux, de se faire une idée précise de la diversité des employés au Canada et à travers le monde, et encourage chacun à prendre part à la démarche d'inclusion.

Dans le sondage de 2022, le taux de participation général est passé de 88 % à 90 % des employés, et les résultats ont révélé une hausse de la représentation dans les groupes méritant l'équité. En 2022, nous avons lancé le sondage pour la toute première fois aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Irlande. Nous prévoyons faire de même au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou en 2023.

CANAUX DE RÉTROACTION DES EMPLOYÉS

Pour obtenir de la rétroaction, la Banque Scotia utilise un programme d'engagement des employés : *Pouls Scotia*. En plus de sonder l'engagement chaque semestre, *Pouls Scotia* capture différents moments dans l'année pour recueillir des témoignages sur l'expérience des employés. Bien que les employés soient encouragés à répondre au sondage, le tout se fait sur une base volontaire et confidentielle.

En 2022, nous nous sommes penchés sur la perception des groupes sous-représentés. L'analyse des réponses au sondage a révélé des différences entre ces groupes et fait ressortir les facteurs qui incitaient certains d'entre eux à s'impliquer plus ou moins que d'autres. Ces observations ont été présentées à l'équipe de la haute direction, de même qu'au conseil mondial de l'inclusion, aux comités directeurs pour l'inclusion des Autochtones et des personnes handicapées, et aux partenaires RH du Canada qui, en retour, ont fait part de leurs constatations avec les conseils sur l'inclusion des secteurs d'activités et des unités fonctionnelles. Ces observations ont servi de tremplin aux stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention pour les groupes sous-représentés.

Pas moins de 94 % des employés sondés sont d'avis que la Banque Scotia s'emploie à créer un environnement de travail inclusif. Toutefois, nous avons examiné les réponses en fonction des groupes sous-représentés pour découvrir que, si la note reste élevée dans certains d'entre eux, elle n'en demeure pas moins légèrement inférieure à la note globale. Nous continuons de faire le nécessaire pour comprendre le sentiment de nos employés afin de peaufiner notre stratégie.

POURCENTAGE DES EMPLOYÉS, SELON LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS, QUI SONT D'AVIS QUE LA BANQUE SCOTIA S'EMPLOIE À CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF (CANADA SEULEMENT)

Tous les employés canadiens	93 %
Personnes noires	89 %
Personnes ayant une identité de genre différente	92 %
Personnes ayant une orientation sexuelle différente	91 %
Autochtones	90 %
Personnes de couleur	93 %
Personnes handicapées	90 %
Vétérans	90 %
Femmes (en général)	94 %

En plus du *Pouls Scotia*, nous utilisons un autre sondage, Le pouls pour les employés, dans lequel les employés de première ligne des succursales et des centres de contact peuvent formuler des recommandations pour améliorer l'expérience client. La participation à ce sondage est facultative et anonyme. Grâce aux commentaires recueillis chaque semestre, nous concevons des plans d'action pour nous assurer que la Banque écoute, retient et applique ces suggestions. En réponse aux résultats du Pouls pour les employés, nous bonifions continuellement nos processus, nos systèmes, nos outils, nos politiques et procédures, nos communications et nos programmes de formation internes pour enrichir l'expérience client. En 2022, nous avons entièrement revu nos plans de formation et amélioré les cours en ligne, les appels de mise en pratique et les simulations en conditions réelles pour permettre à nos employés canadiens de mieux répondre aux besoins des clients.

SÉANCES D'ÉCOUTE

Nous continuons d'organiser des séances d'écoute des employés dans plusieurs secteurs d'activités et régions géographiques, en invitant des employés issus de la diversité à partager leurs points de vue et leur expérience vécue. Les commentaires recueillis servent à alimenter les plans et stratégies sur l'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia.

Par exemple, en novembre et décembre 2020, notre conseil sur l'inclusion de la GPM a organisé deux séances d'écoute destinées aux femmes travaillant à la Banque. Depuis, nous sommes attachés à mettre en application les observations que nous en avons retirées. En mars 2021 a vu le jour une campagne mondiale interne invitant les employés à souligner le travail de leurs collègues femmes de la GPM. Ainsi, 460 femmes se sont vu féliciter sur les canaux internes de la Banque Scotia. En mai 2021, nous avons donné une formation sur le leadership inclusif aux vice présidents et aux leaders des échelons supérieurs de la GPM et mis sur pied, en 2022, des séances trimestrielles sur le leadership inclusif animées par les premiers vice-présidents et leurs équipes. Les séances d'écoute ont également ouvert une fenêtre sur le sentiment des femmes d'être surmentorées et sous-parrainées. Cette perception, de même que la représentation de talents issus de groupes méritant l'équité au sein de la haute direction de la GPM, a donné l'impulsion à la conception et à la mise à l'essai du Programme mondial de parrainage DEI en 2022.

« En 2022, nous avons déployé nos efforts dans la mise en application des observations tirées des séances d'écoute des SBMM de l'année précédente. Nous avons mis sur pied des sous-comités et une équipe de conseillers diversifiée ayant comme mission d'améliorer nos programmes afin de continuer à produire un effet positif pour les personnes visées. La DEI représente une des plus grandes occasions pour notre organisation, car elle a le pouvoir non seulement de souder notre équipe et la Banque, mais aussi de renforcer nos collectivités et notre capacité à mieux servir nos clients. Après tout, la diversité, c'est une réalité; l'inclusion, c'est un choix. »

— CHAMPIONNE DE LA HAUTE DIRECTION, PROGRAMME DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DES SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



La diversité, c'est une réalité;
l'inclusion, c'est un choix.



Politiques et pratiques d'inclusion

Nous continuons de perfectionner les politiques et les pratiques d'inclusion de la Banque pour créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif pour tous.



DÉCLARATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La *Déclaration sur les droits de la personne de la Banque Scotia* définit notre engagement à respecter les droits de la personne et repose sur les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies** (les « PDNU »). La protection des droits de la personne est cruciale pour construire une société plus équitable et inclusive, pour l'avenir de tous. Nous respectons, protégeons et promovons les droits universels de la personne de notre personnel et de notre clientèle dans nos opérations ainsi que dans nos pratiques d'embauche. Notre *Déclaration des droits de la personne* à l'échelle mondiale établit que les droits de la personne sont la pierre d'assise de nos activités et la clé de voûte de notre durabilité et de la confiance de nos parties prenantes. En 2022, nous avons également présenté des ateliers à des équipes à l'échelle de la Banque pour les sensibiliser aux PDNU et les aider à intégrer ces principes dans leurs secteurs d'activités. Deux de ces ateliers concernaient le renforcement de l'inclusion des groupes sous-représentés.

CODE D'ÉTHIQUE

Le *Code d'éthique de la Banque Scotia* décrit les normes de conduite que les employés, travailleurs externes, administrateurs et dirigeants de la Banque Scotia et de ses filiales directes et indirectes situées dans différentes régions du monde, sont tenus de respecter. Le Code précise de manière explicite la position de la Banque sur les questions de diversité, d'équité, d'inclusion, de harcèlement et de discrimination et fait référence à la *Déclaration sur les droits de la personne*. Nous exigeons chaque année une attestation des employés par laquelle ils s'engagent à respecter le Code, et nous révisons officiellement ce dernier au moins tous les deux ans.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Notre *Politique en matière de discrimination, de harcèlement et de violence* précise les mesures que doivent prendre les employés pour éviter toute situation de discrimination, de harcèlement et de violence ou, au contraire, pour réagir le cas échéant. Elle détaille aussi les procédures de la Banque en réponse à un événement de cette nature. Chaque année, les employés du Canada doivent suivre une formation obligatoire à titre de rappel sur le contenu de la Politique. En 2022, nous avons ajouté dans la Politique l'exigence pour les enquêteurs de communiquer les conclusions d'une enquête pour discrimination, harcèlement ou violence au comité d'hygiène et de sécurité ou à l'équipe Hygiène et sécurité au travail responsable. Il s'agit d'une réglementation en vertu du *Code canadien du travail*.

POLITIQUE SUR LE SIGNALEMENT

Les employés peuvent signaler, dans la confidentialité et l'anonymat, tout acte répréhensible potentiel ou présumé sur le **portail du programme de signalement**. Ce portail, géré par un tiers, est disponible en anglais, en espagnol et en français, et offre deux modes de signalement : en ligne et par téléphone. Notre *Politique sur le signalement* régit les procédures de production de rapports, d'enquêtes et de recours hiérarchiques. Elle proscrie toute mesure de représailles à l'encontre d'un employé ayant soulevé, de bonne foi, un problème ou une préoccupation.

POLITIQUE MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL – HANDICAP

La politique et les procédures sur les mesures d'adaptation en milieu de travail – handicap permettent aux employés actuels ou futurs au Canada de réaliser leur plein potentiel dans l'exécution de toutes leurs fonctions et activités professionnelles. La Banque s'attache à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les employés pour motifs de discrimination illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les mesures d'adaptation en milieu de travail s'appliquent à tous les employés du Canada et couvrent tous les aspects de l'emploi, notamment :

- le processus de recrutement et de sélection;
- l'intégration;
- la formation;
- les mutations;
- le perfectionnement et l'avancement professionnels;
- tout ce qui touche l'emploi ou les perspectives d'emploi.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ERGONOMIE

En janvier 2022, nous avons révisé les processus, fonctions et responsabilités liés à l'ergonomie dans notre *Politique en matière d'ergonomie*. Ces changements ont entraîné un gain d'efficacité pour les employés, les gestionnaires de personnes et l'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail.

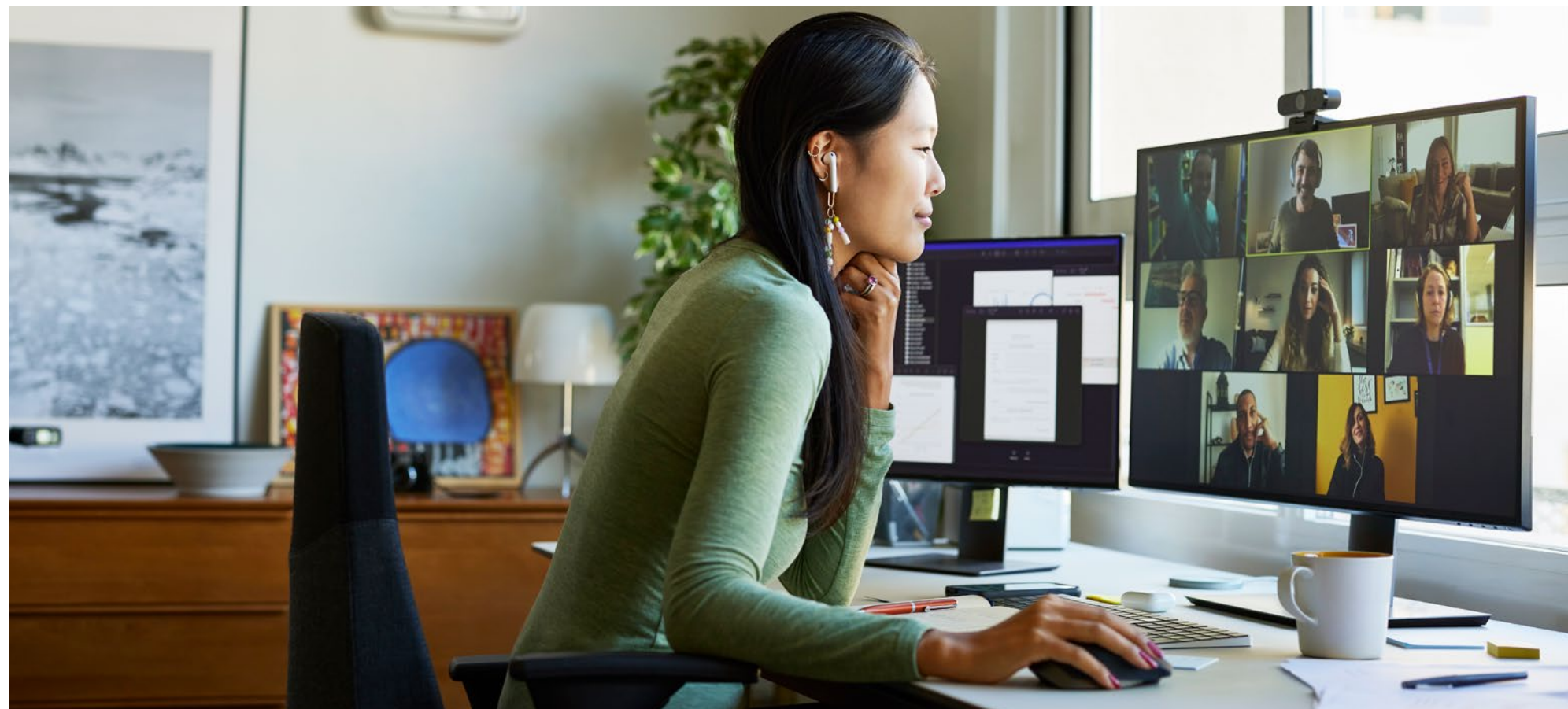
POLITIQUE SUR LES OPTIONS DE TRAVAIL FLEXIBLES

La *Politique sur les options de travail flexibles* offre un cadre pour la planification, l'évaluation et la mise en œuvre des options de travail flexibles. Ces options permettent de réaménager les méthodes, l'horaire et le lieu de travail, et sont généralement demandées par l'employé. Voici quelques options de travail hybrides offertes :

- Horaire variable (modification des heures, des jours ou des semaines de travail habituels pour aider l'employé tout en répondant aux exigences opérationnelles);
- Semaine de travail comprimée (modification de l'horaire de l'employé, qui présente un nombre plus élevé d'heures de travail par jour mais moins de jours de travail par semaine);
- Partage de poste;
- Autre lieu de travail;
- Transition de temps plein à temps partiel temporaire.

Les options de travail flexibles peuvent être de courte ou de longue durée.

En 2022, nous avons révisé la *Politique* pour préciser que les employés doivent discuter de leurs besoins avec leur gestionnaire pour convenir de la solution appropriée. Dans chaque unité et fonction, les postes ont été répartis en quatre catégories types allant de postes majoritairement à distance à des postes essentiellement en présentiel. Si les conditions de travail hybrides sont offertes par défaut dans la plupart des postes de la Banque, elles prennent parfois différentes formes. Par exemple, certains employés doivent travailler sur place pour répondre aux clients et respecter des exigences réglementaires. Si les besoins de l'un d'entre eux ne cadrent plus avec le modèle de travail hybride de son unité fonctionnelle, il peut soumettre une demande de changement en vertu de la *Politique sur les options de travail flexibles*.



POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

La *Politique de retour au travail* vient en soutien aux employés qui préparent un retour au travail après un congé de maladie. Elle inclut l'élaboration d'un plan de retour au travail, de mesures d'accommodation raisonnables et d'un calendrier pour atteindre les objectifs et mesurer la progression.

POLITIQUE SUR LES CONGÉS POUR LES PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

La Banque Scotia est consciente de l'importance de la culture autochtone et de la nécessité de pouvoir prendre

congé pour observer des pratiques culturelles et participer à des événements communautaires. Ainsi, en septembre 2022, elle a révisé la politique sur les congés pour les pratiques traditionnelles autochtones, en y intégrant un vocabulaire plus inclusif, en décrivant mieux les pratiques culturelles et en prévoyant cinq jours de congés payés pour participer aux pratiques et aux événements culturels autochtones.

SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME AU TRAVAIL

Le signalement des problèmes est un processus global qui contribue à un climat de travail positif en indiquant aux employés les options dont ils disposent pour signaler

un problème au travail, ce qui permet de le régler efficacement. Afin de fournir un environnement sain à nos employés, nous les encourageons à signaler tout problème à cet égard, sans crainte de représailles et par l'un des moyens suivants :

- Parler directement 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;
- Communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des employés;
- Envoyer un rapport de signalement anonyme.

Le processus est fréquemment mentionné dans les communications des leaders de la Banque ainsi que dans celles des Ressources Humaines. Les formations obligatoires destinées aux recrues et aux employés contiennent également une mention sur le signalement des problèmes, ce qui apporte une certaine visibilité à cette politique.

BUREAU DE L'OMBUDSMAN DES EMPLOYÉS

Le Bureau de l'ombudsman des employés a le mandat de traiter tous les BanquiersScotia avec équité et de maintenir un environnement de travail inclusif qui favorise la productivité, l'atteinte des objectifs individuels, la dignité et le respect de tous. Le Bureau de l'ombudsman des employés leur assure une aide confidentielle et privée sur des questions liées au travail.

TROUSSE « CRÉER DES MILIEUX AUTHENTIQUES »

La trousse « Créer des milieux authentiques » indique des étapes constructives et concrètes pour la mise en œuvre de politiques anti-discrimination concernant l'identité et l'expression de genre ainsi que de stratégies et de suggestions sur la création d'espaces où les gens qui s'identifient comme transgenre ou de genre non conforme peuvent s'exprimer. Cette trousse explique également les différentes formes de harcèlement et de discrimination, et présente les mesures que la Banque peut prendre pour se conformer à la législation sur les droits de la personne et promeut des politiques d'inclusion, par exemple, par la création de toilettes neutres et l'inclusion des pronoms.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE (PAEF)

Les employés peuvent obtenir des conseils personnalisés et accéder à des ressources pour gérer leur carrière, améliorer leurs relations au travail et trouver le juste équilibre entre travail et famille grâce au PAEF. Les gestionnaires de personnes ont aussi droit à des séances de consultation dans le cadre du PAEF, qui fournissent de façon anonyme des conseils sur des problèmes délicats liés aux employés.

RÉMUNÉRATION MÉDIANE TOTALE (CANADA)¹

POSTE	FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES	PERSONNES DE COULEURS PAR RAPPORT AUX AUTRES EMPLOYÉS	PERSONNES HANDICAPÉES PAR RAPPORT AUX AUTRES EMPLOYÉS
Vice-président ou premier vice-président	95 % ²	99 %	99 %
Cadre supérieur ou professionnel expérimenté	97 %	100 %	98 %
Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation	100 %	99 %	99 %
Tous les échelons	98 %	100 %	98 %

¹ La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant). 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 Les écarts salariaux sont essentiellement dus aux différences démographiques et de fonction. Consulter le commentaire détaillé de la présente section.

Le programme a permis la mise en place d'un cadre dans lequel les fournisseurs de service indiquent d'eux mêmes leur religion, leur ethnicité et leur orientation sexuelle, entre autres, pour montrer leur « expertise clinique ». Les clients peuvent ainsi être jumelés à des conseillers qui ont vécu les mêmes expériences.

RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Nous passons en revue et analysons chaque année les données sur la rémunération en fonction du sexe dans plusieurs pays. Au Canada, nous avons élargi notre analyse de la rémunération afin d'inclure d'autres groupes méritant l'équité tels que les personnes de couleur et les personnes handicapées. Bien que nous entreprenions un examen similaire pour les personnes autochtones, la petite taille de la population rend difficile l'interprétation significative des données. Nous appliquons nos politiques et programmes de rémunération de la même manière pour tous les groupes sous-représentés et nous disposons de plans d'action précis pour faire avancer la représentation des peuples autochtones.

Nous effectuons une comparaison à base égale, en examinant la rémunération moyenne par groupe désigné

pour des postes de même niveau ayant une structure de rémunération similaire. Bien que l'objectif de notre programme d'égalité salariale soit d'éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu'il peut y avoir des écarts modestes (à la fois positifs et négatifs) en raison des différences de performance, d'expérience, d'envergure des postes, de valeur externe et de demande des compétences sur chaque marché.

Dans l'ensemble, notre analyse des écarts salariaux réalisée en 2022 a révélé ce qui suit :

- Personnes de couleur : Nous avons atteint l'égalité salariale chez les cadres et les professionnels expérimentés. Aux échelons subalternes et parmi les cadres supérieurs, l'écart est inférieur à 1 %.
- Personnes handicapées : Dans l'ensemble, nous observons un écart salarial de moins de 2 % entre les différents échelons.
- Femmes : Nous avons réalisé de modestes améliorations d'une année à l'autre, mais celles-ci n'ont pas suffi à réduire véritablement tous les écarts salariaux. Ainsi, notre position est demeurée essentiellement inchangée par rapport à l'année précédente. Nous maintenons

des salaires égaux dans nos postes subalternes et continuons d'observer un écart inférieur à 3 % chez les cadres et les professionnels expérimentés. On constate un écart légèrement plus important (5 %) chez les cadres supérieurs, qui est en grande partie attribuable aux différences liées aux postes et à la démographie.

En ce qui concerne les écarts salariaux chez les cadres et les cadres supérieurs, nous reconnaissons que certains secteurs de la Banque sont moins équilibrés entre les femmes et les hommes que d'autres. Nous poursuivons nos actions pour éliminer ces écarts et restons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

De par leur conception, nos politiques et programmes de rémunération sont indépendants du genre et exempts de parti pris, et sont ancrés dans notre processus rigoureux d'évaluation des postes. Ils reposent sur une philosophie de rémunération au rendement qui soutient notre stratégie consistant à favoriser les équipes gagnantes, stimule le rendement organisationnel et aide la Banque à créer et à maintenir une valeur pour les actionnaires. Tous les employés occupant le même poste ou travaillant dans le même secteur ont des chances égales d'être rémunérés

selon leur rendement ou d'autres critères établis. De plus, nous avons mis en place plusieurs programmes pour accroître la diversité et l'inclusion à l'échelle de la Banque, notamment des initiatives de recrutement. En renforçant notre bassin de talents et en nous efforçant d'offrir aux employés le même accès aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante et que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel.

Le comité du capital humain et de la rémunération, chapeauté par le conseil d'administration, supervise les stratégies en matière de capital humain et de rémunération liées à la DEI, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et à d'autres politiques et pratiques ESG. Pour en savoir plus, consulter notre [rapport annuel 2022](#) à la page 108.

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS (PRIX GRANDE DISTINCTION)

La reconnaissance des employés est un ingrédient essentiel de la culture de rendement de la Banque Scotia. Il existe trois programmes à cet effet : Bravo 2.0, Grande distinction et Appréciation de l'ancienneté.

La plateforme Bravo 2.0 permet de souligner à tout moment l'apport des employés de tous les niveaux. Lors du tout premier événement « Alliance inclusive – Sommet pour le changement » en janvier 2022, nous avons intégré à Bravo 2.0 un nouveau module permettant aux employés de se féliciter mutuellement d'être un allié efficace. Nous avons également sollicité l'avis des intervenants et des GRE avant d'ajouter une nouvelle bibliothèque d'images diversifiées à la plateforme. En ayant une meilleure représentativité de la diversité de nos effectifs dans Bravo 2.0, nous promovons l'alliance inclusive et l'inclusivité dans l'une des plateformes les plus utilisées à la Banque.

Par le programme Grande distinction, nous soulignons le travail des employés dont l'excellence est constante et qui incarnent les valeurs de l'organisation tout au long de l'exercice financier. En 2022, 4 075 BanquiersScotia canadiens ont reçu un prix Grande distinction.

LAURÉATS DES PRIX GRANDE DISTINCTION (TAUX DE REPRÉSENTATION)

0,8 %

Identités de genre diverses

4,9 %

Orientations sexuelles diverses

1,2 %

Autochtones

40,2 %

Personnes de couleur

7,7 %

Personnes handicapées

0,4 %

Vétérans

60,9 %

Femmes



TRAVAIL HYBRIDE

Aujourd'hui, l'uniformisation du mode de travail ne permet plus de répondre aux besoins ni aux attentes d'une main-d'œuvre diversifiée. Nos normes de conception sur le campus de la région du Grand Toronto offrent flexibilité et accessibilité aux employés lorsqu'ils travaillent au bureau.

En 2022, la Banque Scotia a ouvert un nouveau siège social et implanté huit nouveaux écosystèmes dans le centre-ville de Toronto et à Scarborough. Ces environnements de travail mettent à la disposition des employés différentes configurations de postes de travail pour réaliser certaines tâches, ce qui les rend particulièrement adaptés au mode hybride. Ces espaces présentent des couleurs naturelles et neutres, et comprennent des éviers facilement accessibles, des réfrigérateurs, des casiers de rangements verrouillables ainsi que des dispositifs d'ouverture automatique des portes. Ils comportent également des panneaux d'affichage et des normes d'orientation en braille, des systèmes pour les personnes à mobilité réduite ainsi que des toilettes

neutres. (Les normes sur les salles de bain inclusives s'appliquent à tous les sièges sociaux de la Banque Scotia au Canada.) L'aménagement des locaux a été pensé pour offrir aux employés de la lumière naturelle, et ce, indépendamment de leur fonction ou de leur ancienneté, afin de favoriser leur bien-être physique et mental.

Pour aider nos employés à satisfaire leurs besoins personnels dans un espace propre, sécuritaire et inclusif, nos campus sont dotés de plusieurs salles de soins personnels conçues pour les jeunes mères de retour au travail, les personnes devant s'administrer des injections d'hormone ou d'insuline, ou les employés ayant simplement besoin d'un moment de répit en toute intimité. Les zones auparavant appelées « Salles de prière » ont été renommées « Salles de méditation » dans une optique d'inclusivité et d'accessibilité pour toutes les pratiques religieuses et méditatives des employés, sans imposer ni étiquette ni paramètre.

POLITIQUES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES ET BIEN-ÊTRE

La Banque Scotia réévalue régulièrement ses politiques et pratiques de RH afin de repérer et d'éliminer tout obstacle involontaire touchant ses employés, et établit des politiques et pratiques positives tout en intégrant au besoin des

mesures d'adaptation raisonnables. Les révisions et mises à jour régulières de ces politiques appuient notre objectif de permettre aux membres des groupes sous représentés de parvenir à un taux de représentation, à tous les niveaux de notre population d'employés canadiens, qui reflète étroitement leur disponibilité sur le marché du travail dans l'effectif canadien au sens large.



Depuis octobre 2022, tous les employés ayant des parents ou des proches âgés ont droit à cinq jours de congés payés par année pour leur permettre de prendre soin d'eux.

À compter d'avril 2023, la Banque Scotia offrira huit semaines de congés entièrement payés aux parents accueillant un nouvel enfant et huit semaines de plus entièrement payées aux parents donnant naissance. Nous avons également amélioré notre couverture pour les interventions d'affirmation de genre pour tous les employés du Canada et des États-Unis, de même que leurs personnes à charge, et ajouté, au Canada, une protection d'un maximum viager de 10 000 \$ pour les traitements de fertilité, l'adoption et la maternité de substitution. Ces avantages sociaux nous permettent de renforcer notre engagement envers les **Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI de l'ONU.**

En 2022, nous avons augmenté la couverture en santé mentale pour les employés canadiens, qui est passée de 3 000 \$ à 10 000 \$ par année pour chaque employé et personne à charge admissible. Cette protection couvre un vaste ensemble de professionnels en santé mentale (y compris ceux spécialisés dans le trouble du spectre de l'autisme), ce qui permet de lever les barrières financières empêchant les employés et leurs personnes à charge d'obtenir de l'aide. Dans le cadre du régime de 2022, le nombre de réclamations soumises en lien avec la santé mentale a augmenté de plus de 50 %, passant de 70 100 en 2021 à 105 200 en 2022.

Nous avons également ajouté les services d'ergothérapie à notre couverture pour faire profiter les employés et leurs personnes à charge admissibles d'un soutien visant à surmonter leurs difficultés fonctionnelles ou à s'y adapter afin de favoriser le plus possible leur autonomie. En 2022, nous avons continué d'offrir des ateliers sur la santé mentale pour enrayer les préjugés entourant les problèmes de santé mentale et présenter des ressources de soutien en milieu de travail. Plus de 2 000 employés ont participé à ces ateliers en 2022.

PROGRAMME DE DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Notre programme de diversité des fournisseurs vise à éliminer les obstacles et à accroître les possibilités d'approvisionnement pour les fournisseurs issus de la diversité, c'est-à-dire les entreprises détenues ou dirigées à au moins 51 % par une ou plusieurs personnes appartenant à un groupe traditionnellement sous-représenté ou marginalisé (personnes noires et de couleur, Autochtones, membres de la communauté LGBT+, personnes handicapées, femmes et vétérans).

En 2022, nous nous sommes joints au **Inclusive Workplace and Supply Council of Canada**, faisant de la Banque Scotia une membre des cinq conseils de diversité des fournisseurs canadiens (Conseil canadien pour l'entreprise autochtone [CCEA], Chambre de commerce LGBT+ du Canada [CGLCC], Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council [CAMSC], Women Business Enterprises [WBE] et Inclusive Workplace and Supply Council of Canada [IWSCC]). Notre adhésion à chacun de ces conseils nous donne accès à un large éventail de fournisseurs diversifiés certifiés et nous aide à entrer en contact avec ceux qui correspondent à nos besoins d'approvisionnement, tout en nous offrant des possibilités de mentorat pour soutenir la croissance de ces entreprises. À travers notre programme de diversité des fournisseurs, nous nous efforçons de constituer un bassin de fournisseurs qui reflète davantage la diversité des collectivités que nous servons.

En appui aux engagements sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de DEI de la Banque, nous avons modifié notre *Politique d'approvisionnement mondiale* en janvier 2023 pour y intégrer des exigences sur la durabilité et la diversité des fournisseurs. Notre équipe d'approvisionnement a mené une évaluation comparative externe du secteur et consulté des intervenants internes pour la mise en œuvre de ce changement. En 2022, près de la moitié des employés des Services d'approvisionnement mondiaux ont reçu une formation sur l'adoption de la stratégie de diversité des fournisseurs de la Banque Scotia. En 2023, tous les

employés concernés l'avaient suivie. En outre, le *Code d'éthique du fournisseur* de la Banque Scotia établit les obligations des fournisseurs de produits et services, des intermédiaires et des entrepreneurs indépendants, ainsi que de leurs employés et représentants, lorsqu'ils font affaire avec La Banque de Nouvelle-Écosse ou ses filiales, sociétés affiliées, dirigeants, administrateurs, employés et représentants autorisés, lui fournissent des biens et services ou agissent en son nom, et ce, partout dans le monde. Ce Code énonce les attentes de la Banque envers ses fournisseurs dans les sphères suivantes : conduite responsable des affaires; pratiques d'affaires et d'emploi éthiques; intendance environnementale; tenue de documents et conformité.

RECRUTEMENT DE TALENTS DIVERSIFIÉS

Nous avons mis en place une série d'initiatives et de programmes de recrutement pour augmenter la DEI dans l'ensemble de la Banque. En renforçant notre réserve de talents, nous visons à constituer une équipe hautement performante et à être reconnus comme un leader en matière de rendement commercial. En 2022, notre équipe Acquisition des talents a participé à plus de 110 événements sur la DEI, qu'elle a parfois elle-même coordonnés. Tous les membres de l'équipe et les responsables du recrutement ont pris part aux ateliers sur le recrutement inclusif donnés au cours de l'année.

En 2022, nos programmes de recrutement sur les campus, en constante évolution, proposaient 13 programmes pour les étudiants et nouveaux diplômés, dont trois axés sur la diversité et l'inclusion. L'équipe de recrutement sur les campus a supprimé les exigences relatives aux curriculums vitae et s'est dotée d'outils d'évaluation des talents, ce qui a permis d'éliminer les obstacles, d'augmenter la qualité et la diversité des nouvelles embauches sur les campus et de favoriser la rétention des talents dans l'organisation.

Notre équipe Acquisition des talents s'attache à établir des relations solides dans diverses communautés en s'associant avec des centres de carrières, des associations étudiantes et des programmes spécialisés destinés aux différents candidats. Pour le recrutement sur les campus, elle a fondé un nouveau comité DEI sur campus axé sur les stratégies et

les initiatives de recrutement des Noirs, des Autochtones, des membres de la communauté LGBTQ+, des personnes de couleur, des personnes handicapées et des femmes. Ce comité s'occupe d'embaucher des talents diversifiés et de former les équipes sur les meilleures pratiques liées aux processus de recrutement et d'adaptation.

Pour garantir une expérience de recrutement des plus agréables, nous collaborons avec les GRE ciblant les Noirs, les Autochtones, les membres de la communauté LGBTQ+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les femmes. La Banque Scotia utilise un outil d'analyse des postes pour développer des offres d'emploi non sexistes en surlignant les mots ou phrases potentiellement problématiques qui sont perçus comme n'étant pas inclusifs. Cet outil est exploité pour tous les postes affichés à la Banque. De juillet à novembre 2022, nous avons présenté les événements d'embauche comme du « recrutement sur place ». Avant de rencontrer les candidats, l'équipe Acquisition des talents avait déjà obtenu le feu vert pour embaucher ceux qui se démarquaient. Cette méthode a grandement simplifié le processus de recrutement et accéléré l'entrée en fonction.

En février 2022, l'équipe Acquisition des talents a remis sur pied son initiative Champions de la diversité, qui consiste à désigner, parmi ses membres, des champions de la diversité qui se réunissent chaque mois pour discuter des meilleures pratiques d'attraction et d'engagement des candidats, ainsi que d'autres initiatives d'acquisition de talents. En mars 2022, l'événement de réseautage DEI de la Banque Scotia a permis à plusieurs talents d'en apprendre davantage sur l'organisation et ses secteurs d'activités.

Notre fonction technologique a mis en œuvre de nouvelles pratiques de leadership inclusif et d'embauche améliorée. Celles-ci comprennent plusieurs ressources didactiques visant à éliminer les préjugés, à augmenter le taux de représentation et à dénicher des talents dans les groupes sous-représentés, notamment le guide de rédaction d'une offre d'emploi inclusive, le document indiquant quoi faire et ne pas faire, et la liste de vérification du responsable de l'embauche. Pas moins de 74 % des gestionnaires de personnes au Canada ont participé à un atelier de 90 minutes sur le leadership inclusif portant sur ces pratiques.

PROGRAMMES EN MILIEU ÉDUCATIF

À l'exercice 2022, la Banque Scotia a investi 10,2 millions de dollars dans des établissements universitaires au Canada. Nos partenariats universitaires favorisent la participation des étudiants à des programmes novateurs tout en renforçant le vivier de talents de la Banque Scotia. Nombre de ces investissements ont offert des possibilités aux groupes sous-représentés.

Le premier programme de bourse d'études de la Banque Scotia au Canada destiné aux étudiants en droit vise à attirer un plus grand nombre d'étudiants dans les facultés de droit qui souhaitent consacrer leur carrière à la lutte contre le racisme. Il dispose d'une enveloppe de 540 000 \$ sur cinq ans pour permettre aux universités affiliées d'octroyer chaque année à un étudiant une bourse d'études de 10 000 \$, reconductible tous les ans pour la durée de son programme d'études de trois ans. Pour être sélectionnés, les étudiants devront notamment démontrer

leur expérience dans la lutte contre le racisme et expliquer comment ils entendent tirer parti de leur carrière en droit pour s'attaquer à la discrimination systémique. Les facultés de droit participantes sont celles de l'Université de l'Alberta, de l'Université de Victoria, de l'Université McGill, de l'Université de Windsor, de l'Université Dalhousie (Schulich Law School) et de l'Université York (Osgoode Hall Law School).

La Banque Scotia s'est également engagée à verser la somme de 60 000 \$ au cours des trois prochaines années pour appuyer Black Future Lawyers, un programme qui offre du soutien et des occasions d'engagement aux étudiants noirs au secondaire et à l'université aspirant à faire des études de droit et à devenir avocats. Black Future Lawyers cherche à augmenter le nombre de personnes noires étudiant en droit au Canada et poursuivant une carrière dans le domaine.



Engagement, formation et perfectionnement

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous utilisons deux plateformes internes de collaboration et d'engagement en ligne (Scotiabank Live et Yammer) où les employés peuvent trouver et faire circuler de l'information, des idées et du soutien. Ces deux plateformes nous permettent de partager avec les employés du contenu traitant de l'inclusion, et les membres de nos GRE peuvent s'en servir pour communiquer entre eux. Pour promouvoir l'orientation de la Banque sur l'alliance inclusive, nous publions tout au long de l'année du contenu sur les canaux de communication et de formation des employés. Par exemple, la section « L'inclusion en action » de notre bulletin d'information général mensuel tient le personnel informé des initiatives DEI à travers la Banque. Notre objectif est d'unifier, de rallier et d'inspirer les employés pour qu'ils s'efforcent d'être toujours plus inclusifs, aussi bien lors des journées de sensibilisation que le reste du temps.

En juin, la Banque Scotia a lancé Spark, une plateforme mondiale d'engagement communautaire qui permet aux employés de faire du bénévolat et de redonner aux gens d'ici. Grâce à cette plateforme, la Banque a pu proposer d'autres occasions d'engagement des employés qui cadrent avec les priorités en matière d'impact social choisies (y compris la DEI et l'alliance inclusive) et contribuer à la sensibilisation aux causes que défendent nos GRE. Par l'intermédiaire de Spark, les employés des quatre coins du monde ont fait 86 000 heures de bénévolat, soutenu plus de 3 700 organismes de bienfaisance et amassé 12,1 millions de dollars dans le cadre de la Campagne annuelle de générosité des employés du Canada.

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En 2022, la Banque Scotia comptait 15 GRE et 105 divisions nationales et mondiales.

Le taux de participation aux GRE au Canada a augmenté de 53 % en 2022, leurs rangs s'étant élargis de 41 %. Les BanquiersScotia ont consacré plus de 36 000 heures de planification et de bénévolat pour des événements de recrutement, des sessions de leadership et de perfectionnement, des campagnes de sensibilisation et des événements pilotés par les GRE.

L'année 2022 marquait la deuxième année du cadre des GRE du Canada, dans lequel une équipe grandissante de chefs régionaux s'attachent à soutenir et à étendre la portée de notre stratégie DEI mondiale. Grâce à ce cadre en pleine expansion à l'échelle de la Banque, 12 GRE ont vu le jour dans les pays de l'Alliance du Pacifique, ce qui a profité aux employés de partout dans le monde. Nous avons également mis sur pied une formation d'intégration pour les GRE et les Champions de la haute direction, qui appuie l'adoption d'une approche cohérente pour créer et maintenir des GRE capables de faire progresser la stratégie DEI de la Banque.

Notre conseil mondial des présidents des GRE est composé de 80 membres issus de différents secteurs d'activité et fonctions d'entreprise. Chaque année, les présidents et les membres du conseil se réunissent à l'occasion du Forum Impact pour discuter des principes, des responsabilités et des résultats attendus des GRE et planifier de futures initiatives. En 2022, les participants ont échangé des pratiques exemplaires pour promouvoir la DEI dans la Banque. Par exemple, les programmes de mentorat et d'engagement des employés déployés par le Réseau sud-asiatique et le Réseau d'employés noirs ont été repris par les GRE d'autres groupes sous-représentés.

En 2022, six de nos GRE ont mis sur pied un atelier visant à présenter des occasions de perfectionnement et de développement du leadership dans Scotia Academy, la plateforme d'apprentissage virtuelle de la Banque, et ainsi inciter les BanquiersScotia à prendre en main leur cheminement professionnel.

GRE DE LA BANQUE SCOTIA

ACCESSIBILITÉ DIVERSITAIENTS	EN ASCENSION JEUNES PROFESSIONNELS	ÉQUILIBRE SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE
BLACK BLACK EMPLOYEE NETWORK	CARIBBEAN CARIBBEAN NETWORK	CHINA CHINA BANKING NETWORK
FAMILLE RÉSEAU DES FAMILLES ET DES PARENTS	AUTOCHTONES Inuit, Métis, Premières Nations	LATIN HOLA
LGBT+ FIERTÉ	MIDDLE EASTERN MIDDLE EASTERN NETWORK	SOUTH ASIAN SOUTH ASIAN NETWORK
DURABILITÉ ACTION POUR LE CLIMAT ET L'ENVIRONNEMENT	VÉTÉRANS RÉSEAU DES VÉTÉRANS	FEMMES

JOURS DE L'INCLUSION

En 2022, nous avons ajouté à notre calendrier la campagne Couleurs des Antilles. La Banque entretient une relation de longue date avec cette région, où elle détenait une succursale à Kingston, en Jamaïque, bien avant d'en ouvrir une dans la ville du même nom en Ontario, et reconnaît l'apport des collègues antillais à l'organisation et au Canada.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

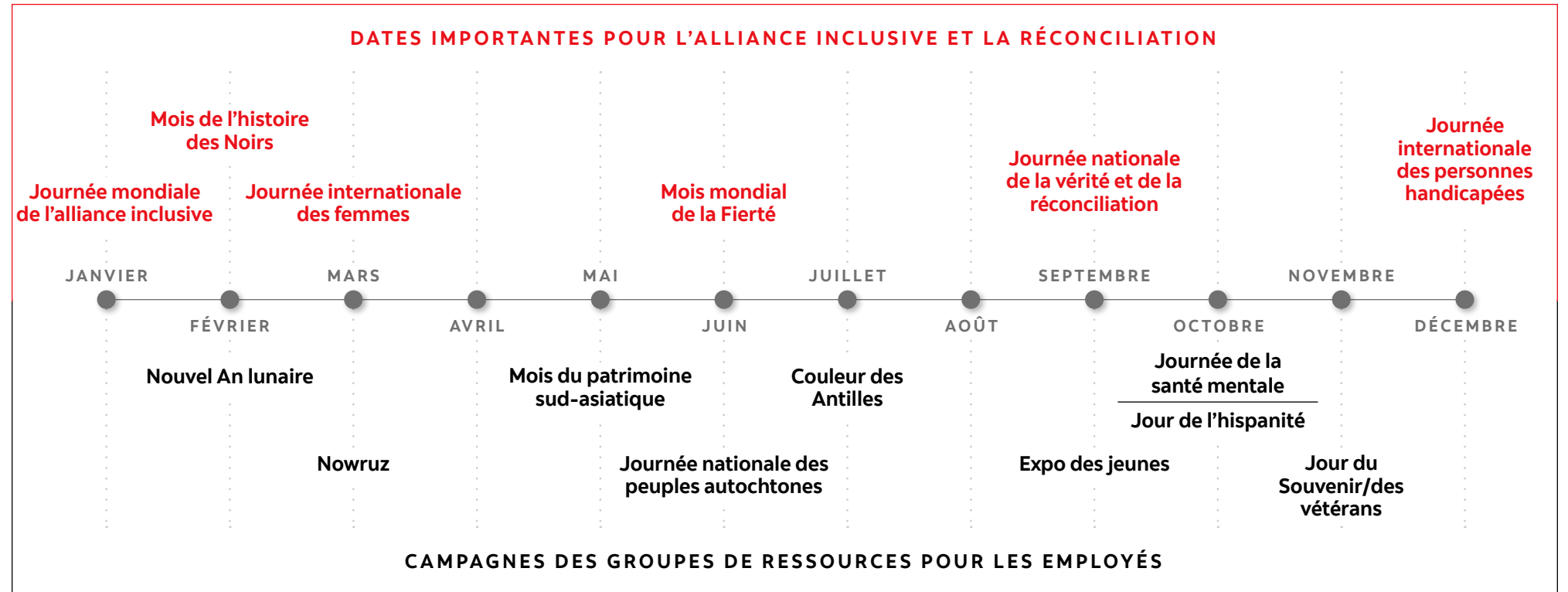
En 2022, la Banque Scotia a investi 73,2 millions de dollars dans le monde entier aux fins de formation et de perfectionnement du personnel, ce qui représente en moyenne 811 \$ par employé et environ 40,5 heures de formation officielle par personne. De plus, le cycle annuel de rendement et de perfectionnement aide les employés à établir, à adapter et à communiquer les progrès réalisés par rapport à leurs objectifs. Ce cycle définit également un cadre uniforme dont les gestionnaires de personnes peuvent se servir pour stimuler leurs équipes et leurs employés hautement performants.

iLEAD est le programme mondial de perfectionnement en leadership interne de la Banque. Il offre des séances de formation et des outils de perfectionnement à tous les employés.

La formation sur l'inclusion intitulée Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'appartenance a vu le jour en août 2022. Ce cours a été conçu pour présenter les connaissances de base sur la DEI et l'appartenance, et faire progresser la culture d'inclusion de la Banque Scotia en parvenant à une inclusion consciente et en identifiant et en affrontant la discrimination, le harcèlement et le racisme. Tous les employés de la Banque Scotia dans le monde, y compris les travailleurs temporaires, sont tenus de suivre ce cours.

Notre équipe Hygiène et sécurité au travail a lancé un module de formation pour promouvoir la santé psychologique que tous les employés de la Banque devront suivre à l'automne 2023.

Le Bureau mondial de la formation a conçu et animé des ateliers sur le langage inclusif pour plus de 200 BanquiersScotia des différents secteurs d'activité.



Ces ateliers ont permis de sensibiliser aux effets du vocabulaire et des pronoms utilisés sur le sentiment d'inclusion et de sécurité, et le renforcement de notre culture d'alliance inclusive.

En outre, le Réseau canadien a déployé une formation en ligne sur le pouvoir du pronom. Plus de 500 employés du secteur d'activité ont participé aux 16 webinaires, et tous se sont engagés à inclure leurs pronoms dans leur signature de courriel. Le Réseau canadien a également tenu des ateliers sur le recrutement inclusif pour les dirigeants de succursale.

Nous avons mis en place une formation destinée aux dirigeants des Fonctions de contrôle sur les comportements et stratégies en faveur d'un leadership inclusif. Il s'agit d'une séance virtuelle et interactive de deux heures insistant sur l'importance d'une inclusion consciente et d'un leadership inclusif propice au développement personnel et organisationnel. La formation, offerte à grande échelle, enregistré un taux de participation de près de 100 %.

Après le succès de son projet pilote en 2021, Tangerine a adopté un programme de mentorat permanent donnant aux employés l'occasion d'apprendre les uns des autres et d'obtenir du soutien professionnel. Le programme se base sur une approche autonome pour le jumelage des mentors et des mentorés, et sur des ressources officielles sur Scotia Academy pour une meilleure visibilité.

SCOTIA ACADEMY

Notre plateforme d'apprentissage mondiale Scotia Academy offre des formations à tous les employés, indépendamment de leur niveau ou de leur parcours professionnel. Elle propose des ressources didactiques axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour favoriser une culture d'inclusion et d'alliance parmi les BanquiersScotia. Scotia Academy contient également des formations pour les gestionnaires de personnes sur les compétences de leadership inclusif afin qu'ils puissent

s'épanouir pleinement. En 2022, le contenu sur la DEI avait été consulté 65 084 fois. Nous avons aussi amélioré la plateforme pour procurer une expérience plus accessible.

AVANCEMENT

En mars 2022, la Banque Scotia a lancé le programme mondial de parrainage DEI, d'abord mis à l'essai dans la Gestion de patrimoine mondiale (GPM), dans l'optique de former la prochaine génération de talents diversifiés et d'accroître la rétention en éliminant les obstacles à l'avancement aux postes de cadres des groupes sous-représentés. La cohorte du projet pilote incluait des protégés (directeurs et directeurs principaux, sélectionnés en toute objectivité par un processus fondé sur les données et le rendement) et des parrains (premiers directeurs et vice-présidents). Les protégés, encadrés par leurs parrains, devaient préparer une présentation sur des idées et initiatives s'inscrivant dans les priorités stratégiques de

l'entreprise, en se penchant plus particulièrement sur le revenu, l'innovation ou l'engagement des employés. Ce programme de neuf mois comprenait quatre ateliers de perfectionnement, animés par un fournisseur externe en DEI, et des cours internes iLEAD. Le programme s'est conclu avec les présentations des protégés aux membres du conseil sur l'inclusion de la GPM.

En plus d'établir des liens solides avec leurs parrains, qui avaient foi en leur potentiel, les protégés ont pu élargir leur réseau. Le projet de présentation leur a permis de développer leurs aptitudes en initiatives stratégiques, leur connaissance de l'entreprise et leur réseau de pairs et de membres de la direction. En décembre 2022, 46 % des protégés du projet pilote ont reçu une promotion ou ont vu leur mandat être élargi pendant ou après le programme. Tous estiment avoir établi de nouvelles relations professionnelles grâce au programme. Les parrains, quant à eux, ont gagné en visibilité et ont pu entrer en contact avec des talents émergents. Ils ont eu l'occasion d'étendre, de renforcer et d'approfondir leurs compétences à titre de mentors et d'alliés. Tous sont d'avis que leurs protégés ont donné une rétroaction honnête, pertinente, utile et objective.

Les observations tirées de ce projet pilote de neuf mois ont été intégrées au guide sur le programme mondial de parrainage qui sera publié en 2023. Ce guide vise à orienter les secteurs d'activité et les unités fonctionnelles dans la mise en place de leur propre programme avec l'aide de l'équipe DEI de la Banque.



L'inclusion des Noirs et des personnes de couleur

Personnes de couleur	2022		2021	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	41,9	27,6	40,3	27,7
Cadres supérieurs EEOG01	28,0	11,5	28,7	11,5
Cadres intermédiaires EEOG02	42,5	17,6	41,0	17,6
Professionnels EEOG03	45,5	30,6	44,8	30,8
Employés s'identifiant comme noirs ¹	5,3	3,3	4,8	—
Personnes noires promues à un poste de vice président ou d'échelon supérieur ¹	2,4	—	2,5	—
Étudiants noirs	5,8	—	7,0	—

¹ En date du 31 janvier 2023 et du 31 janvier 2022.

« La Banque Scotia offre un environnement stimulant et unificateur où chaque personne, quel que soit sa race, son genre et son origine peut évoluer et réaliser ses aspirations. En tant que femme noire, j'y ai trouvé ma place et j'ai certainement l'intention d'atteindre de nouveaux sommets. »

— DIRECTRICE DE SUCCURSALE, SERVICES BANCAIRES AUX PARTICULIERS

En 2022, les employés s'identifiant comme des personnes de couleur représentaient 41,9 % de nos effectifs canadiens, un chiffre supérieur aux 27,6 % de taux de DMT au Canada. Ainsi, leur taux de représentation, qui a augmenté de 1,6 point par rapport à 2021, excède le taux de DMT chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. De leur côté, les employés s'identifiant comme des personnes noires représentaient 5,3 % de nos effectifs, soit une hausse de 0,5 point par rapport à 2021.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

En tant que signataire du serment des dirigeants adhérent à l'initiative BlackNorth, la Banque Scotia s'engage à faire passer, d'ici 2025, la représentation des personnes noires à 3,5 % dans la haute direction et à 5 % ou plus dans les postes étudiants. En 2022, 2,4 % des membres de la haute direction s'identifiaient comme Noirs, ce qui correspond à une baisse de 0,1 point depuis 2021. La même année, 5,8 % des étudiants s'identifiaient comme noirs, ce qui respecte l'objectif de 5 % ou plus du serment à l'initiative BlackNorth. La Banque Scotia a renforcé son partenariat avec BlackNorth en participant à son salon de l'emploi, en agissant à titre de commanditaire principal à l'occasion de son tournoi de golf annuel de bienfaisance et en prenant part à son groupe consultatif entre pairs.

D'après les conclusions de l'examen des systèmes d'emploi réalisé à l'échelle de l'organisation, le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes noires et de couleur a permis d'attirer et d'intégrer des employés de ces groupes sous-représentés.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Pour mieux comprendre le vécu des employés s'identifiant comme des personnes noires ou de couleur dans notre effectif de 2022, nous avons sollicité leur participation au *Pouls Scotia*, à notre série Pleins feux sur l'alliance inclusive et au sondage mondial sur la diversité.

En février 2022, la Banque a organisé une webdiffusion mondiale à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs. Plus de 3 000 Banquiers Scotia dans le monde entier ont participé à l'événement, qui comprenait une présentation d'une conférencière d'honneur noire, un groupe de discussion sur l'importance de la DEI et de l'alliance inclusive avec l'équipe de direction de la Banque et une communication sur l'expansion de L'initiative Femmes de la Banque Scotia en Jamaïque. Pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs, elle a également lancé une campagne sur LinkedIn pour témoigner de son engagement envers l'alliance inclusive pour la communauté, les employés et les clients noirs. Cette campagne a consisté à publier plusieurs vidéos d'employés expliquant ce que signifie pour eux l'alliance inclusive.

Durant le Mois de l'histoire des Noirs, Tangerine s'est également attaquée au racisme au moyen d'une série d'événements et d'une campagne de communication interne. L'institution a aussi organisé ses propres célébrations du Mois de l'histoire des Noirs, qui ont attiré plus de 300 employés.

Ensemble, ces événements ont poussé les employés de la Banque à méditer sur le vécu des personnes noires et de couleur, et sur l'importance de l'alliance inclusive, ce qui consolide notre engagement à créer une culture d'inclusion et d'équité.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2022, l'équipe Acquisition des talents de la Banque Scotia a signé un contrat de service avec trois agences de recrutement de dirigeants afin de trouver des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur pour occuper des postes de VP ou d'un échelon supérieur. Les différents secteurs et unités fonctionnelles sont ainsi mieux placés pour attirer des candidats qualifiés issus de la diversité au sein de la direction, ce qui contribue directement à la concrétisation de nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025.



Pour faciliter l'accès à l'emploi des membres des groupes sous-représentés, l'équipe de recrutement sur les campus a supprimé les curriculum vitae du processus d'offre de service pour les jeunes talents et a investi dans des outils d'évaluation des candidats. Cette action vient appuyer l'engagement de la Banque envers l'initiative BlackNorth, qui vise à développer et à façonner des viviers de talents inclusifs et des processus d'embauche équitables à tous les niveaux et pour toutes les fonctions d'une organisation. De plus, l'équipe Acquisition des talents s'est associée à Veris, une société d'études de marché, pour recueillir des données susceptibles d'orienter les futures stratégies de recrutement et de perfectionnement des employés pour les Noirs et les personnes de couleur.

Grâce à de multiples partenariats et activités, le nombre de candidatures reçues dans ces groupes sous-représentés a augmenté de 17 % en 2022. Nous avons participé à des événements sur les campus de plusieurs universités canadiennes afin de rencontrer et d'attirer des étudiants issus de la diversité dans notre bassin de talents. Nous avons aussi pris part à 14 événements, organisés par nous-mêmes ou non, destinés aux Noirs et aux personnes de couleur. Nous avons également publié des offres d'emploi sur les babillards des associations des étudiants noirs dans les universités associées et profité des parrainages après de nos partenaires communautaires pour attirer des candidats diversifiés.

Nous avons maintenu notre collaboration avec Elevate Talent, un organisme sans but lucratif qui s'attache à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des groupes sous-représentés en les aidant à acquérir les compétences nécessaires à leur succès. Le programme se concentre sur des compétences générales comme la communication, le service à la clientèle, la résolution de problèmes, la gestion du temps et les aptitudes en entrevue, de même que sur les compétences techniques de base. À l'issue du programme Elevate Talent, les participants peuvent postuler et passer un entretien pour un poste de conseiller en service clientèle à la Banque.

Nous nous sommes associés à Toronto Finance International et à la Pinball Clemons Foundation pour recruter des Noirs et des personnes de couleur dans le secteur bancaire. Par notre partenariat avec Accelerate Her Future, nous sommes entrés en contact avec plus de 100 femmes de couleur à des événements comme les ateliers annuels sur la préparation professionnelle. Nous avons également établi une collaboration avec Black Professionals in Tech Network (BPTN), une entreprise cherchant à faire le rapprochement entre les talents de la communauté noire et les perspectives d'emploi en Amérique du Nord. Lors des événements BPTN de 2022, notre équipe Acquisition des talents a ajouté plus de 100 candidats noirs à notre vivier de talents et en a embauché pour plusieurs postes à la Banque.

Afin de créer un bassin de talents diversifiés dans la GPM, nous avons fait équipe avec le collège George Brown pour mettre sur pied un programme de parrainage avec une promesse d'emploi à la clé. Ce programme, lancé en septembre 2022, a deux volets : une série de séances de recrutement sur les campus visant à attirer des étudiants dans la GPM et un programme de parrainage pour inciter les étudiants à travailler à la Banque Scotia. Dix étudiants de groupes sous-représentés du Centre for Business du collège George Brown se verront offrir une bourse d'études de 5 000 \$ et proposer une offre d'emploi au sein de la GPM.

En outre, l'Exploitation globale a participé à divers événements de recrutement en 2022, dont un auprès des nouveaux arrivants. À cette occasion, elle a remis des offres d'emploi officielles à 29 participants. La GPM a pris part au nouveau programme de bourses et de mentorat de l'initiative BlackNorth et de U SPORTS, « Athlètes on Track », qui s'attaque aux barrières systémiques auxquelles sont confrontés les étudiants-athlètes noirs en leur offrant des occasions d'encadrement de niveau international.

Pour augmenter l'embauche de personnes de couleur, Tangerine a mis en place des pratiques d'embauche pour les étudiants afin d'attirer davantage de talents à la Banque au moyen des programmes Velocity et Inspire. L'institution, qui cherchait à embaucher 50 % plus de candidats étudiants noirs et de couleur en 2022, a dépassé de 19 % son objectif.

Les recrues s'identifiant comme des personnes noires ou de couleur ont participé à un groupe de discussion obligatoire et à des événements de réseautage sur la diversité en milieu de travail pour faciliter leur arrivée à la Banque Scotia. On leur a également présenté les GRE pour les informer sur les perspectives d'avancement.

La Banque Scotia a continué de participer au programme Black Leadership Academy de McKinsey pour former un bassin de dirigeants noirs et éliminer les partis pris dans les processus de planification de la relève. Le programme comporte deux volets distincts : le Programme d'accélération de l'administration de McKinsey se concentre sur le développement des compétences des cadres intermédiaires noirs; et le Programme de leadership des hauts dirigeants noirs offre à des dirigeants de l'échelon VP la possibilité d'aiguiser leurs compétences. En 2022, 17 employés noirs ont participé au Programme d'accélération de l'administration et trois vice-présidents, au Programme de leadership des hauts dirigeants noirs (dont 71 % et 66 % respectivement s'identifiaient comme des femmes).

Le programme ScotiANSPIRE a encore une fois contribué au soutien et au développement d'un bassin diversifié de premiers directeurs et de VP+ ayant un potentiel élevé au sein de la Banque en se concentrant sur les personnes

noires, de couleur et autochtones. Il offre des possibilités de réseautage avec des hauts dirigeants, de jumelage avec des mentors, d'évaluation des caractéristiques commerciales et la chance de présenter des idées uniques à un jury. La cohorte de 2022 se composait de 45 employés.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Par leur travail engagé, les GRE de la Banque Scotia soutiennent encore et toujours nos employés et favorisent un environnement où chacun se sent accepté et épaulé. Ces groupes jouent un rôle crucial dans la promotion et l'organisation d'activités visant l'avancement et l'inclusion des personnes noires et de couleur ainsi que des autres identités intersectionnelles. Ils prêchent l'exemple concernant l'alliance inclusive en fournissant des efforts collectifs pour mettre sur pied des événements communs et en contribuant aux événements des uns et des autres.

Le Réseau antillais et le Réseau d'employés noirs ont organisé ensemble une activité hybride pour le Jour de l'émancipation à laquelle étaient invités des Champions de la haute direction des différents GRE pour parler de leur carrière et de l'importance de la diversité. L'événement

comprenait aussi une séance de réseautage en personne qui donnait l'occasion aux participants d'échanger et de souligner leurs réalisations.

Le Réseau Moyen-Orient s'est quant à lui associé au Réseau sud-asiatique pour mettre au point une webdiffusion destinée à célébrer l'Aïd et le ramadan. Il a également organisé un événement commun avec Women in Business pour faire la promotion de la DEI dans les domaines liés à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques. Sans oublier les ateliers de langue et les événements qu'il a tenus à l'occasion de Nowruz.

Le Réseau d'employés noirs a déployé une grande énergie pour contribuer au perfectionnement et à l'inclusion de ses membres. En 2022, il a mis sur pied un programme éclair de mentorat avec les hauts dirigeants ainsi qu'un événement conjoint sur la santé mentale pour les personnes noires, autochtones et de couleur (en partenariat avec l'initiative GO WOMXN de l'Exploitation globale). Pendant le Mois de l'histoire des Noirs, le Réseau a organisé différentes activités au Canada et aux États-Unis pour lutter contre le racisme et promouvoir l'inclusion. Il a aussi lancé un programme de jumelage pour les nouveaux employés, qui jumelle les recrues s'identifiant comme des personnes noires à un employé capable de les aider à s'acclimater à la Banque.

L'Organisation hispanophone pour le leadership et l'avancement (HOLA) a mis sur pied une série d'événements et de programmes visant le perfectionnement et l'inclusion des employés hispaniques et de leurs alliés. Le Forum chinois a pour sa part concocté une webdiffusion dédiée aux nombreuses cultures asiatiques célébrant le Nouvel An lunaire.

Dans le cadre du Mois du patrimoine sud-asiatique, le Réseau sud-asiatique a lancé une campagne hebdomadaire pour célébrer sa culture. Le groupe a également mis sur pied un programme de mentorat pour informer les employés des Services bancaires aux particuliers sur les fonctions d'entreprise et le Réseau canadien grâce à des mentors chevronnés.

SERVICES MULTICULTURELS

En 2022, la Banque Scotia a mené une étude approfondie auprès des nouveaux arrivants au Canada pour mieux comprendre leurs expériences et les défis auxquels ils sont confrontés. La recherche a révélé qu'ils se sentaient dépassés, inquiets et désorientés face au fonctionnement du système bancaire canadien et que leur ignorance du système financier et des normes culturelles les exposaient souvent à des risques de fraude financière. Elle a aussi fait ressortir que les nouveaux arrivants se donnaient un horizon à long terme pour leur réussite financière au Canada.

En réponse à ces observations, nous avons publié le magazine De bons conseils à l'intention des nouveaux arrivants dans Conseils+, sur le site de la Banque Scotia, pour répondre directement aux questions et aux préoccupations les plus fréquentes et ainsi mieux servir cette clientèle. Nous avons créé un courriel d'intégration détaillé visant à initier les nouveaux arrivants aux principes de base de la finance, notamment à l'établissement d'un historique de crédit, aux services bancaires numériques et aux mesures de protection contre la fraude. Nous avons aussi publié des conseils sur les services financiers et l'intégration des immigrants au Canada sur notre [site Web BonDébut](#) et pour nos partenaires de préparation à l'arrivée dans le monde entier.

Pour attirer cette clientèle, nous avons lancé une campagne de marketing dédiée aux immigrants s'établissant au Canada. Cette campagne incluait des conseils de plusieurs employés de la Banque qui se sont eux-mêmes installés au pays et s'articulait autour de la question suivante : « Quels conseils auriez-vous aimé recevoir à votre arrivée au Canada? »

Puisant dans notre expérience du programme d'aide aux réfugiés afghans de 2021, nous avons mis sur pied un nouveau programme visant à aider les personnes expatriées en raison de la crise ukrainienne de 2022. Nous avons ainsi offert des produits bancaires sans frais, une carte de crédit et des conseils dans la langue des réfugiés au Canada.

« S'installer dans un nouveau pays n'est pas une mince affaire, et le fait de mettre ses finances en ordre permet entre autres aux nouveaux arrivants d'augmenter leurs chances de succès financier. La Banque Scotia soutient les organisations et les organismes sans but lucratif qui viennent en aide aux immigrants en leur proposant des outils et des ressources pour surmonter les défis financiers, augmenter les occasions d'études et d'emploi, et pour s'adapter à un nouvel environnement et à d'autres moyens de gagner leur vie. »

— PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE, VALEUR CLIENTÈLE DE DÉTAIL

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque a prolongé son partenariat avec Mitacs, un organisme sans but lucratif qui favorise la croissance et l'innovation au Canada, et assuré la continuité du Fonds de recherche de la Banque Scotia sur la résilience économique. Le programme permettra de financer la recherche sur les facteurs qui favorisent la résilience économique dans les communautés du Canada.

La Banque Scotia est un commanditaire Platine d'Ascend Canada, qui cherche à promouvoir les talents d'origines panasiatiques en s'associant à d'autres organisations canadiennes et de même sensibilité.

Nous avons renouvelé notre partenariat avec le Programme de transition des jeunes du Collège Humber, un programme d'accès gratuit aux études qui aide les étudiants issus de milieux racialisés en leur offrant des conseils, du mentorat et des activités d'exploration de carrière et de renforcement des compétences académiques de base. L'objectif est de faire tomber certaines des barrières traditionnelles qui entravent l'éducation en fournissant gratuitement du transport et de la nourriture à tous les participants.

Nous nous sommes associés à la Canadian Association of Urban Financial Professionals, qui permet d'avoir accès à des professionnels noirs occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs dans le secteur des services financiers, et d'organiser des événements tels que Black on Bay, pour célébrer les progrès et les réalisations de la communauté noire dans les professions de la finance.

TalentLift est une agence de talents sans but lucratif qui aide les employeurs canadiens à recruter et reloger des talents issus des populations de réfugiés. Grâce au financement de ScotiANSPIRE, TalentLift développe une plateforme de talents où les demandeurs d'emploi déplacés peuvent s'inscrire eux mêmes, développer leur aptitude à l'emploi et dénicher des occasions d'emploi et de relocalisation transformatrices. Une part du don de la Banque Scotia permettra à TalentLift d'engager des équipes d'embauche dans tout le pays, puis à les mettre en contact avec des candidats possédant des compétences recherchées. L'agence soutiendra aussi les Ukrainiens

déplacés en les aidant à faire leur demande de visa au Canada, à se réinstaller avec leur famille et à s'intégrer dans leur nouvelle équipe et leur nouvelle collectivité. La Banque participera également à titre de recruteur dans ce programme.

En janvier 2022, la Banque Scotia a remis, par l'intermédiaire de ScotiANSPIRE, 500 000 \$ à Jumpstart Refugee Talent, un organisme qui cherche à donner aux réfugiés des perspectives d'emploi intéressantes. Ce don lui permettra d'offrir encore plus de soutien à l'emploi aux réfugiés du Canada dans les deux prochaines années.

En 2022, le Réseau d'employés noirs a renouvelé son partenariat avec le programme de mentorat en milieu éducatif Imani de l'Université de Toronto (campus de Scarborough). Le programme comprenait un atelier avec Celina Caesar-Chavennes. Certains membres du Réseau d'employés noirs ont même joué le rôle de mentors auprès de la cohorte de l'hiver. De plus, le Réseau a participé à la journée des professionnels noirs Imani.

Tangerine a continué à apporter son soutien à FoodShare, qui prône la justice alimentaire pour les personnes les plus touchées par la pauvreté et l'insécurité alimentaire en leur donnant accès à des aliments frais et nutritifs à petit prix. En 2022, le programme a fourni plus de 10 000 boîtes alimentaires aux membres des communautés noires et autochtones, aux personnes de couleur et aux personnes handicapées. Tangerine a offert du financement et soutenu des organisations venant en aide aux femmes noires, comme Lady Ballers, un organisme caritatif sans but lucratif qui conçoit des programmes récréatifs d'activité physique, d'épanouissement émotionnel et de formation destinés aux filles. Les dons ont permis à 150 jeunes filles issues de quartiers dangereux et à faible revenu de participer à un camp d'été et d'obtenir du soutien pendant le temps des fêtes. Pour la quatrième année, Tangerine a contribué au défi de lecture estival Raptors 905 pour les élèves des écoles dans le besoin.



L'inclusion des Autochtones

	2022		2021	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Autochtones				
Vue d'ensemble	1,2	2,3	1,2	2,3
Cadres supérieurs EEOG01	0,2	3,2	0,0	3,2
Cadres intermédiaires EEOG02	0,9	2,7	0,9	2,7
Professionnels EEOG03	1,0	1,4	0,9	1,4



En 2022, les Autochtones représentaient 1,2 % de nos effectifs canadiens, un chiffre inférieur aux 2,3 % de taux de DMT au Canada. Le taux de représentation à la Banque a ainsi augmenté de 0,2 point dans les postes de hauts dirigeants et de 0,1 point dans les postes de professionnels. Par notre plan sur l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones, nous travaillons avec les employés autochtones pour concevoir des processus visant à accroître encore plus leur nombre dans la Banque.

COLLABORER AVEC LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES

La Banque Scotia a été la première banque canadienne à ouvrir une succursale dans une communauté des Premières Nations il y a de cela plus de 50 ans. Encore aujourd'hui, la Banque Scotia s'efforce de comprendre et de respecter les personnes, les peuples et les entreprises autochtones pour mieux collaborer avec eux. Comme l'indique sa page sur la **Journée du chandail orange et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**, « nous nous tenons sur le territoire traditionnel des Premières Nations, des Inuits et des Métis ». La Banque est résolue à favoriser la réconciliation et à développer encore plus ses liens avec les communautés autochtones partout où elle exerce ses activités. Elle est fière de faire partie du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCEA), qui lui a décerné la prestigieuse **certification Or pour ses relations progressistes avec les Autochtones^{MC} (RPA)**.

Nous élaborons un plan complet d'équité en matière d'emploi afin d'identifier et de supprimer les obstacles au recrutement, à la rétention et à l'avancement professionnel, et d'augmenter la représentation des autochtones à tous les échelons de notre Banque au Canada. Nous avons modifié ce plan en 2022, avec la collaboration de nos partenaires à travers la Banque. En l'examinant du point de vue des Autochtones, nous avons découvert des lacunes dans le flux de travail et nous sommes assurés que les intervenants avaient une vue d'ensemble des responsabilités, notamment par rapport aux obstacles auxquels ce groupe sous-représenté fait face. Nous

continuerons de réviser le plan selon les besoins. C'est le comité directeur sur le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones qui encadre sa mise en œuvre.

En 2022, la Banque a formé un comité de travail interfonctionnel composé de dirigeants autochtones pour élaborer des stratégies de RH visant à mieux attirer et fidéliser les talents autochtones à des postes de direction, et ce, tout au long de leur cycle de vie professionnel. Le travail de ce comité alimente entre autres le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones. Y siègent des membres des sphères suivantes : acquisition des talents, formation, RH, DEI, culture et perfectionnement.

En septembre, nous avons également révisé la *Politique sur les congés pour pratiques autochtones traditionnelles* de la Banque de manière à y inclure la notion de langage inclusif et cinq jours de congés payés pour permettre aux employés autochtones de participer aux pratiques et aux événements culturels autochtones. Ce changement, à l'appui de la santé mentale et du bien-être des employés autochtones, témoigne d'une valorisation de la culture autochtone à la Banque Scotia.

PROGRAMME ACQUISITION DES COMPÉTENCES CULTURELLES – PEUPLES AUTOCHTONES

La formation Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones sensibilise les employés aux cultures, à l'histoire, aux traditions et aux idiomes des peuples autochtones. Ce cours est obligatoire pour tous les employés canadiens et étrangers qui servent des clients canadiens.

Pour faciliter les discussions sur le racisme systémique et mieux comprendre le vécu des personnes s'identifiant comme des Autochtones, nous mobilisons les employés au moyen du sondage *Pouls Scotia*, du Sondage mondial sur la diversité et de la série Pleins feux sur l'alliance inclusive. Nous avons aussi animé un atelier sur le traumatisme intergénérationnel et les conséquences découlant du système des pensionnats. Pas moins de 1 603 employés y ont assisté.

En septembre 2022, notre équipe DEI s'est associée à des employés autochtones afin de concevoir un guide de ressources externes pour favoriser l'apprentissage culturel. Ce guide, de sources autochtones, donne plus d'informations sur la culture autochtone.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En 2022, la Banque Scotia a lancé **SOAR**, un programme de 12 à 24 mois pour les jeunes diplômés autochtones spécialement conçu pour soutenir les employés autochtones qui participent à des programmes de perfectionnement des talents dans toute la Banque. Le programme comprend des plans de perfectionnement et de rendement personnalisés et un programme de mentorat dédié aux employés de ce groupe sous-représenté. Cette formation favorise la sécurité psychologique des participants, contribue à l'élargissement de notre bassin interne de leaders autochtones et sert de modèle pour soutenir les employés de la Banque.

Pour le lancement du programme SOAR, notre équipe Acquisition des talents a organisé une série de dîners-causeries et d'événements culturels promotionnels. Ceux-ci ont permis de consolider nos relations avec les écoles et les communautés, et de mettre l'accent sur les possibilités et les ressources qui s'offrent aux personnes autochtones à la Banque. Chapeauté par un directeur de programme et un recruteur sur les campus attirés, le programme SOAR accueillera sa première cohorte en 2023.

La Banque a également lancé le programme Velocity pour les Autochtones, lequel offre des possibilités de stage dans les fonctions d'entreprise et les groupes de travail en technologie. Ce programme, axé sur le mentorat et l'esprit de communauté, comprend des occasions d'apprentissage et de perfectionnement spécialement pour les talents autochtones. Grâce à lui, le nombre d'étudiants autochtones embauchés à titre de stagiaires a augmenté de 75 % par rapport aux données de 2021.

Nous avons poursuivi notre travail de formation et de recrutement avec les organisations autochtones et les établissements postsecondaires à forte représentation d'Autochtones pour augmenter le nombre de candidatures de ce groupe sous-représenté. En 2022, notre équipe Acquisition des talents a participé à 15 salons de l'emploi sur campus destinés aux Autochtones. Les événements de stage et de recrutement en collaboration avec l'**Indigenous Professionals Association of Canada**, le programme de mises en contact ComIT et les partenaires communautaires NPower et Our Children's Medicine ont permis de recruter plus de talents autochtones à travers la Banque.

Le programme de mentorat iLEAD pour les Autochtones a été créé en 2021 pour accélérer le perfectionnement des employés autochtones et les préparer à l'avancement professionnel. Conçu avec l'aide du GRE du Réseau Autochtones, il vise à répondre aux besoins des employés issus de ce groupe sous-représenté. Un programme pilote constitué de 20 employés autochtones a été lancé au début de 2022. Les participants ont fourni des solutions concrètes pour améliorer le programme, qui a accueilli sa deuxième cohorte de juin à décembre 2022.

Nous avons également mis sur pied, avec l'aide d'employés autochtones, une série sur le perfectionnement professionnel des Autochtones pour cibler les obstacles et favoriser la réussite. Pas moins de 57 employés autochtones ont assisté à quatre séances sur le perfectionnement, reçu des crédits Scotia Academy, nourri un sentiment d'appartenance et contribué à la rétention.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Chaque année, la Banque Scotia reçoit des invités autochtones à l'occasion de la Journée du chandail orange et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, et organise des causeries entre les employés autochtones et les hauts dirigeants de la Banque. Le personnel peut prendre connaissance de l'expérience des survivants des pensionnats, des traumatismes intergénérationnels que ceux-ci continuent de causer et des mesures à prendre en vue de la réconciliation. À l'occasion de cette importante journée, le conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale a lancé, en 2022, une campagne virtuelle qui présentait une chronologie des événements marquants et donnait l'occasion aux employés de mentionner ce qu'ils font pour commémorer l'événement.

La marche « Walk for Wenjack » retrace les pas du jeune Chanie Wenjack, un garçon autochtone qui, fuyant un pensionnat en Ontario, est mort de faim et de froid alors qu'il tentait de marcher les 600 kilomètres le séparant de sa maison. En 2022, plus de 675 Banquiers Scotia dans 70 collectivités du Canada atlantique ont participé à l'événement de sensibilisation à la réalité des pensionnats et amasser de l'argent pour le fonds Gord Downie and Chanie Wenjack. Ensemble, ils ont parcouru 1 332 kilomètres, et la Banque a remis un don de 15 550 \$ en récompense de leurs efforts.

Pour souligner la Journée nationale des peuples autochtones, le conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale a organisé une séance de formation interactive axée sur les cultures et les traditions autochtones au Canada ainsi qu'une table ronde à l'intention des employés sur le film « Cheval indien ». Cette discussion a mis en exergue le génocide culturel engendré par le système de pensionnats, la résilience des Autochtones et le chemin de la guérison.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Pour nourrir un sentiment d'appartenance pour les personnes autochtones à la Banque, les membres du GRE du Réseau Autochtones se réunissent chaque mois pour partager et célébrer leur identité autochtone et offrir du mentorat aux nouveaux employés. Ils organisent aussi régulièrement des événements pour rassembler les employés et les initier à la culture, aux traditions et à l'histoire des Autochtones.

En juin, le GRE du Réseau Autochtones et l'équipe des Services financiers à la clientèle autochtone ont reçu plus de 1 000 élèves des écoles primaires et secondaires de la région du Grand Toronto pour leur parler des pensionnats ainsi que de la persévérance et de la fierté des cultures autochtones. En août, le GRE a commencé à organiser des rencontres de partage mensuelles appelées « Toutes nos relations », qui permettent aux employés autochtones et à leurs alliés de tisser des liens, de recevoir des conseils et d'offrir du soutien. Plus de 200 employés se sont inscrits à ces séances.

Pour commémorer la Journée nationale des peuples autochtones, le GRE a produit cinq vidéos soulignant l'importance du Mois national de l'histoire autochtone. Dans ces vidéos, on célébrait la culture et l'art autochtones, et on présentait les solutions offertes par les **Services financiers à la clientèle autochtone** spécialement conçues pour répondre aux besoins de ce public cible.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2022, ScotiaINSPIRE a continué de soutenir Indspire, un organisme de bienfaisance autochtone qui tâche d'ouvrir de meilleures perspectives éducationnelles aux jeunes autochtones du Canada. Son don de 600 000 \$ permettra d'octroyer à certains d'entre eux des bourses d'études et des distinctions pour les aider à atteindre leur plein potentiel. Les fonds serviront aussi aux Indspire Awards, qui visent à motiver les jeunes autochtones, au Indigenous Youth Empowerment Gathering, qui réunit des élèves autochtones du secondaire pour les aider à planifier leur avenir professionnel, ainsi qu'au National Gathering

« Issue d'une petite communauté autochtone où mes aspirations professionnelles se limitaient à faire le même travail que ma famille, je trouve important que ma communauté soit représentée chez tous les employeurs. Je trouve vraiment encourageante la volonté de la Banque Scotia de valoriser la diversité et l'alliance inclusive. »

— DIRECTRICE DE SUCCURSALE, SERVICES BANCAIRES AUX PARTICULIERS



for Indigenous Education, qui permet aux enseignants d'apprendre des experts du domaine, de réseauter et de partager leurs recettes gagnantes.

La Banque Scotia a donné 1,4 million de dollars à l'Université Concordia pour deux programmes liés à ScotialNSPIRE. Kaié:ri Nikawerà:ke (un programme de transition autochtone) aide les membres des collectivités autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis éloignés) à suivre les cours préalables et à acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour poursuivre des études universitaires. Le plan de carrière pour l'excellence des étudiants internationaux à l'École de gestion John-Molson permet d'améliorer l'employabilité de ces étudiants, grâce à des stratégies de recherche d'emploi et de stages, des outils de renseignements sectoriels et des occasions de réseautage avec des professionnels de divers domaines.

La Banque a également renouvelé son partenariat avec Enseigner pour le Canada – Gakinaamaage (anciennement Enseigner pour le Canada), un organisme sans but lucratif dirigé par les Autochtones qui travaille avec les Premières Nations du Nord pour recruter, préparer et soutenir des enseignants. Son financement de 750 000 \$ sur trois ans appuiera les efforts de recrutement et de rétention de l'organisme en pleine expansion nationale pour les écoles autochtones reculées. Le projet vise à améliorer les résultats scolaires de plus de 6 000 élèves des Premières Nations du Nord et à développer les capacités des éducateurs locaux.

La Banque s'est aussi engagée à verser 450 000 \$ sur trois ans à l'initiative « Be the change » de l'organisme Hope and Health pour la construction de mini terrains de soccer. Le projet vise à susciter l'intérêt des jeunes Autochtones pour ce sport et à leur proposer des occasions de jouer et d'améliorer leur jeu grâce à l'installation d'infrastructures

à 5 contre 5 dans leur communauté, ainsi qu'à favoriser la santé et l'activité physique.

Depuis 2019, la Banque Scotia accorde du financement aux Native Child and Family Services of Toronto (NCFST), un des organismes les plus importants de la région du Grand Toronto offrant des programmes et services culturels généraux destinés aux enfants et aux familles autochtones. En 2022, elle a versé aux NCFST un don unique de 40 000 \$ pour l'éducation et le recrutement des Autochtones. Ces programmes fournissent aux jeunes autochtones une base solide de soutien émotionnel, de compétences pratiques et d'enseignements culturels sur laquelle asseoir leur résilience économique et culturelle afin de devenir des leaders communautaires. La contribution de la Banque augmente aussi la capacité des organismes et des partenaires communautaires autochtones et non autochtones à renforcer les compétences culturelles et à collaborer avec

les NCFST sur des programmes visant l'amélioration des perspectives éducationnelles et professionnelles pour les jeunes autochtones de la région du Grand Toronto.

La Central Urban Metis Foundation offre du soutien et des logements abordables aux populations vulnérables et aux personnes dans le besoin. En 2022, nous avons versé 18 000 \$ à l'organisme pour soutenir les programmes axés sur les personnes âgées ainsi que les activités jeunesse (art, bricolage, événements culturels et communautaires, etc.). Le but est de renforcer le sentiment d'appartenance et d'engagement par des activités récréatives et de chasser le sentiment d'isolement qu'éprouvent les personnes vieillissantes.

Nous avons remis 15 000 \$ en don au Anishinabek Nation 7th Generation Charity, un organisme de bienfaisance anichinabé. Cette somme a contribué à la santé, à la culture, à l'éducation et à l'avancement des membres de la nation anichinabée, aidé les personnes dans le besoin et renforcé les liens entre la Banque et les Anichinabés.

Tangerine est également venue en aide aux personnes et aux familles autochtones en parrainant les nombreux programmes du Native Canadian Centre in Toronto (NCCT). Son financement a permis de remettre des trousseaux de bien-être à plus de 600 femmes et enfants, plus de 1 000 paniers-repas dans le cadre du programme alimentaire du NCCT et plus de 200 vêtements d'hiver à l'occasion de la campagne annuelle December Days of Giving. En commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Tangerine a organisé pour ses employés un déjeuner de sensibilisation et de réflexion en plein air sur les services du NCCT et l'histoire des pensionnats.



PRIX

En septembre 2022, le GRE du Réseau Autochtones a reçu le prix Workplace Culture Impact de Seramout en reconnaissance de son travail visant à faire résonner la voix des employés autochtones et de leurs alliés.

L'inclusion des communautés LGBTQ+

	2022	2021
Personnes LGBTQ+	Représentation	Représentation
Employés qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels ou d'une autre orientation sexuelle ¹	4,8	4,3 ¹
Identités de genre diverses ²	1,6	1,0

¹ Les données relatives à la représentation sont présentées en date du 31 octobre 2022, déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant compte uniquement des réponses des employés au Canada.

² En date du 31 janvier 2023 et du 31 janvier 2022.

La Banque Scotia rend volontairement compte de l'inclusion des personnes LGBTQ+ en son sein. Toutefois, en l'absence de données sur le taux de DMT de Statistique Canada pour ce groupe, nous ne faisons pas de comparaisons.

À la fin de 2022, 4,8 % des membres de notre effectif définissaient leur orientation sexuelle comme gay, lesbienne, bisexuelle ou autre, soit 0,5 point de plus depuis 2021. Au Canada, 1,6 % des employés ont indiqué avoir une identité de genre diverse, soit 0,6 point de plus depuis 2021.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

En décembre 2021, la Banque Scotia a mis à jour sa *Déclaration sur les droits de la personne* en y ajoutant un engagement en faveur de l'inclusion des personnes ayant diverses identités ou expressions de genre et orientations sexuelles. Cette Déclaration démontre l'engagement de la Banque pour le respect des droits des personnes LGBTQ+ dans le monde ainsi que sa volonté de lever les obstacles aux droits de la personne, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance.

Membre fondatrice du **Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE)**, la Banque Scotia est la première banque canadienne à adopter les **Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises établies par les Nations Unies pour lutter contre la discrimination à l'égard des communautés LGBTI**. En 2021, elle a dirigé l'établissement de l'outil d'analyse des lacunes des normes de l'ONU à l'égard des LGBTIQ+ du PGLE, qui propose une plateforme d'auto-évaluation et d'apprentissage pour aider les sociétés à mettre en œuvre des normes mondiales dans ce domaine. Ces ressources ont alimenté notre plan d'action, qui consiste à élaborer une feuille de route coordonnant notre travail partout dans le monde.

En 2022, la Banque s'est fixé pour nouvel objectif d'augmenter d'au moins 7 % la représentation des employés canadiens ayant une orientation sexuelle diverse d'ici 2025. Cet objectif public fait de la Banque Scotia un employeur de choix pour les talents issus de la diversité et aide à concrétiser son engagement envers les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises établies par les Nations Unies pour lutter contre la discrimination à l'égard des communautés LGBTI.

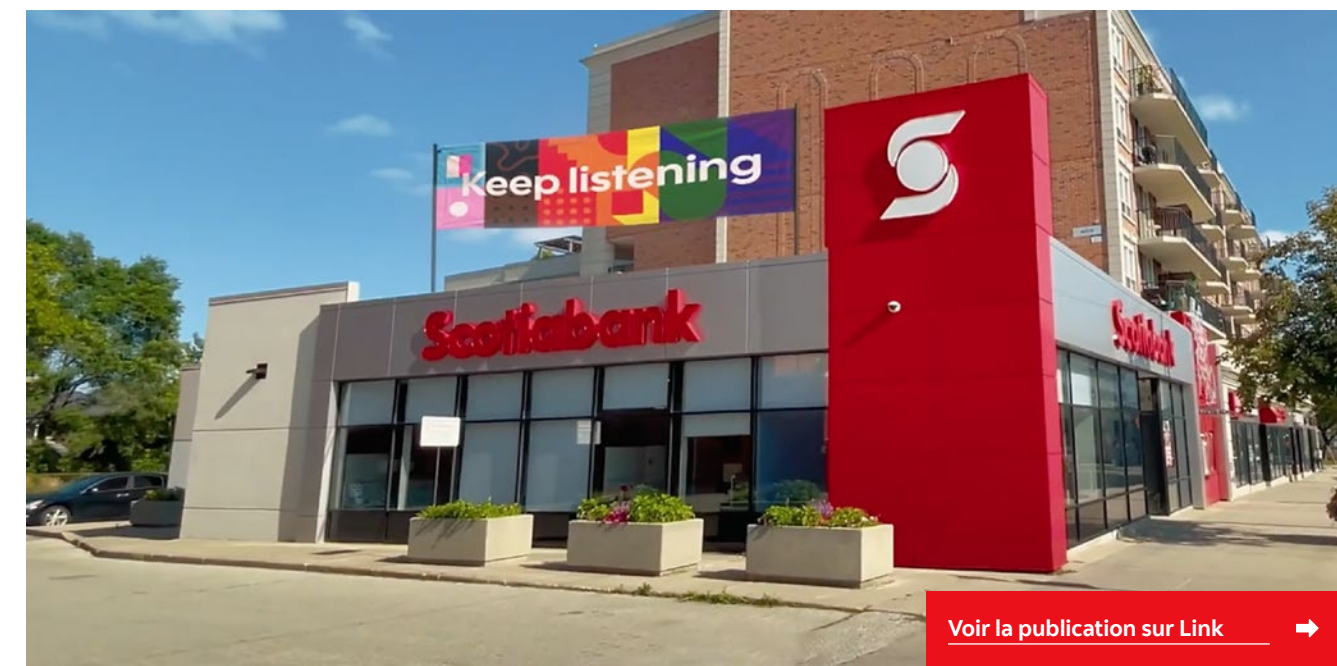
Notre travail autour de l'alliance inclusive et de la formation contribue encore à l'inclusion des personnes et des communautés LGBTQ+. Notre programme mondial d'attestation Allié LGBTQ+ propose aux employés des modules de formation axés sur l'inclusion des personnes ayant diverses orientations sexuelles et identités et expressions de genre. Plus de 9 500 BanquiersScotia ont déjà obtenu leur attestation. Pour continuer à soutenir l'alliance inclusive et à favoriser l'inclusion, nous avons donné aux employés la possibilité d'indiquer leurs pronoms dans le répertoire interne, les systèmes des RH de la Banque et leur signature de courriel.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

En juin, la Banque Scotia a lancé la Campagne mondiale de la Fierté 2022 (Restons alliés.es), un mouvement visant à réunir des BanquiersScotia du monde entier. Lors du lancement de la campagne, les employés ont raconté

leurs récits d'alliés et participé aux célébrations locales de la Fierté ainsi qu'à une webdiffusion mondiale de la Fierté, à laquelle ont pris part nos GRE Fierté et 1 775 BanquiersScotia dans le monde.

Pour sensibiliser aux questions entourant les employés et clients LGBTQ+ et les soutenir, Tangerine a proposé à ses employés des communications, des événements et des activités axés sur les préjugés inconscients, l'inclusivité et la conscientisation quant aux obstacles auxquels font souvent face les personnes LGBTQ+. Diffusée pendant le mois de la Fierté, une vidéo de la campagne Manifestez votre fierté a mobilisé 30 employés LGBTQ+ ou alliés de Tangerine. L'organisation a aussi tenu un dîner-conférence sur la terminologie LGBTQ+ pour plus de 180 employés et expliqué à 268 agents de première ligne supplémentaires comment servir efficacement et respectueusement la clientèle trans ou de genre non conforme.



[Voir la publication sur Link](#) →

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Chaque année, notre équipe Acquisition des talents s'affaire à élaborer des initiatives de communication pour véhiculer des messages de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour mobiliser les membres des communautés LGBT+ et leurs alliés, les responsables de la campagne 2022 ont expliqué comment être des alliés efficaces tout au long de l'année. Trois BanquiersScotia LGBT+ ont participé à cette campagne et raconté comment la Banque Scotia les a aidés à être eux-mêmes au travail. Le contenu LinkedIn de la Banque consacré aux LGBT+ a suscité plus de 399 675 réactions sur les réseaux sociaux.

Après le succès de son projet pilote en 2021, le GRE Fierté a accueilli en 2022 la deuxième cohorte du programme de parrainage Avancement pour les personnes LGBT+. Ce programme focalise sur le fort potentiel des talents LGBT+, leur propose du coaching et de la formation et définit des cibles et des indicateurs de réussite clairs. Depuis 2021, le programme a jumelé 40 employés LGBT+ (les protégés) avec des leaders LGBT+ ou alliés (les parrains). Au total, 90 % des protégés travaillent encore à la Banque, et 100 % d'entre eux affirment que le programme a été utile à leur perfectionnement et à leur cheminement professionnel. Depuis le lancement du programme, 40 % des protégés ont reçu une promotion, et 50 % d'entre eux participent à une initiative à l'échelle de la Banque (ex. un GRE) ou la chapeautent.

Quatre participants au programme de parrainage Avancement ont également suivi le programme de leadership THRIVE 2022 de Fierté au travail Canada, un programme virtuel de trois mois qui soutient le perfectionnement de la nouvelle génération de gestionnaires de personnes LGBT+.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le GRE Fierté Scotia cherche à outiller, mobiliser et motiver les employés vis-à-vis des initiatives LGBT+ pour créer un environnement où tout le monde se sent inclus et soutenu. Dans chacune de nos six régions au Canada, le GRE a deux présidents et cinq premiers directeurs.

Le conseil mondial LGBT+ de la Banque Scotia permet de connecter les différents territoires où la Banque exerce ses activités par sa présence dans 13 régions et pays (Antilles, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, République

dominicaine, Mexique, Pérou, États-Unis, Singapour et Trinité-et-Tobago). Le conseil a pour objectif de véhiculer les pratiques exemplaires des différentes sections du GRE Fierté LGBT+, d'accroître l'inclusion des employés, des clients et des communautés LGBT+, et de faire progresser la stratégie mondiale de la Banque en matière d'inclusion. Par la participation active et le partage d'opinions et d'expérience, le conseil poursuit ses principaux objectifs en exploitant les bonnes idées, en développant des synergies entre les continents et en renforçant l'harmonisation entre nos activités et la mise en œuvre des initiatives et de la stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion de la Banque

Scotia. Aux réunions du conseil, les différents présidents de pays ou de région présentent leurs initiatives et leurs pratiques exemplaires, et appellent à ce que leurs efforts soient reproduits partout où la Banque est présente.

La campagne annuelle de générosité du GRE a permis d'amasser plus de 2 500 \$ pour **The 519**, un partenaire de ScotiAINSPIRE. En 2022, il a été à nouveau possible de participer au défilé de la Fierté de Toronto et au brunch en personne; plus de 300 bénévoles et employés y étaient présents.





Trois membres du chapitre GRE de la Fierté du Canada ont été admis dans le programme FLOURISH 2022 de Fierté au travail Canada. Ce programme virtuel de sept semaines vise à développer les compétences nécessaires aux leaders des GRE pour être efficaces à leur poste et susciter des changements positifs pour les employés bispirituels, queers et trans.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2022, la Banque Scotia et Tangerine ont continué à soutenir The 519, une organisation vouée à la santé, au bonheur et à l'implication totale des communautés LGBT+ dans la société canadienne. Le financement obtenu par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE a par exemple permis de parrainer l'Economic Resilience Project de The 519, qui vise à favoriser la résilience économique des nouveaux arrivants et réfugiés LGBT+ en leur proposant du mentorat, un programme de préparation de carrière et de la formation sur le bien-être financier. Ces activités permettent aux nouveaux arrivants d'avoir un bon aperçu des produits et services bancaires et financiers et de la planification financière en contexte canadien.

La Banque Scotia a noué un partenariat de 495 000 \$ sur trois ans avec **Rainbow Railroad**, une organisation internationale de défense des droits des LGBT+. De nombreuses personnes LGBT+ à travers le monde font face à une homophobie et à une transphobie systémiques encouragées par l'État qui peuvent les pousser à fuir leur pays ou, au contraire, les empêcher d'échapper aux persécutions. Nous nous engageons à soutenir directement les personnes LGBT+ qui fuient les persécutions et à les aider à s'installer au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, ainsi qu'à renforcer l'écosystème mondial des organisations partenaires de Rainbow Railroad.

La Banque Scotia s'est également engagée à donner 50 000 \$ sur une durée de cinq ans à l'initiative CampOUT! de l'Université de Colombie Britannique, un camp d'été axé sur le leadership et la formation pour les jeunes queers, trans, bispirituels, en questionnement et alliés âgés de 14 à 21 ans de la Colombie-Britannique et du Yukon. Cette initiative propose des occasions de perfectionnement du leadership transformatrices qui ont bénéficié à plus de 800 jeunes LGBT+.



PRIX

La Banque Scotia a été triplement reconnue par la Human Rights Campaign (HRC) Foundation comme faisant partie des « meilleurs lieux de travail en matière d'égalité pour les personnes LGBTQ+ » aux États-Unis, au Mexique et au Chili.

Elle a obtenu une note parfaite de 100 % de l'indice d'égalité en entreprise de la HRC, ce qui met bien en évidence son travail relativement aux politiques d'entreprise, aux pratiques et aux avantages visant à soutenir les employés LGBT+.

L'inclusion des personnes handicapées

Personnes handicapées	2022		2021	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	9,2	9,4	7,4	9,5
Cadres EEOG01/EEOG02 ¹	8,8	5,0	7,4	5,0
Professionnels EEOG03	7,8	8,9	6,8	8,9

¹ En date du 31 janvier 2023.

En 2022, la représentation des personnes handicapées parmi nos effectifs canadiens a augmenté à 9,2 %, un chiffre inférieur aux 9,4 % de taux de DMT au Canada. La représentation des cadres est passée à 8,8 % (une augmentation de 1,4 point), un chiffre supérieur au taux de DMT de 5 %. La représentation des professionnels est passée à 7,8 % (une augmentation de 1 point), un chiffre inférieur au taux de DMT de 8,9 %. Évidemment, il nous reste du travail à accomplir, mais ces tendances démontrent que notre plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées fait avancer la représentation de ce groupe en quête d'équité.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

En 2021, sur la base des conclusions de l'étude des systèmes d'emploi et des évaluations externes, nous avons établi une liste d'obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans leur vie professionnelle. Le comité sur l'équité en matière d'emploi a été consulté à ce sujet et a formulé des opinions et des recommandations, selon que l'incidence sur l'attraction, le perfectionnement et la rétention des employés handicapés soit importante, modérée, faible ou nulle.

À la suite de cet exercice de priorisation, nous avons créé le plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées afin de combler les lacunes en matière de représentation et de lever les obstacles à l'inclusion des employés handicapés. Dans le cadre du plan et de nos efforts concernant l'accessibilité et les mesures d'adaptation, nous sommes en train de mettre en place un modèle opérationnel d'accessibilité amélioré qui vise à rendre la prestation de services agile, efficace, accessible et inclusive. Ce modèle, qui est en cours d'élaboration et dont la mise en œuvre s'appuiera sur les sept principes de conception, fait partie des priorités stratégiques mondiales en matière de DEI et est un élément central du plan d'équité en matière d'emploi.

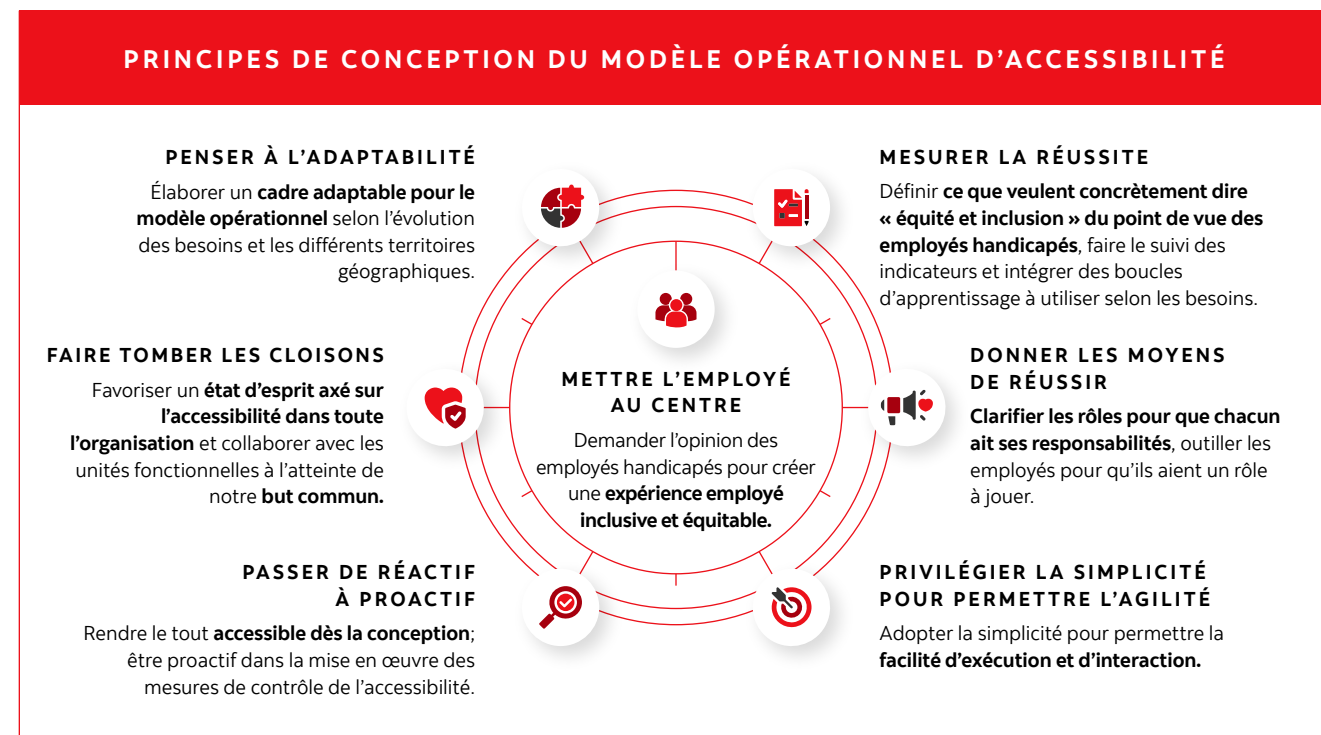
En 2022, la Banque a mis sur pied le comité de la haute direction sur l'accessibilité, un groupe transfonctionnel de dirigeants chargés de mettre en œuvre à l'échelle de la Banque les diverses initiatives d'accessibilité et de promouvoir l'équité et l'inclusivité en emploi pour les personnes handicapées. Le comité appuie la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées, y compris l'élaboration du modèle opérationnel d'accessibilité amélioré.

Notre Centre d'excellence en accessibilité tâche de favoriser une culture d'inclusion en misant sur une stratégie éclairée, des processus évolutifs et une responsabilité répartie. En 2022, il a lancé une initiative stratégique visant à accroître l'accessibilité et l'inclusion des employés et des clients. Cette initiative cherche notamment à rendre les communications plus accessibles aux clients sourds et malentendants, à comprendre les difficultés liées à l'accessibilité des documents pour les clients âgés ou malvoyants et à définir une stratégie relative à l'accessibilité des documents d'entreprise qui garantisse le respect des normes en matière d'accessibilité, ainsi qu'une stratégie visant l'accessibilité numérique pour l'application mobile et les applications Web de la Banque Scotia.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Le nombre de personnes handicapées engagées a augmenté de 14 % en 2022, ce qui dépasse l'objectif fixé. En 2022, nous avons pris part à plus de 110 événements de recrutement de personnes de la diversité, organisés par nous-mêmes ou non. Plus de 20 d'entre eux étaient spécifiquement consacrés aux personnes handicapées.

L'équipe Mesures d'adaptation a continué de collaborer avec l'Acquisition des talents tout au long de 2022 afin de revoir les protocoles de recrutement de la Banque liés aux mesures d'adaptation. Les recruteurs suivent désormais un processus actualisé et des documents de référence mis





à jour. Les membres de l'équipe Acquisition des talents reçoivent maintenant de la formation chaque trimestre pour les aider à améliorer l'expérience des candidats en matière de mesures d'adaptation. Les améliorations apportées ont permis aux recruteurs de mettre en place plus rapidement des mesures d'adaptation et d'augmenter leur niveau de confiance pour mieux répondre aux différentes demandes. De plus, l'équipe Mesures d'adaptation est là pour les accompagner, au besoin, dans les demandes plus complexes.

L'équipe Mesures d'adaptation a également travaillé avec l'Acquisition des talents pour soutenir les efforts de réaffectation des employés qui sont de retour au travail après un congé d'invalidité, d'accident de travail ou de maladie, ou qui travaillent actuellement, mais ne sont pas en mesure de réussir au poste qu'ils occupaient précédemment. Le processus d'affectation à un autre poste est en constante évolution afin d'améliorer le

soutien que fournit la Banque aux employés nécessitant une réaffectation.

L'équipe Acquisition des talents cherche à maintenir de bonnes relations avec les centres et groupes d'étudiants au Canada. Dans la recherche de candidats pour pourvoir les postes affichés, nous faisons aussi appel aux partenaires suivants :

- Prêts, disponibles et capables
- Chambre de commerce de l'Ontario/Discover Ability Network
- Institut national canadien pour les aveugles
- Services canadiens de l'ouïe
- Conseil canadien de la réadaptation et du travail
- Bourse d'études Scotiability au collège George Brown

En 2022, la Banque Scotia a lancé deux programmes pilotes axés sur l'embauche de personnes neurodivergentes, malvoyantes ou aveugles. Le projet IncluSeeveness visait à engager plus de personnes malvoyantes dans les centres d'appel du Centre de recouvrement pour le Canada. L'équipe de projet a recensé les freins numériques et technologiques à l'emploi et a recommandé des solutions d'adaptation.

Le conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale a collaboré avec le groupe Accessible Career Transitions pour promouvoir des occasions professionnelles auprès d'étudiants de l'Université Carleton en situation de handicap. Nous avons participé au salon de l'emploi du Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, où nous avons pu discuter avec nos pairs pour mieux comprendre et appliquer les pratiques exemplaires des uns et des autres.

MESURES D'ADAPTATION ET ACCESSIBILITÉ

En 2022, nous avons commencé à réaliser des vérifications d'accessibilité sur place pour nous assurer que les mesures d'accessibilité sont bien prises en compte dans les processus de construction et que nos espaces de travail respectent les normes universelles de conception, les exigences légales et les besoins des utilisateurs, en fonction de leur handicap.

Nous avons présenté Repenser l'accessibilité à la Banque Scotia, un nouveau cours de formation obligatoire qui inculquera à nos employés une meilleure compréhension de l'accessibilité et leur expliquera les comportements clés à adopter pour favoriser une culture inclusive. Plus de 45 000 employés dans le monde ont suivi cette formation en 2022. Nous avons par ailleurs amélioré l'accessibilité du matériel de formation pour iLEAD, un programme de mentorat pour les employés à fort potentiel, ainsi que dans Scotia Academy, notre plateforme de formation interne. Sur le portail Accessibilité, les employés peuvent consulter une grande variété de ressources liées à l'accessibilité, notamment sur la législation en la matière, l'expérience employé, l'accessibilité des documents, les mesures d'adaptation au travail, l'accessibilité des espaces physiques et l'accessibilité du recrutement. En 2022, on a ajouté au portail des ressources sur la santé mentale.

En 2022, la Banque Scotia a continué de collaborer avec Disability:IN, un organisme sans but lucratif qui œuvre à l'inclusion en entreprise. Nous avons consulté Disability:IN pour élaborer notre formation Repenser l'accessibilité à la Banque Scotia, améliorer nos campagnes d'auto-identification, concevoir du contenu interne pour le portail Accessibilité et donner de la formation sur la santé mentale. Nous avons aussi participé aux événements et aux comités d'entreprise de Disability:IN, qui ont été des occasions de perfectionnement de leadership et de carrière, de réseautage et d'échange de pratiques exemplaires liées aux personnes handicapées.

L'équipe Mesures d'adaptation a raccourci ses délais de services de cinq à trois jours ouvrables, ce qui améliore l'expérience des employés qui demandent des mesures d'adaptation. Cette réduction découle de la multiplication des ressources internes qui aident les employés et les

gestionnaires de personnes à assumer des responsabilités, à gagner en assurance et à prendre des décisions éclairées sur les mesures d'adaptation en toute autonomie. En 2022, l'équipe Mesures d'adaptation a constaté une baisse de 90 % des dossiers de conseils et consultation par rapport à 2021. Pour en revenir aux ressources, nous avons par exemple élaboré des guides pratiques sur les mesures d'adaptation temporaires grâce auxquels les employés peuvent commencer à utiliser une technologie d'assistance sans attendre d'avoir suivi la formation du fournisseur. Comme les mesures d'adaptation temporaires ne concernent que le court terme, ces guides pratiques permettent de se familiariser avec ces technologies sans attendre.

L'équipe Mesures d'adaptation continue de faire des présentations et de collaborer avec les parties prenantes internes dans le but d'informer les employés sur l'importance et les avantages de la politique sur les mesures d'adaptation de la Banque et les protocoles et processus

« La Banque Scotia a contribué à mon perfectionnement professionnel en me donnant du soutien et de la formation en matière d'accessibilité. On m'a par exemple fourni des messages types pour l'utilisation des nouvelles technologies. On a aussi une autre façon de faire remonter un appel à un conseiller pour qu'il sache que l'appel vient du logiciel de lecteur d'écran JAWS et donc d'une personne qui utilise une technologie d'assistance. »

— CONSEILLER, SERVICE CLIENTÈLE, EXPLOITATION GLOBALE

d'adaptation, et de faire de la sensibilisation autour du thème du handicap au travail. Les recruteurs de l'équipe Acquisition des talents reçoivent de la formation chaque trimestre sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation offertes à la Banque.

L'équipe a aidé à organiser les formations dans le cadre du mois de l'ergonomie, en mettant l'accent sur le caractère ergonomique du poste de travail au bureau comme à la maison. Grâce à son activité sur les médias sociaux, elle a constaté une baisse du nombre de demandes de solutions ergonomiques. En effet, grâce à leur meilleure connaissance des ressources, les employés ont eu les moyens de créer eux-mêmes leur poste de travail ergonomique personnalisé.

En 2022, l'équipe Mesures d'adaptation a sorti un nouveau produit pour aider les employés ayant un problème d'ouïe. Plusieurs employés ayant des troubles de l'audition essaient actuellement cette technologie d'assistance afin d'en déterminer l'efficacité. À ce jour, elle s'est révélée bénéfique pour eux, car elle améliore leur capacité à participer à des appels.

Toutes les technologies d'assistance utilisées à la Banque ont été mises à niveau dans le cadre d'une initiative qui visait à résoudre les problèmes de performance et de compatibilité et à proposer de nouvelles fonctionnalités pratiques pour les utilisateurs. Nous en avons aussi profité pour actualiser le catalogue des technologies d'assistance dont se servent les différents groupes impliqués dans le processus de mise en place des mesures d'adaptation au travail.

Dans nos succursales et centres de contact canadiens, nous sommes passés à Windows 10, qui offre de meilleures fonctions d'accessibilité. Avant la migration, l'équipe chargée des mesures d'adaptation liées aux technologies de l'information avait élaboré un plan de migration pour les utilisateurs de technologies d'assistance, et les technologies de tous les employés des succursales et des centres de contact ont été mises à niveau.

Nous vérifions actuellement que les outils d'accessibilité de Windows 10 sont disponibles à l'échelle de la Banque, notamment les outils de dictée, de lecture à voix haute, d'aide à la concentration, de lecture immersive, d'accessibilité dans MS Teams, d'édition et de vérification



de l'accessibilité. Nous organiserons des dîners-conférences dans la prochaine année pour aider les employés à se familiariser avec ses fonctionnalités. Des vidéos explications seront aussi proposées lors du déploiement des formations sur les technologies d'assistance en 2023.

Nous avons amélioré les outils de vérification de l'accessibilité utilisés par les équipes responsables du développement des logiciels et de la formation en ligne. Ces équipes ont désormais accès à la même version de lecteur d'écran que celle qu'utilisent au quotidien les employés ayant un handicap; cela permet l'uniformité des résultats de vérification de l'accessibilité ainsi que la cohérence de l'expérience d'accessibilité de l'employé. Nous fournissons des technologies d'assistance pour les employés neurodivergents, notamment un outil d'aide à la littératie

utile pour les tâches quotidiennes, comme la lecture à voix haute ou la révision d'un texte. Le taux d'utilisation de cet outil a augmenté de plus de 300 % en 2022.

Plusieurs employés de la Banque Scotia ont participé à une étude dans le cadre du projet de trousse adaptative Surface de Microsoft. Cette trousse est un ensemble d'outils tactiles permettant de reconnaître les touches importantes et de faire correspondre les ports et les câbles, et s'utilisant sur tous les appareils compatibles. Des employés de divers secteurs d'activité ont participé à ces rencontres, utilisé des trousse adaptatives, discuté de l'utilisation qu'ils en ont faite et donné leur avis. Cette activité nous rappelle que le progrès en matière d'accessibilité dépend généralement de la collaboration, et à la Banque nous voulons rendre les outils de Microsoft plus accessibles.

En 2022, nous avons mis à jour me@scotiabank, notre portail interne des RH pour les employés. L'équipe Accessibilité d'entreprise a examiné les changements proposés au site Web et a donné des critères d'acceptation; elle a aussi formulé des recommandations pour la mise à jour des produits. Avant de mettre en ligne le nouveau portail, l'équipe Accessibilité d'entreprise a fait une évaluation avec Lighthouse et a donné au portail une note de 100 % en fonction des critères d'essai.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En décembre 2022, la Banque Scotia a organisé une webémission sur la Journée internationale des personnes handicapées. L'événement a permis de sensibiliser à la réalité des personnes handicapées et de raffermir les identités intersectionnelles à la Banque; l'accent était notamment mis sur la neurodiversité et les différentes façons qu'ont les gens d'appréhender le monde qui les entoure et d'y évoluer. La webémission était diffusée dans

quatre langues (anglais, français, espagnol et langue des signes américaine, avec possibilité de sous titres). Le sujet de l'intervenant principal portait sur l'autisme et les esprits neurodivergents.

Le 12 octobre 2022, la Banque Scotia a tenu, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, sa toute première webémission, dont l'objectif était de mieux comprendre les enjeux entourant la santé mentale ainsi que les différents mécanismes d'entraide.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2022, la Banque Scotia a noué un partenariat de 1,2 million de dollars avec l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) qui s'inscrit dans son engagement à supprimer les obstacles à l'avancement professionnel des groupes en quête d'équité. Par ce partenariat, elle soutient le programme Ouvrir les portes du travail de l'INCA, une initiative canadienne visant à augmenter les chances en emploi des personnes ayant des troubles de la vision. Cette aide s'adresse aux personnes aveugles, malvoyantes ou sourdes-aveugles en les aidant à améliorer leurs perspectives de formation et de carrière au Canada.

La Banque a également renouvelé son soutien à la Fondation Rick Hansen en investissant 600 000 \$ dans son programme scolaire, lequel cherche à créer un environnement éducatif plus engageant et inclusif pour les jeunes ayant un handicap, en fournissant des ressources pédagogiques accessibles et en contribuant à la sensibilisation à la situation des personnes handicapées.

La Banque Scotia poursuit sa collaboration avec la Ontario Wheelchair Sports Association via un investissement de 150 000 \$ sur trois ans. À travers son programme Bridging the Gap, cette association propose divers services et activités pour les étudiants handicapés et leurs enseignants, par exemple des guides de ressources et du soutien en continu offerts aux enseignants souhaitant proposer des cours d'éducation physique plus inclusifs pour leurs étudiants ayant un handicap physique. Le programme facilite également les rapprochements avec les autres programmes communautaires pour les étudiants désireux de s'adonner à un sport adapté en dehors de l'école.



PRIX

Dans la foulée de la Journée mondiale de la santé mentale, la Banque Scotia est fière d'annoncer qu'elle a reçu la certification Niveau Or d'Excellence Canada pour la sécurité psychologique dans le milieu de travail.



L'inclusion des femmes

	2022		2021	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Femmes				
Vue d'ensemble	55,0	47,3	55,0	47,2
Cadres supérieures EEOG01	40,4	27,6	40,1	27,6
Cadres intermédiaires EEOG02	46,8	39,4	46,5	39,4
Professionnelles EEOG03	48,8	39,8	48,8	39,2

À la Banque Scotia, nous sommes conscients que les femmes ont ou peuvent avoir des identités qui se recoupent. Quand nous utilisons le mot « femme » dans le présent rapport, nous faisons référence à toutes les femmes, y compris celles ayant de multiples identités.

Les femmes représentent 55 % des effectifs canadiens de la Banque Scotia, et leur représentation a dépassé le taux de DMT en 2021 pour les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. La représentation des femmes dans les postes de cadres supérieurs est passée à 40,4 % en 2022 (soit plus de 12,8 points au-dessus de la DMT). Cette augmentation s'inscrit dans notre objectif annoncé d'amener plus de femmes à occuper des postes de haute direction à la Banque.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

À la Banque Scotia, nous aspirons à l'identification, au développement et à la promotion des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de notre organisation. Depuis 2019, nous sommes un des signataires des **Principes d'autonomisation des femmes (PEF) de l'ONU**, qui offrent des conseils pour promouvoir l'égalité des sexes et autonomiser les femmes au travail, sur le marché et dans la collectivité. En 2022, la Banque a participé au programme d'accélération **Target Gender Equality** du Pacte mondial des Nations Unies afin d'accentuer encore plus la mise en œuvre interne des Principes d'autonomisation des femmes.

Nous avons signé des promesses d'engagement au Canada dans le cadre de l'Accord Catalyst et de la division canadienne du Club des 30 %, des initiatives qui encouragent les entreprises à accroître la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et dans les postes de direction. Dans la **Politique en matière de diversité au sein du conseil**, nous avons inclus l'aspiration



de la Banque à la parité des sexes, tout en maintenant l'objectif visé d'au moins 30 % de chaque sexe au sein du conseil d'administration. Au 31 décembre 2022, 36 % des membres du conseil d'administration de la Banque Scotia étaient des femmes.

En 2022, nous avons renforcé notre partenariat avec **Catalyst**, une coalition d'entreprises ayant un objectif commun : opérer des changements positifs par la collaboration et la formation continue, en devenant l'un des supporteurs de la communauté mondiale d'experts.

La première directrice, Spécialistes des ventes pour le secteur de l'énergie, Vente d'actions mondiales, Services bancaires et marchés mondiaux fait partie des champions des prix honorifiques 2022 de Catalyst. Ces prix visent à reconnaître les personnes qui ont contribué de façon exceptionnelle à l'avancement des femmes dans le monde du travail au Canada.

Encadrés par les experts de Catalyst, les membres revoient leurs approches organisationnelles afin d'améliorer la situation pour les femmes. Nous avons animé avec Catalyst divers événements au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou pour faire de la sensibilisation, permettre le dialogue et inciter à l'action en matière d'avancement des femmes.

Catalyst a organisé une séance **MARC (Men Advocating for Real Change)**, qui comptait environ 40 participants. MARC est une occasion de formation expérimentale basée sur la recherche et qui se propose d'amener les hommes à devenir des défenseurs de l'équité. Les participants ont grandement apprécié la séance, et tous les répondants au sondage ont expliqué avoir trouvé le contenu et les documents fournis pertinents.

RÉSEAUX DE FEMMES

En 2022, le conseil des femmes de la Banque Scotia a été revivifié pour mieux soutenir les groupes de femmes et l'inclusion des femmes issues de la diversité. Le conseil est composé de femmes provenant des 24 groupes mondiaux de femmes de la Banque, qui participent à des appels trimestriels pour partager leurs pratiques exemplaires et soutenir la stratégie DEI de la Banque au niveau mondial et l'adapter aux contextes locaux.

Le groupe Leadership au féminin a organisé un atelier d'une demi-journée et une conférence au Scotiabank Centre qui a réuni des cadres de toute la Banque dans une réflexion commune sur les tactiques et stratégies à adopter pour l'avancement professionnel des femmes issues de la diversité. En outre, le Réseau Moyen-Orient a tenu un événement virtuel, consistant notamment en une discussion avec un célèbre entrepreneur et philanthrope sur les possibilités d'avancement des femmes et les moyens de redonner à la communauté.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

À l'occasion de la Journée internationale des femmes en 2022, la Banque a organisé une webdiffusion mondiale intitulée « Oser mettre fin aux préjugés » pour parler des conséquences du design sexiste sur les femmes. A été

annoncée l'extension de l'initiative Femmes de la Banque Scotia au Costa Rica, alors qu'elle n'était auparavant implantée qu'au Canada, en Jamaïque et aux États-Unis. À la suite de cette annonce, la directrice générale du Moulin Microcrédits (soutenu par ScotiANSPIRE) a participé à une discussion concernant son organisation et le travail qu'elle accomplit en faveur de l'avancement et du soutien aux femmes immigrantes au Canada.

Depuis un an, la série Women of Influence publie des articles sur la réussite de femmes leaders qui font vraiment bouger les choses à la Banque Scotia et dans leur domaine professionnel. En 2022, nous avons présenté neuf femmes travaillant à la Banque issues de régions, secteurs et fonctions d'entreprise variés. Ces articles sont partagés via les canaux de communication de la Banque, notamment les infolettres, Scotiabank Live, Yammer et sur les médias sociaux externes.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

C'est à travers divers programmes et initiatives de recrutement que nous augmentons la représentation des femmes à la Banque. Nous avons participé au programme d'accélération Target Gender Equality du Pacte mondial des Nations Unies, un programme de 10 mois visant à aider les entreprises à se fixer des objectifs ambitieux en matière de représentation et de leadership féminins.

Le programme IgnITe! Gender Diversity de la Banque Scotia favorise l'arrivée de femmes à des postes de leadership. En 2022, les divers programmes axés sur le leadership, le début de carrière et le parrainage ont contribué à l'avancement de femmes à fort potentiel dans les domaines technologiques. En proposant du mentorat, de l'encadrement et des occasions de réseautage tant aux femmes en début de carrière qu'à celles déjà en position de leadership, le programme IgnITe! accroît la représentation des femmes leaders à la Banque.

Afin de résoudre le problème de la sous-représentation des femmes dans le domaine de la gestion d'actifs et dans les équipes de placement, le conseil sur l'inclusion de la

Plusieurs programmes et initiatives ont pour but de développer des talents féminins diversifiés dans tous les secteurs et échelons de la Banque. Par exemple :

- 71 % des participants au programme Black Leadership Academy de McKinsey s'identifiaient comme des femmes noires.
- 46 % des protégés et 62 % des parrains du programme pilote de parrainage Gestion de patrimoine mondiale s'identifiaient comme des femmes.
- 352 femmes de diverses origines ont participé au programme Élévation 2.0 des Services bancaires et marchés mondiaux, qui s'est conclu avec un taux de rétention de 95 % des femmes occupant des postes de directrice générale adjointe sur deux ans.
- 29 % des protégés et 43 % des parrains du programme de parrainage des personnes LGBT+ s'identifiaient comme des femmes LGBT+.

RETOMBÉES DU PROGRAMME IGNITE! GENDER DIVERSITY

- 18 % des femmes d'échelon 9 ayant participé au programme de parrainage ont été promues à des postes de vice-présidentes entre 2017 et 2022.
- 43 % des femmes d'échelon 8 ayant participé au programme de parrainage ont été promues à des postes d'échelon 9 entre 2017 et 2022.
- 25 % des femmes d'échelon 7, 8 ou 9 ayant participé au programme de leadership ont été promues à un poste d'échelon supérieur entre 2017 et 2022.
- 24 % des femmes d'échelon 5 ou 6 ayant participé au programme de leadership en début de carrière ont été promues à un poste d'échelon supérieur entre 2020 et 2022.



Gestion de patrimoine mondiale a noué un partenariat de trois ans avec la Ivey Business School pour la création du programme La gestion d'actifs au féminin. Ce programme se propose d'offrir des stages et des occasions de formation utiles aux femmes ayant un intérêt pour la gestion d'actifs et de créer un bassin de talents féminins. Dès la fin de la première cohorte, toutes les participantes disaient envisager une carrière future dans la gestion d'actifs.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2022, la Banque Scotia a renouvelé son partenariat avec la **Fondation canadienne des femmes**, ainsi que son engagement à lutter contre les violences faites aux femmes, à outiller les jeunes femmes et à aider les femmes à faible revenu à sortir de la pauvreté. La Banque Scotia a aussi **redirigé des fonds** initialement prévus pour le parrainage du championnat mondial junior de hockey vers

la Fondation canadienne des femmes, le Championnat mondial féminin et d'autres programmes, en indiquant clairement que son engagement visait à soutenir les initiatives qui cherchent à mettre fin aux violences sexistes.

La Banque continue, à travers son partenariat de 400 000 \$ sur deux ans avec la **Fondation L'étoffe du succès Canada**, à soutenir la levée des obstacles à l'emploi des femmes défavorisées ou des personnes non binaires. Le don de la Banque Scotia vient appuyer le programme Professional Women's Group de L'étoffe du succès, lequel vise à augmenter la sécurité financière et l'autonomie des femmes et des personnes non binaires par la rétention en emploi, l'avancement, le réseautage et le renforcement communautaire. Des études montrent l'importance du réseautage pour les femmes et les personnes non binaires pour surmonter les obstacles professionnels et favoriser elles-mêmes leur avancement professionnel.

De plus, pour soutenir L'étoffe du succès à Toronto et mobiliser les employés des SBMM, la Banque Scotia a parrainé le Bay Street Suit Challenge pour la neuvième année d'affilée. La Banque a amassé plus de 53 000 \$, dépassant largement son objectif de financement de 40 000 \$.

Nous avons organisé un atelier pour les femmes immigrantes en affaires dans le but de supprimer les obstacles à l'emploi, de renforcer leurs compétences et d'outiller les femmes nouvellement arrivées au Canada et réintégrant le marché de l'emploi. Nous avons aussi continué de seconder les efforts du Moulin Microcrédits, qui soutient la réaccréditation des femmes nouvellement arrivées au Canada. Par cet investissement, le Moulin Microcrédits pourra venir en aide à 3 000 nouvelles arrivantes supplémentaires jusqu'en 2025. En moyenne, les services du Moulin Microcrédits permettent d'accroître de 300 % le revenu des femmes qui ont suivi leur plan de succès de carrière, en plus de leur offrir de la mobilité économique, de l'inclusion et de la stabilité.



PRIX

Pour la cinquième année d'affilée, la Banque Scotia figure dans l'indice d'égalité des genres (GEI) de Bloomberg. Cet indice note des entreprises en évaluant cinq piliers essentiels : leadership féminin et bassin de talents, égalité et parité salariales, culture inclusive, politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et marque profemmes. Le cadre de référence standard du GEI permet aux investisseurs de déterminer quelles entreprises dans le monde misent sur le rôle des femmes au travail, dans la chaîne d'approvisionnement et dans les collectivités locales.

La Banque Scotia a été parmi les quatre finalistes de la première édition du Industry DEI Award de l'organisme 100 Women in Finance (100WF).

L'inclusion des vétérans

	2022	2021
Vétérans	Représentation	Représentation
Vétérans ¹	0,7	0,7

¹ En date du 31 janvier 2023 et du 31 janvier 2022.



La Banque Scotia rend compte volontairement de l'inclusion des communautés de vétérans dans son sein. Toutefois, en l'absence de données sur le taux de DMT de Statistique Canada pour ce groupe, nous ne sommes pas en mesure d'établir des comparaisons.

En 2022, la représentation des vétérans auto-identifiés équivalait à 0,7 % de notre effectif depuis 2021.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2022, nous nous sommes associés à un fournisseur externe chargé d'examiner les processus utilisés par notre équipe Acquisition des talents pour trouver des emplois aux vétérans. Cet examen nous aidera à comprendre et à lever les obstacles à l'emploi que rencontrent ces personnes.

Notre équipe Acquisition des talents a participé à une formation officielle d'Anciens Combattants Canada et du Groupe de transition des Forces armées canadiennes qui était axée sur le recrutement des vétérans et proposait un guide d'embauche. Nous avons aussi poursuivi nos partenariats avec Coding for Vets et With You With Me afin d'attirer plus de vétérans talentueux vers des postes du domaine technique ou des TI à la Banque.

Notre programme pilote de mentorat du Réseau des vétérans de la Banque Scotia (RVBS) s'est terminé en 2022. Sept vétérans ou réservistes ayant un poste de directeur principal ou d'échelon inférieur ont été jumelés avec des premiers directeurs et des vice-présidents mentors de divers secteurs de la Banque. Au terme du programme, 57 % des participants ont changé de poste ou obtenu une promotion. Vu ces excellents résultats, la Banque a accueilli une seconde cohorte au printemps 2023.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En collaboration avec le GRE Fierté, le RVBS a organisé un symposium de leadership en ligne intitulé « Free your mind ». Les participants ont pu mieux comprendre les

difficultés et les obstacles à l'inclusivité sur le lieu de travail. En novembre, le RVBS s'est associé avec le GRE du Réseau Autochtones pour organiser un jour du Souvenir/des vétérans afin de sensibiliser aux conséquences du service militaire. Plus de 1 500 BanquiersScotia ont participé à l'événement, en personne et en ligne.

Les GRE du Réseau Autochtones et du RVBS prévoient tenir un symposium de leadership conjoint en 2023, qui insistera sur le fait que ceux qui ont servi dans l'armée ne jouissent pas toujours eux-mêmes des libertés que pourtant ils défendent. Une journée événement est prévue en novembre 2023 pour saluer le service des vétérans autochtones.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2022, ScotialNSPIRE a investi 250 000 \$ pour soutenir le Réseau de transition des vétérans. Ces fonds ont été utilisés pour la campagne de soutien aux interprètes afghans, un projet où des vétérans canadiens se chargeaient de coordonner les soins et l'évacuation des interprètes et civils afghans vers le Canada. ScotialNSPIRE a également investi 75 000 \$ dans le programme de formation à distance et de soutien d'urgence de la Compagnie Canada, dont le but est d'aider les vétérans à accéder à des formations et à trouver une nouvelle voie professionnelle.

Un avenir où règne l'inclusion

Nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion visent à accroître la diversité de notre population d'employés pour 2025, en mettant l'accent sur les Noirs, les Autochtones, les personnes LGBTQ+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les femmes.

Comme le montre le présent rapport, nous avons déjà pris des mesures en ce sens, mais l'atteinte de nos objectifs de DEI d'ici 2025 exigera une série d'actions stratégiques coordonnées entre les différents secteurs d'activité et unités fonctionnelles. Pour continuer d'avancer et de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons prévu des mesures concrètes en 2023 afin de promouvoir l'équité en emploi pour tous les groupes sous-représentés dans le cadre de notre stratégie mondiale en matière de DEI :

- Lancer le **sondage mondial sur la diversité** à l'étranger. Au Canada, continuer la mobilisation et expliquer l'importance et les avantages de répondre au sondage.
- Lancer des formations pour les **hauts dirigeants sur l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ainsi que l'alliance inclusive efficace** afin de faire de la Banque Scotia l'employeur de choix pour les diverses collectivités que nous servons.
- Élargir le **programme mondial de parrainage DEI à l'ensemble de la Banque** pour améliorer la représentation des personnes de *groupes en quête d'équité* dans des postes de leadership.
- Augmenter la **capacité organisationnelle** pour mieux appuyer *l'infrastructure générale des GRE et des groupes de femmes*.
- Améliorer les **avantages concurrentiels partout dans le monde**, les politiques de travail flexibles et les mesures d'adaptation qui permettent aux employés de participer à 100 %.

- Faire évoluer notre **plan sur l'équité en matière d'emploi** pour les Noirs, les personnes de couleurs, les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes, combler les lacunes en matière de représentation et atteindre les objectifs de DEI pour 2025.
- Exécuter le **modèle opérationnel d'accessibilité**.
- Accroître la **visibilité des leaders issus de la diversité** dans toute la Banque en les présentant comme des modèles en qui les employés peuvent se reconnaître.
- Harmoniser le conseil sur l'inclusion mondial avec les conseils de chaque secteur d'activité et unité fonctionnelle.
- Mener un **suivi et une surveillance efficaces et transparents de la participation et de la fidélisation des employés** grâce aux IRC et à de l'analyse de données poussée tout au long du cycle de vie des employés.

Quand nous promovons l'alliance inclusive et que nous agissons pour créer un environnement propice à

l'épanouissement des BanquiersScotia, nous sommes plus à même de répondre aux besoins de notre clientèle diversifiée et de perpétuer le succès de la Banque Scotia. Bien que conscients du travail qu'il reste à accomplir à cet égard, nous nous réjouissons des mesures prises, des progrès réalisés et de nos projets. Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, c'est plus que la bonne chose à faire; c'est notre moyen de développer le pouvoir d'action pour l'avenir de tous.



Prix et liens pertinents



Indice Bloomberg de l'égalité des sexes 2022.



Meilleurs lieux de travail au Canada selon Great Place to Work^{MD} pour la troisième année consécutive.



Aux États-Unis, au Mexique et au Chili, la Banque Scotia a reçu une note parfaite de 100 % de l'indice d'égalité en entreprise de la Human Rights Campaign Foundation et a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail en matière d'égalité pour les personnes LGBTQ+.



Palmarès Women Lead Here du Globe and Mail avec reconnaissance pour la mixité de nos cadres supérieurs.



Niveau Or d'Excellence Canada pour la santé mentale au travail.



Palmarès Aequales PAR de 2021, qui mesure les progrès des entreprises d'Amérique latine en matière d'égalité des genres.



Palmarès des 25 meilleurs lieux de travail au monde établi par l'institut Great Places to Work^{MD}.

LIENS PERTINENTS

[Rapport 2022 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance](#)

[Responsabilité et impact](#)

[Diversité et inclusion à la Banque Scotia](#)

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

[Carrières à la Banque Scotia](#)

Banque Scotia^{MD}