



2 0 2 1

RAPPORT CIRCONSTANCIÉ SUR
L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Banque Scotia^{MD}

Table des matières



Le véritable changement n'intervient pas lorsque quelques BanquiersScotia en font beaucoup, mais quand tous les BanquiersScotia s'engagent dans une alliance active réciproque. Il incombe à chacun d'entre nous d'être un allié efficace en écoutant, en informant et en prenant des mesures qui peuvent être maintenues. »

– Barbara Mason, chef de groupe et chef des Ressources humaines,
Banque Scotia

3	Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021	▶
4	Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive	▶
6	Leadership et consultation	▶
9	Politiques et pratiques d'inclusion	▶
16	Engagement, formation et perfectionnement	▶
20	L'inclusion des Autochtones	▶
24	L'inclusion des communautés LGBT+	▶
27	L'inclusion des personnes de couleur	▶
31	L'inclusion des personnes handicapées	▶
35	L'inclusion des femmes	▶
41	L'inclusion des vétérans	▶
43	Un avenir où règne l'inclusion	▶
44	Prix	▶

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

► Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

VUE D'ENSEMBLE QUANTITATIVE

Autochtones

En 2021, les Autochtones représentaient 1,2 % des effectifs canadiens, un chiffre inférieur aux 2,3 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada.

Personnes de couleur

En 2021, les employés qui s'identifient comme personnes de couleur représentaient 40,3 % de nos effectifs canadiens, un chiffre supérieur aux 27,7 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. Les employés qui s'identifient comme Noirs représentaient 4,8 % de notre population d'employés.

Personnes handicapées

En 2021, la représentation des personnes handicapées parmi nos effectifs canadiens a augmenté à 7,4 %, un chiffre inférieur aux 9,5 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada.

Femmes

En 2021, les femmes représentaient 55,0 % des effectifs canadiens de la Banque Scotia, un chiffre supérieur aux 47,2 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. Par rapport à 2020, la Banque a connu une augmentation de la représentation des femmes à tous les échelons.

POINTS CLÉS

Les paramètres quantitatifs sont indispensables pour mesurer les progrès, même si nous ne pensons pas qu'ils puissent rendre compte du portrait complet de l'équité en matière d'emploi à la Banque. Les points clés de 2021 décrivent les leviers que nous mettons en œuvre pour faire progresser la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance parmi tous les employés de la Banque Scotia.

► Lancement d'une stratégie sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) à l'échelle de la Banque qui repose sur la structure-cadre « écoute, sensibilisation, action, pérennité ». Notre stratégie vise à intégrer un traitement équitable dans l'ensemble des systèmes, pratiques et processus de la Banque d'ici 2025.

► La Banque Scotia s'efforce de promouvoir la stratégie DEI afin de devenir l'employeur inclusif de choix où chacun trouve sa place, se sent libre de s'épanouir et met tout son potentiel au service des clients et des collectivités diversifiées que nous servons.

► Conseils sur l'inclusion progressistes dans tous les secteurs d'activité pour que notre stratégie DEI soit opérationnelle à l'échelle de la Banque.

► Amélioration des avantages sociaux des employés avec l'ajout d'une couverture pour les prestations médicales relatives à l'affirmation du genre.

► Nous sommes honorés d'avoir été reconnus par Great Place to Work comme l'un des meilleurs lieux de travail au Canada.

► Quatrième mention dans l'**indice d'égalité des sexes de Bloomberg** pour notre engagement en faveur de l'égalité des sexes dans nos effectifs et pour la transparence de l'information à ce sujet.

► Quatorzième place dans l'**indice de diversité et d'inclusion** de Refinitiv, une liste mondiale des 100 lieux de travail les plus diversifiés et inclusifs.

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

► Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



La diversité, l'équité et l'inclusion sont depuis longtemps inscrites au nombre des priorités de la Banque Scotia. Promouvoir de manière proactive une culture d'inclusion est non seulement la bonne chose à faire, mais aussi la plus judicieuse. Les entreprises diversifiées et inclusives sont plus innovantes, savent mieux attirer et retenir les meilleurs talents, et sont plus performantes.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

En 2021, nous avons abordé un nouveau chapitre de notre aventure en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Notre stratégie DEI pluriannuelle définit, à l'échelle de la Banque, des objectifs et des initiatives spécifiques pour faire progresser ce volet parmi tous nos groupes de parties prenantes. 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 pour 2025 en matière de diversité et d'inclusion

- Doubler la représentation actuelle des employés autochtones.
- Augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées.
- Faire passer à 30 % ou plus le nombre de personnes de couleur dans les postes de haute direction.
- Faire grimper 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 le serment des dirigeants adhérent à 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 7 % minimum la représentation des employés qui s'identifient comme faisant partie de la diversité sexuelle (lesbiennes, gays, bisexuels, etc.).

Nous cherchons à ce que la Banque Scotia soit l'employeur de choix des groupes de la diversité que nous servons en instaurant une culture proactive, distincte et durable d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Nous visons à intégrer un traitement équitable dans les systèmes, les pratiques et les processus. Il est indispensable, pour notre stratégie, que les données sur la diversité, l'équité et l'inclusion soient régulièrement mises à jour, et en tant que banque, nous examinons plus attentivement les données relatives au genre et aux groupes en quête d'équité afin de repérer les points à améliorer et la manière de suivre les progrès réalisés pour atteindre nos objectifs en la matière.

Notre stratégie DEI à l'échelle de la Banque s'articule autour de quatre piliers : l'écoute, la sensibilisation, l'action et la pérennité.

- 1 Écoute** Approcher les employés dans un environnement de confiance où ils se sentent à l'aise de s'exprimer.
- 2 Sensibilisation** Favoriser une culture d'inclusion par la sensibilisation et l'élimination des barrières.
- 3 Action** 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 Pérennité** Nous sommes tous responsables d'entretenir une culture d'inclusion et d'appartenance en incorporant une optique d'équité et d'inclusion dans tout ce que nous faisons.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

► Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'INCLUSION

Notre stratégie DEI s'appuie sur les engagements de la Banque Scotia en matière d'inclusion. En favorisant un environnement propice à l'épanouissement et en formant et en attirant des talents exceptionnels et diversifiés, nous pouvons créer un lieu de travail où chaque employé est capable de s'intégrer et de donner le meilleur de lui.



Créer un environnement propice à l'épanouissement



1 Tirer parti du pouvoir de la diversité

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



2 Être attentif à ses préjugés

Nous avons tous des préjugés inconscients. L'important, c'est d'abord de le reconnaître en nous. Être un allié signifie aussi que nous devons en faire de même pour les autres.



3 Se faire un champion de l'inclusion tout au long de l'année

C'est le plus simple moyen de se comporter en allié et d'encourager l'alliance inclusive dans votre équipe – et d'ouvrir la voie aux autres.



Attirer les meilleurs talents



1 Favoriser l'inclusion dans les pratiques d'embauche

En favorisant l'inclusion dans les pratiques d'embauche, nous pouvons constituer des équipes très performantes et attirer les meilleurs talents à partir d'un bassin de candidats extrêmement diversifié qui inclut les Noirs, les Autochtones, les personnes LGBT+, les personnes de couleur, les personnes handicapées, les vétérans et les femmes.



2 Préparer les futurs leaders

Nos programmes continus d'engagement, de formation et de développement encouragent nos employés à apprendre et à évoluer tout en créant un vivier de leaders plus diversifié au sein de la Banque.



UNE ALLIANCE INCLUSIVE POUR CHAQUE AVENIR

La Banque Scotia s'est engagée à forger une culture d'alliance inclusive. Un allié se définit comme toute personne qui promeut activement et aspire à faire progresser une culture d'inclusion créant des environnements propices et accueillants pour tous. À la Banque Scotia, l'alliance inclusive n'est pas le fait d'une journée, d'une semaine ou d'un mois. Pour être efficace, l'alliance inclusive nécessite une recherche active de l'inclusion 365 jours par an, car c'est en défendant nos intérêts mutuels que nous progressons ensemble.

Les alliés efficaces...

- promeuvent activement et font progresser une culture d'inclusion;
- écoutent et s'informent, afin de pouvoir adopter les bonnes mesures qui s'inscriront dans la durée;

- remettent en question consciemment et intentionnellement les préjugés, luttent contre la discrimination et valorisent chaque voix;
- ont la possibilité de développer tout leur potentiel grâce à des leaders qui apprécient le pouvoir de la diversité des pensées, des expériences et des points de vue, et qui traitent tout le monde de manière équitable.

Tout le monde peut être un allié, et chaque personne peut bénéficier de l'alliance inclusive. Nous voulons que notre culture soit propice à l'intégration et l'épanouissement de chaque BanquierScotia. Lorsque nos quelque 90 000 employés peuvent s'investir pleinement dans leur travail en formant une alliance inclusive, nous pouvons vraiment nous dépasser et obtenir des résultats exceptionnels pour la Banque, nos clients et nos collectivités.

Leadership et consultation

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

► **Leadership et consultation**

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Notre leadership donne le ton en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à la Banque Scotia en favorisant une culture d'inclusion et d'appartenance au sommet de notre banque.

CONSEIL MONDIAL SUR L'INCLUSION

Notre conseil mondial sur l'inclusion est responsable de notre stratégie DEI au plus haut niveau de la Banque. Le chef de la direction de la Banque Scotia en est le cadre responsable, et notre chef des Ressources humaines ainsi que le premier vice-président de la Rémunération globale en sont les coprésidents. Le conseil, qui se réunit six fois par an, offre une représentation diversifiée de tous les secteurs d'activité, des Ressources humaines mondiales, des Communications mondiales, de l'Impact social et Durabilité et du Marketing.

CONSEILS SUR L'INCLUSION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

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

- Conseil sur l'inclusion du Réseau canadien
- Conseil sur l'inclusion des fonctions d'entreprise
- Conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux
- 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
- Conseil sur l'inclusion des Opérations internationales
- Conseil sur l'inclusion de Tangerine

Les conseils sur l'inclusion des secteurs d'activité veillent à ce que la DEI à la Banque Scotia soit un processus collaboratif. Chaque conseil sur l'inclusion travaille à la mise en œuvre de la stratégie DEI à l'échelle de la Banque, à partir du « sommet », dans le contexte de son secteur d'activité et de ses fonctions. Toutefois, nous sommes conscients que les grandes idées n'ont pas à émaner nécessairement du leadership. Des suggestions pratiques et efficaces pour faire progresser la DEI peuvent venir de la « base », lorsque les employés expriment leurs observations et leurs idées. Le conseil sur l'inclusion de chaque secteur d'activité sert d'organe de réflexion à ses employés et peut, au besoin, communiquer les résultats et les meilleures pratiques à d'autres conseils sur l'inclusion de la Banque. Tous les conseils sur l'inclusion des secteurs d'activité relèvent directement du conseil mondial sur l'inclusion.

Le Réseau canadien représente la plus grande partie des effectifs de la Banque au Canada, et son conseil sur l'inclusion supervise la DEI pour les employés. En 2021, le Réseau canadien a lancé une initiative portant sur l'engagement des dirigeants qui s'adresse à tous les gestionnaires de personnes et s'axe sur les piliers stratégiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion : l'écoute, la sensibilisation, l'action et la pérennité. Quelque 500 employés du Réseau canadien ont activement participé aux activités du conseil en 2021 en transmettant leurs observations et en amplifiant les messages clés.

En 2021, l'Exploitation globale de la Banque Scotia a sollicité l'avis des employés par le biais de groupes de discussion sur les campus pour comprendre la situation actuelle et via un audit sur l'engagement et le mentorat en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Le conseil sur

l'inclusion de l'Exploitation globale a animé un atelier sur les préjugés inconscients pour définir les attentes des leaders d'échelon VP+, lancé une trousse pour le cercle d'apprentissage sur les préjugés inconscients à l'intention des gestionnaires de personnes, organisé un webinaire sur les préjugés codés destiné à tous ses employés et créé l'initiative GO WOMXN pour se concentrer sur les femmes dans le leadership. Le conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale communique chaque trimestre les mises à jour et les résultats à l'ensemble de ses employés de l'Exploitation globale.



Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

► **Leadership et consultation**

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

En 2021, le Centre numérique de la Banque Scotia a effectué son premier audit DEI. Cet audit a fourni des renseignements précieux sur l'expérience des employés, et a fait ressortir des thèmes et des tendances spécifiques aux populations d'employés sous-représentés. Ces enseignements ont permis au conseil sur l'inclusion de la Technologie mondiale d'établir des objectifs pour favoriser l'inclusion afin d'appuyer notre stratégie DEI dans toute la Banque.

En tant que filiale de la Banque Scotia, Tangerine a son propre conseil sur l'inclusion, qui supervise les activités et les initiatives de DEI dans le cadre de ses activités.

COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN

Le comité du capital humain est responsable, à l'échelle de la Banque, de l'orientation stratégique, de l'établissement des priorités et de la progression de la stratégie mondiale des ressources humaines (RH) de la Banque Scotia :

- Favoriser une approche plus centrée sur le client.
- Améliorer la portée, la diversité et le déploiement du leadership.
- Être mieux organisés et orientés sur le rendement.

Le comité est en faveur d'un état d'esprit organisationnel diversifié et inclusif, fondé sur les valeurs de la Banque. Le comité est responsable de la population mondiale des employés en matière de diversité, ainsi que des politiques et des programmes mondiaux des RH. Il est également responsable des segments « Prêt pour la haute direction » et « Potentiel pour la haute direction » de notre population concernant l'identification et le développement du leadership. Composé de membres de la haute direction, le comité est présidé par le chef de groupe et chef des Ressources humaines.

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

Le comité du capital humain et de la rémunération du conseil d'administration aide à la surveillance des pratiques et des stratégies de gestion du capital humain de la Banque, avec notamment :

- l'examen des rapports de la direction pour surveiller la culture de la Banque et l'engagement des employés;
- l'examen des politiques de diversité et d'inclusion de la Banque pour ses dirigeants et employés, ainsi que des objectifs mesurables;
- 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.



En tant qu'Autochtone de sexe féminin et bisexuelle, je suis habituée à ce qu'on ne comprenne pas ou ne partage pas mes vues intersectionnelles, et c'est une chose que j'ai acceptée et à laquelle j'ai adapté mon comportement. Néanmoins, en faisant partie du Comité sur l'équité en matière d'emploi et en constatant les changements significatifs que la Banque a mis en place en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, j'ai pu acquérir la confiance nécessaire pour être authentique au travail. Je suis exceptionnellement reconnaissante de pouvoir utiliser ma voix à bon escient et j'espère que les efforts continus de la Banque Scotia pour promouvoir l'équité permettront à tous les employés de la Banque de s'épanouir pleinement au travail au quotidien. »

– Membre du Comité sur l'équité en matière d'emploi

COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi (CEE) est chargé de fournir des conseils et des consignes sur la façon de mettre en œuvre, de surveiller et d'évaluer efficacement les plans d'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia pour les groupes sous-représentés. Le CEE est constitué de 14 employés qui représentent un éventail de groupes sous-représentés, de secteurs d'activité, de régions géographiques et d'années d'expérience à la Banque Scotia. En 2021, le Comité s'est réuni quatre fois et a discuté de divers points à l'ordre du jour, notamment des résultats du sondage sur la diversité, des plans d'équité en matière d'emploi de la Banque, des résultats de l'examen des systèmes d'emploi et des mesures spéciales pour attirer les talents parmi les groupes sous-représentés.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

► **Leadership et consultation**

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBTQ+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

POULS SCOTIA

Pour obtenir de la rétroaction, nous utilisons 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.

Suite aux commentaires des employés, nous avons actualisé la méthodologie de notre Indice d'engagement des employés en 2021. Celui-ci est resté élevé, à 88 % (contre 84 % en 2020), avec des résultats équilibrés entre les femmes et les hommes. Quatre-vingt-dix pour cent des employés ont le sentiment de faire partie de la Banque Scotia, ce qui est l'un des principaux moteurs d'engagement des employés dans la Banque.

En 2021, nous avons réalisé une analyse détaillée des résultats de notre sondage sur l'engagement *Pouls Scotia* de 2021 pour les groupes sous-représentés. Nous avons pu ainsi mieux comprendre le sentiment des employés, les facteurs qui contribuent à la rétention du personnel et les possibilités d'améliorer les expériences quotidiennes des employés des groupes sous-représentés. Notre centre d'excellence en matière de talents a présenté ses conclusions à l'équipe de la haute direction de la Banque, notamment au conseil mondial sur l'inclusion et aux comités directeurs chargés de l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'aux partenaires RH au Canada. Ces conclusions nous permettent d'éclairer les stratégies d'attraction, d'engagement et de rétention des groupes sous-représentés et de valider la stratégie DEI ainsi que les programmes d'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de la Banque.

En 2021, nous avons continué à utiliser notre programme Le pouls pour les employés avec les équipes de première ligne dans nos succursales et nos centres de contact. Ce programme nous permet de recueillir les

perspectives et observations des employés de première ligne sur la manière dont ils peuvent mieux servir les clients. Les enseignements tirés nous ont permis de mettre en place des améliorations diverses dans nos processus, systèmes et outils internes, ainsi que des programmes de formation qui aideront nos employés à optimiser l'expérience client.

SONDAGE SUR LA DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS CANADIENS

Notre sondage sur la diversité offre aux employés la possibilité de s'identifier comme membres de groupes sous-représentés. L'auto-identification que permet le sondage sur la diversité des employés donne l'occasion à la Banque d'en savoir plus sur eux et de maintenir une vision précise de la diversité des employés au Canada, et offre à chacun la possibilité de prendre part à notre démarche d'inclusion. Le sondage 2021 sur la diversité canadienne a été appuyé par une solide campagne promotionnelle avec de nouvelles ressources pédagogiques, des messages du leadership et des invitations régulières aux employés. Les résultats du sondage ont montré une augmentation de la représentation parmi tous les groupes sous-représentés ainsi qu'une augmentation du taux de participation global (de 83 % à 88 % des employés).

SÉANCES D'ÉCOUTE

Nous continuons à organiser des séances d'écoute dans les différents secteurs d'activité et régions géographiques, en invitant des employés issus de la diversité à exprimer leurs points de vue et à témoigner de leur vécu afin d'éclairer les plans et stratégies d'équité en matière d'emploi de la Banque. En 2021, nous avons organisé quatre séances d'écoute. Deux séances réalisées à l'échelle de la Banque avec des employés panasiatiques abordaient la lutte contre le racisme anti-asiatique. Notre secteur d'activité Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM) a animé deux séances ciblant les femmes, les personnes de couleur et les communautés LGBTQ+.



Début 2021, le conseil sur l'inclusion du Réseau canadien a remplacé une réunion sur deux par une séance d'écoute et d'information centrée sur l'écoute des membres des communautés sous-représentées, des leaders de divers groupes de ressources pour les employés, et même des clients externes. Ces séances visaient à parler ouvertement de la DEI et à trouver des occasions d'éliminer les préjugés et les obstacles. Tous les membres du conseil sur l'inclusion du Réseau canadien, les équipes de direction du Réseau canadien, les chefs des groupes de travail du conseil et des partenaires clés ont été conviés à ces séances.

Politiques et pratiques d'inclusion

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



Notre engagement à créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif est renforcé par une série de politiques et de pratiques qui s'appliquent à tous les BanquiersScotia.

DÉCLARATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La **Déclaration sur les droits de la personne** de la Banque Scotia est en phase avec notre engagement à respecter les droits de la personne à titre d'employeur, de fournisseur de services financiers et de partenaire commercial. En 2021, nous avons publié une version améliorée de la Déclaration sur les droits de la personne qui reflète mieux nos politiques et programmes actuels et renforce notre adhésion aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP).

La déclaration mise à jour fait explicitement état de l'importance de la DEI et de l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux de notre organisation, en stipulant que : Nous voulons assurer l'égalité des chances et avons lancé diverses initiatives d'inclusion et d'équité

pour les groupes suivants : les femmes, les personnes noires, les personnes autochtones, les personnes de couleur, les personnes handicapées, les anciens combattants et les personnes ayant diverses identités de genre, expressions de genre et orientations sexuelles (personnes LGBT+).

La déclaration révisée aborde aussi directement plusieurs points liés à l'équité en matière d'emploi :

- On y a ajouté la Convention des Nations Unies (ONU) relative aux droits des personnes handicapées et la Déclaration de l'ONU sur les droits des Autochtones à la liste des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne;
- On y reconnaît que les droits des Autochtones et la discrimination sur le lieu de travail et des clients font partie des domaines clés de l'influence de la Banque sur les droits de la personne;
- On y fait référence au *Code d'éthique* de la Banque, qui interdit la discrimination pour les motifs mentionnés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ainsi qu'aux politiques et procédures qui sous-tendent ce Code;
- On y cite les initiatives dont la Banque Scotia est membre ou signataire et qui sous-tendent la réalisation de nos engagements et en renforcent la rigueur, notamment les Principes d'autonomisation des femmes et les Global LGBTI Standards of Conduct for Business and Disability:IN (Normes de conduite LGBTI internationales pour les entreprises et les personnes handicapées), un organisme sans but lucratif pour l'inclusion des personnes handicapées dans les entreprises.

CODE D'ÉTHIQUE

Le *Code d'éthique de la Banque Scotia* décrit les normes de conduite que les employés, travailleurs temporaires, administrateurs et dirigeants de la Banque Scotia et de ses filiales directes et indirectes dans le monde, sont tenus de respecter. Le Code précise de manière explicite la position de la Banque sur les questions de diversité, d'équité, de harcèlement et de discrimination et fait référence à la déclaration sur les droits de la personne. Nous exigeons chaque année un engagement individuel à respecter le Code et procédons à une révision officielle tous les deux ans minimum.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

La nouvelle politique de la Banque Scotia en matière de discrimination, de harcèlement et de violence a été publiée sur RH en ligne, le portail RH des employés de la Banque Scotia, le 1^{er} janvier 2021. Elle décrit les précautions que les employés peuvent prendre pour éviter les situations de discrimination, de harcèlement et de violence, détaille la démarche à suivre par l'employé confronté à ce type de situation et donne un aperçu des mesures prises par la Banque pour y répondre. Tous les employés ont reçu une communication les informant de la nouvelle politique. En outre, un nouveau cours a été rendu obligatoire pour tous les employés au Canada en octobre 2021.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

POLITIQUE SUR LE SIGNALEMENT

Applicable à l'ensemble de l'organisation, la Politique sur le signalement de la Banque Scotia a été revue et réapprouvée par le conseil d'administration en 2020. Nous avons ajouté divers mécanismes pour renforcer l'administration de la politique et du programme Signalement d'un problème au travail, et pour améliorer l'expérience des personnes qui font part de leurs préoccupations. La Politique affirme toujours l'engagement de la Banque à avoir en place des mécanismes assurant la confidentialité et l'anonymat des signalements pour que tout problème au travail (y compris de discrimination et de harcèlement) fasse l'objet d'une enquête approfondie sans crainte de représailles.

POLITIQUE MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL – HANDICAP

La politique Mesures d'adaptation en milieu de travail – Handicap permet aux employés actuels et futurs de réaliser leur plein potentiel au travail.

POLITIQUE SUR LES OPTIONS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Au Canada, les options de travail flexibles proposent aux employés des méthodes, des horaires et des lieux de travail différents afin de les aider à gérer leurs tâches professionnelles et familiales et de faciliter tout autre engagement lié au mode de vie. Les options offertes sont l'horaire variable, la semaine de travail comprimée, le partage de postes, le changement du lieu de travail et la transition de temps plein à temps partiel temporaire. Les options de travail flexibles peuvent être de courte ou de longue durée.

POLITIQUE RETOUR AU TRAVAIL

La politique Retour au travail de la Banque autorise les employés absents en raison d'une maladie ou d'une blessure ou pour tout autre motif médical à retourner au travail au même poste et à recevoir les mêmes rémunération, prestations et régime de retraite qu'avant leur départ.

SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME AU TRAVAIL

À l'échelle mondiale, ce processus 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 :

- Faire part du problème directement à un directeur ou à un supérieur (possibilité de recours hiérarchique auprès de la haute direction).
- 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, y compris celles destinées aux recrues, contiennent également une mention sur le signalement des problèmes, ce qui apporte une certaine visibilité à cette politique.



Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



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, les objectifs individuels, la dignité et le respect de tous. Le Bureau de l'ombudsman des employés de la Banque Scotia leur assure une assistance confidentielle sur des questions liées au travail.

TROUSSE « CRÉER DES MILIEUX AUTHENTIQUES »

La trousse « Créer des milieux authentiques » indique comment, de façon constructive et concrète, faire avancer les questions d'inclusion liées à l'identité et à l'expression de genre et propose des stratégies sur la création d'espaces d'affirmation pour les personnes qui

s'identifient comme transgenre ou de genre non conforme. Cette trousse explique également différentes formes de harcèlement et de discrimination, 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 pour l'installation de toilettes et de vestiaires neutres et l'inclusion des pronoms.

MESURES D'ADAPTATION NON LIÉES À UNE PATHOLOGIE OU UN HANDICAP

La Banque a mis en place un processus expliquant aux employés comment demander des mesures d'adaptation non liées à une pathologie ou un handicap. Ce processus permet d'éliminer les obstacles potentiels liés aux motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme la religion, le sexe, la situation familiale ou autres motifs relevant des droits de la personne.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE

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 Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Les gestionnaires de personnes ont aussi droit à des séances de consultation dans le cadre du PAEF pour obtenir de façon anonyme des conseils sur des problèmes délicats liés aux employés. Le programme a permis la mise en place d'un cadre dans lequel les fournisseurs, s'ils le veulent, peuvent indiquer leur religion, leur ethnicité et leur orientation sexuelle, entre autres, dans la description de leur « expertise clinique ». Les clients peuvent ainsi être jumelés à des conseillers qui ont vécu les mêmes expériences.

COVID-19

De nombreuses politiques entourant la COVID-19 ont continué à être surveillées et actualisées en fonction de l'évolution des conditions en 2021. L'équipe Hygiène et sécurité au travail de la Banque Scotia continue de collaborer avec diverses unités des Services RH mondiaux pour fournir aux employés des renseignements à jour par le biais de divers canaux.

En octobre 2021, le Toronto Centre of Learning & Development a annoncé une contribution de la Banque Scotia de 150 000 dollars sur trois ans à son carrefour des débouchés, dont l'objectif est d'exploiter les formations professionnelles et les programmes axés sur les compétences afin d'aider les personnes à faible revenu ayant subi de manière disproportionnée les contrecoups de la COVID-19. Les programmes dispensés par le centre potentialisent l'aptitude à l'emploi, l'indépendance et l'esprit d'entreprise des participants.

Les vaccins sont un outil nécessaire pour protéger la santé de nos employés et de nos collectivités. En juin 2021, la Banque Scotia et Maple Leaf Sports & Entertainment ont uni leurs forces à celles de la ville de Toronto et des partenaires de vaccination de Team Toronto pour organiser la journée de vaccination « Our Winning Shot », qui s'est tenue au Scotiabank Arena. L'événement a permis à 26 771 Torontois de recevoir leur « dose gagnante », un possible record mondial du plus grand nombre de vaccins contre la COVID-19 administrés par une seule clinique en un jour. En novembre 2021, la Banque a organisé et facilité une campagne de vaccination contre la grippe pour les employés sur 10 de ses campus. L'initiative de mieux-être a été bien accueillie, et tant les employés que les dirigeants ont apprécié la possibilité de se faire vacciner contre la grippe au travail.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

La reconnaissance des employés fait partie intégrante de notre culture axée sur le rendement, moteur d'une expérience de travail positive à la Banque Scotia. Par notre programme général de reconnaissance intitulé Grande distinction, nous soulignons le travail des employés dont l'excellence est constante et qui personnifient les valeurs de l'organisation tout au long de l'exercice financier. En 2021, 4 595 BanquiersScotia canadiens se sont vus décerner un prix Grande distinction. La représentation de la diversité des lauréats des prix Grande distinction reflétait étroitement la diversité des effectifs canadiens de la Banque.

Lauréats de prix Grande distinction au Canada	Représentation en %
Identités de genre diverses	0,5 %
Orientations sexuelles diverses	4,5 %
Peuples autochtones	1,2 %
Personnes de couleur	39,6 %
Personnes handicapées	7,8 %
Vétérans	0,8 %
Femmes	54,8 %

La Banque Scotia utilise également la plateforme de reconnaissance des employés Bravo 2.0, qui permet de féliciter à tout moment les employés de tous les échelons. En 2021, la plateforme a introduit un outil de prononciation des noms qui permet aux employés de prononcer correctement le nom de leurs collègues, favorisant ainsi un plus grand respect et une meilleure intégration réciproque. Elle a aussi ajouté du texte de remplacement pour les images sur les lecteurs d'écran afin d'améliorer l'accessibilité pour les employés malvoyants,



et une galerie à partir de laquelle les employés peuvent insérer des images liées à la DEI à leur message de reconnaissance dans Bravo 2.0.

Toujours en 2021, notre secteur d'activité Réseau canadien a affiné son programme de reconnaissance des résultats pour y inclure la reconnaissance par les pairs des « gestes délibérés d'inclusion ». En décembre 2021, plus de 15 000 reconnaissances par les pairs ont été décernées.

TRAVAIL HYBRIDE

La mise en œuvre d'environnements de travail hybride a permis à la Banque de se diversifier davantage et d'être plus inclusive. Le travail hybride élargit considérablement le bassin de recrutement pour divers postes. Il permet également de surmonter les obstacles auxquels sont confrontées les personnes vivant dans des zones géographiques éloignées ou les personnes handicapées.

Lors de l'élaboration de notre stratégie de travail hybride, nous avons créé un cadre où les leaders et les employés ont pu prendre des décisions qui étaient non seulement bonnes pour eux, mais aussi pour leurs collègues quant au choix du lieu et de l'horaire de travail. Les décisions concernant le lieu de travail sont prises

en fonction du type d'activités. Les activités de type « Nous y tenons » sont censées être effectuées en personne, et celles de type « Vous décidez », virtuellement ou sur place. Cette approche du travail offre aux employés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée en leur apportant une plus grande flexibilité d'horaires et de lieux de travail.

En 2021, nous avons offert une formation sur l'espace de travail numérique afin que tous les BanquiersScotia aient les compétences nécessaires pour collaborer dans un environnement virtuel/décentralisé. Nous avons formé 5 500 employés sur Microsoft Teams, SharePoint, Planner, OneNote et Forms et donné d'autres formations personnalisées sur l'espace de travail numérique.

Nous avons créé un parcours d'apprentissage Ways We Work & Where (W4) qui comprend des vidéos de formation, des ressources du savoir et des activités d'équipe. La formation vise à aider les employés à effectuer plus facilement la transition vers le retour au bureau. Elle aide également les dirigeants à comprendre comment les individus vivent le changement de différentes manières, comment ils peuvent faire preuve d'empathie et comment ils peuvent soutenir les membres de l'équipe dans leur nouvelle routine à leur retour au bureau.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Durant l'année 2021, notre équipe Gestion des immeubles a continué à réagir rapidement et à s'adapter aux conditions locales et aux mesures de sécurité recommandées à mesure de leur évolution afin de soutenir nos équipes dans les succursales et les bureaux administratifs restés ouverts pour assurer la prestation de services essentiels à nos clients. En octobre, nous avons lancé un projet pilote de retour au bureau volontaire pour les VP et employés d'échelons supérieurs, qui a permis à nos hauts dirigeants de travailler en présentiel depuis leur poste de travail ou dans un écosystème ouvert. Nous avons aussi mis à l'essai des espaces de collaboration, soit des espaces que les équipes peuvent choisir librement dans le bureau et réserver pour de courtes rencontres, puisque certaines activités sont mieux réalisées en personne. Ces projets pilotes ont été nécessaires pour déterminer comment planifier notre retour d'une manière qui convienne le mieux à nos employés.



Grâce à notre capacité à façonner l'expérience quotidienne de nos employés, nous nous sommes fixés pour objectif de faire tomber les barrières et d'égaliser les chances de tous ceux qui travaillent dans notre espace physique ou à distance, en faisant du principe d'inclusion dès la conception l'un des grands principes qui guident tout ce que nous faisons. »

– Premier vice-président, Gestion des immeubles

Bien que la majorité des équipes du siège social aient travaillé à distance en 2021, nous avons continué à progresser dans la réalisation de notre engagement à transformer nos locaux de la région du Grand Toronto en espaces de travail adaptés aux activités. Huit mille BanquiersScotia travaillent maintenant autrement, et 2 500 autres travailleront dans ces espaces lorsque nous retournerons au bureau. Nos expériences tout au long de la pandémie ont accéléré cette transformation et le développement du travail hybride pour un plus grand nombre de nos employés élargit notre feuille de route pour ce projet.

POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES ET BIEN-ÊTRE

La Banque Scotia revoit régulièrement ses politiques et ses pratiques RH afin de repérer et d'éliminer tout obstacle accidentel auquel se heurtent les personnes appartenant aux groupes sous-représentés. Nous instaurons des politiques et des pratiques positives, et intégrons au besoin des mesures d'adaptation raisonnables. Les révisions et mises à jour régulières de ces politiques appuient notre objectif, soit 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 au Canada.

L'examen de nos systèmes d'emploi a indiqué que nous devons tenir compte des besoins de nos groupes sous-représentés en matière d'emploi lorsque nous prenons des décisions sur les politiques et les avantages sociaux qui les concernent. En juin, le programme d'avantages sociaux de la Banque a été élargi pour couvrir le traitement d'affirmation de genre. Cette offre s'aligne sur les Normes de conduite LGBTI à l'intention des entreprises des Nations Unies, signées par la Banque Scotia, qui stipulent que « les entreprises devraient faire en sorte que les actes chirurgicaux procédant de l'affirmation du genre, les traitements y afférents et l'appui fourni à ceux qui y ont recours soient couverts par les plans d'assurance maladie de l'entreprise ».

En 2021, la possibilité d'acheter du temps personnel supplémentaire a été ajoutée au régime d'avantages sociaux. Ce temps supplémentaire donne aux employés la souplesse nécessaire pour gérer les soins et autres engagements personnels, et favorise leur bien-être mental compte tenu des pressions liées à la pandémie. Nous avons également lancé une page de ressources numériques sur le bien-être qui fournit des outils, des ressources d'apprentissage et des stratégies à tous les employés vivant avec divers types de handicaps. Le site comprend les fonctions d'accessibilité intégrées qui existent dans Microsoft Office, Teams et Windows 10.

Ces deux dernières années, les fermetures intermittentes d'école liées à la COVID-19 ont eu d'importantes répercussions sur les élèves, tant sur le plan mental que scolaire. Consciente de ces défis, la Banque s'est associée à TutorBright pour offrir des services de tutorat à prix réduit aux enfants de la maternelle à la 12^e année. Notre partenariat avec Kids & Company permet également aux employés de bénéficier de services de garde d'enfants à temps plein ou partiel à prix réduit.

Améliorations des politiques sur les congés en 2021

- | | |
|-----------------------|---|
| Congés annuels | <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation à 16 jours par an pour les employés des échelons inférieurs, indépendamment du nombre d'années de service |
| Congé de deuil | <ul style="list-style-type: none"> • Ajout de cinq jours non payés (en plus de cinq jours ouvrables payés) • Ajout de cinq jours payés supplémentaires pour une fausse couche (lorsque l'employé n'a pas droit à d'autres congés payés) |

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



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.

Comme nous essayons d'être plus déterminés et inclusifs dans nos pratiques d'embauche, notre équipe Acquisition de talents collabore avec ScotialNSPIRE pour trouver des candidats à la recherche d'un emploi à la Banque Scotia. Ce programme de recrutement novateur permet de faire le pont entre les possibilités d'emploi à la Banque Scotia et les organismes du programme, dont la vocation est d'aider les membres de groupes sous-représentés à trouver un emploi. Les objectifs du programme sont ainsi définis :

- Élargir et diversifier le bassin de talents de la Banque Scotia.
- Intégrer un objectif social dans les activités de recrutement.
- Renforcer la fierté des employés.

La Banque Scotia utilise un outil d'analyse des postes pour rédiger des offres d'emploi non genrées qui surligne les mots ou phrases potentiellement problématiques et perçus comme n'étant pas inclusifs. Cet outil est exploité pour tous les postes affichés à la Banque. En 2021, nous avons élaboré une proposition de valeur pour les employés de

la Banque Scotia. Au cours de ce processus, nous avons consulté de nombreux employés par le biais de sondages, de groupes de discussion et d'entretiens. La DEI a joué un rôle prépondérant dans nombre de ces discussions. Notre proposition de valeur pour les employés souligne la culture centrée sur l'humain, le leadership et les possibilités mondiales à la Banque Scotia tout en s'alignant sur l'objectif principal de la Banque : agir pour l'avenir de tous.

Tout au long de l'année 2021, nous avons actualisé la section Diversité et inclusion de notre page Web « Carrières à la Banque Scotia » afin d'y inclure des pages à jour sur le programme des talents pour sept groupes sous-représentés : les Noirs, les Autochtones, les personnes LGBT+, les personnes de couleur, les personnes handicapées, les femmes et les vétérans. Ces pages Web témoignent de l'engagement de la Banque Scotia envers l'alliance inclusive par le biais de blogues, d'articles d'opinion, de messages, de vidéos et de témoignages d'employés.

En 2021, une formation sur le recrutement inclusif et les préjugés inconscients a été mise en place pour tous les employés de l'Acquisition de talents et les bureaux de dotation au Canada. Le programme décrit clairement chaque étape du processus de recrutement, de l'entretien préliminaire du recruteur jusqu'à l'offre. Par exemple, un jeu précis de questions d'entretien permet d'assurer la cohérence de celui-ci. Cette formation a été donnée à différentes unités de la Banque : le Réseau canadien, la Gestion de patrimoine mondiale, Tangerine, les Services bancaires commerciaux et les Services bancaires numériques. L'Acquisition de talents s'est réunie en avril et en octobre derniers pour examiner les commentaires et ajuster la formation en fonction de l'évolution des stratégies DEI.

L'Acquisition de talents a également planifié et réalisé six campagnes de marketing à grande échelle spécifiques à la DEI, axées sur la représentation, l'alliance inclusive et le soutien de l'employeur. Leur contenu illustre la manière dont la Banque Scotia appuie ses

employés des groupes sous-représentés et ses alliés en mettant en lumière des témoignages d'employés. LinkedIn et Instagram ont été les principales plateformes de déploiement de ces campagnes. Nous nous sommes associés à des organisations DEI clés ainsi qu'à des partenaires médiatiques pour permettre à la Banque d'atteindre des publics variés. Nous avons conclu des partenariats nationaux avec Indigenous Link et Equitek et mis en place une campagne Google Adwords d'offres d'emploi ciblant les candidats autochtones et les personnes handicapées.

En mars 2021, nous avons créé le rôle de champion de la diversité, dont le mandat consiste à collaborer avec les membres de l'Acquisition de talents et le reste de l'organisation pour trouver, sélectionner et répartir des talents diversifiés issus de groupes sous-représentés cibles et mettre l'accent sur les messages, événements et ateliers DEI clés. L'Acquisition de talents a également animé six événements de réseautage virtuels intitulés *Découvrez la Banque Scotia* au printemps 2021, qui ont eu une incidence sur les candidats de tous les groupes sous-représentés.

Depuis avril 2021, les personnes qui postulent à des postes via notre système de gestion du capital humain devront répondre à un sondage sur la diversité et l'inclusion. (La divulgation est volontaire.) La décision finale d'embauche repose sur les qualifications des candidats et les dirigeants des secteurs d'activité ne reçoivent que des données agrégées sur les candidats.

En août 2021, la Banque Scotia a annoncé un nouveau projet de centres régionaux qui vise à créer le meilleur environnement de travail possible sur les marchés clés d'Ottawa et de Vancouver. En créant ces centres dans des villes autres que Toronto, nous y améliorons l'accès à l'emploi et nous exposons la Banque à des bassins de talents inexploités. Les candidats peuvent vivre à Vancouver ou Ottawa et faire partie d'une équipe basée à Toronto.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

► **Politiques et pratiques d'inclusion**

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

PROGRAMMES EN MILIEU ÉDUCATIF

En 2021, la Banque Scotia a investi 13,1 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.

En 2021, la Banque Scotia a participé pour la quatrième année au Ryerson Career Builder, un programme de mentorat qui associe des étudiants de l'Université Ryerson à des mentors de la Banque Scotia partageant une identité similaire. Les étudiants et les mentors appartiennent à de nombreux groupes en quête d'équité, notamment les Noirs, les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes vivant avec un handicap visible ou non visible, les communautés LGBT+ et les femmes dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). En 2021, le programme a connu des niveaux élevés d'implication de la part des employés, des BanquiersScotia se portant volontaires pour servir de mentors et organiser des simulations d'entretiens. Des membres de 9 des 15 groupes de ressources pour les employés (GRE) de la Banque Scotia ont participé. Face au succès du programme et au niveau élevé d'implication des employés de la Banque Scotia, nous avons renouvelé notre soutien pour trois années consécutives supplémentaires (2022-2024).

En novembre 2021, l'Université Mount Allison a souligné notre don de 400 000 \$ pour créer le ScotiaSPARC (Student Peer Academic Resource Centre) destiné à aider les programmes de soutien scolaire visant des groupes marginalisés et des communautés sous-représentées. Les programmes mettent en place des fonctions et des services de soutien pour venir en aide aux étudiants, plus particulièrement lors de leurs deux premières années, et encourageront la participation et l'achèvement des études postsecondaires.



La grande majorité des étudiants interrogés ont déclaré que le mentorat et les entrevues simulées comptaient parmi les aspects les plus significatifs et les plus intéressants du programme. Les étudiants ont apprécié avoir de la rétroaction, se sont sentis soutenus par leurs mentors et ont été encouragés à s'exprimer dans un environnement sûr. »

– Responsable du programme Ryerson Career Builder

Engagement, formation et perfectionnement

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

► **Engagement, formation et perfectionnement**

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Nous démontrons notre volonté de faire progresser la DEI par une série d'efforts d'engagement, de formation et de perfectionnement des employés parmi les différents secteurs d'activité, les niveaux d'expérience et les identités et géographies variées.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous utilisons deux plateformes internes de collaboration et d'engagement en ligne (Scotiabank Live et Workplace) où les employés peuvent consulter et s'échanger des informations, des idées et des conseils. Ces deux plateformes nous permettent de présenter aux employés du contenu traitant de l'inclusion et de laisser les membres de nos groupes de ressources pour les employés (GRE) connecter et communiquer.

Pour promouvoir la nouvelle orientation de la Banque sur l'alliance inclusive, nous avons fait tout au long de l'année une promotion intensive sur les canaux de communication et de formation des employés. Notre objectif est d'unifier, de rallier et d'inspirer les BanquiersScotia pour qu'ils s'efforcent d'être toujours plus inclusifs, aussi bien lors des journées de sensibilisation que le reste du temps. En décembre, nous avons lancé une nouvelle page sur la DEI dans Scotia Academy, qui comprend une section sur l'alliance inclusive et des ressources pour devenir un allié efficace. Une série d'événements concernant l'alliance inclusive est prévue tout au long de l'année 2022.

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Les GRE sont des initiatives de terrain qui célèbrent l'équité et l'inclusion en offrant à tous les employés des occasions d'apprendre, de grandir et de communiquer. La Banque Scotia gère 15 GRE et

106 divisions nationales et mondiales. En 2021, nous avons ajouté un nouveau GRE, le Réseau Parents et famille. Les BanquiersScotia ont investi collectivement plus de 32 000 heures dans la planification et le bénévolat lors d'événements de recrutement, de campagnes d'inclusion et de sensibilisation et d'événements virtuels organisés par des GRE. Des séances et des événements de leadership et développement iLEAD ont été offerts aux membres de plusieurs GRE.

Lorsque les GRE ont commencé à s'organiser spontanément il y a plus de 12 ans, ils étaient généralement constitués d'employés travaillant au siège de Toronto et dans les environs. Mais dès que les GRE ont commencé à établir des divisions dans d'autres régions, provinces et territoires, les groupes ont dû trouver un moyen de communiquer pour favoriser les relations entre les régions géographiques. En 2021, nous avons lancé un cadre de travail des GRE pancanadien afin de pouvoir connecter les GRE avec leurs leaders. Grâce à ce nouveau cadre, les GRE sont en mesure de s'échanger leurs meilleures pratiques, de tirer parti des campagnes d'inclusion dans toute l'entreprise, quelle que soit la zone géographique, et de favoriser l'appartenance dans l'ensemble de la Banque. Conformément à notre stratégie DEI mondiale, le cadre des GRE sera étendu à tous les GRE de par le monde en 2022.

Notre conseil des présidents des GRE est composé de 55 membres issus de différents secteurs d'activité. En 2021, un grand nombre de présidents de GRE se sont retrouvés à l'occasion du troisième Forum annuel Impact des GRE pour discuter des principes, responsabilités, résultats et compétences des GRE et planifier l'avenir. Les participants ont pu échanger des idées sur l'alliance inclusive, participer à un atelier sur la manière de communiquer efficacement dans une organisation

mondiale, et discuter du programme en ligne d'intégration aux GRE, lancé au début de l'année 2022. Ce programme soutient les leaders et les membres des GRE, formalise les attentes à l'égard des GRE, coordonne les activités des GRE dans l'ensemble de la Banque Scotia et favorise un environnement propice à l'épanouissement des employés. Le cours aide les membres des GRE à appliquer les principes de l'écoute, de la sensibilisation, de l'action et de la pérennité du cadre de diversité, d'équité et d'inclusion et les piliers de l'inclusion de la Banque aux priorités, à la programmation et aux processus des GRE.

Afin d'améliorer la participation des employés aux GRE de Tangerine, l'organisation a lancé une campagne de communication dans le but d'accroître la sensibilisation et la participation. Le taux de participation des employés a augmenté de plus de 650 %, passant de 124 à 817 employés. Tangerine a également lancé deux nouveaux GRE en 2021 (pour les Autochtones et les personnes handicapées).



Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

► **Engagement, formation et perfectionnement**

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

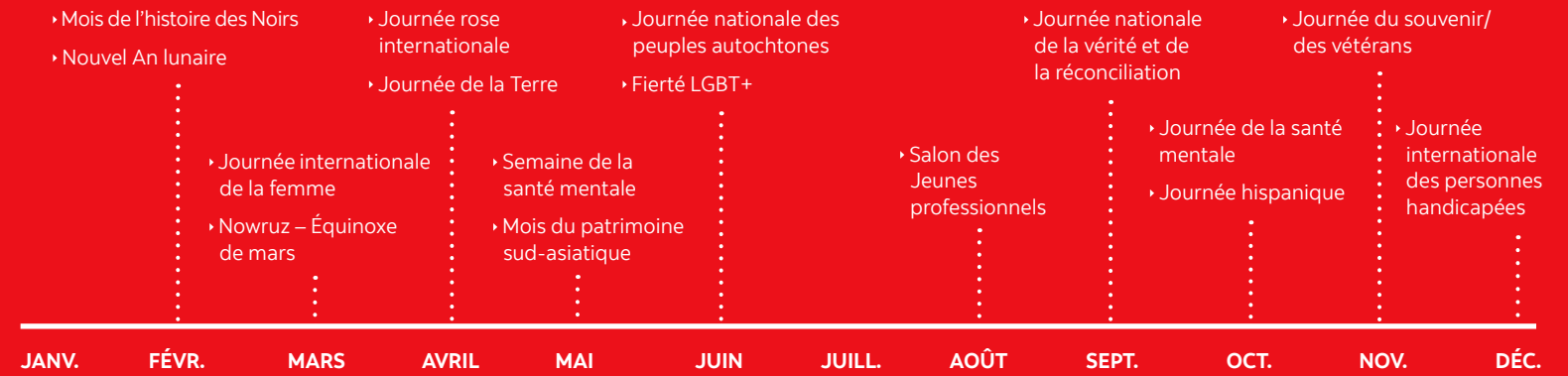
L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



Journées et thèmes d'inclusion 2021



Influence des GRE en 2021



Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

► **Engagement, formation et perfectionnement**

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Pour favoriser la réalisation ses priorités stratégiques et un avenir du travail prospère, la Banque continue de faire progresser l'expérience des employés en matière de formation. En 2021, la Banque Scotia a investi 66,3 millions de dollars au plan international dans la formation et le perfectionnement des employés, soit une moyenne de 737 \$ par employé, et a suivi 3,4 millions d'heures de formation formelle, soit 38,2 heures de formation en moyenne par employé. Notre cycle de rendement et de perfectionnement annuel joue un rôle essentiel dans le soutien des employés. Il leur permet de se fixer des objectifs de rendement et de perfectionnement harmonisés, puis de suivre et de constater leurs progrès. De plus, il définit un cadre d'évaluation uniforme qui aide les gestionnaires de personnes à favoriser l'excellence des employés et des équipes.

iLEAD est le versant interne de l'expérience de développement du leadership international de la Banque, qui propose des programmes de développement des compétences et des outils de perfectionnement à tous les employés. En 2021, nous avons supprimé l'obligation d'obtenir l'approbation d'un directeur pour s'inscrire aux cours de développement iLEAD et éliminé ainsi un obstacle à l'accès au contenu de développement pour tous les employés. Dix-sept séances et événements de leadership et développement iLEAD ont été organisés avec des groupes sous-représentés.

En 2021, nous avons mis à jour notre Politique mondiale de formation obligatoire. La formation obligatoire est une formation imposée par la législation, la réglementation ou les exigences des politiques. Elle permet de sensibiliser les employés à la protection de la Banque et de les aider à comprendre les lois, les règlements et les ressources applicables pour assurer la conformité de l'organisation. Les employés

et les travailleurs temporaires doivent suivre plusieurs cours ou modules dans les délais impartis. La politique décrit ces exigences et les conséquences éventuelles si cette mesure n'est pas respectée. Nous avons créé plusieurs ressources pour combler le manque de connaissances sur l'équité en matière d'emploi. Une page intranet offre à tous les employés un aperçu du programme d'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia et renvoie à une page contenant plus de renseignements sur le Comité sur l'équité en matière d'emploi (son mandat, ses compétences, ses membres et les procès-verbaux de ses réunions). Deux guides – *Guide sur l'équité en matière d'emploi au Canada* et *Foire aux questions sur l'équité en matière d'emploi* – informent nos employés sur l'équité en matière d'emploi et leur fournit un glossaire de termes divers et inclusifs. Ces ressources sont souvent intégrées comme liens dans les courriels adressés aux employés et dans d'autres communications de la haute direction relatives à l'équité en matière d'emploi.

La formation mondiale sur l'inclusion de la Banque Scotia, « Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'appartenance », a été lancée en avril 2021. Ce cours a été conçu pour présenter les connaissances de base sur l'inclusion à la Banque et faire progresser la culture à ce chapitre en visant une inclusion consciente, et en définissant et en abordant de front la discrimination, le harcèlement et le racisme. Tous les employés de la Banque Scotia dans le monde et les travailleurs temporaires sont tenus de suivre ce cours pour savoir :

- utiliser un langage conforme à la terminologie d'inclusion de la Banque Scotia;
- identifier les groupes protégés et avoir une compréhension culturelle de ce qu'ils sont et des raisons qui leur permettent de bénéficier de la protection des politiques mondiales de la Banque Scotia;

- reconnaître et répondre à la discrimination et au harcèlement, et confronter le racisme sur le lieu de travail;
- reconnaître ses propres préjugés et solliciter l'avis des autres;
- trouver et utiliser des outils/ressources et se sentir plus à l'aise de demander de l'aide à leur directeur ou à leurs pairs;
- faire des choix conscients qui les aident à défendre les personnes ayant des identités et des origines diverses et à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'appartenance;
- identifier et mieux comprendre les groupes désignés qui sont concernés par la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi* et pourquoi ils sont protégés.

Le contenu d'intégration des nouveaux conseillers en service à la clientèle à travers le Canada a été modifié afin d'aborder explicitement la DEI en 2021. Le nouveau contenu comprend des renseignements sur les ressources disponibles sur les portails internes et une présentation des nombreux GRE de la Banque. Ce contenu permet aux recrues de comprendre les mécanismes de soutien et les possibilités d'appartenance et d'avancement, et les met en relation avec les GRE dès le début de leur parcours professionnel.

Pendant l'année 2021, nous avons mis à jour le portail de l'ergonomie de Scotiabank Live pour y inclure des ressources en ergonomie récemment mises à jour et liées aux conséquences de la pandémie : gestion de la fatigue oculaire et de la fatigue virtuelle (suite à l'utilisation accrue d'appareils numériques et de la technologie, et à la nécessité des réunions virtuelles) et des changements liés au retour au bureau (application de conseils pratiques sur l'aménagement du poste de travail, étant donné que les lieux de travail varient désormais pour les employés).

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

► **Engagement, formation et perfectionnement**

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

En 2021, l'Exploitation globale a animé une série de séances de 45 minutes liées à plusieurs sujets liées à la DEI. Les sujets abordés portaient sur la Journée internationale de la femme, la santé mentale et le bien-être, l'accessibilité, la fierté, le pouvoir d'un pronom et le développement professionnel, qui a fait l'objet d'une séance d'embauche inclusive pour les gestionnaires de personnes en partenariat avec les RH.

En avril, les dirigeants du Centre numérique de la Banque Scotia ont pris part à un atelier pédagogique sur les préjugés inconscients afin de mieux connaître les répercussions de ces préjugés au travail. En juin, ils ont participé à un atelier pédagogique d'introduction à la justice raciale pour en savoir plus sur l'incidence de la justice raciale au travail et dans la collectivité.

Afin de donner aux employés l'occasion d'apprendre les uns des autres et d'obtenir un soutien professionnel, Tangerine a lancé un vaste programme de mentorat en 2021. Plus de 350 employés ont assisté au démarrage du programme, et un groupe diversifié de 123 employés y a participé en qualité de mentors et mentorés pendant une période de six mois.

- 92 % des répondants ont estimé que le programme de mentorat a contribué à leur développement personnel.
- 96 % ont décrété que leurs mentors arrivés préparés aux rencontres.
- 91 % ont attribué une note d'au moins quatre étoiles sur cinq au programme.

SCOTIA ACADEMY

En décembre, notre équipe de la DEI a travaillé en association avec l'équipe responsable de la formation pour transférer le contenu de notre page de ressources Scotiabank Live sur une nouvelle page consacrée à la DEI sur Scotia Academy proposée en anglais, en espagnol et en français. Cette expérience d'apprentissage offre aux BanquiersScotia tout un éventail de ressources pour faire progresser la DEI à la Banque et nous aide à créer un environnement où tous les employés peuvent s'épanouir, s'intégrer et donner le meilleur d'eux-mêmes. Le contenu

en vedette comprend des ressources sur la façon dont l'inclusion crée des possibilités pour l'avenir de tous ainsi que sur la promotion de l'inclusion des groupes de la diversité, une alliance inclusive efficace et les GRE.

AVANCEMENT

Suite aux recommandations formulées dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi et des séances d'écoute des employés, nous lançons actuellement un nouveau programme de parrainage mondial axé sur les groupes sous-représentés afin d'aider à éliminer les obstacles à l'avancement vers des postes de leadership à la Banque. Ce programme est un élément essentiel de notre stratégie DEI à l'échelle de l'organisation et soutient nos objectifs en la matière pour 2025. Le programme de parrainage mondial jumelera des membres issus de groupes défavorisés des échelons de directeur et de directeur principal avec des parrains des échelons de premier directeur et plus.

Le programme de parrainage mondial utilise une approche basée sur des données pour sélectionner les candidats et associer les participants dans le but d'éliminer les préjugés humains et de rendre plus transparente la sélection des candidats. Concernant la sélection des filleuls, nous avons exploité un vaste ensemble de données, notamment celles d'un sondage sur la diversité, le rendement et les possibilités d'avancement, tout en équilibrant l'équité et les considérations professionnelles pour faciliter la présélection des candidats. Un lien significatif entre les parrains et les filleuls est indispensable à la réussite du programme. Nous avons préparé un petit sondage (huit questions) afin d'en savoir davantage sur les participants, leurs valeurs et leurs compétences clés. Les décisions de jumelage seront prises en fonction des données.

Un guide détaillant tous les aspects, éléments, modèles et ressources du programme de parrainage mondial sera produit fin 2022 pour permettre à d'autres secteurs d'activité et groupes au sein de la Banque de mettre en œuvre un programme similaire de manière à combler leurs propres

lacunes en matière d'équité. Un responsable du parrainage sera chargé d'assurer le soutien et l'harmonisation du processus.

Avant de lancer le guide sur le parrainage, nous testerons et intégrerons les enseignements d'une cohorte pilote de la Gestion de patrimoine mondiale (lancement prévu en mars 2022). Cette cohorte jumelera 15 filleuls avec 15 parrains pendant neuf mois. Dans le cadre du projet pilote, les participants seront invités à fournir de la rétroaction régulière et à évaluer leur expérience avant que ces données soient intégrées au guide définitif. Les participants seront suivis pendant une période de 18 à 24 mois après avoir terminé leur préparation à un avancement professionnel, y compris dans le cadre de mutations latérales et de promotions.



Lorsque chacun peut être pleinement lui-même, nous nous épanouissons tous. Tout est question de talent et d'inclusivité de l'environnement de travail, et tous les talents comptent! Je suis fier de travailler pour une organisation qui réalise des changements de nature à faire progresser ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à travers le monde. »

– Premier vice-président, Talents

Inclusion des Autochtones

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

► **L'inclusion des Autochtones**

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Autochtones	2021		2020	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	1,2	2,3	1,3	2,4
Cadres supérieurs EEOG01	0,0	3,2	0,0	3,2
Cadres intermédiaires EEOG02	0,9	2,7	1,0	2,7
Professionnels EEOG03	0,9	1,4	1,0	1,4

En 2021, les Autochtones représentaient 1,2 % de nos effectifs canadiens, un chiffre inférieur aux 2,3 % du taux de DMT au Canada. Nous travaillons à la mise en place de notre plan triennal d'équité en matière d'emploi pour les Autochtones et anticipons une augmentation de leur représentation dans l'année à venir.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

Il y a plus de cinquante ans, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à ouvrir une succursale dans une réserve, manifestant ainsi son désir de comprendre, de respecter et de travailler avec les communautés et les entreprises autochtones sur leurs terres ancestrales. Notre Banque est fière de faire partie du

Conseil canadien pour le commerce autochtone, qui lui a décerné la prestigieuse certification Or pour ses relations progressistes avec les Autochtones. D'après les employés autochtones, cette distinction aide les candidats et les employés autochtones à voir la Banque Scotia sous un jour favorable.

Toutefois, la représentation des Autochtones dans nos effectifs reste inférieure au taux de DMT, et nous sommes conscients qu'il nous reste encore du travail à accomplir. En 2019, nous avons réalisé un examen des systèmes d'emploi pour les Autochtones. En 2020, nous avons élaboré un plan complet d'équité en matière d'emploi afin de cerner et de supprimer les obstacles au recrutement, à la rétention et à l'avancement professionnel, et d'augmenter la représentation



autochtones à tous les échelons du Réseau canadien. Nous prenons des mesures délibérées pour rendre ce plan opérationnel et combler les lacunes, et restons déterminés à augmenter encore plus la représentation des employés autochtones à l'avenir.

En 2021, nous avons organisé plus de deux douzaines d'ateliers, de séances d'apprentissage et de webinaires destinés à améliorer les connaissances des employés de la Banque Scotia sur la culture, l'histoire, les traditions et les langues des Autochtones et pour compléter le module et les ressources d'apprentissage obligatoires de la Banque en matière de compétence culturelle autochtone.

PROGRAMME D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES

Le programme d'acquisition de compétences culturelles autochtones de la Banque Scotia offre à tous les employés un cours introductif de sensibilisation à la diversité des cultures autochtones au Canada avec application de cette compréhension à l'inclusion et l'appartenance. Le cours établit un lien entre les expériences historiques et contemporaines des Autochtones et leurs relations actuelles avec les gouvernements, les collectivités et les institutions financières du Canada. En 2021, le cours sur l'acquisition de compétences culturelles autochtones est devenu obligatoire pour tous les employés du Canada et tous les employés à l'étranger au contact de clients canadiens.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, notre groupe Acquisition de talents a affiné les systèmes de recrutement en ligne afin de bâtir une base de candidats s'identifiant comme Autochtone et les a aidés à se préparer à postuler à des offres d'emploi de la Banque Scotia en leur faisant passer des entretiens d'embauche fictifs. Nous nous sommes également efforcés de consolider nos relations et nos partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaires ayant une forte représentation d'Autochtones et en relation avec eux. En 2021, la Banque a connu une augmentation du nombre d'employés autochtones recrutés sur les campus dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif ou de stage.

Pour augmenter le nombre de candidats issus des communautés autochtones en 2021, l'Acquisition de talents a veillé à tisser des liens plus profonds avec cinq communautés des Premières Nations. Entre 2020 et 2021, nous avons connu une augmentation de 300 % du nombre de candidats autochtones¹. Nous avons également poursuivi notre travail de formation aux compétences et à l'emploi avec des organisations autochtones pour augmenter les sources de candidats autochtones.

Pour mettre en application son plan d'équité en matière d'emploi des Autochtones, la Banque a décidé que certaines mesures spéciales étaient nécessaires. Nous avons instauré des mesures spéciales pour recruter des Autochtones, notamment des offres d'emploi qui les ciblaient. Le programme de mentorat autochtone a été lancé en 2021 comme nouveau programme de développement du leadership pour les employés autochtones à fort potentiel occupant des postes visés par la réglementation sur l'équité en matière d'emploi, comme des cadres intermédiaires et autres, afin d'accélérer leur développement en vue de les promouvoir à des postes de dirigeants à la Banque. Ce programme a été basé sur l'actuel programme de mentorat iLEAD de la Banque et élaboré en consultation avec le GRE Réseau Autochtones pour répondre aux besoins uniques des employés autochtones. Le projet pilote initial s'est achevé en janvier 2022. Le programme devrait s'étendre à d'autres employés autochtones en 2022.

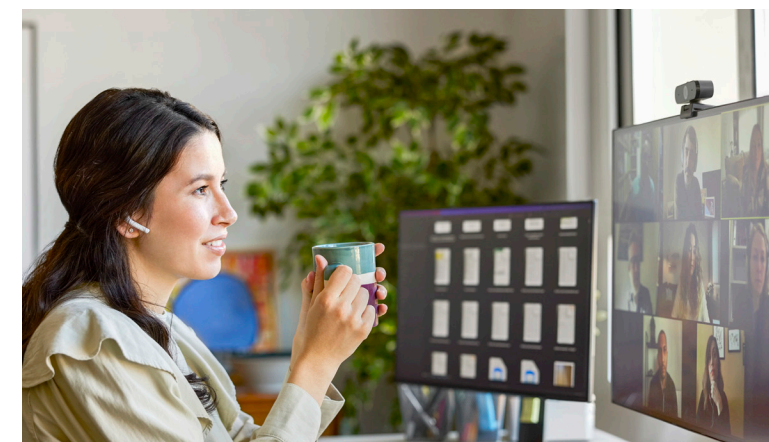
Nous avons réalisé des entretiens d'engagement avec des groupes de discussion composés d'employés autochtones sélectionnés parmi les employés qui se sont identifiés comme tels dans le sondage sur la diversité et qui ont accepté d'être contactés afin de faire progresser l'équité en matière d'emploi. Ces employés représentaient une variété de professions, d'échelons et de régions à travers le Canada. Les résultats tirés de ces groupes de discussion ont permis d'élaborer une Déclaration de réconciliation pour la Banque qui a été approuvée par le conseil sur l'inclusion. L'équipe DEI travaille à sa mise en œuvre dans toute l'organisation.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

En juin 2021, la Banque Scotia a organisé une webdiffusion pour célébrer la Journée nationale des peuples autochtones. Cette célébration de l'excellence autochtone a mis en vedette la culture, le sport et l'engagement envers la communauté. Une trousse en libre-service a été créée pour fournir un aperçu de l'histoire des

Autochtones, des faits qui se sont déroulés sur l'île de la Tortue, ainsi que des renseignements et des ressources pédagogiques. Dans le cadre d'une campagne externe de promotion de la journée, deux employés autochtones ont expliqué leur fierté à travailler à la Banque Scotia en tant que membres de la communauté autochtone.

Le 30 septembre 2021 a marqué la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada qui rend hommage aux survivants des pensionnats des Premières Nations, des Inuits et des Métis, à leurs familles et à leurs communautés. La reconnaissance publique du traumatisme intergénérationnel causé par les pensionnats demeure une composante essentielle du processus de réconciliation. La Banque Scotia reconnaît que la réconciliation incombe aux Canadiens non autochtones et qu'elle représente une chance d'écouter, d'apprendre et de soutenir les Autochtones et de travailler au changement. Pour souligner cette journée historique nationale et mobiliser tous les employés, la Banque Scotia a organisé une webémission animée par le premier directeur national, Services financiers aux Autochtones de la Banque, qui est membre d'une Première Nation.



¹ Veuillez noter que l'auto-identification des candidats n'est devenue obligatoire qu'en avril 2021.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

► L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

► **L'inclusion des Autochtones**

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En 2020, le GRE Réseau Autochtones de la Banque Scotia a décidé de recréer son logo. Après avoir consulté l'équipe de conception interne de la Banque Scotia, le groupe a décidé de faire appel à un artiste autochtone qui pourrait s'appuyer sur son vécu en naviguant dans le paysage complexe et riche du symbolisme autochtone. Les composantes du nouveau logo sont significatives sur le plan culturel et facilement reconnaissables par les Autochtones : plantes, animaux, remèdes et symboles de cérémonie (don, deuil, célébration, spiritualité).

La division de la région des Prairies du GRE Réseau Autochtones a lancé son bulletin mensuel inaugural, *The Drum*, en novembre 2020, avec pour mission de soutenir l'engagement global de la Banque à créer un lieu de travail inclusif et accessible pour tous les employés, à fournir un forum interactif aux employés qui se passionnent pour l'inclusion des Autochtones, et à favoriser et à renforcer les relations au sein des communautés autochtones où nous vivons. En 2021, *The Drum* a célébré son premier anniversaire en revenant sur efforts considérables du groupe de la région des Prairies.

En juin, le GRE Réseau Autochtones national a organisé un atelier de perlage. L'événement a permis de faire connaître les techniques de perlage traditionnel et son importance dans la culture autochtone. L'atelier était animé par un instructeur qui a guidé les participants à travers un tutoriel de perlage détaillé.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2021, nous avons établi un partenariat avec les services d'emploi et de formation anichinabés en vue de participer au financement de la formation communautaire pour l'inclusion sur le lieu de travail, la formation des demandeurs d'emploi et un soutien supplémentaire à l'avancement professionnel. Nous avons également poursuivi le parrainage d'un lauréat du prix Atlohosa pour la paix. Grâce à leurs réalisations dans le domaine de la culture, des arts, de l'éducation, du service public, des affaires ou de la défense des droits, les personnes honorées ont apporté des contributions exceptionnelles et inspiré un changement social dans un esprit de vérité et de réconciliation. Les honneurs leur ont été décernés lors d'une cérémonie virtuelle.

Nous avons poursuivi notre collaboration avec la Northeastern Alberta Aboriginal Business Association. Le financement a servi à créer un espace sûr pour les Autochtones en quête de nouveaux débouchés professionnels et de mentorat, et leur a permis d'accéder à des programmes sur la diversité et l'inclusion. Grâce à notre partenariat avec Actua, nous incitons les jeunes Autochtones du Nord du Canada à s'intéresser aux STIM. Notre soutien a facilité la création et la diffusion de trousseaux STIM aux communautés autochtones, d'ateliers à distance, de programmes de perfectionnement professionnel virtuel et d'autres possibilités d'apprentissage à distance.

En partenariat avec Native Child and Family Services of Toronto, le GRE Réseau Autochtones a pris part au programme d'éducation et d'emploi pour les Autochtones, qui soutient les jeunes Autochtones qui souhaitent échapper au cycle de la pauvreté, obtenir leur diplôme de formation générale, acquérir des compétences professionnelles, poursuivre des études et trouver un emploi. Nous avons également rejoint

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

► L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

L'initiative de gérance environnementale du groupe Boreal Champions et la table des alliés du plan de prospérité pour Tkaronto en 2021. Boreal Champions se concentre sur la gérance autochtone comme point de référence des pratiques de durabilité environnementale, en accord avec les efforts de financement durable de la Banque. Le plan pour Tkaronto a une démarche globale dans sa manière de chercher à repérer et à combler les lacunes de l'accès aux aides et aux services des peuples autochtones de la région du Grand Toronto qui est cohérente avec la façon dont le GRE Réseau Autochtones fait progresser le programme de compétence culturelle autochtone pour la Banque.

En 2021, nous avons annoncé notre soutien à l'expansion du Muskoka Steamships & Discovery Centre. La Banque Scotia appuie la création d'une exposition de 3 000 pieds carrés intitulée *Misko-Aki : A Confluence of Cultures*, ainsi que l'élaboration d'un programme éducatif numérique basé sur le contenu de l'exposition. Le centre collabore avec des représentants des Premières Nations autochtones et quatre cultures autochtones distinctes. L'exposition examinera comment les peuples autochtones de la région de Muskoka ont voyagé, chassé, vécu et préservé le paysage pendant plus de 10 000 ans.

En octobre 2021, le Bureau canadien de soudage a annoncé le soutien de la Banque Scotia à son programme Succès étincelant. Il s'agit d'un programme conçu pour sensibiliser les jeunes autochtones aux métiers spécialisés et au soudage avec des possibilités de carrière dans ces secteurs. Ce programme offre des investissements en capitaux et en équipements, la formation d'enseignants, la création de programmes d'études et un soutien aux étudiants.

Nous avons également annoncé un nouvel investissement dans le programme Connected North de TakingIT Global. Le don de la Banque Scotia soutient le développement de la plateforme numérique de Connected North, et facilitera l'accès des partenaires communautaires et des éducateurs à des possibilités d'apprentissage personnalisées, en phase avec les besoins du programme d'études et les intérêts des élèves.

Ce don financera aussi des bourses d'inclusion numérique pour les diplômés de l'enseignement secondaire de Connected North qui ont besoin d'un appareil personnel, tel qu'un ordinateur portable, pour poursuivre leurs études ou leur formation. En permettant à ce programme de s'étendre de façon réfléchie, efficace et durable, nous pouvons offrir aux jeunes des Premières Nations, des Métis et des Inuits l'accès au soutien qui leur est nécessaire pour réaliser leur plein potentiel.

En décembre 2021, la Banque Scotia s'est engagée à verser 900 000 \$ sur trois ans à Habitat pour l'humanité Canada, un organisme de bienfaisance national qui mobilise les collectivités afin que les familles puissent se consolider dans la stabilité et l'indépendance en accédant à la propriété pour un prix abordable. Le don de la Banque Scotia soutient l'initiative Une initiative pour tous les jeunes, qui fait participer les jeunes à des activités de bénévolat, d'éducation et d'acquisition de compétences afin qu'ils acquièrent de l'expérience dans des métiers spécialisés qui leur offriront de meilleures possibilités d'emploi et un avenir financier plus stable. En sa qualité de partenaire national, la Banque Scotia permettra à un plus grand nombre de jeunes, notamment les jeunes à risque et les jeunes autochtones, d'acquérir une expérience pratique en construisant des maisons décentes et abordables pour Habitat pour l'humanité.

Notre filiale Tangerine s'est associée au Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) pour l'aider à financer son programme de soutien aux personnes et aux familles autochtones. En commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Tangerine a organisé un déjeuner de sensibilisation et de réflexion sur l'histoire des pensionnats pour ses employés. Les dons de Tangerine ont permis au NCCT de fournir des trousse de bien-être aux enfants et aux femmes lors de la pandémie de COVID-19, des trousse pour la rentrée scolaire aux jeunes autochtones et plus de 3 500 sacs-repas par semaine à des personnes autochtones dans le besoin.

Prix



Le premier directeur national, Services financiers aux Autochtones de la Banque Scotia a reçu le prestigieux prix 2021 du leadership **40 Canadiens performants de moins de 40 ans.**



L'inclusion des communautés LGBTQ+

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

► **L'inclusion des communautés LGBTQ+**

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



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

En 2021, 5,5 % de nos effectifs ont déclaré leur orientation sexuelle comme étant lesbienne, gay, bisexuelle ou autres orientations sexuelles diverses, et 1,4 % ont déclaré avoir une identité de genre diverse.

La Banque Scotia encourage tous ses employés de la diversité à être authentiques et vise à favoriser l'inclusion des diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre dans l'ensemble de la Banque.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

Le *Code d'éthique* et la Déclaration sur les droits de la personne de la Banque précisent que la Banque Scotia ne tolère aucune discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre. En 2022, nous introduirons un objectif officiel de 7 % de représentation des employés qui s'identifient comme lesbiennes, gays, bisexuels ou d'une autre orientation sexuelle diverse d'ici 2025.

En 2019, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à adopter les Normes de conduite LGBTI des Nations Unies pour les entreprises et nous sommes un membre fondateur du Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE). En 2021, nous avons mis à l'essai l'outil d'analyse des lacunes des normes LGBTIQ+ de l'ONU de PGLE, qui soutient une plateforme d'auto-évaluation et d'apprentissage destinée

à aider les entreprises à mettre en application les normes LGBTI internationales. Ces ressources ont collectivement alimenté un plan d'action triennal qui a été approuvé par notre conseil sur l'inclusion visant à coordonner les efforts partout où nous sommes présents pour faire progresser l'appartenance des employés LGBTQ+. En juin 2021, la Banque Scotia fut le commanditaire principal d'une table ronde numérique mondiale organisée par le PGLE et la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada sur la mise en application des Normes de conduite LGBTI des Nations Unies pour les entreprises.

Nous proposons un programme mondial de certification des alliés LGBTQ+ et des modules d'apprentissage obligatoires sur l'inclusion des diverses identités de genre, expressions de genre et orientations sexuelles dans le but de faire progresser l'inclusion et l'appartenance des personnes LGBTQ+, ainsi que des ressources pour les employés et les gestionnaires de personnes pour soutenir la transition de genre au travail.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, nous avons célébré le mois de la Fierté avec notre deuxième webdiffusion annuelle Global Pride (Fierté mondiale). Cet événement visait à célébrer et à honorer les employés, les communautés et les clients LGBTQ+ du monde entier. La campagne de la Fierté a suscité un solide engagement interne et externe et les objectifs de la campagne, qui étaient de démontrer de manière visible le soutien de la Banque Scotia aux communautés LGBTQ+, de faire connaître l'environnement sûr et inclusif de la Banque Scotia et de mobiliser les employés, les clients et les alliés LGBTQ+, ont été atteints. À l'occasion du mois de la

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

► L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Fierté, une trousse à outils a été créée pour aider les employés et les alliés à apprendre comment :

- promouvoir l'inclusion et encourager la communication;
- accroître la visibilité et créer des communautés;
- obtenir et conserver l'égalité des droits sur le plan mondial;
- être un porte-parole des communautés LGBT+.

Pour promouvoir cet événement, l'Acquisition de talents a lancé une campagne dans laquelle trois employés LGBT+ de la Banque Scotia expliquent comment la Banque Scotia les a aidés à être eux-mêmes au travail. Nous avons poursuivi le dialogue au-delà du mois de la Fierté en montrant comment la Banque Scotia est un allié de la communauté LGBT+ tout au long de l'année, avec des messages de campagne en juillet, en août et en septembre.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Notre équipe DEI a soutenu le projet pilote d'un nouveau programme de commandite LGBT+. Ce programme met l'accent sur les talents LGBT+ à fort potentiel et fournit des objectifs clairs et des indicateurs de performance clés comme mesure de succès. Le programme est décliné en quatre phases :

- Sélection et jumelage des filleuls et de leur parrain par le ou les responsables du programme, avec distribution du guide et autorisation du directeur du filleul.
- Lancement officiel, première réunion et rassemblement de la cohorte pour passer en revue les rôles et les responsabilités, révéler l'identité des parrains et définir les attentes du programme.

- Point de contrôle à mi-parcours pour constater les progrès de chaque jumelage, recueillir les commentaires et permettre au parrain de faire des suggestions sur les possibilités de leadership.
- La réussite du programme donne lieu à des séances récapitulatives avec les filleuls et les parrains ainsi qu'à des conclusions, et c'est aussi l'occasion pour le ou les responsables du programme d'organiser des réunions et des présentations finales sur les étapes suivantes.

En 2021, les participants au programme ont bénéficié d'un programme d'études structuré comprenant du coaching, une formation, un cheminement de carrière et d'autres tâches. Des gestionnaires de programme ont coordonné les activités des participants, suivi les indicateurs de rendement clés et géré les opérations et les relations avec les fournisseurs.

En 2021, notre groupe Acquisition de talents a aussi lancé une page Web sur le programme des talents des communautés LGBT+ afin d'attirer les talents LGBT+ à la Banque et de souligner notre engagement en faveur d'une alliance inclusive des employés aux identités sexuelles et de genre diverses.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le GRE Fierté de la Banque Scotia favorise un environnement inclusif où les membres des communautés LGBT+ et leurs alliés se sentent en sécurité, valorisés et respectés.

En avril 2021, le GRE Fierté a organisé une webdiffusion mondiale pour la Journée rose internationale centrée sur la lutte contre l'intimidation. Une trousse destinée aux employés a également été créée en l'honneur

de la Journée nationale d'affirmation de son identité et de la journée du Souvenir trans. Tout au long du mois de juin, le GRE Fierté a publié des éditions spéciales de son bulletin d'information, qui proposaient notamment des ressources d'apprentissage.

Le GRE Fierté de Tangerine a soutenu la visibilité des employés LGBT+ et de leurs alliés au moyen d'une vidéo de la campagne « Manifestez votre fierté » pendant la saison de la Fierté. Les membres du groupe ont contribué à informer plus de 400 agents de première ligne sur la manière efficace et respectueuse de servir les clients trans et à l'identité de genre diverse.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque Scotia continue de s'associer à la Chambre de commerce LGBT+ du Canada (CGLCC), qui s'efforce de créer des possibilités de croissance et de réussite pour les entreprises LGBT+. Le partenariat de la Banque Scotia avec la CGLCC contribue à l'élaboration et au maintien des programmes et services nécessaires au soutien des entreprises LGBT+. En s'associant à la CGLCC, la Banque Scotia accompagne les communautés LGBT+ au quotidien : en créant des occasions de développement des affaires, en jouant un rôle actif pour proposer les programmes de la CGLCC au niveau national et en témoignant de l'importance que la Banque accorde à tous ses employés, clients et communautés.

La Banque Scotia est un « partenaire fondateur d'or » du programme de mentorat pour jeunes entrepreneurs LGBTQ de la CGLCC. Ce programme offre aux entrepreneurs LGBT+ (âgés de 18 à 39 ans) des services de mentorat et de création de réseaux. Il vient également en aide à la communauté du milieu des affaires LGBT+ et à la communauté élargie en soutenant les futurs leaders d'entreprise. Un rapport sur l'influence de la CGLCC a été publié en avril 2022.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

► L'inclusion des communautés LGBTQ+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



En 2021, nous avons continué à être membre de Fierté au travail Canada. La Banque Scotia est le principal commanditaire du programme de leadership virtuel canadien THRIVE de Fierté au travail. THRIVE est un programme de trois mois qui s'efforce de former la prochaine génération de gestionnaires de personnes LGBTQ+. Les participants ont la possibilité de discuter entre pairs avec des leaders occupant les plus hauts postes des entreprises canadiennes. Le programme se déroule virtuellement, parallèlement à l'étude collaborative en groupe et au travail autogéré. En 2021, des employés et des dirigeants de la Banque Scotia ont participé au programme et la Banque a commandité des places supplémentaires pour des membres de la communauté LGBTQ+ qui n'auraient autrement pas accès à ce type de programme puisqu'ils ne font pas partie des employés.

La Banque Scotia est fière d'être un commanditaire régulier du Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité. Les programmes d'inclusion professionnelle et d'autonomisation des adolescents de cette organisation cherchent à accroître la participation et la réussite des personnes 2SLGBTQ+ sur le marché du travail. Cette initiative favorise la santé économique et sociale des jeunes 2SLGBTQ+ au Canada.

En 2021, la Banque Scotia a poursuivi son partenariat avec You Can Play afin de soutenir l'action éducative auprès des ligues de hockey universitaires et communautaires des enfants au moyen d'ateliers et de ressources complémentaires sur l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans ce sport. Nous avons annoncé un nouveau partenariat avec Youth Project, qui cherche à faire de la Nouvelle-Écosse un lieu plus sûr, plus sain et plus heureux pour les jeunes lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres. Les fonds serviront à financer « Dreaming Our Futures », une série de ressources numériques communautaire et éducative, qui présente une variété d'expériences vécues, d'histoires, d'ateliers et d'événements ancrés dans la célébration et la commémoration de la communauté LGBTQ+. Le projet correspond à la conviction de la Banque Scotia que l'inclusion des personnes LGBTQ+ doit être favorisée tout au long de l'année.

Dans le cadre de ScotiaINSPIRE, nous nous sommes engagés à soutenir le projet LGBTQ2S Economic Resilience de The 519, créé pour favoriser la résilience économique des nouveaux arrivants et des réfugiés LGBTQ+. Ce projet triennal a débuté par une table ronde à laquelle ont participé des membres des groupes de ressources pour les employés de la Banque Scotia. En janvier 2022, The 519 a lancé le Career Readiness Program, qui jumelle des membres de l'organisme avec des mentors de la Banque Scotia pour les aider à améliorer leur curriculum vitae et leurs compétences en entrevue, et à les informer des possibilités d'emploi à la Banque Scotia.

Prix



Le vice-président et économiste en chef adjoint de la Banque Scotia a été nommé dans la liste des modèles de hauts dirigeants LGBTQ+ pour 2021. Ce prix récompense les cadres supérieurs LGBTQ+ qui donnent l'exemple et poussent au changement pour créer des lieux de travail plus inclusifs pour les personnes LGBTQ+.



Le premier directeur, Efficacité des ventes de la Banque Scotia a été nommé dans la liste des modèles de futurs dirigeants LGBTQ+ pour 2021. Cette catégorie honore les personnes LGBTQ+ motivantes qui ne sont pas encore des hauts dirigeants (employés à plus de trois échelons du chef de la direction) dans une organisation, mais qui apportent une contribution importante à l'inclusion des personnes LGBTQ+ au travail.

Inclusion des personnes de couleur

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

► **L'inclusion des personnes de couleur**

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Personnes de couleur/ minorités visibles	2021		2020	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	40,3	27,7	39,8	27,7
Cadres supérieurs EEOG01	28,7	11,5	27,3	11,5
Cadres intermédiaires EEOG02	41,0	17,6	40,6	17,6
Professionnels EEOG03	44,8	30,8	44,3	30,7

En 2021, les employés s'identifiant comme personnes de couleur représentaient 40,3 % de nos effectifs canadiens, un chiffre supérieur aux 27,7 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. Il n'existe pas d'écart de représentation chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires ou les professionnels, et la représentation a augmenté à tous les échelons en 2021. Nous avons également connu une augmentation de la représentation des employés qui s'identifient comme Noirs; les employés qui se sont identifiés comme Noirs constituaient 4,8 % de notre population globale d'employés, dont 2,5 % se situaient aux échelons VP et plus au 31 janvier 2022.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

En 2020, la Banque Scotia a signé le serment des dirigeants adhérent à l'initiative BlackNorth dans le but de prendre des mesures pour mettre fin au racisme systémique anti-Noir et créer des occasions pour les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et qui sont sous-représentées au sein de la Banque.

Nous nous efforçons de créer une culture inclusive qui s'oppose au racisme sous toutes ses formes, et qui valorise et respecte chaque employé pour ce qu'il est. À l'aide de ressources visant à lutter contre le racisme anti-Noir, nous avons créé le guide *S'attaquer au racisme et au racisme anti-asiatique*, auquel les employés et les

dirigeants peuvent avoir recours lors de conversations sur le racisme à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque, ainsi qu'une collection de ressources sur la DEI appelée « L'alliance inclusive à l'œuvre » qui met l'accent sur :

- le leadership inclusif et antiraciste;
- les préjugés inconscients et le racisme;
- les micromessages et le racisme;
- l'impact par rapport à l'intention et le racisme;
- l'importance des mots et le racisme;
- l'alliance inclusive active et l'antiracisme actif.

Le Centre numérique de la Banque Scotia a organisé deux ateliers sur la DEI en 2021. L'atelier anti-oppression a permis aux employés de comprendre les effets de l'oppression au travail et dans les collectivités, et l'atelier d'introduction à la justice raciale les a aidés à comprendre les effets de la justice raciale au travail et dans les collectivités. Ces deux ateliers ont été créés pour que les employés puissent travailler de manière à favoriser et influencer l'inclusion et l'appartenance.

Tangerine a organisé de nombreuses discussions, animées par les membres du groupe de travail Level de Tangerine, sur la manière d'affronter le racisme et le racisme anti-Noir. Plus de 60 heures de discussion ont eu lieu sur plus de 60 sessions. Plus de 600 employés de Tangerine y ont participé.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

► **L'inclusion des personnes de couleur**

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, la Banque Scotia a organisé la première webdiffusion mondiale du Mois de l'histoire des Noirs. Quatre mille employés de par le monde l'ont visionné. Des hauts dirigeants de la Banque y présentaient les moyens mis en œuvre par la Banque Scotia pour favoriser l'inclusion des employés noirs et pour répondre aux questions sur ce sujet. L'événement a permis aux employés noirs d'exprimer leur point de vue sur les raisons qui rendent la représentation importante, l'importance de l'alliance inclusive et la façon dont les dirigeants de la Banque ont soutenu les stratégies DEI. Une trousse a été créée pour fournir une vue d'ensemble du Mois de l'histoire des Noirs, décrire les objectifs du Mois de l'histoire des Noirs à la Banque Scotia et indiquer des appels à l'action et des liens vers d'autres outils et ressources pour les employés.

La campagne du Mois de l'histoire des Noirs de la Banque a mis en vedette huit employés noirs à travers le monde, qui se sont portés volontaires pour parler de l'importance de cette célébration, des raisons pour lesquelles la représentation est importante selon eux, de ce que leurs pairs peuvent faire pour favoriser l'inclusion et l'appartenance au milieu de travail et de leurs espoirs pour l'avenir. Ces perspectives authentiques ont suscité d'importantes conversations à l'intérieur comme à l'extérieur de la Banque Scotia, et elles ont permis de comprendre comment nous pouvons soutenir au mieux nos employés et candidats noirs.

Pour sensibiliser au racisme et aux préjugés au cours du Mois de l'histoire des Noirs, Tangerine a mené une campagne de communication interne et externe sur les questions raciales et a organisé une série d'événements destinés aux employés.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Le programme Inspiration Scotia a été conçu pour aider au développement des premiers directeurs, VP et échelons supérieurs à fort potentiel dans toute la Banque, en mettant l'accent sur les employés autochtones, noirs et de couleur. Il offre la possibilité de réseauter avec des hauts dirigeants, d'être jumelé avec des mentors, de faire évaluer ses aptitudes en affaires et de présenter des idées uniques à un jury.

La Banque Scotia fait partie du programme Black Leadership Academy de McKinsey, conçu pour aider les employés noirs en début ou en milieu de carrière à développer leurs compétences à diriger et à encadrer (par exemple, réflexion stratégique et résolution de problèmes) et à acquérir une compréhension fondamentale des principaux domaines fonctionnels (par exemple, les opérations, les talents et la tarification). Le programme comporte deux volets distincts : le volet en gestion se concentre sur le développement des compétences des cadres intermédiaires noirs; et le volet en leadership offre aux hauts dirigeants noir des échelons VP à PVP la possibilité d'aiguiser leurs compétences.

En 2021, nous nous sommes associés à Elevate Talent, un organisme sans but lucratif destiné à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des communautés sous-représentées. L'organisme a créé un programme de formation pour permettre aux candidats issus de groupes sous-représentés d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir à la Banque. 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 à la clientèle à la Banque.

Dans le cadre de notre stratégie de recrutement des Noirs et des personnes de couleur, nous participons 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. Afin de supprimer les obstacles à l'emploi pour les communautés sous-représentées, l'Acquisition de talents a retiré l'exigence de curriculum vitae du processus de candidature. Ce geste vient appuyer l'engagement de la Banque envers l'initiative BlackNorth, qui vise à bâtir 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. Cinquante-neuf pour cent des étudiants embauchés se sont identifiés comme personnes de couleur et 7 % d'entre eux étaient Noirs en 2021, un chiffre qui dépassait l'objectif de 5 % fixé par la Banque pour 2025. Nous publions également les postes à pourvoir sur les sites d'emploi pour étudiants noirs des campus d'universités partenaires.

Grâce à un partenariat avec Accelerate Her Future, l'Acquisition de talents a pu approcher des centaines de femmes de couleur à l'occasion de 21 événements universitaires centrés sur la diversité. Nous avons établi et investi dans un partenariat d'employeurs dans le domaine de la technologie dirigé par des Noirs avec Black Professionals in Tech Networking (BPTN). Lors des événements BPTN de 2021, nous avons participé à des séances d'apprentissage, ajouté plus de 100 candidats noirs à notre vivier de talents et embauché pour des postes à la Banque. Nous avons également établi un partenariat avec Toronto Finance International pour recruter des étudiants noirs dans le secteur bancaire.

Pour augmenter l'embauche de personnes de couleur, Tangerine a mis en place un programme coopératif pour les étudiants et le programme Inspiration pour attirer davantage de talents à la Banque. En 2021, 55 % des recrues s'identifiaient comme personnes de couleur, un chiffre supérieur à l'objectif de 50 % fixé par Tangerine.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

► **L'inclusion des personnes de couleur**

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia a tenu une campagne numérique destinée aux employés pendant le Mois de l'histoire des Noirs pour souligner l'importance de cette célébration. Les événements de la campagne ont permis aux employés de la Banque Scotia de réfléchir à la lutte constante pour l'égalité raciale, de se renseigner sur les réalisations historiques notables des Noirs et de s'informer sur ce que chacun de nous peut faire pour que le monde soit plus équitable. Au cours de ce même mois, le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia a également organisé une discussion diffusée sur le Web sur la façon dont la Banque Scotia fait progresser le conseil mondial des présidents du réseau. En mars 2021, le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia a lancé les Heures de bureau, des réunions de groupe où les employés peuvent venir poser des questions aux membres du réseau. L'an passé également, le réseau a mis sur pied un événement en l'honneur du Jour de l'émancipation, où il a été question du serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth et des progrès réalisés par la Banque au cours de sa première année.

Mai 2021 a marqué la première célébration du Mois du patrimoine asiatique par le Réseau sud-asiatique de la Banque. Quatre webdiffusions ont été réalisées sur une durée de quatre semaines. En février 2021, le Forum chinois a organisé la célébration du Nouvel An lunaire pour l'année du bœuf, animal qui symbolise la fiabilité, la force et la détermination. Il s'agissait là de la plus grande webdiffusion jamais organisée à cette occasion. L'émission a également permis de découvrir les traditions du Nouvel An lunaire au Vietnam et en Corée.

Le GRE Organisation hispanique pour le leadership et le perfectionnement a mené deux campagnes en 2021 auxquelles ont pris part des participants de de tous les pays où nous sommes présents. La première webdiffusion, pendant le Mois de la communauté hispanique en octobre, s'est concentrée sur les équipes

gagnantes, un pilier essentiel des priorités stratégiques de la Banque. La deuxième webdiffusion, qui a eu lieu en novembre, examinait le point de vue des nouveaux arrivants au Canada et et les conséquences de leur déménagement sur leur emploi et leur vie personnelle.

Le Réseau Moyen-Orient a organisé un événement en 2021, intitulé Soutenir le pouvoir des femmes en affaires. On a pu assister, lors de cet événement, à une discussion entre le vice-président à la direction, Affaires financières et le champion de la haute direction du GRE, et une ingénieure canado-iranienne et chef d'entreprise respectée. La discussion portait sur les leçons apprises sur la DEI au cours de leur carrière.

SERVICES MULTICULTURELS

L'un des principaux buts de la division des Services multiculturels de la Banque Scotia est d'étudier les besoins bancaires des groupes multiculturels du pays pour déterminer comment nous pouvons mieux les servir en leur offrant des produits et services adaptés, comme le programme *BonDébut* qui aide les nouveaux arrivants au Canada à bien s'ancrer financièrement pour atteindre leurs objectifs. En 2021, nous avons lancé une foule d'améliorations s'adressant aux nouveaux arrivants et aux étudiants pour faire progresser la culture inclusive de la Banque, en augmentant notamment les limites de crédit, en élargissant l'admissibilité aux programmes avant l'arrivée dans les Amériques et en continuant à fournir des conseils pour répondre aux différents besoins. Nous n'avons cessé de soutenir les nouveaux arrivants au Canada au cours de la pandémie de COVID-19 avec notre programme d'ouverture de comptes à distance pour faciliter l'accès en urgence aux comptes et aux fonds pendant la période d'auto-isolement. Nous nous sommes associés à l'organisme Afghan Women's Organization et avons contribué à ses services aux réfugiés et aux immigrants en réponse à la crise des réfugiés afghans de 2021, et avons offert des produits bancaires sans frais, une carte de crédit et des conseils dans la langue des réfugiés qui ont été évacués.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque Scotia est un commanditaire Argent d'Ascend Canada, qui vise à faire progresser le talent panasiatique par le biais de partenariats avec d'autres organisations canadiennes ou ayant des objectifs similaires. Avec d'autres membres, partenaires et associés, la Banque Scotia a confirmé le programme d'action en cinq points d'Ascend Canada en réponse à la COVID-19.

Dirigé par le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia, le programme de mentorat en milieu éducatif IMANI est un programme dédié aux jeunes Noirs de l'Université de Toronto qui offre à ces étudiants des possibilités de leadership, des compétences en réseautage et un développement professionnel et personnel. Ce programme a pour objectif la mise en relation des étudiants noirs de premier cycle avec d'anciens étudiants de l'industrie, des professeurs, du personnel et des professionnels de la communauté noire dans le cadre de sérieuses occasions d'apprentissage.

En 2021, la Banque a prolongé son partenariat avec Mitacs, un organisme sans but lucratif qui favorise la croissance et l'innovation au Canada, et a lancé le Fonds de recherche de la Banque Scotia sur la résilience économique. Le programme permettra une meilleure compréhension des facteurs qui favorisent la résilience économique dans les collectivités du Canada.

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 à leurs événements tels que Black on Bay, où nous célébrons les progrès et les réalisations des professionnels noirs du secteur de la finance et de Bay Street. Nous avons continué à soutenir le Programme de la Banque Scotia pour les étudiants en droit, dans le cadre duquel les bénéficiaires de bourses d'études sont sélectionnés en fonction de plusieurs critères, notamment

leur expérience avérée dans la lutte contre le racisme et la manière dont ils entendent mettre à profit leurs carrières juridiques pour s'attaquer à la discrimination systémique. Black Future Lawyers est un autre programme de ce type et vise à augmenter le nombre d'étudiants noirs qui aspirent à faire des études de droit et à devenir avocats.

En 2021, nous avons annoncé un nouveau partenariat de quatre ans avec le Youth Transition Program du Humber College. Il s'agit d'un programme d'accès gratuit aux études qui aide les étudiants issus de milieux racialisés, dont la majorité s'identifie comme Noire et Antillaise, à poursuivre leurs études dans un établissement postsecondaire en leur apportant des conseils, du mentorat, des occasions d'exploration de carrière et un renforcement des aptitudes didactiques de base. La particularité de ce programme est qu'il reconnaît et élimine certains des obstacles traditionnels à l'éducation chez les communautés les plus défavorisées en fournissant gratuitement le transport et la nourriture à tous les participants.

Dans le cadre du programme ScotiANSPIRE, la Banque Scotia s'est engagée à verser 250 000 \$ à deux organismes canadiens afin de soutenir l'établissement et l'intégration de familles afghanes qui ont été mises en sécurité au Canada. Une partie des dons a été versée pour les services aux réfugiés et aux immigrants de l'Afghan Women's Organization de Toronto, qui travaille avec des réfugiés et des immigrants victimes des guerres ou de persécutions pour leur assurer le nécessaire et leur permettre de se reconstruire une vie au Canada. La Banque Scotia s'est aussi associée à Immigrant Women in Business pour offrir des services et des programmes qui appuient et accélèrent la création d'entreprises par des femmes et renforcent leur participation économique.

En novembre 2021, TalentLift a annoncé un don de 400 000 \$ de la Banque Scotia en soutien au développement et à l'expansion de sa plateforme de talents. TalentLift est une agence de talents sans but

lucratif qui aide les employeurs canadiens à recruter et à reloger des talents issus des populations de réfugiés. Grâce au financement de ScotiANSPIRE, TalentLift développe une plateforme de talents où les demandeurs d'emploi délocalisés peuvent s'inscrire eux-mêmes, développer leur aptitude à l'emploi et accéder à des occasions d'emploi et de relocalisation transformatrices. En décembre 2021, la Banque Scotia s'est engagée à verser 500 000 \$ sur deux ans à Jumpstart Refugee Talent, un organisme national sans but lucratif dirigé par des réfugiés qui se concentre exclusivement sur l'autonomisation économique des réfugiés récemment installés au Canada.

Tangerine a continué en 2021 à apporter son soutien à Foodshare, qui a pour but de promouvoir la justice alimentaire pour les personnes les plus touchées par la pauvreté et l'insécurité alimentaire : les Noirs, les Autochtones, les personnes de couleur et les personnes handicapées. Tangerine s'est aussi associée à Jeunesse, J'écoute pour lancer le programme Surmonter, le premier service national de soutien en santé mentale s'adressant aux jeunes Noirs du pays. Enfin, Tangerine a témoigné de son soutien aux jeunes femmes noires par le biais d'un partenariat avec Lady Ballers, un organisme de bienfaisance qui élabore des programmes de développement physique, émotionnel et éducatif destinés aux filles.



Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

► **L'inclusion des personnes de couleur**

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

L'inclusion des personnes handicapées

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

► **L'inclusion des personnes handicapées**

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Personnes handicapées	2021		2020	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	7,4	9,5	7,3	9,5
Cadres EEOG01/EEOG02*	7,4	5,0	6,3	5,0
Professionnels EEOG03	6,8	8,9	6,6	8,9

* EEOG01 et EEOG02 sont combinés et comptabilisés comme une seule catégorie par Statistique Canada.

En 2021, la représentation des personnes handicapées parmi nos effectifs canadiens a augmenté à 7,4 %, un chiffre inférieur aux 9,5 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. La représentation des cadres est passée à 7,4 %, un chiffre supérieur au taux de disponibilité sur le marché du travail de 5,0 %. La représentation des professionnels est passée à 6,8 %, un chiffre inférieur au taux de 8,9 %. Nous prévoyons que cette tendance se poursuivra grâce à notre effort pour accroître la représentation des personnes handicapées en faisant progresser notre Plan d'équité de l'emploi.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

En 2021, nous avons reçu les conclusions de l'étude des systèmes d'emploi que nous avons réalisée pour les personnes handicapées. Pour faire avancer notre plan d'équité en matière d'emploi pour les

personnes handicapées, nous avons examiné les obstacles décelés dans l'étude des systèmes d'emploi qui les concernent ainsi que ceux cernés par une société de conseil externe par rapport à un cadre mondial de responsabilité des RH pour les questions d'accessibilité.

Les obstacles à l'attraction, à la rétention et au perfectionnement des personnes handicapées ont fait l'objet d'un exercice de priorisation auquel a participé le Comité sur l'équité en matière d'emploi. Chaque obstacle a été examiné en fonction de son importance stratégique et de sa facilité de mise en œuvre. Les obstacles repérés seront examinés avec les parties prenantes de la Banque pour établir le plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Les mesures visant à éliminer ces obstacles et à combler les écarts en matière de représentation feront l'objet d'une documentation et d'un suivi en 2022. Certains des obstacles seront traités par une

société de conseil externe afin de soutenir le l'élaboration du modèle opérationnel d'accessibilité pour les employés. Nous fournirons le modèle opérationnel qui guidera l'attribution des mandats, des rôles, du processus et financement pour soutenir les employés handicapés dans le courant de l'année 2022.

En mai 2021, nous avons créé le comité directeur de l'accessibilité afin de superviser et de guider l'instauration d'un programme d'accessibilité à la Banque au Canada. Ce comité est chargé de veiller à ce que la Banque respecte et dépasse les exigences réglementaires canadiennes applicables en matière d'accessibilité et de droits de la personne. Nous avons créé un Centre d'excellence en accessibilité en 2021 afin de favoriser une culture d'inclusion au moyen d'une stratégie éclairée, de processus évolutifs et d'une responsabilité répartie qui donnent une place centrale aux personnes handicapées.

Le Centre d'excellence en accessibilité encourage et favorise une culture d'accessibilité et d'inclusion pour les personnes handicapées dans les domaines suivants :

- Politique, stratégie et gouvernance en matière d'accessibilité
- Consultation et conseil aux entreprises sur la détection, la prévention et la suppression des obstacles pour les personnes handicapées dans les produits, services et installations bancaires.
- Participation, sollicitation et suivi des réactions de la communauté
- Défense des intérêts, sensibilisation et gestion du changement
- Relations gouvernementales, conformité réglementaire et déclarations
- Définition, mise en œuvre et maintien des services d'accessibilité à la Banque

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

► **L'inclusion des personnes handicapées**

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Le Centre d'excellence en accessibilité a également élaboré des principes d'accessibilité qui guideront notre travail :

Conception accessible

Rien à notre sujet sans nous

L'accessibilité est source de valeur pour la Banque

L'accessibilité est un droit fondamental

Le handicap est une expérience propre à chacun

En juin 2021, nous avons mis à jour le **Plan d'accessibilité** de la Banque Scotia. Nous avons aussi formé un nouveau partenariat avec le groupe Return on Disability (DiF Labs) pour une consultation sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Cet engagement permet d'accéder à un groupe de Canadiens handicapés pour une recherche quantitative centrée sur les clients et les employés handicapés.

Nous avons testé, certifié et implémenté plusieurs matériels et logiciels d'assistance pour venir en aide aux employés atteints de handicaps tels que des problèmes de mobilité, de douleur et de vision. Ces applications sont nécessaires pour que les employés puissent être efficaces dans leur travail et pour éliminer les obstacles. Nous avons également effectué des tests fonctionnels des applications de technologie d'assistance et des fonctions d'accessibilité intégrées avant de mettre à jour le logiciel à l'échelle de l'organisation afin de valider le fait que toutes nos applications de technologie d'assistance

continueraient à fonctionner sans problème, permettant ainsi aux employés handicapés de continuer à faire leur travail.

L'équipe DEI a collaboré avec l'équipe de l'espace de travail numérique des Technologies de l'information et solutions sur une initiative d'adoption d'un espace de travail numérique et de gestion du changement. Six employés en situation de handicap ont aidé à définir les caractéristiques individuelles représentatives d'une personne handicapée. Ces observations précieuses ont contribué à la transformation de l'espace de travail numérique de la Banque Scotia.

L'équipe Accessibilité numérique de la Banque Scotia a collaboré avec d'autres parties prenantes de la Banque pour créer les normes de vidéo accessible. Ces efforts ont débouché sur la sortie de notre premier vidéo entièrement accessible au public pour la Journée internationale des personnes handicapées, dont le lancement et la promotion ont eu lieu fin 2020 et début 2021. Les normes d'accessibilité des vidéos permettent d'accéder tous les contenus vidéo, des cours d'apprentissage en ligne aux communications internes, et de faire tomber les barrières pour les employés.

Nous prenons également des mesures importantes pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques de notre population d'employés. En novembre 2021, nous avons lancé une formation qui prépare les gestionnaires de personnes à animer des discussions sur la santé mentale et à fournir des ressources pour le bien-être mental de leurs subordonnés directs. En réduisant la stigmatisation des problèmes de santé mentale courants, tels que la dépression et l'anxiété, les gestionnaires de personnes disposent désormais d'outils pratiques pouvant être utilisés pour aborder certains comportements au travail et fournir le soutien nécessaire pour favoriser le bien-être des employés. Des formations supplémentaires sur la santé mentale ont été organisées en janvier et février 2022, et d'autres séances pourraient être ajoutées en fonction de la participation et de l'intérêt.

L'équipe Hygiène et sécurité au travail de la Banque mettra en œuvre de nouvelles normes de santé et de sécurité psychologiques au cours de l'année 2022 afin de gérer systématiquement la santé et la sécurité psychologiques de ses employés. En outre, nous allons augmenter les prestations pour les soins de santé mentale qui passeront de 3 000 à 10 000 dollars par personne et par an, à compter d'avril 2022. Il s'agit là d'un avantage de premier plan sur le marché en faveur du bon équilibre psychologique de nos employés et de leurs familles.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, nous avons veillé à ce que les consignes d'embauche concernant l'accessibilité tiennent compte du vécu des intéressés. Les recruteurs de Conception et développement Web ont été habilités à prendre en compte l'expérience par les personnes handicapées comme critère de recrutement pour différentes fonctions des Services bancaires numériques.

Pour faciliter le recrutement de ces personnes, nous avons établi six nouveaux partenariats en 2021 :

- Prêts, disponibles et capables
- Chambres 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 George Brown Scotiability

Nous nous sommes aidés de ces partenariats pour trouver des candidats pour tous les postes affichés. Dix pour cent de personnes handicapées recrutées en 2021 proviennent de ces partenaires communautaires.

MESURES D'ADAPTATION ET ACCESSIBILITÉ

En 2021, notre équipe Mesures d'adaptation a connu une augmentation significative de son volume de dossiers comparativement à 2020. L'équipe a organisé plusieurs présentations pour informer les différents secteurs d'activité de l'ensemble de la Banque et les sensibiliser aux handicaps visibles et non visibles sur le lieu de travail, tout comme pour souligner l'importance et les avantages de la politique, du protocole et des processus concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail de la Banque.

Depuis 2018, l'équipe travaille avec un fournisseur tiers de gestion des handicaps pour faciliter les aménagements du lieu de travail au sein de la Banque. En 2021, le fournisseur a aidé l'équipe à répondre à un afflux de demandes d'adaptation d'ordre visuel en mettant à sa disposition un ergothérapeute ayant une expertise et des compétences dans ce domaine. Les aménagements courants repérés et mis en œuvre concernaient des écrans haute résolution, des logiciels de grossissement d'écran et une formation sur les fonctions d'accessibilité intégrées des ordinateurs de la Banque.

Suite à la situation engendrée par la COVID-19, l'équipe Mesures d'adaptation a géré une augmentation des besoins d'aménagement à la réintégration des bureaux pour assurer la santé et la sécurité de tous nos employés pendant cette période de transition. Un fournisseur tiers distinct de gestion des handicaps nous a aidés à prendre en charge les besoins et les demandes d'adaptation liés à la COVID-19 depuis avril 2020. Pour les employés qui ont été déployés en télétravail, l'équipe Mesures d'adaptation a collaboré avec le service Gestion des immeubles de la Banque pour s'assurer que les besoins ergonomiques des employés sont pris en compte à la maison. En 2021, des solutions d'équipement rentables ont été établies, notamment de nouvelles options d'équipement de bureau à domicile et des rabais pour les employés concernant certains équipements certifiés par la Banque.

En avril 2021, la Banque Scotia a intégré avec succès Manuvie comme administrateur pour les invalidités de courte durée. Les services de maintien au travail de Manuvie ont aidé l'équipe Mesures d'adaptation dans plusieurs cas de mesures d'ordre médical afin de s'assurer que les besoins des employés concernés étaient pris en compte en temps opportun, ainsi que l'équipe DEI pour faire face à un nombre important de dossiers causés par des problèmes de transition et de roulement au printemps et à l'été 2021.

En 2021, l'équipe DEI a collaboré avec le Centre d'excellence en accessibilité pour créer un nouveau cours d'apprentissage sur l'accessibilité intitulé Repenser l'accessibilité à la Banque Scotia. Afin de soutenir la stratégie DEI de la Banque et l'évolution des exigences réglementaires, ce cours a été étoffé pour remplacer deux précédents cours obligatoires sur ce thème, puis lancé au début de l'année 2022. L'équipe DEI a collaboré avec le Centre d'excellence en accessibilité pour mettre à jour le portail d'accessibilité de la Banque Scotia (site

intranet) et améliorer ainsi l'accès à l'information, aux ressources et aux outils relatifs à l'accessibilité. Le point de vue des employés handicapés nous a permis d'obtenir des indications précieuses sur les obstacles existants et les possibilités d'améliorer l'accessibilité lors de la refonte de la page de renvoi dans me@scotiabank.

Dans le cadre du projet d'optimisation de la gestion des accidents de travail de l'équipe Hygiène et sécurité au travail, la Banque a entrepris une refonte complète des processus de santé et sécurité au travail internes depuis août 2021. Cet effort vise principalement à s'assurer que les employés victimes d'accidents du travail sont soutenus par des ressources, des formations, une communication claire et un suivi. Dans le cadre de ce projet, la Banque Scotia a développé un outil en ligne pour faciliter la déclaration des accidents du travail. L'outil fournit des instructions claires via une interface utilisateur simple, et les rapports sont créés et gérés par des canaux internes de la Banque pour en assurer l'accessibilité.



La Banque Scotia s'est montrée disposée à répondre à mes besoins en tant que personne handicapée. Au lieu de me contenter de simplement mentionner mon handicap, j'ai pu en parler sans difficulté et demander des aménagements. Je suis très heureux que la Banque Scotia valorise la diversité et l'inclusion. »

– Employé de la Banque Scotia

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

► **L'inclusion des personnes handicapées**

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

► **L'inclusion des personnes handicapées**

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En décembre, le GRE diversiTALENTS de la Banque a collaboré avec trois autres GRE pour organiser notre première webdiffusion à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées. L'événement a permis de parler des personnes handicapées et de réitérer de la présence d'identités intersectionnelles à la Banque. La webdiffusion a été proposée en trois langues (anglais, français et espagnol, avec sous-titrage en direct et langue des signes américaine pour la version en anglais) avec l'intervention d'un conférencier principal qui s'est intéressé à l'intersectionnalité, à la compréhension du handicap et du modèle social du handicap, à la compréhension de la stigmatisation culturelle du handicap, ainsi qu'à la santé mentale

des personnes de couleur et la résilience. Une trousse à outils en libre-service explorait en profondeur les thématiques de la Journée internationale des personnes handicapées : l'accessibilité et l'inclusion.

DiversiTALENTS a également organisé quatre séances de sensibilisation à la mise à disposition de technologies d'assistance en tant qu'aménagements du lieu de travail et outils de productivité. Les employés ont ainsi été invités à explorer les fonctions d'accessibilité intégrées pour favoriser le bien-être psychologique sur le lieu de travail. L'événement était co-présenté avec le GRE Santé mentale et bien-être dans le cadre d'une série de séances de méditation et de pleine conscience de la Semaine de sensibilisation à la santé mentale.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En mai 2021, la Banque Scotia a adhéré au programme Inclusion Works de Disability:IN, un organisme sans but lucratif qui se consacre à l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises. Nous avons fait appel à Disability:IN pour obtenir des conseils lors de la conception de notre cours Repenser l'accessibilité à la Banque Scotia, améliorer nos campagnes d'auto-identification, élaborer du contenu interne pour le portail d'accessibilité et organiser des séances de formation sur la santé mentale. Nous avons également participé aux comités et aux événements organisés par Disability:IN qui offraient des possibilités de leadership, de développement professionnel et de réseautage, et mettaient l'accent sur la diffusion des meilleures pratiques concernant les personnes handicapées.

La Banque Scotia a fait un don au Support Network for Indigenous Women and Women of Colour en 2021. Cet organisme vient en aide aux femmes autochtones et aux femmes de couleur à faible revenu vivant avec un handicap. Grâce au don, ces femmes ont pu bénéficier d'une aide personnalisée à la recherche d'emploi, d'une

orientation professionnelle, d'une assistance pour évaluer les titres de compétences étrangers et de possibilités de réseautage. Il a permis d'offrir aussi un lieu sûr pour assister à des entrevues et des rendez-vous virtuels, recevoir des services de garde d'enfants et bénéficier d'interventions complètes en santé et bien-être.

En 2021, nous avons maintenu notre partenariat de cinq ans avec le programme scolaire de la Fondation Rick Hansen, qui incite les jeunes à être plus inclusifs et plus conscients des handicaps dans leur école et leur collectivité. Les ressources du programme concernent les priorités éducatives liées au handicap, à l'accessibilité et à l'inclusion. La Banque Scotia a également commandité la conférence 2021 du réseau professionnel Rick Hansen sur l'accessibilité, où les participants ont pu s'informer sur les initiatives en matière d'accessibilité, nouer des liens avec des professionnels de l'accessibilité et contribuer à l'accessibilité au Canada.

En mai 2021, la Marche des dix sous du Canada a annoncé le soutien de la Banque Scotia à son programme Paving the Path for Work, qui aide les personnes handicapées à trouver un emploi en leur offrant du mentorat accessible, des activités de jumelage (observation au poste de travail), des ateliers, des visites virtuelles de sites et du mentorat rapide. Ce programme contribue à éliminer les obstacles en début de carrière et à l'avancement des personnes handicapées.

En novembre 2021, nous nous sommes engagés à soutenir le programme Strengthening Client Success de Rise Asset Development. Notre soutien permettra à Rise d'aider 2 200 entrepreneurs canadiens de démarrer et développer leur entreprise, favorisant ainsi une plus grande stabilité personnelle, professionnelle et économique.

L'inclusion des femmes

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



Les femmes représentent 55 % des effectifs canadiens de la Banque Scotia, et leur représentation a dépassé le taux de disponibilité sur le marché du travail en 2021 pour les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. Bien que la disponibilité sur le marché du travail des femmes occupant des postes de cadres supérieurs soit restée constante d'une année sur l'autre, leur représentation est passée à 40,1 %, un chiffre supérieur aux 27,6 % du taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. Cette augmentation s'aligne sur notre objectif annoncé d'amener plus de femmes à occuper des postes de haute direction à la Banque.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

L'identification, le développement et la promotion des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de notre organisation sont un élément clé de notre approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous mettons en œuvre des mesures de sexospécifiques par le biais de diverses initiatives visant à constituer un solide bassin de talents, notamment en éliminant les préjugés dans les processus de recrutement et de promotion et en fixant des objectifs ambitieux à partir de l'échelon de vice-président. Dans le cadre de notre stratégie, nous cibons également les femmes les plus talentueuses chez les directeurs et les premiers directeurs pour le développement du leadership afin de soutenir la rétention et l'avancement de ces employés.

Femmes	2021		2020	
	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail
Vue d'ensemble	55,0	47,2	55,4	47,8
Cadres supérieurs EEOG01	40,1	27,6	37,9	27,6
Cadres intermédiaires EEOG02	46,5	39,4	46,2	39,4
Professionnels EEOG03	48,8	39,2	48,2	39,8

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

La Banque Scotia a 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 haute direction. En 2021, notre conseil d'administration a mis à jour la politique de la Banque sur la diversité au sein du conseil d'administration afin d'y inclure l'aspiration de la Banque à la parité des sexes tout en maintenant l'objectif minimal visé d'au moins 30 % de chaque sexe au sein du conseil d'administration. Trente-huit pour cent des membres du conseil d'administration de la Banque Scotia sont des femmes.

RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Nous procédons à un examen annuel du genre et de la rémunération dans notre organisation canadienne pour nous assurer que nous offrons une rémunération équitable dans le cadre de notre engagement envers la DEI. Nous examinons la rémunération médiane par sexe pour des postes de même échelon afin d'assurer une comparaison similaire. Bien que l'objectif de l'égalité de la rémunération soit d'éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu'il peut exister des différences modestes (tant positives que négatives) en raison des différences de performance, d'expérience, de responsabilité et de la valeur externe ou de la demande de compétences sur chaque marché. Dans le cadre de notre stratégie DEI, nous examinerons plus attentivement nos données sur les groupes sous-représentés dans les futures analyses.

Nous nous sommes efforcés en 2021 de combler l'écart salarial entre les sexes, notamment par des ajustements salariaux pour certaines populations. Dans l'ensemble, nous sommes parvenus à l'égalité salariale dans les fonctions subalternes et avons réduit l'écart de 1 % aux échelons des cadres et professionnels chevronnés, lesquels représentent ensemble la majorité des employés. L'écart s'est légèrement creusé aux échelons de la haute direction, essentiellement en raison de différences démographiques et de fonctions. En raison du nombre limité d'employés à ces échelons, il a suffi d'un petit nombre de changements d'employés pour faire varier les résultats.

Bien que des améliorations aient été apportées, nous sommes conscients que nous avons encore beaucoup à faire pour combler ce fossé. Aux échelons des cadres supérieurs et de la haute direction, certains secteurs de la Banque ont une représentation des genres moins équilibrée que d'autres. Nous restons déterminés à faire en sorte que la structure de rémunération et la prise de décision soient équitables, transparentes et axées sur le rendement. Nos politiques et programmes de rémunération sont guidés par une philosophie de rémunération au rendement qui appuie notre objectif stratégique de permettre la constitution d'équipes gagnantes, encourage un solide rendement d'entreprise et aide la Banque à créer une valeur constante pour les actionnaires. Notre cadre de rémunération est complet et conçu pour être neutre en matière de genre. Tous les employés

occupant la même fonction ou dans le même secteur d'activité ont les mêmes chances d'être rémunérés selon leur rendement ou d'autres critères établis.

La Banque Scotia est signataire des Principes d'autonomisation des femmes (PEF) de l'ONU, qui offrent des conseils pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au travail, sur le marché et dans la collectivité. Notre engagement envers les PEF est parfaitement aligné sur notre stratégie environnementale, sociale et de gouvernance et sur les initiatives proposées par nos GRE ainsi que l'offre de la L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MC} en matière d'accès au capital et aux solutions adaptées, d'éducation spécialisée adaptée de services consultatifs généraux et de mentorat. Nous avons utilisé le cadre fourni par les PEF pour réaliser une analyse complète des écarts entre les sexes en 2021 et nous aider à établir des objectifs et des cibles en matière d'égalité des sexes, ainsi qu'à mesurer nos efforts et à en rendre compte.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, nous avons participé activement et contribué aux études du Plan pour l'égalité des sexes relatif aux leaders du secteur privé canadien, un projet pluriannuel dirigé par le Réseau du Pacte mondial des Nations Unies au Canada afin d'aider les organisations à transformer leur engagement en faveur de l'égalité des sexes en actions et progrès concrets.

Rémunération médiane des femmes par rapport à celle des hommes (Canada) ²	2021	2020	2019
Vice-président ou premier vice-président	95 % ³	97 %	97 %
Cadre supérieur ou professionnel chevronné	97 %	96 %	96 %
Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation	100 %	99 %	99 %

2. 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.

3. Les écarts salariaux sont essentiellement dus aux différences démographiques et de fonctions. Veuillez vous référer à notre **Rapport 2021 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance** pour en savoir plus.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



RÉSEAUX DE FEMMES

La Banque Scotia compte plus de 25 groupes de femmes à travers le monde. Ces programmes soutiennent la stratégie mondiale de la Banque en matière d'égalité des sexes et contribuent à l'adapter au contexte local.

Le programme ignITe! Gender Diversity de la Banque Scotia renforce la défense des intérêts des femmes dans le domaine de la technologie et leur permet d'accéder à des postes de leadership. En 2021, ignITe! a poursuivi un partenariat avec Women of Influence (WOI) pour des femmes à différents échelons. Le programme « Early Careers » de

WOI encourage les femmes dont le rendement dans le domaine des technologies est élevé (échelons 5 et 6) à trouver des parcours professionnels, à se bâtir un profil solide, à obtenir une rétroaction utile et à cibler des possibilités professionnelles d'avancement. Le programme de perfectionnement de WOI propose aux femmes à haut rendement dans le domaine des technologies (échelons 7, 8 et 9) huit ateliers et des séances de coaching individuel avec un coach externe. Les ateliers permettent à ces femmes de réfléchir aux possibilités d'un point de vue différent, de broser un portrait de leurs capacités et d'élargir leur réseau. En 2021, ignITe! a également poursuivi un programme de mentorat qui ciblait les femmes leaders émergentes dans les technologies (échelons 8 et 9). Ce programme consistait en de multiples ateliers pour les filleules (participantes) et des rencontres avec des marraines qui sont de hautes dirigeantes dans le domaine des technologies. Avec ce programme, ces femmes leaders sont plus susceptibles de valoriser leurs réalisations et de parvenir à concrétiser leurs aspirations. Tous les programmes créent des occasions de coaching, d'avancement et de réseautage, autant d'ingrédients qui ont leur importance pour la réussite des femmes dans les technologies de l'information.

En 2021, ignITe! a lancé les « Learning Tables », des séances d'apprentissage trimestrielles d'une heure visant à discuter de différents enjeux et à fournir des ressources aux femmes à l'identité intersectionnelle dans les technologies. Toutes les personnes, quelle que soit leur identité et sans obligation de la définir, étaient invitées à participer, à apprendre et à partager leurs connaissances.

En 2021, 60 dirigeants de la Banque Scotia se sont associés à Catalyst pour participer au programme « Men Advocating Real Change ». Ce programme a été conçu pour inspirer les dirigeants de sexe masculin à défendre l'équité et l'égalité et à reconnaître leurs privilèges et préjugés courants. Il vise aussi à donner aux dirigeants de tous les sexes les moyens de favoriser la diversité, l'inclusion, l'égalité et l'équité.

**Résultats du programme ignITe!
Gender Diversity**

52 % des femmes ayant participé au programme de mentorat d'échelon 8 ont été promues à un poste d'échelon 9 (2017 - 2021).

24 % des femmes ayant participé au programme de mentorat d'échelon 9 ont été promues à un poste de vice-présidente (2017 - 2021).

25 % des femmes embauchées l'ont été à des postes d'échelon 9 dans le domaine des technologies.

28 % des femmes embauchées l'ont été à des postes d'échelon 8 dans le domaine des technologies.



Progression vers un objectif de représentation des femmes dans les technologies de **>=35 % à tous les échelons 8 et plus**

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

La campagne de la Banque Scotia pour la Journée internationale de la femme de 2021 visait à capter l'attention tant en interne qu'en externe et à lancer un appel à l'égalité et à l'action. La Banque a organisé le sommet « Paroles de femmes » pour souligner que bon nombre des discours courants concernant l'égalité existent depuis longtemps déjà. Bien que certaines choses aient changé, la société a encore un long chemin à faire pour devenir inclusive et impartiale. La campagne de promotion du sommet présentait des citations de femmes influentes dans l'histoire, incitant les gens à agir pour que la génération suivante n'ait pas à réitérer ces mots.

En interne, les employés ont reçu des messages via notre intranet pour les encourager à participer au sommet et à agir de façon réfléchie. La direction de la Banque Scotia a souligné les engagements de la Banque en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et a diffusé des messages inspirés des séances d'écoute des employés et du contenu du sommet. En externe, la campagne a été relayée sur de multiples canaux de la Banque, de partenaires dans le hockey, les arts et la culture et d'influenceurs rémunérés. La page d'accueil du site Web de la Banque Scotia présentait de manière bien visible des programmes axés sur l'égalité (tels que ScotiAINSPRIRE et L'initiative Femmes de la Banque Scotia). De nombreux employés ont participé à une campagne de dons sociaux pour la Journée internationale des femmes. Tangerine a organisé son propre événement pour la journée, marqué par le lancement d'un nouveau partenariat avec une athlète, une journaliste et une athlète olympique. Plus de 300 employés ont assisté à l'événement.

En 2021, un membre du Comité sur l'équité en matière d'emploi de la Banque a discuté de son approche intersectionnelle du leadership dans un reportage sur les femmes d'influence.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, 20 recruteurs de l'Acquisition de talents des équipes Technologie et Services bancaires numériques ont été formés au processus de décodage du genre. Le décodage du genre s'appuie sur l'outil de gestion des RH de la Banque pour neutraliser les descriptions de poste et attirer tous les genres vers les possibilités d'emploi dans le domaine des technologies. Ce processus éliminera les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans le processus d'embauche et d'entrevue en technologie.

Inspiration Scotia s'appuie sur le succès du programme pilote pour les femmes occupant des postes de vice-présidence et plus en 2020. Le programme met en vedette un réseau de talents diversifiés et à fort potentiel au sein de la Banque et les aide à renforcer leur confiance et leur expérience auprès des hauts dirigeants. Les objectifs du programme consistent à mettre en vedette et à soutenir le réseautage de talents diversifiés à fort potentiel et à renforcer leur confiance et leur expérience avec de hauts dirigeants. En 2021, il y avait deux cohortes (30 vice-présidentes et 30 premières directrices).

Afin d'augmenter la représentation de la diversité chez les recrues, notre secteur d'activité SBMM a introduit des comités d'embauche inclusifs pour chaque entrevue avec représentation obligatoire de femmes ou de personnes de couleur. En 2021, 66 % des analystes des SBMM embauchés étaient des femmes et 35 %, des personnes de couleur. En 2021, les SBMM ont également mis davantage sur le perfectionnement des femmes à haut potentiel, ce qui a conduit à un plus grand nombre de promotions et fait passer la représentation des femmes de 35 % à 37 % aux échelons de haute direction et de direction générale.



En juin, les SBMM ont lancé Élévation 2.0, un programme de six mois visant à soutenir l'investissement dans l'avancement et le développement de la carrière des femmes occupant des postes de direction. Le programme a été étendu aux employées d'échelon 7 en 2021. (Auparavant, il n'incluait que celles d'échelon 8.) Sur 109 participantes en 2021, 19 % ont changé de poste, dont 16 % à un poste plus élevé. Parmi les participantes à Élévation 2.0, les SBMM ont enregistré un taux de rétention de 97 % (contre 93 % en 2020). Ils ont lancé le réseau des anciens du programme Élévation pour maintenir l'engagement actif des femmes à haut potentiel qui ont terminé le programme Élévation en 2020. Depuis le lancement initial du programme, 13 % des participantes ont été promues au sein de la Banque et 95 % d'entre elles sont toujours au service de la Banque.

Tangerine a également mis en place un programme coopératif pour les étudiantes et un programme Inspiration pour attirer plus de femmes employées en 2021. Cinquante et un pour cent des nouvelles personnes embauchées dans l'année étaient des femmes, une amélioration significative par rapport à 2020, où ce chiffre n'était que de 20 %.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

L'initiative Femmes de la Banque Scotia est un programme emblématique conçu pour accroître les possibilités économiques et professionnelles de nos clients qui s'identifient comme des femmes ou des personnes non binaires. Cette offre unique aide les femmes à poursuivre un avenir professionnel et financier optimal en leur fournissant un accès impartial au capital et à des solutions adaptées, une formation spécialisée et adaptée, des services de conseil généraux et du mentorat. En 2021, l'initiative a largement dépassé sa promesse de déployer 3 milliards de dollars de capital dans des entreprises détenues et dirigées par des femmes. Plus de 170 ateliers Un-Mentorship^{MC} et séances de mentorat ont aidé plus de 6 000 femmes entrepreneures au Canada à améliorer leur sens des affaires en réseautant et en explorant des défis d'affaires. La plateforme numérique de l'initiative a été lancée en collaboration avec Shopify, Google Canada, Pinterest, LinkedIn, Facebook et HubSpot afin de fournir des ressources clés qui permettront aux femmes entrepreneures de s'adapter à une période économique incertaine suite à la pandémie.

La Banque Scotia est membre de la communauté mondiale des experts de Catalyst, une coalition de plus de 40 organisations commerciales internationales qui se sont engagées à apporter des changements favorables aux femmes et à d'autres groupes marginalisés sur leur lieu de travail. Un partenariat de cette ampleur permet à Catalyst de faire des études orientées sur l'action afin de créer des cultures inclusives, d'aborder les problèmes en milieu de travail à l'intersection de genres, de races, d'ethnicités et de cultures, et d'impliquer des hommes comme partenaires pour aider les femmes à progresser et à réussir.

Tous les partenariats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la Banque Scotia (avec Catalyst, Disability:IN, l'Université Ryerson, Ascend Canada et McKinsey) sont ouverts à des femmes d'horizons divers et les aident dans l'avancement de leur carrière grâce à leurs

initiatives respectives. Ces partenariats apportent leur expertise et offrent une approche intersectionnelle visant à soutenir les femmes de toutes origines.

En 2021, l'organisation Pink Attitude Evolution s'est associée, entre autres, à Cultural IQ et la Banque Scotia pour lancer une étude nationale destinée à identifier les obstacles systémiques qui empêchent les femmes sud-asiatiques d'avoir une carrière qui corresponde à leur niveau de scolarité par rapport aux canadiennes noires et de couleur.

En 2021, nous avons prolongé notre partenariat de quatre ans avec l'académie k2i (de la maternelle au monde du travail) de l'école d'ingénierie Lassonde de l'Université York. En soutien au programme STEAM Helen Carswell pour les femmes, le programme offre à 40 étudiants du secondaire une expérience estivale rémunérée lors de laquelle ils peuvent explorer, poser des questions, s'interroger et apprendre tout en s'engageant dans des projets de recherche dans le monde réel avec des mentors de premier cycle et des professeurs de recherche de Lassonde. Les étudiants travaillent en équipes sur des projets qui s'attaquent à aux problèmes visés par les objectifs de développement durable des Nations Unies tout en s'engageant simultanément dans un projet de recherche dirigé par les professeurs. Ils travaillent aussi à l'obtention d'un crédit de physique en 11^e ou 12^e année avec les conseils scolaires partenaires.

Nous avons également annoncé, en mars 2021, un partenariat de cinq ans avec la Women's College Hospital Foundation. Ce don soutiendra le Compassionate Fund for the Crossroads Refugee Health Clinic pour aider à couvrir les frais de soins de santé, de garde d'enfants et de transport des femmes réfugiées, et le Women's Virtual Program, qui propose des services de soins de santé virtuels.

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

► **L'inclusion des femmes**

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



En mars 2021, la Banque Scotia a fait savoir qu'elle s'engageait à verser 100 000 \$ au Groupe 3737, un carrefour de l'innovation qui réunit des jeunes entreprises, des experts, des sociétés internationales, des institutions, des universités et des gouvernements afin de favoriser le développement économique et social, et la recherche et l'innovation chez des personnes diverses et les nouveaux arrivants au Canada. Le financement accordé par la Banque Scotia sera affecté au programme Fempreneures du Groupe 3737, une initiative qui vise à encourager le développement des femmes entrepreneurs dans les domaines de la science et des technologies. La Banque Scotia soutiendra également le programme Youth Entrepreneurship du Groupe 3737. Les fonds seront destinés à l'encadrement et au soutien de jeunes filles de 15 à 22 ans qui ont exprimé un intérêt pour les initiatives liées à la technologie.

En avril 2021, nous nous sommes engagés à verser 2,5 millions de dollars à Windmill Microlending pour soutenir la ré-accréditation des femmes récemment arrivées au Canada. Chaque année, des centaines

de milliers d'immigrants viennent au Canada avec leurs familles, et la population d'immigrées féminines au Canada est confrontée à des obstacles à l'emploi encore plus importants et gagne moins que la population d'immigrés masculins et les femmes nées au Canada. Cet investissement permettra à Windmill de venir en aide à 3 000 femmes nouvellement installées au Canada d'ici 2025. En moyenne, le revenu d'une femme est multiplié par trois à l'issue de son plan de réussite professionnelle, ce qui lui apporte à la fois mobilité économique, inclusion et stabilité.

En novembre 2021, nous avons annoncé notre soutien au programme de dotation en personnel CVC de The Redwood, qui élimine les obstacles à la résilience économique. The Redwood offre plusieurs services pour aider les femmes et les enfants qui ont quitté des relations abusives à se créer une voie vers l'autonomie économique grâce à une certification en chauffage, ventilation et climatisation (CVC). Avec le soutien de la Banque Scotia, les femmes recevront une

aide pour leurs frais de scolarité, frais de transport, livres, vêtements de travail et équipement de sécurité.

En novembre 2021, nous avons annoncé un investissement de 400 000 \$ au profit du groupe des femmes professionnelles de L'étoffe du succès Canada. Le projet vise à atténuer le nombre disproportionné de femmes et de femmes de couleur qui sont sous-employées, sans emploi et financièrement dépendantes. Il fournira également un financement accru à 12 bureaux locaux de la fondation au Canada et à New York afin de soutenir la mise en œuvre de programmes du Professional Women's Group adaptés aux besoins des femmes dans chaque région. Afin de soutenir davantage la campagne à Toronto et de mobiliser nos employés à travers toute la Banque, la Banque Scotia a commandité le Bay Street Suit Challenge pour la huitième année consécutive.

L'inclusion des vétérans

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

► **L'inclusion des vétérans**

Un avenir où règne l'inclusion

Prix



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

En 2021, la représentation des vétérans auto-identifiés représentait 0,7 % de nos effectifs au 31 janvier 2022.

Comme pour tous les autres groupes figurant dans ce rapport, nous cherchons à créer un sentiment d'inclusion et d'appartenance chez les vétérans et les réservistes et à leur offrir des occasions de réussite. Nous sommes reconnaissants pour leur service et apprécions les expériences, les cours de perfectionnement et le leadership qu'ils ont acquis (ou continuent d'acquérir) à travers leur expérience militaire.

RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2021, un programme de mentorat pour vétérans a permis de jumeler des mentorés du Réseau des vétérans de la Banque Scotia avec des dirigeants de la Banque dans le cadre d'un programme de perfectionnement des employés de six mois. L'Acquisition de talents de la Banque a également mis sur pied un groupe de transition des Forces canadiennes afin d'établir des relations avec les membres des Forces armées canadiennes et de mieux comprendre leur bassin de talents. Enfin, l'initiative « With You With Me » a permis de présenter des vétérans à des équipes des technologies de l'information et d'acquisition de talents, permettant alors à ces vétérans de rejoindre les bassins de nouveaux talents.

L'Acquisition de talents s'est efforcée d'attirer des candidats potentiels ayant une expérience militaire en montrant combien la Banque apprécie leurs compétences et le soutien dont ils bénéficieraient en étant employés par la Banque Scotia. En 2020, l'équipe a actualisé la page Web du programme des talents des vétérans pour prouver notre soutien aux vétérans et aux réservistes transition vers le privé. Il a aussi organisé une campagne pour le jour du Souvenir axée sur les vétérans qui a mis en valeur deux articles de blogue dans lesquels des employés qui étaient d'anciens militaires expliquaient comment les compétences militaires s'appliquent à leurs fonctions actuelles.

ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En 2021, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a continué à prendre de l'ampleur au Canada par sa représentation régionale et mondiale grâce à l'implication d'employés de la Banque Scotia qui sont vétérans ou qui ont des liens avec des vétérans de tous les territoires que nous servons.

Le réseau a collaboré avec d'autres GRE pour créer un blogue mensuel portant sur les 12 principes du leadership. Le blogue mensuel intégrait les principes de leadership des Forces armées canadiennes dans des expériences pratiques de la Banque. Le blogue a été relayé et commenté sur Scotiabank Workplace et Scotiabank Live.

En juin 2021, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a célébré le 77^e anniversaire de l'opération Overlord et de l'invasion de la Normandie (« Jour J ») qui a conduit à la libération de l'Europe par

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

► **L'inclusion des vétérans**

Un avenir où règne l'inclusion

Prix

les Alliés et à la victoire lors de la Seconde Guerre mondiale. Pour commémorer cet anniversaire, les BanquiersScotia ont pu écouter les points de vue d'un groupe éminent sur la façon dont les leçons de l'opération Overlord peuvent être appliquées aux défis contemporains.

En novembre 2021, le réseau a organisé une cérémonie virtuelle du jour du Souvenir et de la Journée des vétérans qui a été diffusée en direct du Scotiabank Arena de Toronto. Une vidéo des militaires de la Banque Scotia, des vétérans et des membres de leur famille a été présentée.

Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a organisé un symposium sur le leadership s'adressant aux cadres supérieurs et aux vice-présidents en 2021. Plus de 1 500 BanquiersScotia y ont participé. Le réseau prévoit d'organiser un autre symposium sur le leadership en 2022.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2021, la Banque Scotia a apporté une contribution de 250 000 \$ au Réseau de transition des vétérans (RTV). Dirigé par des vétérans canadiens, le RTV a contribué à la prise en charge et à l'évacuation de milliers d'interprètes et de civils afghans qui attendaient d'être transportés en toute sécurité vers le Canada. À l'automne 2021, 1 616 hommes, femmes et enfants ont trouvé refuge dans les maisons sécurisées du RTV à Kaboul, en Afghanistan, pour ne pas être exposés aux représailles des talibans. Le soutien indispensable de la Banque Scotia a permis à ces familles afghanes de rester en sécurité, de se nourrir et de se loger en attendant d'être évacuées. La Banque a également fait un don de 500 millions de dollars pour aider les réfugiés afghans et favoriser la réinstallation et la sûreté des logements à Kaboul. Plusieurs membres du RTV se sont associés à des employés canadiens et à d'autres GRE pour apporter leur soutien aux personnes et aux familles délocalisées suite au conflit en Afghanistan.

En novembre 2021, la Fondation canadienne pour le développement de carrière et Challenge Factory ont annoncé le soutien de la Banque Scotia au Veterans and Small Business Community Challenge. Cette initiative réunira des propriétaires de petites et moyennes entreprises et des vétérans dans le but d'accélérer et d'enrichir le recrutement, l'intégration et l'embauche des vétérans par les petites entreprises.

Nous avons apporté notre soutien financier à « Appuyons nos troupes », un organisme qui cherche à atténuer le stress de la vie des familles de militaires. Ce don permettra à des enfants handicapés de militaires de bénéficier de bourses d'études pour un programme de camp de jour l'été.



Le RTV s'est avéré une ressource indéniable alors que j'effectuais un virage à mi-carrière, passant d'un poste de haute direction dans le secteur de la distribution canadienne au détail à celui de la sécurité d'entreprise. J'ai eu la chance d'être sélectionné comme mentoré dans le cadre de l'initiative inaugurale de mentorat du RTV, où j'ai été jumelé à un mentor exceptionnel et leader hautement expérimenté qui avait passé du temps dans de nombreux secteurs de la Banque. Ce mentorat m'a permis d'accroître mes compétences techniques, de me concentrer sur l'amélioration de mes compétences en entrevue et d'entamer un processus d'auto-amélioration qui m'a conduit directement à ma fonction actuelle de directeur principal du Renseignement mondial au sein de la Sécurité interne. L'engagement du RTV à soutenir ses membres vétérans a changé la donne, et je recommande à tout vétéran, membre de famille de militaire ou allié de les rejoindre sans attendre. »

– Directeur principal, Renseignement mondial



Un avenir où règne l'inclusion

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

► **Un avenir où règne l'inclusion**

Prix



À mesure que le monde change, nos employés, les clients et les collectivités que nous servons attendent d'organisations telles que la Banque Scotia qu'elles fassent davantage pour promouvoir l'équité, l'inclusion et l'appartenance. À la Banque Scotia, nous créons une banque diversifiée, équitable et inclusive, car ensemble, nous sommes des alliés efficaces. Nous sommes déterminés à devenir la banque de choix pour les clients, communautés et talents divers. Pour concrétiser cet engagement, nous avons établi une stratégie DEI à l'échelle de la Banque, avec des objectifs clairs assortis d'échéances précises.

D'ici 2025, nous allons :

- doubler la représentation actuelle des employés autochtones;
- augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées;
- faire passer à 30 % ou plus la représentation des personnes de couleur aux postes de haute direction;
- faire grimper la représentation des employés noirs aux postes de haute direction à 3,5 %, et celle des étudiants noirs à 5 % ou plus, comme indiqué dans le serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth;
- faire passer la représentation des femmes aux postes de haute direction (VP+) à 40 % à l'échelle mondiale;
- faire passer la représentation des employés qui s'identifient comme faisant partie de la diversité sexuelle (lesbiennes, gays, bisexuels, etc.) à 7 % ou plus.

Pour parvenir à ces objectifs, nous intégrerons le traitement équitable de tous les employés dans les systèmes, soutiens et processus dans le cadre de notre stratégie DEI mondiale, en faisant progresser la DEI au sein de nos effectifs et de nos canaux de recrutement, en instaurant une formation DEI mondiale obligatoire, en organisant des séances d'écoute pour mieux comprendre l'expérience des personnes et les obstacles existants, et en faisant progresser les stratégies et les plans officiels d'équité en matière d'emploi pour attirer, retenir et promouvoir des talents variés. Ensemble, en tant qu'alliés efficaces, nous pouvons créer et partager un milieu de travail et des programmes à la fois inclusifs et équitables pour tous les BanquiersScotia.

Afin de suivre l'avancée des progrès et d'en rendre compte, nous surveillerons continuellement les paramètres liés à la stratégie DEI qui sont mis à jour régulièrement. Ensemble, nous sommes convaincus que ces actions et ces objectifs nous permettront de respecter nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, c'est-à-dire de bâtir une banque meilleure et plus équitable où les personnes sous-représentées ont leur place et peuvent s'épanouir. Lorsque nous ferons résolument progresser la DEI à la Banque, nous pourrons ensemble, en tant qu'équipe gagnante, prendre soin de nos clients et de diverses communautés et poursuivre notre histoire de succès.

Et même si nous reconnaissons qu'il y aura toujours plus de travail à faire dans ce domaine, nous sommes enthousiasmés par les progrès que nous réalisons. La diversité, l'équité et l'inclusion ce n'est pas seulement la voie à suivre, c'est aussi celle qui nous permettra d'avancer, pour l'avenir de tous.

Prix

Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2021

Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Leadership et consultation

Politiques et pratiques d'inclusion

Engagement, formation et perfectionnement

L'inclusion des Autochtones

L'inclusion des communautés LGBT+

L'inclusion des personnes de couleur

L'inclusion des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

L'inclusion des vétérans

Un avenir où règne l'inclusion

► **Prix**



Top 25 des entreprises diversifiées et inclusives de Refinitiv



Meilleurs lieux de travail au Canada par Great Place to Work^{MD}



Palmarès Women Lead Here du Globe and Mail



Indice Bloomberg de l'égalité des sexes



Meilleur lieu de travail pour les femmes selon Great Place to Work^{MD} 2021



Chambre de commerce canadienne des gays et lesbiennes (CCGL) : Société nationale de l'année



Prix des prestations sur le lieu de travail 2021



Égalité des sexes Equileap : Les 100 meilleures entreprises au monde pour l'égalité des sexes

Liens pertinents :

[Rapport 2021 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}