



Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2016*

Rapport narratif

* Ce relevé sur l'effectif canadien de la Banque Scotia est préparé conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada.

L'inclusion nous
rend plus forts

Présentation de la Banque Scotia

“ La diversité de la Banque Scotia fait en sorte que nous sommes une meilleure banque, et je suis fier de faire partie d’une organisation qui mise sur la création d’un milieu prônant la diversité et l’inclusion reflétant nos 23 millions de clients, nos collectivités et nos employés. ”

– Président et chef de la direction

La Banque Scotia est la banque internationale du Canada et un leader parmi les fournisseurs de services financiers en Amérique du Nord, en Amérique latine, dans les Antilles, en Amérique centrale et en Asie-Pacifique. Elle s’est donné pour mission d’aider ses 23 millions de clients à améliorer leur situation au moyen de conseils et d’une vaste gamme de produits et de services, dont des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux sociétés, des services bancaires privés, d’investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux.

La Banque a obtenu de bons résultats financiers en 2016.

- Revenus de 26 milliards de dollars
- Bénéfice net de 7,4 milliards de dollars
- Actifs de 896 milliards de dollars au 31 octobre 2016

Notre équipe mondiale, qui compte environ 88 000 BanquiersScotia, travaille en collaboration pour assurer la croissance des activités. Elle y parvient en mettant de l’avant la culture d’inclusion et l’esprit d’équipe, et en faisant du client sa priorité. L’expansion et le succès soutenus de la Banque Scotia sont fondés sur plusieurs facteurs essentiels :

- Une équipe dévouée qui partage les mêmes valeurs et travaille en collaboration pour offrir aux clients des conseils d’expert, des idées et des solutions financières.
- Une entreprise hautement diversifiée et bien équilibrée qui exerce ses activités dans un réseau mondial clairement défini.
- Une stratégie axée sur des priorités qui nous aideront à bâtir une meilleure Banque : concentrer davantage nos efforts sur nos clients, accroître l’étendue, la diversité et le déploiement du leadership, réaliser une transformation numérique et optimiser notre organisation pour mieux servir nos clients et réduire les coûts.



23 millions
de clients



L'inclusion nous rend plus forts

“ La Banque Scotia est déterminée à offrir un milieu de travail inclusif où chaque employé se sent bien. Si nous faisons preuve d'une plus grande ouverture d'esprit pour comprendre nos propres préjugés inconscients, nous pourrions prendre nous-mêmes la responsabilité de surmonter ces préjugés afin que tous les BanquiersScotia puissent donner le meilleur d'eux-mêmes.

La Banque Scotia s'attend des leaders qu'ils créent un milieu de travail où règnent la confiance et le respect et où chaque voix est valorisée.”

– Chef de groupe et chef des ressources humaines

En tant que banque internationale du Canada, la Banque Scotia est un leader en matière d'inclusion. Elle sert plus de 23 millions de clients dans le monde et ses employés, originaires de plus de 120 pays, parlent plus de 100 langues. Qu'il s'agisse de mettre en valeur les différences de chacun ou de créer des milieux de travail inclusifs, son projet d'inclusion évolue depuis de nombreuses années. C'est en entretenant cette atmosphère qu'elle aide sa clientèle et son personnel à réaliser tout leur potentiel.

Ayant adopté le slogan L'inclusion nous rend plus forts, la Banque montre qu'elle incarne le principe d'inclusion tant dans la composition de son personnel que dans ses pratiques. En effet, les BanquiersScotia s'efforcent constamment de bien comprendre leurs clients et leurs collègues en considérant tout un éventail de points de vue, de contextes et d'expériences.

L'inclusion à la Banque Scotia



Nos convictions

L'inclusion est l'action par laquelle nous tirons profit des avantages de notre diversité.



Notre approche

Grâce à notre personnel et à nos pratiques, nous comprenons de mieux en mieux notre clientèle et nos pairs, et nous créons un environnement où nos différences sont constamment valorisées et mises à profit pour nous permettre d'innover et de nous dépasser.



Nos gens

Il incombe à chaque BanquierScotia de créer un milieu où les autres se sentent inclus, respectés, valorisés et qui leur permet d'être authentiques et de donner le meilleur d'eux-mêmes dans l'exercice de leurs fonctions.



Les conséquences

Notre culture d'inclusion fait de la Banque Scotia un partenaire exceptionnel pour notre clientèle et un lieu de travail formidable!



Engagement de la direction



Expérience des employés



Priorités



Équité en matière d'emploi

L'inclusion des femmes

Représentation

Femmes	Banque Scotia		Disponibilité sur le marché de l'emploi
	2016	2015	
Effectif total	60,7 %	62,5 %	52,4 %
Cadres supérieurs	35,2 %	34,4 %	27,4 %
Cadres intermédiaires	49,7 %	50,3 %	38,9 %
Professionnels	51,1 %	52,7 %	40,7 %



Deux femmes nommées parmi les 100 femmes les plus influentes au Canada – Women's Executive Network



Prix du leadership décerné par Women in Capital Markets – Vice-présidente à la direction, Institutions financières et transactions bancaires mondiales.

L'une des priorités de la Banque en matière de leadership consiste à former des leaders qui représentent ses clients et ses employés. Pour augmenter le nombre de femmes qui occupent un poste de leader, la Banque repère les candidates et leur donne la formation requise.

Partenariats et collectivité

- **Catalyst.** Membre de l'organisme et commanditaire de la conférence présentée dans le cadre de l'initiative en matière de leadership lié aux ressources des employés ainsi que la réception Catalyst Canada Honours.
- **Executive Board Development.** Parrainage de deux femmes cadres pour qu'elles suivent une formation approfondie en matière de gouvernance de conseils d'administration. Le conseil d'administration de la Banque Scotia est composé à 29 % de femmes.
- **Ladies Learning Code.** Partenariat officiel avec cet organisme à but non lucratif ayant pour mission de faire connaître les technologies numériques à un plus grand nombre de femmes et de jeunes.
- **Women's Executive Network (WXN).** Cocommanditaire principal d'une série de 43 événements dans six villes, ainsi que du prix Top 100 : les Canadiennes les plus influentes et du Sommet du leadership.
- **Women in Capital Markets (WCM).** Services bancaires et marchés mondiaux a poursuivi son partenariat avec WCM dans le cadre des programmes Return to Bay Street et Heather L. Main Scholarship, ainsi que d'autres événements ciblant les jeunes femmes dans les écoles secondaires. Plusieurs BanquièresScotia ont également obtenu des prix pour leurs réalisations sur les marchés financiers.
- **Women of Influence (WOI).** Parrainage de six soirées organisées à Toronto et à Calgary et publication d'articles numériques mensuels dressant le portrait de leaders de la Banque Scotia.

Engagement de la direction

“ En favorisant l'inclusion des femmes, nous facilitons à tous la pleine utilisation des talents et la réalisation du potentiel. Nous bâtissons ainsi une banque encore meilleure, puisque des employés reflétant la diversité et l'inclusion nous aident à offrir une excellente expérience client.”

– Vice-président à la direction, Paiements, dépôts et crédit non garanti – Particuliers

Recrutement et engagement des employés

- **HeForShe.** L'initiative a continué de susciter des discussions animées sur le rôle des sexes et sur la collaboration des hommes visant à faciliter la progression des femmes au travail et dans la collectivité.
- **Mentorat.** Services bancaires et marchés mondiaux a lancé deux programmes ciblant les femmes enceintes et les nouvelles mères occupant le poste de première directrice associée.
- **Réseau Femmes de la Banque Scotia.** Il existe plus de 30 regroupements locaux pour femmes qui encouragent le perfectionnement professionnel et le leadership. Les leaders ont formé un conseil et se sont réunies chaque trimestre afin d'échanger des pratiques exemplaires et de s'assurer que leur approche en matière d'inclusion s'aligne sur celle de la Banque.
- **Programme de stage pour femmes - STIM.** Services bancaires et marchés mondiaux, en partenariat avec WCM, a embauché pour la période estivale six stagiaires provenant du domaine «science, technologie, ingénierie et mathématiques» (STIM) pour les initier à la finance.
- **La parole aux femmes.** Une série de vidéos ont été créées pour favoriser l'inclusion des femmes de la Banque Scotia et leur accorder une meilleure place à l'échelle mondiale..

Journée internationale des femmes

La Banque Scotia a une fois de plus célébré en présence d'employés et de membres de la collectivité. La championne de la haute direction pour les femmes a commencé la journée en adressant un message aux BanquiersScotia pour les encourager à expliquer pourquoi ils croient aux femmes et en leurs capacités. Employés et membres de la direction ont fait part de leurs nombreux récits et publié des photos au moyen du mot-clic #LiftHerUp. Conformément à l'engagement de la Banque Scotia visant à soutenir les femmes dans la collectivité, nous avons formé un partenariat avec Plan Canada dans le cadre de sa campagne Parce que je suis une fille, qui fait la promotion de l'inclusion, de l'autonomisation, et de l'égalité des sexes à l'échelle mondiale. La Banque a fait un don de 50 000 \$ pour soutenir l'initiative.

L'inclusion des minorités visibles

Représentation

Minorités visibles	Banque Scotia		Disponibilité sur le marché de l'emploi
	2016	2015	
Effectif total	28,4 %	27,6 %	26,3 %
Cadres supérieurs	16,2 %	14,7 %	10,1 %
Cadres intermédiaires	29,4 %	28,4 %	15,0 %
Professionnels	33,2 %	32,1 %	30,9 %



Meilleurs lieux de travail multinationaux – Great Place to Work Institute



Prix ontarien de leadership pour l'emploi des immigrants - Gouvernement de l'Ontario

Recrutement et engagement des employés

La Banque Scotia a continué de bâtir un réseau de soutien au profit des immigrants qui s'installent au Canada. Elle travaille avec des partenaires pour intégrer rapidement les immigrants qualifiés en milieu de travail tout en offrant aux BanquiersScotia la possibilité de se perfectionner en matière de coaching, de leadership et de multiculturalisme. Des efforts considérables ont été déployés pour faire la promotion d'offres d'emploi auprès de différentes agences communautaires ciblant les nouveaux arrivants, dont la participation à des événements tels que ceux-ci :

- **Stratégies de recherche d'emploi : le point de vue de l'employeur**, abordant diverses stratégies de recherche d'emploi s'adressant aux nouveaux arrivants et aux femmes.
- **Sommet de l'emploi : Aider les réfugiés syriens à trouver un emploi intéressant.**

Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

- **Premières impressions de l'employeur.** Participation au webinaire intitulé «How to Stand Out», axé sur les stratégies de recherche d'emploi destinées aux nouveaux arrivants.
- **Professional Immigrant Networks.** La Banque Scotia a participé à l'événement de réseautage annuel «Collaborating for Greater Impact» afin d'aider ses membres à trouver un emploi intéressant.
- **Programme Partenariat en mentorat.** Depuis 2005, les BanquiersScotia encadrent de nouveaux arrivants pour qu'ils acquièrent les compétences requises en vue de trouver un emploi au Canada.

Engagement de la direction

“ À titre de banque internationale du Canada, nous savons à quel point les nouveaux arrivants sont importants pour nos collectivités et notre personnel. Nous sommes fiers d'aider les associations professionnelles d'immigrants à créer des occasions dans l'intérêt de leurs membres afin qu'ils trouvent un emploi gratifiant et, par la même occasion, à constituer des collectivités plus fortes.”

– Premier directeur, Services multiculturels

Partenariats et collectivité

- **18^e congrès national Metropolis : Obtenir des résultats : migration, occasions et bonne gouvernance.** Participation à la présentation intitulée «Panel for Seamless Service from Pre-to-Post- Arrival in Canada».
- **Black Business and Professional Association.** Appui aux prix Harry Jerome, au fonds national de bourses d'études et au congrès national de la Black Business and Professional Association.
- **Hire Immigrants Ottawa.** Parrainage des Prix employeur d'excellence et du Sommet annuel des employeurs. La Banque Scotia à Ottawa a remporté le Prix ontarien de leadership pour l'emploi des immigrants du gouvernement de l'Ontario pour la promotion de l'emploi d'immigrants dans le secteur financier.
- **Refugee Career Jump Start.** Appui au recrutement de nouveaux arrivants et à leur mentorat.
- **World Education Services – Global Talent Bridge.** Participation au webinaire intitulé «Stratégies de recherche d'emploi : le point de vue de l'employeur» axé sur les stratégies de recherche d'emploi ciblant les nouveaux arrivants.

Services multiculturels

Le programme BonDébut de la Banque Scotia a pour objectif de répondre aux besoins des nouveaux immigrants. La Banque offre des services d'ouverture de compte avant et après leur arrivée, des services multilingues, de l'aide pour comprendre les finances canadiennes et des conseils pendant leur installation. Il s'agit d'un programme exhaustif visant à aider les nouveaux arrivants à s'établir convenablement afin qu'ils puissent réaliser leurs objectifs financiers.

L'inclusion des Autochtones

Représentation

	Banque Scotia		Disponibilité sur le marché de l'emploi
Autochtones	2016	2015	
Effectif total	1,2 %	1,2 %	1,9 %



Prix de leadership en matière d'inclusion en milieu de travail – Conseil des ressources humaines autochtones

Le consultant en recrutement des Autochtones a poursuivi l'établissement de relations avec des partenaires, des établissements d'enseignement et des communautés dans le but d'accroître l'embauche d'Autochtones et leur maintien en poste.

En 2016, l'équipe de recrutement a redéfini son mandat pour mettre l'accent sur la diversité. Elle a ajouté un poste de coordonnateur du recrutement, Diversité de l'effectif dans le cadre du programme de stage axé sur la diversité afin de faciliter le recrutement de candidats autochtones. L'équipe a participé à 16 événements de recrutement en 2016.

Recrutement et engagement des employés

- **Site Carrières.** Le microsite consacré au repérage de talents autochtones permet aux demandeurs d'emploi de s'identifier comme Autochtones et d'explorer les possibilités de carrière à la Banque, avec l'appui d'un consultant en recrutement.
- **Stages.** Grâce à ce programme, huit candidats autochtones ont suivi des stages avec la possibilité d'être embauchés à temps plein par la suite.
- **Programme de mentorat.** Il s'agit d'un programme permettant de jumeler de nouveaux employés autochtones à des BanquiersScotia autochtones occupant un poste d'échelon supérieur, qui donneront des conseils à leurs protégés.
- **Formation – Consultant en recrutement.** Création d'un partenariat avec Aboriginal Link afin d'élaborer des stratégies pour trouver des candidats, susciter leur engagement durant des entretiens et jeter les bases d'une fidélisation à long terme.

Journée nationale des Autochtones

En juin 2016, des employés et des clients de la Banque Scotia se sont réunis dans le hall principal de Scotia Plaza à Toronto pour célébrer la Journée nationale des Autochtones. Le groupe Sun Spirit Drummers de l'école primaire et secondaire First Nations a fait une démonstration de son talent et sa culture à l'assistance.

C'était la première fois de l'histoire de la Banque qu'un groupe autochtone offrait une performance dans le hall principal.



Engagement de la direction

“ Nos initiatives autochtones nous tiennent à cœur tout simplement parce que nous reconnaissons l'importance de poursuivre l'établissement de partenariats solides avec les personnes, les entreprises et les communautés autochtones ainsi que les possibilités qu'elles génèrent. ”

– Premier directeur national, Services financiers à la clientèle autochtone

Partenariats et collectivité

- **Conseil des ressources humaines autochtones.** Partenaire cofondateur du Business Leaders Network et du Leadership Circle. Un webinaire portant sur la carrière dans le domaine des services financiers a été présenté à 35 jeunes.
- **Aboriginal Financial Officers.** Nous sommes membres de cet organisme national qui offre du soutien aux employés autochtones travaillant dans le domaine financier à l'échelle du pays grâce notamment à de la formation et à du mentorat.
- **Prix Belcourt Brosseau Métis.** Commanditaire présentateur pour le 15^e anniversaire du gala annuel de remise des prix organisé par la Edmonton Community Foundation.
- **Université des Premières Nations du Canada.** Des bourses ont été attribuées à des étudiants autochtones de première année pour leur engagement communautaire et l'excellence de leur dossier universitaire.
- **Certification Or dans le cadre du programme Progressive Aboriginal Relations.** Le Conseil canadien pour le commerce autochtone a souligné le dévouement de la Banque à l'égard d'initiatives et d'activités autochtones qui contribuent à la prospérité des communautés.
- **HireUp.** Création d'un partenariat pour aider de jeunes autochtones ayant vécu l'itinérance et qui sont maintenant à la recherche d'un emploi.
- **Indspire.** Appui à la bourse de la Banque Scotia pour les étudiants autochtones en affaires et en commerce.
- **Saskatchewan Indian Institute of Technology.** Quatre étudiants ont reçu une bourse d'études.
- **Trec Education Green Education Green Collar Careers.** Stages et mentorat offerts aux étudiants autochtones qui sont intéressés à mener des carrières ayant une influence positive sur l'environnement.
- **Université de Regina.** Partenariat avec la Banque afin de créer la Bourse d'admission pour étudiants autochtones de la Banque Scotia, qui s'engage à verser 150 000 \$ pendant cinq ans.

L'inclusion des personnes handicapées

Représentation

Personnes handicapées	Banque Scotia		Disponibilité sur le marché de l'emploi
	2016	2015	
Effectif total	3,8 %	4,1 %	5,1 %
Cadres	3,9 %	4,2 %	4,3 %
Professionnels	3,2 %	3,3 %	3,8 %

Ayant adopté les normes d'accessibilité prescrites par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) pour l'ensemble de ses activités au pays, la Banque Scotia affirme son engagement envers les employés et les clients handicapés. La Banque collabore avec plusieurs partenaires pour soutenir les candidats handicapés et les préparer à mener une carrière au sein de la Banque.

Partenariats et collectivité

- **Nomination pour le Mois de la sensibilisation à la situation des personnes handicapées.** La Banque a été reconnue comme un employeur inclusif qui fait la promotion de la diversité au travail.
- **Bourse d'études de l'Association nationale des étudiants handicapés.** Attribuée à des étudiants handicapés qui ont choisi un programme d'études en affaires, en TI ou en finance.
- **Ontario Association of the Deaf.** La Banque a participé à l'événement Mayfest, qui réunissent employeurs et fournisseurs.
- **Partenaires pour la santé mentale.** La Banque a agi comme entreprise partenaire et a contribué à la sensibilisation à la santé mentale grâce à la campagne Je ne me reconnais pas. Elle a également offert son soutien dans le cadre de la campagne «Right by You», une initiative visant à favoriser la santé mentale des adolescents et à prévenir le suicide chez les jeunes.
- **Partnership for Access Awareness Nova Scotia (PAANS).** Attribution de quatre bourses d'études
- **Unity of Toronto.** Participation à un événement «Negotiating Disability In The Workplace» destiné aux étudiants handicapés qui souhaitent se familiariser avec le processus de recrutement.
- **York Career Conference.** Animation d'un atelier de réseautage pour les étudiants présentant une déficience physique ou mentale ou des troubles d'apprentissage.

Inclusion : Journée internationale des personnes handicapées

Partout dans le monde, des employés ont participé à une initiative en ligne ayant pour but de présenter des employés ayant un handicap. Les employés en recrutement ont publié des textes et des photos sur le sujet dans les bureaux de recrutement et sur Scotiabank Live pour accroître la sensibilisation. Ayant fait l'objet d'un nouveau lancement en décembre, le portail sur l'accessibilité propose davantage de ressources destinées aux employés et aux gestionnaires de personnes sur les mesures d'adaptation, l'accessibilité et les préjugés inconscients.

Engagement de la direction

“ Je suis un professionnel présentant un handicap physique, et j'ai appris à me débrouiller et à résoudre des problèmes à un très jeune âge. Par exemple, certaines activités que font facilement la plupart des gens, comme sortir du lit, se rendre à l'université, contourner les obstacles sur son chemin ou gagner le respect de ses collègues, m'ont permis de développer une grande sensibilité et de l'empathie à l'égard de nos clients et employés. Je peux mettre en pratique les aptitudes acquises pour traiter des aspects plus complexes de mes fonctions, notamment l'accent sur la clientèle, l'engagement des employés, le leadership et le changement organisationnel.”

– Leader de l'approche Agile,
Réseau numérique canadien

Recrutement et engagement des employés

- Nous avons intégré des mesures d'adaptation à nos processus de formation, de coaching et de perfectionnement.
- **Événements carrière.** La Banque a participé à plus une dizaine d'événements : conférences d'employeurs, présentations, séances de réseautage avec les directeurs responsables de l'embauche et salons de l'emploi tenus dans des collèges, des universités et des associations pour personnes handicapées.
- **Site Carrières.** Le microsite Une carrière accessible permet aux candidats de s'identifier dans le processus de recrutement et de se renseigner sur les mesures d'adaptation.
- **Mesures d'adaptation pour les employés.** Mise à profit de nouvelles technologies, comme l'interprétation à distance par vidéo sur iPad et le téléimprimeur sur IP.
- **Stages.** Neuf candidats handicapés ont participé aux programmes de Career Edge et axés sur la diversité.
- **Activités de formation.** Participation à plusieurs séances de sensibilisation au recrutement axé sur la diversité et organisation de telles séances, et formation offerte sur l'accessibilité et le recrutement à l'intention de l'équipe de recrutement.
- **Specialisterne.** Nouvelle initiative et partenariat visant l'embauche aux TI de quatre personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme.
- **Formation.** Des équipes en technologie ont été formées sur les besoins en matière d'accessibilité concernant le développement de systèmes.

L'inclusion de la communauté LGBT+

La Banque Scotia est soucieuse de promouvoir un milieu de travail inclusif pour les employés et les clients membres de la communauté LGBT+. Le sigle représente les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, alliées ainsi que toutes les personnes marginalisées en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et de leur expression sexuelle.

Partenariats et collectivité

- **Canadian Centre for Gender and Sexual Diversity.** Nous avons parrainé l'événement «Allié en Marche!, le forum jeunesse canadien de la solidarité». Se déroulant sur une fin de semaine, l'événement a réuni 80 jeunes provenant d'un bout à l'autre du Canada dans le but de mettre de l'avant la défense et l'appui des personnes provenant de diverses communautés. Nous avons également participé au gala dans le cadre de journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie à Toronto.
- **Chambre de commerce canadienne gaie et lesbienne.** Parrainage du gala de remise de prix Black and White Leadership Awards en appui à la Canadian Gay & Lesbian Business Education Foundation.
- **Célébration des influenceurs LGBT+.** Organisation d'une réception en présence de clients, de dignitaires, d'activistes et de leaders d'opinion.
- **LGBT in Capital Markets.** Services bancaires et marchés mondiaux est le partenaire fondateur d'un organisme sans but lucratif qui appuie les membres de la communauté LGBT+ qui œuvrent dans le secteur des marchés financiers. Des leaders et des cadres de la Banque Scotia siègent au conseil d'administration et au comité consultatif. Organisation de quatre événements auxquels ont participé des clients, des employés et d'autres membres de la communauté LGBT+ et leurs alliés.
- **Fierté au travail Canada.** Partenaire fondateur et commanditaire de Halifax ProPride et du second sommet annuel sur le milieu de travail à Toronto.
- **Marche action sida Banque Scotia.** Commanditaire en titre. Des BanquiersScotia ont marché dans les rues de 35 villes du Canada.

Recrutement et engagement des employés

- **Groupe conseil LGBT+.** Création d'un groupe conseil pour faire de ses membres des leaders visibles et leur permettre de donner l'exemple en vue de mettre en œuvre la stratégie de la Banque en matière d'inclusion de la communauté LGBT+, mais aussi d'amplifier leur voix afin de créer un environnement de travail sûr partout dans le monde pour les employés et les clients LGBT+ de la Banque Scotia et leurs alliés.
- **Sensibilisation à la communauté LGBT+.** Deux séances ont été offertes aux recruteurs pour les sensibiliser au vocabulaire approprié et au recrutement sans préjugés.
- **Événement destiné aux jeunes LGBT+.** Des jeunes LGBT+ de Supporting Our Youth ont rencontré des BanquiersScotia pour une simulation d'entrevue et une séance de réseautage.
- **Événements de réseautage.** Un recruteur, Diversité de l'effectif a participé à une dizaine de séances de réseautage, de conférences et d'événements partenaires axés sur la communauté LGBT+.
- **Conférence Out on Bay Street.** Depuis 2007, la Banque parraine la conférence annuelle sur la carrière destinée aux étudiants et aux jeunes professionnels membres de la communauté LGBT+. Des recruteurs ont participé au salon de l'emploi.
- **Défilés de la Fierté.** Des centaines de BanquiersScotia ont participé à des défilés à Calgary, Halifax, Montréal, Toronto, Vancouver et Winnipeg.
- **Fierté Scotia grossit.** À la suite du succès remporté au Mexique en 2014, des groupes de ressources pour les employés Fierté Scotia ont également été formés au Costa Rica et au Panama en 2016.
- **Bénévolat.** Des membres de l'équipe de recrutement ont été bénévoles d'un jour à l'occasion de la conférence «Implementing the Accepting Schools Act», organisée par les enseignants de l'Ontario.

Le soutien de la communauté LGBT+ : bien visible

En 2016, l'inclusion des membres de la communauté LGBT+ est demeurée une priorité pour la Banque Scotia. Au Canada, les initiatives destinées à la clientèle durant le mois de la Fierté comprenaient la décoration de succursales et de GAB aux couleurs de la Fierté sur nos marchés principaux, la tenue d'un événement d'appréciation de la clientèle, et une campagne de marketing ayant pour thème la Fierté. À l'interne, un événement organisé à l'intention des employés à Scotia Plaza, au centre-ville de Toronto, et ouvert au public, a marqué le lancement du mois de la Fierté.



Leadership et consultation sur l'inclusion

Conseil sur l'inclusion

Le conseil sur l'inclusion de la Banque Scotia détermine la stratégie et donne l'exemple. Présidé par le chef de groupe et chef des ressources humaines de la Banque Scotia, il comprend des vice-présidents à la direction ainsi que des premiers vice-présidents provenant de l'ensemble de la Banque.

Fondé en novembre 2014, le conseil a pour principaux objectifs de :

- Veiller au maintien d'une culture axée sur l'inclusion et la diversité des points de vue, en faire la promotion et en donner l'exemple, dans le but d'améliorer les résultats de l'entreprise.
- Intégrer la diversité et l'inclusion aux initiatives stratégiques de l'entreprise.
- Contribuer au développement des membres de la direction en matière d'ouverture et de sensibilisation aux cultures.

Canaux de rétroaction pour les employés

- Le **Jam de la Banque Scotia** est un événement de trois jours sans précédent durant lequel les employés ont eu l'occasion de prendre part à une discussion mondiale en ligne sur Scotiabank Live pour contribuer à la redéfinition des valeurs de la Banque. Au terme de ces trois jours, 26 500 BanquiersScotia de 38 pays avaient visité la page du Jam et 13 000 commentaires avaient été publiés en anglais, en français et en espagnol. «RESPECT : Nous valorisons les origines et les expériences diverses, tout en traitant chacun avec dignité.» est l'une des quatre valeurs de base de la Banque formulées selon les commentaires générés durant l'événement.
- **Scotiabank Live** est un réseau interne en ligne où les BanquiersScotia peuvent se retrouver, communiquer et collaborer d'un service ou d'un pays à l'autre, toujours dans le but d'aider les clients.
- **Scotia j'écoute** reçoit les commentaires de tous les BanquiersScotia sur les politiques et les processus qui concernent leur capacité à agir comme chefs de file du service à la clientèle.
- **Point de vue** est un sondage annuel sur l'engagement des employés qui permet aux BanquiersScotia de communiquer leur opinion de façon anonyme à la direction de la Banque. En 2016, le taux de participation des employés canadiens était de 80 %.

Engagement de la direction

“ À la Banque Scotia, nous faisons partie d'une équipe mondiale diversifiée. Notre aptitude à comprendre nos collègues et à travailler ensemble efficacement est essentielle à notre réussite actuelle et future. En travaillant tous ensemble, nous tirons parti d'une variété d'aptitudes, de compétences et de talents qui nous permettent d'offrir une expérience accueillante et inclusive à nos employés et à nos clients.”

– Vice-président à la direction
Réseau canadien

Conseil sur l'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia

Le conseil est composé d'employés occupant des postes de tous les échelons et de tous les secteurs d'activité au Canada, ce qui assure une certaine diversité et la représentation de tous les groupes désignés. Le conseil donne son avis sur l'approche de la Banque en matière de diversité et d'inclusion, sur les programmes et politiques et sur la planification des ressources humaines, ce qui mesure le progrès de la Banque à réaliser des objectifs liés à la diversité et à respecter la loi canadienne concernant l'équité en matière d'emploi.

Le conseil se réunit régulièrement afin d'analyser les résultats de la Banque et de réfléchir à des moyens d'attirer et de retenir divers talents et d'assurer que les politiques et programmes incluent tous les groupes. Le conseil offre de précieux conseils sur les partenariats externes, les politiques relatives aux mesures d'adaptation, les programmes de formation en matière de diversité et d'inclusion et les événements particuliers.

Les BanquiersScotia croient qu'en tant que banque internationale, la Banque Scotia doit faire de l'inclusion une priorité absolue dans l'ensemble de l'entreprise, et que cela passe par l'action de la direction, l'information et l'intégration de l'inclusion dans les programmes.

“ Ce que nous pouvons faire en matière d'inclusion? Passer à l'acte. Si nous voulons que les choses changent, nous devons agir. C'est pourquoi je suis fier faire partie du mouvement HeForShe@Scotiabank. Nous avons l'occasion de prendre part à une initiative mondiale incitant les hommes à éliminer les obstacles socioculturels qui empêchent les femmes de réaliser leur potentiel!”

– Vice-président à la direction,
 Paiements, dépôts et crédit non garanti – Particuliers

Engagement, formation et perfectionnement

Groupes de ressources pour les employés

La Banque Scotia soutient les Groupes de ressources pour les employés (GRE) – initiatives locales qui se font l'écho de notre diversité. Les GRE misent sur l'affinité, le perfectionnement et la sensibilisation des employés ainsi que sur l'apport de nos activités. Les GRE ont une portée variée (genre, âge, orientation sexuelle, aptitudes, origine, etc.) et sont présents dans différentes régions du Canada et à certains endroits dans le monde. Ils constituent une source de connaissances et de réflexion qui permettent de mieux comprendre les besoins des employés et des clients.

Groupes de ressources pour les employés

- Forum chinois de la Banque
- Organisation hispanophone pour le leadership et l'avancement, HOLA Scotiabank
- Réseau Autochtones Scotia
- Alliance de la Banque Scotia pour la santé mentale
- Réseau antillais de la Banque Scotia
- Accès universel de la Banque Scotia
- Alliance interculturelle Scotia
- Fierté Scotia
- Alliance sud-asiatique de la Banque Scotia
- Jeunes professionnels de la Banque Scotia
- Réseau Femmes de la Banque Scotia

Journées de l'inclusion 2016

Pour renforcer l'accent que met la Banque Scotia sur la diversité, les BanquiersScotia soulignent six journées internationales observées par les Nations Unies. Ces journées sont l'occasion d'améliorer les connaissances et la compréhension ainsi que d'amorcer le dialogue, de susciter l'engagement et de créer un milieu où tous se sentent inclus et respectés.

- Journée internationale de la femme – 8 mars
- Diversité culturelle – 21 mai
- Mois de la Fierté – juin
- Inclusion des peuples autochtones – 9 août
- Santé mentale – 10 octobre
- Personnes handicapées – 3 décembre



Meilleurs lieux de travail au Canada – Great Place to Work Institute

Formation

À la Banque Scotia, la formation continue prépare à l'établissement et au soutien d'une culture d'inclusion. Les BanquiersScotia acquièrent des connaissances afin de mieux comprendre les besoins, les droits et le point de vue d'autrui grâce à des programmes de formation portant par exemple sur la gestion d'équipes diversifiées, l'amélioration des relations interculturelles et la compréhension de la diversité au travail.

Chaque employé peut suivre des programmes traitant de divers sujets : leadership, communication, affaires et compétences techniques, et conformité à la réglementation. Les cours sont offerts en classe, en ligne, et par l'intermédiaire d'une bibliothèque proposant plus de 4 000 cours en libre-service. GlobeSmart est un outil qui fournit des renseignements sur la manière de faire des affaires efficacement partout dans le monde.

Les programmes de formation fondés sur les politiques de la Banque envoient un message clair sur notre degré d'engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Au Canada, tous les employés doivent attester qu'ils respectent le Code d'éthique et suivre une formation annuelle sur l'intégrité et l'éthique. Deux cours portant sur les normes prescrites par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario en matière de service à la clientèle sont obligatoires pour tous les nouveaux employés : Accessibilité pour les clients et employés handicapés et Accessibilité et droits de la personne au travail.

L'objectif de la Banque Scotia en vue d'accroître l'étendue et la diversité du leadership est appuyé par iLEAD – le programme mondial de perfectionnement en leadership – qui offre des séances de formation et des outils perfectionnement, des cours en ligne, des articles, des simulations, des évaluations et du coaching en français, en anglais et en espagnol.

Les gestionnaires de personnes peuvent maintenant suivre le cours «Sensibilisation à l'inclusion : Les préjugés inconscients». Le programme «Chef d'équipe ayant fait ses preuves et suscitant le respect» a été suivi par 93 % des premiers vice-présidents et des dirigeants d'échelons supérieurs. Un aspect de ce programme portait sur les préjugés inconscients et les répercussions de ceux-ci sur le processus de recrutement.

Intégration de l'inclusion dans les politiques et les pratiques

Politique concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail

La Banque Scotia s'engage à traiter équitablement les employés et les candidats à l'emploi ainsi qu'à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif favorable au rendement, à la réalisation des objectifs personnels, à la dignité et à l'estime de soi, conformément aux valeurs de base de la Banque Scotia.

Toutes les nouvelles succursales et les installations de la Banque Scotia au Canada ont subi des rénovations importantes pour répondre aux directives d'accessibilité de l'Association canadienne de normalisation. Le plan d'accessibilité de la Banque se fonde sur des normes d'accessibilité semblables à celles prescrites par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Les politiques reflètent l'engagement à soutenir les employés handicapés grâce à la mise en place d'un plan de mesures d'adaptation, qui peut comporter des technologies d'assistance, des ressources et des options de travail flexible, au besoin.

Politique relative aux options de travail flexible

La politique de la Banque prévoit des options pour gérer le lieu de travail des employés ainsi que les moyens dont ils disposent pour effectuer leurs tâches (p. ex., horaire variable, semaine de travail comprimée, partage de poste, transition de plein temps à temps partiel temporaire, autre lieu de travail et retraite graduelle). Des guides aident les employés et les directeurs à déterminer l'option de travail flexible qui répond le mieux à leurs besoins.

Mieux-être

La Banque Scotia propose des programmes et des services gratuits qui favorisent la santé physique, psychologique et financière des employés :

- **Plan de traitement actif recommandé.** Aide les employés en congé d'invalidité de courte ou de longue durée à revenir à la vie active et à la productivité, au travail et à la maison.
- **Réseau Best Doctors.** Permet d'avoir contact avec des spécialistes de renommée internationale en vue de confirmer des diagnostics et des traitements.
- **Programme CAREpath.** Programme d'assistance pour le cancer et programme d'assistance pour les personnes âgées.
- **Programme d'aide aux employés et à leur famille.** Offre des services-conseils professionnels et des services de conciliation travail et vie personnelle.
- **Programme de gestion de la santé.** Offre de l'aide par téléphone en ce qui concerne des problèmes de santé.
- **Espaces de réflexion.** Ce sont des lieux paisibles destinés au bien-être personnel – mental, physique, spirituel.

“ « Merci d'écouter » – voilà des mots très forts. L'écoute peut changer la situation d'une personne qui a peut-être dû lutter pour se faire entendre. La Banque sait qu'il est important pour les employés d'avoir une ressource informelle, un endroit sûr où ils peuvent parler sans se soucier des représailles. En offrant une solution de rechange aux canaux officiels, la Banque aide les employés au cours de leur carrière. ”

– Directeur, Bureau de l'ombudsman des employés

Droits de la personne au travail

La Banque Scotia s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, où tous les employés sont traités avec équité, dignité et respect. Le Code d'éthique de la Banque Scotia décrit les normes auxquelles tout employé doit s'astreindre et les démarches à suivre pour faire part de questions ou de problèmes. Les BanquiersScotia attestent qu'ils doivent respecter le Code et suivre chaque année la formation obligatoire. La Banque offre de la formation aux employés afin qu'ils comprennent pleinement leurs droits et leurs obligations en matière de discrimination et de harcèlement au travail. De plus, les concepts d'identité de genre et d'expression de genre ont été intégrés aux politiques relatives aux ressources humaines.

Politique Voies de résolution

La Banque propose aux employés plusieurs options afin de régler les problèmes.

- Présenter le problème à son directeur dans le cadre de l'approche officielle libre accès, avec la possibilité de s'adresser directement à la haute direction.
- S'adresser à un employé du bureau des relations avec les employés ou à un employé des ressources humaines.
- Demander le soutien du Bureau de l'ombudsman des employés, qui offre une aide confidentielle en cas de problèmes liés au travail - une option lorsque les employés hésitent à recourir aux canaux officiels, requièrent un point de vue impartial pour trouver une solution ou ont besoin d'un tiers pour faciliter des conversations difficiles.

Absences et congés volontaires

La Banque Scotia comprend que les employés ont parfois besoin de prendre congé pour des motifs personnels ou encore en raison de circonstances exceptionnelles ou inhabituelles. À cet effet, ils peuvent opter pour des absences et des congés, rémunérés ou non.

Un avenir où règne l'inclusion

“ La Banque Scotia est déterminée à offrir un milieu de travail inclusif où chaque employé se sent bien. Si nous faisons preuve d'une plus grande ouverture d'esprit pour comprendre nos propres préjugés inconscients, nous pourrions prendre nous-mêmes la responsabilité de surmonter ces préjugés afin de permettre à tous les BanquiersScotia de donner le meilleur d'eux-mêmes.

La Banque Scotia s'attend des leaders qu'ils créent un milieu de travail où règnent la confiance et le respect et où chaque voix est valorisée. ”

– Chef de groupe et chef des ressources humaines

L'expérience employé, c'est d'abord et avant tout l'interaction des employés avec leurs supérieurs, leurs collègues, les clients et leur environnement de travail. La Banque mise sur cet aspect pour renforcer l'engagement des employés à offrir une excellente expérience employé.

Expérience inclusive

- Sentiment de respect et de valorisation de chaque BanquierScotia.
- Harmonie entre les mesures d'inclusion (p. ex., diversité des points de vue et sensibilisation à l'égard de l'inclusion) et le rendement de l'entreprise (p. ex., innovation).
- Lutte contre les préjugés inconscients et changement en ce qui concerne les mentalités, les mesures à adopter et les processus, ce qui nous rendra plus ouverts.

Diversité des leaders

- Prise en compte d'une population diversifiée dans le processus de sélection (p. ex., nombre au conseil d'administration, aux postes de direction, en gestion).
- Diversité des membres de la direction au-dessus de la moyenne et en croissance.
- Meilleure harmonie entre la diversité des employés, des clients et des segments démographiques.

La culture de l'inclusion est au cœur de notre communauté mondiale de BanquiersScotia. C'est un aspect important du succès de la Banque, et c'est ce qui nous distingue à titre d'employeur de choix à l'échelle mondiale.

L'inclusion nous
rend plus forts

Joignez-vous à nous en ligne

- Banquescotia.com/diversiteetinclusion
- Banquescotia.com/fierte
- Banquescotia.com/talentsautochtones
- Banquescotia.com/carrieresaccessibles
- Banquescotia.com/nouveauxarrivants
- Mots-clés #inclusionnousrendplusforts