

Compte rendu narratif sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2010



Banque Scotia (005027)
Service des Ressources humaines
44, rue King Ouest, 12^e étage
Toronto (Ontario) M5H 1H1
www.banquescotia.com

Table des matières

I. À propos du Groupe Banque Scotia.....	3
II. Introduction.....	3
Notre position sur l'équité en matière d'emploi.....	3
Notre stratégie mondiale sur la diversité et l'inclusion.....	4
Rapport sur l'équité en matière d'emploi	4
III. Notre effectif	5
A. Les femmes dans notre effectif	6
B. Les minorités visibles dans notre effectif	11
C. Les autochtones dans notre effectif	13
D. Personnes handicapées dans notre effectif	16
IV. Notre culture d'inclusion.....	19
A. Communication et engagement.....	19
B. À l'écoute des employés.....	22
C. Cadre stratégique de l'équité en matière d'emploi	23
D. Apprentissage et perfectionnement - Équité en matière d'emploi	24
E. Santé des employés	25
V. Engagement social	26
Annexe A : Prix et réalisations	28
Annexe B : Dons et parrainage	29

I. A PROPOS DU GROUPE BANQUE SCOTIA

Le Groupe Banque Scotia (le «Groupe») est l'institution financière canadienne la plus internationale. Nous employons plus de 70 000 personnes dans le monde, et nous servons plus de 18,6 millions de clients dans une cinquantaine de pays. Nous offrons une gamme de produits et de services, dont des services aux particuliers, à la clientèle commerciale et aux grandes entreprises ainsi que des services de banque d'investissement. Au 31 octobre 2010, les actifs du Groupe Banque Scotia s'établissaient à plus de 526 milliards de dollars et son titre se négociait aux bourses de New York et de Toronto.

Nous avons été très actifs sur les marchés internationaux en 2010 en signant des accords ou en faisant des acquisitions en Colombie, au Chili, au Brésil et en Uruguay, une première dans ce dernier cas. Nous avons également effectué une transaction majeure au Canada avec l'acquisition de DundeeWealth Inc., une société de gestion d'actifs indépendante affichant le volume de vente le plus élevé et le meilleur rendement au Canada.

II. INTRODUCTION

NOTRE POSITION SUR L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI

Le Groupe Banque Scotia a à cœur l'équité en matière d'emploi non seulement parce que c'est ce qu'il faut faire, mais aussi parce que pour nous, à titre d'établissement financier, cela témoigne d'un bon sens des affaires, reflétant qui nous sommes et où nous sommes .

Le Canada, notre port d'attache, est l'un des pays parmi les plus multiculturels au monde. À titre d'entreprise qui exerce des activités ici et dans le monde entier, non seulement encourageons-nous la diversité, mais nous en avons besoin. Nous ne nous contentons donc pas de souhaiter que les employés de la Banque Scotia au Canada représentent adéquatement la diversité canadienne, nous nous en assurons.

Nous recherchons les meilleurs talents et les meilleures compétences au sein de toutes les communautés pour bien comprendre et servir nos clients. Compte tenu des changements démographiques que nous connaissons, nous devons mettre à profit les compétences de nos employés qui répondent aux besoins de nos communautés et qui en sont le reflet. C'est un formidable défi, un avantage concurrentiel, une stratégie d'affaire judicieuse et selon nous, la clé de la pérennité de l'entreprise.

Notre politique globale combinée à notre volonté de mettre l'accent sur une culture d'inclusion témoigne de notre engagement envers l'équité en matière d'emploi. Nous encourageons nos employés à participer à des programmes novateurs qui appuient notre culture d'inclusion et donnent vie à notre concept de communauté mondiale d'employés de la Banque Scotia. Cette approche, qui nous a même valu des prix, s'est révélée très efficace pour attirer un large éventail de personnes talentueuses. En 2010, pour la deuxième année d'affilée le Groupe Banque Scotia a été nommé «Meilleur employeur pour la diversité au Canada». Nous pourrions être satisfaits de cette seule distinction (en plus de nos nombreuses autres nominations associées à l'emploi), mais nous ne le sommes pas. Bien sûr, nous en sommes fiers, mais nous voulons faire mieux.

NOTRE STRATEGIE MONDIALE EN MATIERE DE DIVERSITE ET D'INCLUSION

En 2009 nous avons lancé notre stratégie mondiale quinquennale sur l'inclusion et la diversité, et en avons commencé l'application immédiatement. L'engagement à l'égard de ses objectifs commence aux échelons supérieurs de notre entreprise et se transmet à tous les paliers de l'organisation. Elle est défendue par notre président et chef de la direction et elle est appuyée par la haute direction au moyen de cibles de rendement, de plans d'action et du programme Champions de la haute direction.

Par la suite, le message est diffusé à tous nos employés à l'aide de nos nombreux moyens de communication. La démarche de sensibilisation et l'ouverture de possibilités d'apprentissage ne sont que le début. Nous favorisons l'engagement de nos employés en obtenant leurs suggestions et en écoutant leur rétroaction, et nous les invitons à participer à l'élaboration des programmes.

Notre site Web Inclusion et Diversité à banquescotia.com/diversiteetinclusion est l'endroit où vous pouvez en apprendre davantage sur notre engagement, nos principes et nos objectifs. C'est également le lieu où nos employés racontent des expériences particulières vécues à la Banque Scotia. Notre site Web interne en parallèle, «Inclusion et diversité – Notre fontaine», est le lieu de communication des nouvelles, de formation et, plus important encore, de participation.

Le système au moyen duquel nous établissons les objectifs et effectuons le suivi, les mesures et l'évaluation nous informe en continu de notre taux de succès. Il nous permet de canaliser nos efforts et nous incite à obtenir des résultats.

COMPTE RENDU NARRATIF SUR L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI

Dans ce narratif, nous commençons par indiquer où nous en sommes au chapitre de la représentation pour les quatre groupes désignés et ce que nous faisons pour mettre en œuvre notre stratégie mondiale en matière de diversité et d'inclusion. Nous voyons ensuite comment nous créons et promouvons une culture d'inclusion dans toute l'entreprise et comment nous

démontrons la valeur et le respect que nous accordons à chacun de nos employés.

III. NOTRE EFFECTIF

EFFECTIF CANADIEN TOTAL

Le tableau ci-dessous présente les données relatives à notre effectif canadien total au cours des sept dernières années. Nous n'étions pas immunisés contre la récession mondiale de 2008 et 2009, mais nous nous en sommes plutôt bien tirés. Notre effectif s'est en fait légèrement accru pendant ces années malgré une certaine baisse de l'embauche et des promotions.

En 2010, la tendance à la baisse au chapitre du recrutement a ralenti et nous avons augmenté de plus du tiers le nombre de personnes embauchées par rapport à l'année précédente. Les promotions ont enregistré une hausse de 54 % et notre effectif canadien total s'est accru de 875 personnes.

Tableau 1 : Effectif du Groupe Banque Scotia au Canada

	Effectif total (employés permanents à temps plein et à temps partiel)	Nouveaux employés	Promotions	Départs
2010	31 921	4 073	3 096	3 307
2009	31 046	3 058	2 001	3 074
2008	30 977	4 502	2 881	3 931
2007	30 276	5 643	3 465	3 739
2006	28 398	4 001	2 894	3 198
2005	27 370	3 480	2 503	3 316
2004	27 061	2 642	2 262	2 950

GROUPES DESIGNES AU SEIN DE NOTRE EFFECTIF

L'équité en matière d'emploi ne se résume pas uniquement à des chiffres, mais les chiffres sont aussi très importants. Ils nous confirment que nos plans et nos politiques fonctionnent bien ou que nous devons adopter une autre approche pour atteindre nos objectifs. Nous disposons de deux moyens pour recueillir des renseignements sur notre effectif :

Rapports sur les relations avec les employés. Cette base de données établit la représentation des groupes désignés au sein des secteurs d'activité et des fonctions de soutien clés. Nous l'utilisons pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux objectifs

que nous nous fixons pour chaque exercice.

Sondage sur l'effectif. Les employés participant à ce sondage (accessible en ligne et en d'autres formats) peuvent s'identifier comme appartenant à un ou à plusieurs groupes désignés. Les nouveaux employés doivent répondre au sondage, mais nous rappelons également aux autres employés de répondre de nouveau au sondage à des moments clés (p. ex., leur anniversaire de naissance, lorsqu'ils adhèrent au régime d'avantages sociaux ou lorsqu'ils reviennent d'un congé) de même que nous leur demandons de répondre au sondage annuel des employés, Point de vue.

Les tableaux ci-dessous comportent des colonnes pour chacun des groupes désignés en ce qui a trait à la «Disponibilité de l'effectif». En deux mots, ces chiffres fournissent une estimation du nombre de personnes qui *seraient* disponibles pour chaque catégorie d'emploi selon le sondage le plus récent (2006) et nos propres données (selon la formule proposée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada). Ce sont des points de référence, et le fait de les comparer avec nos données réelles nous indique dans quelle mesure nous réussissons à attirer et à retenir les personnes talentueuses des groupes désignés.

Il convient de noter que tous les écarts dans le nombre des employés découlent de changements dans les situations d'emploi, de mutations au sein des sociétés membres du Groupe Banque Scotia à l'échelle mondiale ou de modifications apportées à la codification de la Classification nationale des professions.

A. LES FEMMES DANS NOTRE EFFECTIF

Situation actuelle

Comparons les données sur la disponibilité des groupes désignés dans la population active du tableau ci-dessous avec nos données réelles du Groupe Banque Scotia. Nous dépassons de façon constante les points de référence dans toutes les catégories, chaque année. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons été reconnus comme un chef de file en matière d'avancement des femmes dans l'industrie des services financiers. (Catalyst 2007)

À la fin de 2010, 68,4 % de l'ensemble de nos employés canadiens étaient des femmes. C'est impressionnant, mais il est important de jeter un coup d'œil sur le nombre de postes de direction occupés par des femmes. Près de la moitié des membres de professions libérales du Groupe Banque Scotia sont des femmes et près du tiers occupent des postes à la haute direction. Mais ici encore, nous voulons faire mieux et nous y réussissons. Comme les femmes occupent plus de la moitié de nos postes cadres intermédiaires, nous pouvons compter sur une solide banque de talents dans laquelle nous pourrions sélectionner les futures titulaires de nos postes décisionnels de haut rang.

Tableau 2 : Les femmes dans l'effectif du Groupe Banque Scotia

Représentation des femmes dans l'effectif	Groupe Banque Scotia 2010 (%)	Groupe Banque Scotia 2009 (%)	Groupe Banque Scotia 2008 (%)	Groupe Banque Scotia 2007 (%)	Groupe Banque Scotia 2006 (%)	Disponibilité dans la population active (2006)* (%)
Effectif total	68,4	69,3	69,6	70,3	71,2	59,6
Cadres supérieurs	32,1	31,4	30,7	32,3	30,5	24,2
Cadres intermédiaires	53,3	52,1	52,4	54,5	52,4	39,1
Professionnels	47,5	48,2	49,2	45,3	46,2	39,6

*Source : Recensement 2006 du Canada et données internes recueillies selon la méthodologie suggérée par RHDCC)

Ce que nous faisons

Notre cadre stratégique pour l'Avancement des femmes constitue notre plan d'action global. Nous avons donné un nouvel élan à notre stratégie liée à l'avancement des femmes pour 2010 et les années ultérieures grâce à une nouvelle structure de gouvernance et à de nouveaux programmes dans le but d'enrichir nos projets permanents régionaux et nos initiatives nationales spécifiques. La stratégie compte sept principaux éléments :

1. Engagement de la haute direction
2. Responsabilisation
3. Réseautage
4. Mentorat
5. Élargissement de la réserve de talents
6. Soutien à l'avancement professionnel
7. Accroissement de la présence externe

1. Engagement de la haute direction

- **NOUVEAU en 2010 : Comité de direction pour l'Avancement des femmes :** Le nouveau comité de direction qui remplace le Comité directeur pour l'Avancement des femmes se compose de dirigeants se situant à l'échelon de vice-président à la direction et aux échelons supérieurs. Relevant directement du comité de l'investissement humain, le comité de direction supervise la stratégie dynamisée, approuve et promeut tous les nouveaux objectifs et programmes d'importance et établit les critères de mesure de nos progrès relativement

aux éléments tactiques et stratégiques.

- **NOUVEAU en 2010 : Conseil consultatif sur l'Avancement des femmes** : Le Conseil consultatif soutient la stratégie pour l'Avancement des femmes en suivant les résultats de recherche et en élaborant des programmes visant à permettre d'atteindre les objectifs en matière d'avancement des femmes. Les membres sont des dirigeants se situant aux échelons de premier vice-président et de président et comptent des représentants de chaque grand secteur d'activité et service.
- **L'Avancement des femmes – Groupe des championnes** compte des représentantes de chaque secteur d'activité directement responsable de la mise en œuvre des stratégies pour l'avancement des femmes. Les membres travaillent maintenant en collaboration avec les membres du Conseil consultatif qui représentent leurs secteurs d'activité.

2. Responsabilisation

Les membres de la direction et les dirigeants des secteurs d'activité sont directement responsables de l'avancement des femmes au sein du Groupe Banque Scotia. Chaque trimestre, ils rendent compte de leurs progrès à l'égard des objectifs de nomination de femmes à des postes de vice-présidente ou à des postes équivalents et de femmes désignées pour la relève de ces postes de niveau supérieur (directrices principales et premières directrices). Ils suivent également les mesures de satisfaction. Tous ces résultats sont pris en compte dans l'évaluation de rendement personnel du dirigeant.

3. Réseautage

- **Réseau Femmes Scotia** réunit nos dirigeantes (échelon de directrice à première directrice) à l'occasion d'événements trimestriels. Elles échangent avec leurs pairs, elles y côtoient des modèles de rôles féminins et assistent à des exposés portant sur les carrières ou le développement personnel. Les femmes en congé de maternité ou en congé parental sont invitées aux rencontres afin de pouvoir maintenir leur réseau professionnel.
- **Réseau Femmes Scotia – «Boîte à outils pour le réseautage»** est un élément clé du site Web Réseau Femmes Scotia. Il s'agit de modèles et de listes faciles à utiliser que les femmes peuvent utiliser pour les aider à se constituer un réseau et l'entretenir.

4. Mentorat

Le **Réseau Femmes Scotia – Trousse de mentorat** (disponible sur notre site Web dédié à l'initiative Avancement des femmes) contient des ressources, des définitions et des outils pratiques qui aident les mentors et les mentorées à établir et à maintenir une relation de mentorat, et à la gérer.

5. Élargissement de la réserve de talents

- Le **site Web Réseau Femmes Scotia** n'est pas uniquement un centre d'information sur la stratégie d'avancement des femmes, c'est également une source d'aide facile d'accès destinée à tous les employés qui cherchent des ressources, des outils et des pratiques exemplaires susceptibles de les aider à progresser, à réussir et à réaliser leur potentiel.
- Encore une fois en 2010, la Banque Scotia a participé au **sondage d'analyse comparative de Catalyst**. Les rapports sur ces sondages permettent de comparer la représentation des femmes au sein de notre société ainsi que nos politiques et nos programmes à ceux d'autres sociétés internationales et concurrents.
- **NOUVEAU en 2010 : Études internes.** Si des obstacles structurels à l'avancement des femmes existent au sein du Groupe Banque Scotia, nous voulons le savoir. Nos dirigeants ont approuvé une analyse complète de nos résultats en matière de recrutement, de rétention et de perfectionnement du personnel. Une firme indépendante procédera à cette analyse au cours de la prochaine année.

6. Soutien à l'avancement professionnel

Tous les employés doivent avoir accès à des possibilités égales d'avancement professionnel. Nous sommes déterminés à maintenir des politiques et méthodes transparentes au chapitre de l'avancement professionnel. Par exemple, nos «profils de dirigeants» donnent un aperçu de l'expérience et des compétences clés en matière de leadership. Notre programme **Rencontres du Réseau Femmes Scotia** offre également aux femmes des présentations sur le perfectionnement professionnel et l'épanouissement personnel. Des groupes d'experts et des conférenciers fournissent aux femmes des conseils en planification de carrière ainsi que des outils, des contacts et des ressources afin de les aider à planifier leur carrière au sein du Groupe Banque Scotia.

7. Accroissement de la présence externe

Nous appuyons sans réserve les organisations qui favorisent l'avancement des femmes, plus particulièrement dans le secteur des services financiers, et qui leur donnent l'occasion de s'exprimer en public ou d'établir des réseaux.

- **Le Réseau des femmes exécutives (RFE)** est le plus important organisme du Canada qui se consacre à l'avancement et à la reconnaissance des femmes cadres dans leur milieu de travail. La Banque Scotia est co-commanditaire principal des déjeuners du RFE, dont 34 ont eu lieu dans sept villes du Canada (Vancouver, Calgary, Toronto, Mississauga, Ottawa, Edmonton et Montréal). Nous coparrainons également l'événement Prix et sommet du Top 100 : les Canadiennes les plus influentes.
- La Banque Scotia est un membre fondateur du **Conseil canadien pour la diversité** dont

l'objectif est de porter à 20 %, en quatre ans, le taux de représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés du *Financial Post 500*.

- La Banque Scotia a conclu un partenariat de trois ans avec **Women in Capital Markets** (WCM), organisme sans but lucratif qui favorise l'entrée des femmes dans le secteur des marchés des capitaux, leur avancement et leur perfectionnement. Notre partenariat procure des avantages à nos employées, notamment des possibilités de réseautage, de mentorat et de perfectionnement professionnel. *En 2010, Camilla Sutton de Scotia Capitaux a reçu le Career Coaching Award.*
- Toujours en 2010, la Banque Scotia était commanditaire attiré des soirées **Young Women of Influence**. Les dix événements présentés tout au long de l'année (à Toronto et à Calgary) comportaient des présentations sur le perfectionnement professionnel et sur les possibilités pour les femmes en début de carrière de se rencontrer.
- **NOUVEAU en 2010** : La Banque Scotia était co-commanditaire du World Leadership Conference (congrès mondial sur le leadership) dans le cadre de **l'International Women's Forum** (IWF), et de l'Ordre du mérite et du Gala qui s'est tenu à Montréal du 13 au 15 octobre 2010. L'International Women's Forum - IWF (Forum international des femmes) promeut le leadership des femmes dans tous les secteurs, toutes les cultures et sur tous les continents.
- **NOUVEAU en 2010** : La Banque Scotia est commanditaire d'une étude menée par Catalyst Canada intitulée **Le mentorat, nécessaire, mais insuffisant pour l'avancement**, qui souligne clairement la nécessité d'associer mentorat et parrainage dans le but de promouvoir davantage l'avancement des femmes.
- À l'occasion de la **Journée internationale de la femme** (le 8 mars 2010) nous avons maintenu la tradition consistant à accueillir la tournée caritative de «Women Helping Women» à nos bureaux du centre-ville de Toronto. Cette activité populaire contribue à informer le public de l'important travail accompli par bon nombre d'organismes locaux qui œuvrent auprès des femmes et en leur nom. Le Réseau Femmes Scotia a également organisé une activité spéciale pour commémorer cette journée. Comme d'habitude, la Banque Scotia a manifesté son appui aux femmes à l'occasion de la Journée internationale de la femme dans les médias et par des dons en argent.

NOUVEAU en 2010 : Pour souligner de façon particulière le 100^e anniversaire de la Journée internationale de la femme en 2011, nous avons mis sur pied la campagne «À chacune sa réussite» dans le but de rendre hommage aux femmes qui se sont démarquées par leur soutien à leurs communautés, leur dévouement à leurs familles, leur engagement envers la banque. Nos employés dans tous les pays ont eu l'occasion de soumettre des nominations et 24 femmes (12 au Canada et 12 dans différents emplacements internationaux) ont été choisies. Nous avons publié leurs histoires sur nos sites Web internes et dans nos publications tout au long de l'année. Nous avons également remis la somme de 1 000 \$ à l'organisme caritatif choisi par l'employée et une autre somme de 1 000 \$ à celui choisi par

le proposant.

B. LES MINORITES VISIBLES DANS NOTRE EFFECTIF

Situation actuelle

Notre engagement à l'égard de la diversité se reflète dans nos résultats. Il suffit de jeter un coup d'œil aux données sur la disponibilité de l'effectif par rapport à nos données réelles pour constater que nous dépassons de façon constante les points de référence. Et nous avons encore fait des progrès cette année.

Tableau 3 : Les minorités visibles dans l'effectif du Groupe Banque Scotia

Représentation des minorités visibles dans l'effectif	Groupe Banque Scotia 2010 (%)	Groupe Banque Scotia 2009 (%)	Groupe Banque Scotia 2008 (%)	Groupe Banque Scotia 2007 (%)	Groupe Banque Scotia 2006 (%)	Effectif Disponibilité dans la population active (2006)* (%)
Effectif total	23,7	22,4	22,2	21,6	20,5	19,3
Cadres supérieurs	11,4	12,2	12,1	10,3	11,5	8,7
Cadres intermédiaires	22,8	21,5	20,6	19,6	19,0	14,0
Professionnels	32,1	31,1	31,9	33,7	32,6	22,5

*Source : Recensement 2006 du Canada et données internes recueillies selon la méthodologie suggérée par RHDCC.

Ce que nous faisons

Notre effectif compte tellement d'employés de culture et d'origine différentes que nous avons l'impression d'avoir chaque jour quelque chose à célébrer. Que ce soit dans nos services, nos unités ou nos succursales locales partout au Canada, nous participons avec entrain aux événements culturels locaux et nous organisons nos propres événements pour célébrer la diversité. Nous sommes toutefois conscients que la diversité en milieu de travail ne contribue pas nécessairement à développer une culture d'inclusion. Pour y arriver, il faut en faire une priorité et nos employés et certains partenaires clés dans la communauté sont mis à contribution.

Au Canada, nous avons mis l'accent sur le soutien aux organismes communautaires partenaires

qui aident les nouveaux Canadiens à s'installer et leur dispensent une formation destinée à les préparer à un emploi. Nous savons que les membres d'un grand nombre de minorités visibles sont également de nouveaux Canadiens et que cette source de talents est en pleine croissance au Canada. Au cours de la dernière année, nous avons élargi la conception que nous avons de l'aide apportée aux nouveaux Canadiens, et nous avons mis sur pied un certain nombre d'initiatives visant à étendre le soutien offert à proximité de notre siège social à Toronto à l'ensemble du Canada et à l'étranger.

Collaboration avec nos partenaires clés :

Nous avons poursuivi notre partenariat avec ACCES, la Toronto District School Board's (Financial Corp Practice Firm) et le Toronto Region Immigrant Employment Council. Ces organismes ont tous comme mission de préparer les nouveaux Canadiens à l'emploi.

- **ACCES Employment** aide les gens de différentes origines à trouver de l'emploi. Nous commanditons l'un des programmes administrés par ACCES, **Connexions Services financiers**. À Toronto, les professionnels de la finance formés dans d'autres pays participent à un cours intensif de trois semaines dans le but d'en apprendre davantage sur notre secteur financier. Nous avons embauché bon nombre de personnes talentueuses ayant participé à ce programme.
- **La Toronto District School Board (Financial Corp Practice Firm)** offre une simulation de milieu de travail où les personnes sans emploi peuvent acquérir de l'expérience, s'adapter à une nouvelle culture de travail au Canada et accroître leur employabilité.
- **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)**. Cette année, la Banque Scotia a été reconnue comme l'une des cinq plus grandes sociétés participant au programme «Partenariat en mentorat» du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Il s'agit d'une collaboration entre différents organismes communautaires et des entreprises de la ville de Toronto et des régions de Peel, York et Halton. Ce programme permet à des immigrants qualifiés de bénéficier du mentorat de professionnels reconnus. La Banque Scotia a déjà participé à plus de 196 mentorats enrichissants, ce qui la place parmi les cinq plus grandes sociétés participant au programme. En 2010, 78 mentors ont participé au programme, une augmentation par rapport aux 62 participants en 2009.
- **Nouveau en 2010** : La Banque Scotia est très heureuse d'être un partenaire clé du gouvernement fédéral dans le **Projet canadien d'intégration des immigrants (CIIP)**. Les partenaires CIIP aident les immigrants à se préparer réussir financièrement en leur fournissant de l'information, des outils de planification et de l'aide en ligne. Le CIIP possède des bureaux en Chine, en Inde, aux Philippines et au Royaume-Uni. Ses services sont également disponibles dans d'autres lieux de prestation de services. Les représentants de Banque Scotia se sont déplacés à l'étranger pour y rencontrer des immigrants potentiels et leur expliquer ce que la Banque Scotia peut leur offrir aussi bien

à titre d'institution financière que d'employeur.

- **Nouveau en 2010** : La Banque Scotia collabore avec **ALLIES** (Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies), organisme qui offre des ressources et du financement aux services de consultation en matière d'emploi auprès des immigrants. Ces services de consultation gérés par les employeurs englobent des organismes communautaires, des établissements postsecondaires, des fournisseurs de services d'évaluation, des syndicats, des associations professionnelles d'immigrants et les trois niveaux de gouvernement. Pour de plus amples renseignements, visitez alliescanada.ca.
- Nous participons activement à EmbauchImmigrants.ca à Ottawa en appuyant leur salon annuel de l'emploi.

Engagement de nos employés :

- **Nouveau en 2010** : La Banque Scotia était très heureuse d'appuyer la création de deux nouveaux groupes de ressources pour les employés en 2010 :
 - **Alliance interculturelle Scotia (AIS)** : L'AIS a pour mission de soutenir le développement d'une main-d'œuvre ayant des compétences culturelles leur permettant de comprendre, de communiquer et d'interagir efficacement avec des gens de différentes cultures.
 - Le **Réseau des professionnels antillais et de race noire Scotia** agit comme catalyseur pour faire valoir le potentiel, la créativité, la culture et la riche histoire de nos employés des Antilles, en plus d'être un réseau social. Les membres de ce réseau nous communiquent également leur point de vue sur notre culture interne et notre environnement de travail.

Dans l'ensemble, la Banque Scotia est très fière des mesures qu'elle a prises au cours de la dernière année pour contribuer à construire un programme d'assistance pour les nouveaux Canadiens, dont bon nombre font partie des minorités visibles. Les divers projets dans lesquels nous sommes engagés proposent de nombreux moyens d'aider les nouveaux arrivants à s'orienter sur le marché de l'emploi et à démarrer une carrière intéressante et stimulante au Canada – souvent au sein du Groupe Banque Scotia.

C. LES AUTOCHTONES DANS NOTRE EFFECTIF

Situation actuelle

En 1971, la Banque Scotia a été la première banque à charte canadienne à ouvrir une succursale sur le territoire d'une réserve autochtone. Nous exploitons maintenant quatre succursales dans

des réserves et 22 centres bancaires pour Autochtones au pays.

Malgré les efforts déployés jusqu'ici pour recruter des candidats des communautés autochtones, notre effectif provenant de ces communautés est demeuré le même depuis les dernières années, y compris l'année en cours. Nous savons que d'autres établissements financiers font face aux mêmes problèmes de recrutement.

Tableau 4 : Les Autochtones dans l'effectif du Groupe Banque Scotia

Représentation des Autochtones dans l'effectif	Groupe Banque Scotia 2010 (%)	Groupe Banque Scotia 2009 (%)	Groupe Banque Scotia 2008 (%)	Groupe Banque Scotia 2007 (%)	Groupe Banque Scotia 2006 (%)	Disponibilité de l'effectif dans la population active (2006)* (%)
Effectif total	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	2,0

*Source : Recensement 2006 du Canada et données internes recueillies selon la méthodologie suggérée par RHDC)

Ce que nous faisons

Les jeunes adultes des communautés autochtones sont davantage attirés par des études supérieures en santé et en sciences sociales qu'en finance. La constatation de cette tendance nous a amenés à concentrer nos efforts sur les adolescents. Nous voulons leur présenter les carrières intéressantes que nous avons à leur offrir et, à cet égard, nous avons déjà amorcé un solide travail de préparation. Nous nous associons notamment à quatre autres banques pour créer un partenariat appelé FIPAR (Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones) dans le but de bâtir un site Web, www.fipar.ca, spécialement destiné aux jeunes Autochtones. Le site Web renferme des informations sur les carrières dans les services bancaires et d'autres possibilités d'emploi.

Nous nous attendons à voir les résultats lorsque les jeunes de ces communautés entreront sur le marché du travail. Entre-temps, nous intensifions nos efforts de recrutement au sein des communautés autochtones à tous les niveaux.

- En 2009, nous avons formé un partenariat stratégique de trois ans avec le **Conseil des ressources humaines autochtones** (CRHA) afin de renforcer notre engagement envers les communautés autochtones et nos employés d'origine autochtone. Dans le cadre de ce partenariat, le Groupe Banque Scotia a commandité la foire de recrutement **L'intégration : ça travaille** et a offert à des employés de tous les échelons la possibilité

d'assister à des rencontres nationales du CRHA. Cette initiative a donné à nos employés non autochtones la possibilité de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les Autochtones dans le milieu de travail. Le CRHA appuie le Réseau Autochtones Scotia (l'un de nos groupes de ressources des employés) par l'entremise d'une formation personnalisée, de ressources et d'articles publiés sur le site Web interne Inclusion et Diversité – Notre fontaine. La direction joue un rôle crucial de par sa détermination à encourager les relations entre le CRHA, le Réseau Autochtones Scotia et les employés du Groupe Banque Scotia à tous les niveaux de l'organisation.

- **Nouveau en 2010** : À titre de membre fondateur du **Business Leadership Network**, le Groupe Banque Scotia a été pour la première fois l'hôte d'une rencontre en septembre 2010. Les entreprises au sein du réseau sont déterminées à créer un milieu de travail inclusif pour les Autochtones. À cette fin, elles s'échangent leurs pratiques exemplaires et parlent de leurs défis et leurs stratégies dans le but de réaliser des progrès tangibles. Bon nombre des entreprises qui font partie du réseau depuis le début commencent tout juste à se focaliser sur l'inclusion des Autochtones et la Banque Scotia est fière de leur fournir des conseils et de l'orientation dans le cadre de cette initiative.
- Nous avons établi un partenariat avec **Nation Talk**, un centre national de communications accessible en ligne et par télécopieur. Ce partenariat nous offre l'occasion de faire la promotion du Groupe Banque Scotia à titre d'employeur de choix :
 - Nous commanditons la section des offres d'emploi du service et nous annonçons les possibilités de carrière que nous offrons (plus de 50 à la fin de décembre)
 - Une page du site Web Nation Talk réservée aux partenaires présente des informations sur les projets touchant la diversité et l'inclusion du Groupe Banque Scotia, les carrières qu'il offre ainsi que sa gamme de produits et de services . Nous y publions également des communiqués de presse, particulièrement ceux portant sur notre présence au sein des communautés autochtones.
- En 2010, nous avons participé à divers salons de l'emploi pour mieux atteindre les communautés autochtones :
 - Conseil des ressources humaines autochtones «**L'intégration : ça travaille! 2010**» (300 diplômés d'études supérieures y ont participé)
 - Fondation nationale des réalisations autochtones «**Modèles pour l'avenir**» Salon canadien des carrières pour les jeunes Autochtones (800 étudiants y ont participé)
 - «**The Future Is Yours**», le plus important salon de l'emploi à Saskatoon à l'intention des jeunes Autochtones (nous étions le commanditaire Bronze de l'événement chapeauté par l'Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan et

coordonné par un comité de parties intéressées. Pour de plus amples renseignements, visitez thefutureisyours.ca/about-the-fairs.html)

- Avec l'aide du Réseau Autochtones Scotia, nous avons mis sur pied un **programme de stages** dont le but est de recruter activement des stagiaires autochtones et de les diriger vers des postes permanents au terme de leur stage.
- Le Réseau Autochtones Scotia a créé un partenariat avec l'Université de Waterloo afin d'appuyer des **séances d'information pour les étudiants du secondaire**. Les étudiants habitant les réserves éloignées de l'Ontario ont pu expérimenter la vie sur un campus pendant une semaine.
- Le Groupe Banque Scotia a été un fier commanditaire de l'édition 2010 de l'**Aboriginal Festival Education Day**, de l'organisme caritatif Seventh Generation et du Youth Entrepreneur Symposium.

Chi-miigwetch. La générosité rattachée à ce prix a eu un impact important dans ma vie et je suis profondément reconnaissante de faire partie des récipiendaires de cette année. Le fait de recevoir le prix d'excellence remis aux étudiants par la Banque Scotia a été pour moi des plus bénéfiques et m'a incitée à poursuivre mes efforts sur la voie de l'excellence.

- L'une des récipiendaires du prix Seventh Generation

D. PERSONNES HANDICAPEES DANS NOTRE EFFECTIF

Situation actuelle

Compte tenu de la passion que nous inspirent les valeurs d'accessibilité et d'inclusion en milieu de travail, les résultats peu concluants que nous avons obtenus au chapitre du recrutement des personnes handicapées nous ont déçus et préoccupés. Nous avons été (et nous sommes toujours) en-deçà des points de référence à l'égard de la disponibilité des personnes handicapées au sein de la population active, sauf pour le groupe des cadres intermédiaires. Dans cette catégorie, nous faisons des progrès constants et satisfaisants, bien supérieurs aux points de référence, ce qui signifie que nous avons réussi à nous constituer une solide banque de talents prêts à prendre la relève des cadres supérieurs dans les années à venir.

Tableau 5 : Les personnes handicapées dans l'effectif du Groupe Banque Scotia

Représentation des personnes handicapées dans l'effectif	Groupe Banque Scotia 2010 (%)	Groupe Banque Scotia 2009 (%)	Groupe Banque Scotia 2008 (%)	Groupe Banque Scotia 2007 (%)	Groupe Banque Scotia 2006 (%)	Disponibilité de l'effectif dans la population active (2006)* (%)
Effectif total	3,9	4,1	3,8	3,8	4,0	4,2
Cadres supérieurs	2,3	2,3	2,9	3,1	4,7	3,2
Cadres intermédiaires	5,1	5,1	5,0	4,9	4,5	3,2
Professionnels	2,8	3,0	2,8	2,8	2,7	4,5

*Source : Recensement 2006 du Canada et données internes recueillies selon la méthodologie suggérée par RHDC

Ce que nous faisons

Nous établissons des objectifs d'embauche de directeurs, dans chaque secteur d'activité. Pour aider les candidats dans leurs démarches, nous avons créé le poste de directeur, Diversité de l'effectif, dont le rôle principal est de recruter des personnes handicapées. L'une des principales tâches du titulaire de ce poste s'articule autour d'activités de sensibilisation destinées à éduquer les employés, les étudiants et le grand public sur l'emploi des personnes handicapées. Nos politiques reflètent l'engagement que nous avons pris de soutenir nos employés handicapés en leur fournissant de la technologie d'assistance et des ressources ainsi que des modalités de travail souples.

- Au mois d'avril, nos représentants ont participé au congrès du **Conseil canadien de la réadaptation et du travail** où ils se sont adressés aux congressistes. Le principal sujet de présentation était «Le vieillissement et l'invalidité en milieu de travail».
- À l'occasion du Business Leadership Network **JOIN (Job Opportunity Information Network)** qui s'est tenu en novembre, nos dirigeants ont animé un atelier dans le cadre duquel ils ont présenté des innovations destinées à faciliter la vie des personnes handicapées et discuté des méthodes de recrutement.
- Nous avons organisé des **rencontres de réseautage** environ quatre fois par année. Les responsables de l'embauche ont rencontré des candidats handicapés potentiels qui nous ont été recommandés par nos partenaires au sein des communautés. Ces candidats passent l'étape de la sélection préalable pour les postes à pourvoir. À l'issue de la rencontre, les responsables sélectionnent les candidats pour des entrevues ultérieures. Les candidats présentent ensuite une demande pour les postes à pourvoir ou ils sont embauchés pour effectuer des stages qui leur permettent d'acquérir de

l'expérience de travail et d'occuper éventuellement un poste permanent.

- Cette année, à l'occasion des **Journées de sensibilisation à la situation des personnes handicapées** décrétées par les Nations unies, les fournisseurs de technologie d'accessibilité ont présenté leurs produits. Le groupe de discussion se composait de conférenciers délégués par deux de nos partenaires, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) et notre fournisseur de services d'aide aux employés (shepell-fgi). Des conférenciers provenant de divers services de la Banque Scotia, y compris Solutions adaptées et Services partagés ont aussi pris la parole. Les représentants de plusieurs de nos secteurs d'activité ont rencontré environ 25 candidats à l'occasion de l'activité de réseautage et nous avons embauché des personnes provenant de la banque des candidats qui participent à ces événements annuels.
- **Accès universel Scotia** est l'un de nos groupes de ressources des employés. Parmi ses membres, certains ont déjà été confrontés à des problèmes d'accessibilité, d'autres sont tout simplement très intéressés par ces questions. Ils ont pour objectif de donner aux personnes handicapées une voix unique et influente à la Banque et ils sont déterminés à éliminer les obstacles à l'accès, à la circulation de l'information et à la mobilité dans l'emploi.
- **Bourse Scotia à un étudiant handicapé.** Nous avons attribué une bourse d'études de 1 000 \$ à un étudiant handicapé inscrit en commerce. Cet étudiant a été sélectionné par ses professeurs et instructeurs en raison de ses compétences en leadership, de sa propension à aider les autres et de son aptitude pour le travail en équipe.
- Nous sommes fiers du partenariat que nous avons formé avec **l'Université Capilano** dans le but d'offrir des bourses d'études personnalisées aux étudiants handicapés qui terminent des études commerciales; une aide financière essentielle.
- Pour ce qui est de nos employés, nous mettons à leur disposition des **Guides pour un milieu de travail inclusif** qui expliquent comment gérer leurs relations avec des collègues ou des clients handicapés, y compris la terminologie adéquate à utiliser, des conseils pour la tenue de réunions et de présentations accessibles et la création de documents accessibles.

Nous avons constaté avec le temps que bon nombre de nos employés ne comprennent peut-être pas très bien l'importance de s'identifier comme personne handicapée dans le cadre du Sondage sur l'effectif. Nous continuons à chercher à en clarifier la cause afin d'orienter nos efforts de sensibilisation.

IV. NOTRE CULTURE D'INCLUSION

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'équité en matière d'emploi n'est pas qu'une histoire de chiffres. Par équité, on entend un milieu de travail où chacun se sent valorisé, respecté et apprécié. Nous promovons et renforçons ces qualités dans notre milieu de travail de nombreuses façons :

- A. Communication et engagement
- B. À l'écoute des employés
- C. Cadre stratégique de l'équité en matière d'emploi
- D. Apprentissage et perfectionnement de l'équité en matière d'emploi
- E. Santé des employés

Nos initiatives dans ces secteurs s'adressent à tous nos employés et nous croyons qu'il est important de souligner que nous valorisons et respectons tous nos employés quelles que soient leurs capacités.

A. COMMUNICATION ET ENGAGEMENT

Dialogue. Participation. Voilà deux moyens clés qui, selon nous, favorisent l'engagement. Dialogue est synonyme de communication bilatérale – nous informons nos employés et nous les encourageons à nous transmettre leurs commentaires et leurs idées. La participation est le moyen par lequel nous offrons à nos employés la possibilité de se prononcer sur des questions qui les touchent et de jouer un rôle dans l'élaboration de nos programmes et dans l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi. Nous les encourageons également à être actifs dans leur communauté et nous comptons sur leur contribution dans le cadre de nos nombreux événements communautaires et caritatifs.

- Le public est invité à visiter notre site Web **Diversité et Inclusion**, banquescotia.com/diversiteetinclusion. Riche en contenu, il raconte notamment l'histoire de notre diversité depuis 1889; on y trouve des renseignements sur nos parrainages, nos dons, les prix qui nous ont été décernés, sur les possibilités de participation des employés et sur notre engagement envers la Diversité et l'Inclusion, y compris envers l'équité en matière d'emploi. Nous sommes particulièrement fiers de nos vidéoclips « Expérience des employés ». Ces derniers parlent de leurs expériences personnelles de travail au sein du Groupe Banque Scotia. Nous espérons qu'ils encourageront les gens de diverses provenances à faire carrière avec nous.
- **Diversité et Inclusion – Notre fontaine** est notre site Web interne. C'est une fontaine virtuelle autour de laquelle nos employés se réunissent pour décrire nos programmes de diversité et apprendre comment y participer. Le calendrier présente les événements

organisés par le Groupe Banque Scotia ayant trait à la diversité ainsi que les événements religieux et culturels d'importance célébrés dans le monde. Le site est également une source de connaissances, car il contient de nombreux outils et ressources permettant d'en apprendre davantage sur divers sujets portant sur la diversité.

- Nous publions le **Magazine Monde Scotia** quatre fois par année en trois langues (format papier et en ligne). On y trouve des nouvelles et des communications relatives à nos stratégies et nos activités, à la responsabilité sociale de la Banque et à son engagement communautaire, à ses dons et parrainages, ce qui permet aux employés de bénéficier d'une image globale de l'entreprise.
- Magazine d'information sur nos activités à l'interne, **Scotia Monde Express** est transmis par courriel une fois par mois. La version canadienne est disponible en anglais et en français, et la version internationale, en anglais et en espagnol.
- **Point de vue** est un sondage annuel effectué auprès des employés de la Banque Scotia (en ligne, bien sûr). Il est rédigé en trois langues et est accessible à la presque totalité de nos 70 000 employés. Comme il est entièrement confidentiel, il nous permet de connaître la véritable opinion des employés. Les questions portent sur leurs expériences au travail et sur leur milieu de travail. Par ailleurs, nous les encourageons à nous transmettre des commentaires personnels.
- **Scotia j'écoute** permet aux employés de nous donner de la rétroaction par téléphone ou par courriel pour tout ce qui a trait à leur capacité d'être des leaders en matière de service à la clientèle. Leurs commentaires sont acheminés vers les secteurs d'activité pertinents qui en tiennent compte dans leurs plans d'action. Cet outil est très populaire – Scotia j'écoute a enregistré 5 171 messages d'employés en 2010.
- **Programme Idéation** est notre programme de suggestions du personnel. Nous sommes toujours à l'écoute d'idées novatrices pour améliorer le service à la clientèle, réduire les coûts et hausser la productivité. Et nous sommes prêts à les rémunérer – de 300 \$ à 10 000 \$, selon les économies ou les profits générés par une bonne idée. À propos, notre programme de suggestions est l'un des plus anciens au Canada. Nous récompensons nos employés pour leurs initiatives et leur ingéniosité depuis 43 ans.
- Nos **Groupes de ressources des employés** sont un lieu de rencontre pour les personnes qui souhaitent travailler sur des sujets particuliers et en faire la promotion. Nous en avons déjà énuméré quelques-uns, mais en voici la liste complète :
 - **Réseau Autochtones Scotia** - Forum destiné aux employés qui ont un vif intérêt pour les questions relatives à l'emploi ayant une incidence sur les communautés autochtones au sein même du Groupe Banque Scotia et plus largement dans la

communauté.

- **Accès universel Scotia** - Lieu de rencontre des employés déterminés à éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail. Ces personnes se communiquent leurs expériences, échangent leurs pratiques exemplaires et formulent des recommandations pour l'amélioration de l'accessibilité.
 - **Fierté Scotia** – Groupe ayant pour mission de favoriser l'inclusion dans le milieu de travail où les employés et les clients de la communauté des GLBT et leurs sympathisants se sentent en sécurité, valorisés et respectés.
 - **Jeunes professionnels de la Banque Scotia** – Programme qui encourage les jeunes talents de la Banque à se perfectionner et à s'engager au sein de leur communauté. Ce programme propose également une nouvelle approche pour attirer, retenir et embaucher la prochaine génération d'employés de la Banque Scotia.
 - **Rencontres du Réseau Femmes Scotia** - Lieu de rassemblement des femmes ayant un avenir prometteur (échelon de directrice à première directrice) dans le cadre d'événements trimestriels. Le Réseau Femmes Scotia a également son propre site Web.
 - **Alliance interculturelle Scotia** – Groupe qui s'inspire de la Journée Mondiale de la diversité culturelle (21 mai). Les membres cherchent des façons d'aider les employés à s'établir dans un nouveau pays et à s'adapter à une nouvelle culture en milieu de travail.
 - Le **Réseau des professionnels antillais et de race noire Scotia** – Réseau qui s'inspire également de la Journée Mondiale de la diversité culturelle. Le réseau facilite les rapports et les communications entre nos professionnels antillais et les personnes qui les appuient.
- Le Scotia Employment Relationships Counsel (SERC) constitue une représentation à petite échelle de l'effectif du Groupe Banque Scotia. Ses membres comptent des représentants des régions canadiennes, de tous les échelons (à partir de l'employé de bureau jusqu'au cadre supérieur) et des différents secteurs d'activité. Le SERC a toujours recherché la diversité parmi ses membres, y compris parmi les représentants des Groupes de ressources des employés. Cette année, il a de nouveau élargi sa structure d'accueil en faisant place à des représentants du regroupement Avancement des femmes et du comité Équité et Diversité de notre division des Opérations internationales.

Le SERC évalue les résultats du programme de planification des ressources humaines qui mesure tous les trimestres les progrès accomplis dans l'atteinte de nos objectifs de

diversité. Les membres se rencontrent chaque trimestre pour examiner les résultats et établir de nouvelles stratégies pour attirer et retenir les talents.

Nos politiques et pratiques entendent refléter notre culture d'inclusion et accroître l'engagement des employés. Le SERC est un canal de diffusion de l'opinion et de l'expérience des employés à l'étape de l'élaboration, et il constitue un excellent groupe de rétroaction. Au cours de la dernière année seulement, le SERC nous a fourni de précieux renseignements sur notre politique en matière de mesures d'adaptation, sur notre programme de formation sur la diversité et l'inclusion et sur nos Journées de sensibilisation.

B. A L'ECOUTE DES EMPLOYES

Nous déployons beaucoup d'efforts pour traiter nos employés équitablement et maintenir un milieu de travail propice à la productivité personnelle, aux objectifs individuels, à la dignité et au respect de tous les employés. Mais il est inévitable, au sein d'une grande entreprise comme la nôtre, que des conflits se développent entre les personnes.

Nous encourageons les employés à parler de leurs préoccupations et de ne pas laisser les problèmes s'envenimer. Certaines personnes sont plus à l'aise dans le cadre d'un processus formel tandis que d'autres préfèrent une approche plus informelle. En offrant différentes options, nous croyons que les employés seront plus enclins à s'exprimer.

- La procédure interne concernant les questions et les plaintes du personnel encourage les employés à s'adresser d'abord à leur directeur. Souvent, cette rencontre individuelle suffit à résoudre le problème. Dans le cas contraire, l'employé peut s'adresser à un employé d'un échelon supérieur.
- Notre service des **Relations avec les employés** regroupe des spécialistes de questions comme les droits de la personne, la violence au travail et les conflits entre employés. Il offre aussi des conseils et de l'aide sur la gestion du rendement et le code de conduite, la résolution de conflits, les droits en matière d'emploi, les droits de la personne, les règlements et la cessation d'emploi. L'encadrement, la médiation, l'intervention et l'enquête sont d'autres moyens destinés à aider les employés. Et si les employés ne sont pas à l'aise de parler avec leur supérieur immédiat, ils peuvent s'adresser directement au service Relations avec les employés. Ce service effectue également les révisions relatives aux ressources humaines. Mais le principal rôle du service Relations avec les employés est la formation, parce que c'est en grande partie par la formation que les conflits sont évités.
- Le **Bureau de l'ombudsman des employés** est un service interne indépendant qui relève directement du président et qui offre ses services au Groupe Banque Scotia au Canada

et dans beaucoup d'autres emplacements. Il est tenu d'assumer ses responsabilités de façon équitable, impartiale et confidentielle. Les employés peuvent s'adresser à ce service en toute confiance en vue d'obtenir de l'aide pour résoudre et gérer des conflits. Le Bureau de l'ombudsman offre également des services d'assistance professionnelle dans un cadre d'activités de médiation et de règlement des différends. Comme c'est le cas pour le service Relations avec les employés, les employés peuvent communiquer directement avec l'ombudsman et demander que leur démarche demeure confidentielle.

C. CADRE STRATEGIQUE DE L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI DES RH

Certaines de nos politiques sont en place depuis longtemps, mais aucune d'elles n'est immuable. Toutes nos politiques font l'objet d'une révision périodique et complète. Les nouvelles politiques et les modifications aux politiques existantes sont soumises à un examen rigoureux par nos parties prenantes, et elles doivent recevoir l'approbation de nos services juridiques.

- Le **Code d'éthique** est un document de première importance. Il définit les normes auxquelles les employés doivent s'astreindre pour ce qui est du traitement équitable de tous les membres du personnel. Tous nos employés à quelque échelon que ce soit, doivent confirmer par écrit, chaque année, qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils acceptent de s'y conformer.
- La **Politique sur les droits de la personne** stipule qu'aucun comportement allant à l'encontre de l'esprit ou des objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou d'autres lois régissant les droits de la personne et lois anti-discrimination s'appliquant aux filiales ou aux activités du Groupe à l'étranger, ne sera toléré.
- Le **Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées** contribue à répondre aux besoins des employés handicapés actuels ou éventuels. Ce fonds centralisé finance l'achat d'accessoires, de services personnels comme des interprètes gestuels, ou de l'équipement technique comme des téléscribes, des logiciels d'agrandissement et des systèmes de reconnaissance vocale. Pour déterminer les outils qui répondent le mieux aux besoins de chaque personne, nous consultons des experts. Au cours des huit dernières années, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) a déterminé pour nous les mesures d'adaptation. (Le CCRT est un réseau pancanadien d'organisations et de particuliers qui encouragent le recrutement équitable de personnes handicapées.)
- Notre **Politique sur les options de travail flexibles** détermine notre façon de répondre aux besoins des personnes handicapées, à des exigences religieuses et à d'autres besoins personnels. Cette politique comprend les horaires variables, la semaine de travail comprimée, le partage de poste, la réaffectation temporaire du titulaire d'un

poste à temps plein à un poste à temps partiel, la mutation à un autre lieu de travail et la retraite graduelle.

- Notre **Politique sur les mesures d'adaptation du milieu de travail** porte sur l'adaptation du milieu de travail des personnes handicapées et répond à d'autres besoins fondés sur des motifs protégés.

D. APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT - EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI

La création et la consolidation de notre culture d'inclusion prend appui sur la formation. Nous veillons à ce que nos employés acquièrent les connaissances qui leur permettront de mieux comprendre les besoins des autres, leurs points de vue et leurs droits. La formation témoigne également de notre degré d'engagement envers l'équité en matière d'emploi et permet de communiquer les détails de nos politiques.

- Il incombe au service **Relations avec les employés** de communiquer les éléments de base de notre programme de formation sur l'équité en matière d'emploi :
 - La dignité au travail
 - Les droits de la personne
 - Les mesures d'adaptation

Pour compléter le volet plus général de leur programme de formation, les directeurs, Relations avec les employés offrent des présentations ciblées et adaptées à l'échelon d'emploi pertinent sur des sujets comme l'absentéisme, les droits de la personne, l'appréciation de la diversité et le respect en milieu de travail. À titre d'exemple, l'absentéisme démontre à nos directeurs qu'il est nécessaire de considérer des mesures d'adaptation lorsque l'absentéisme est lié à un handicap.

- **Mon centre de formation** est accessible à tous les employés à partir de notre portail interne. Nous offrons sept cours : conception d'un projet axé sur la diversité; diversité et perspectives d'avenir; par delà les affrontements; gestion d'une équipe en contexte de diversité; gérer une expérience de simulation de diversité; intérêts des partenaires; et diversité culturelle.
- **Formation en recrutement, entrevue et sélection** englobe les principes d'équité; l'objet des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne; les questions à poser lors d'une entrevue de sélection, en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les stratégies de recrutement visant à créer un effectif diversifié et l'importance de tirer parti de la diversité.

E. SANTE DES EMPLOYES

Les services que nous offrons par l'entremise de notre Programme d'aide aux employés (PAE) témoignent de l'importance que nous accordons à la santé mentale et émotionnelle de nos employés. Les grandes lignes de ces services figurent sur notre site Web interne, Mon centre du mieux-être. Voici quelques-uns des services offerts :

- **Réintégration** est un service de counseling destiné à aider les employés en congé d'invalidité de courte et de longue durée à reprendre une vie saine et productive. Le service Réintégration peut également aider les employés qui, tout en étant en mesure de continuer à travailler, éprouvent des problèmes de gestion du stress, d'anxiété ou de dépression.
- Notre PAE offre des **services de counseling professionnels** (en personne, par téléphone ou par voie électronique) et des services spécialisés conçus pour répondre aux besoins des employés en matière de santé et de bien-être (comme des conseils en nutrition, renonciation au tabac, conciliation travail-vie personnelle, counseling en résilience et gestion de la santé mentale). Ce programme permet à notre effectif diversifié d'avoir accès à un soutien confidentiel et pertinent adapté aux besoins de chacun.
- Le **Programme de gestion de la santé** (PGS) est un service téléphonique qui offre un soutien pratique et personnalisé pour des problèmes de santé non urgents et des choix de vie ayant une influence sur la santé. Il aide les employés et leur famille à repérer les risques pour leur santé et à faire des choix qui leur permettront de mieux se sentir maintenant et d'éviter plus tard des maladies graves ou l'invalidité. Le PGS évalue les risques pour la santé, élabore un plan d'action et encourage un changement de comportement. Le programme fonctionne en parallèle avec l'évaluation des risques pour la santé menée par la Banque.
- Le programme **Évaluation des risques pour la santé** est un questionnaire interactif en ligne sur la santé qui aide les employés à évaluer les risques pour leur santé. Le programme fonctionne en parallèle avec le Programme de gestion de la santé et il a pour but de fournir aux employés le soutien pour parvenir à modifier leur style de vie de façon durable.
- Par le programme **Best Doctors**, les employés gravement malades (ou les membres admissibles de leurs famille) et leur médecin traitant sont mis en rapport avec des spécialistes renommés en vue de la confirmation d'un diagnostic et d'un traitement.
- **Nouveau en 2010** : Nous avons créé l'atelier de travail **Premiers soins en santé mentale** dans la foulée de la Journée mondiale de la santé mentale. Les invalidités pour cause de maladie mentale augmentent plus rapidement que tout autre type d'invalidité, et cet atelier a pour but de doter les employés des outils nécessaires pour surmonter les problèmes de santé mentale dès leur apparition. Parallèlement, il sensibilise les personnes aux questions de santé mentale et propose des accommodements en cas

d'invalidité causée par la maladie mentale. Il s'agit d'un atelier mensuel qui se tient dans quatre villes canadiennes (Toronto, Montréal, Calgary et Halifax). Le programme d'une demi-journée est présenté par notre firme de gestion du PAE, shepell-fgi.

- **Nouveau en 2010** : Nous offrons à nos employés un séminaire iShare (en ligne) d'une heure sur la « **Compréhension de la dépression** ». Ce séminaire permet aux participants de mieux comprendre les causes, les déclencheurs et les symptômes de la dépression et on y explore des moyens de traiter la dépression avec succès.

V. ENGAGEMENT SOCIAL

Nous offrons notre soutien aux communautés au sein desquelles nous sommes établis en leur consacrant un capital financier et humain. En 2010, nous avons versé environ 50 millions de dollars à des organismes communautaires canadiens et étrangers. De cette somme, environ 40 millions de dollars ont été remis à des organismes de charité au Canada. Ces dons font de la Banque Scotia l'une des institutions les plus philanthropiques du pays. Notre soutien était principalement axé sur la santé, l'éducation, les services sociaux, les arts et la culture. Grâce à nos seuls programmes officiels, nos employés ont consacré cette année plus de 324 000 heures au bénévolat et à la collecte de fonds par l'intermédiaire de quelque 3 000 activités communautaires.

Nous établissons des objectifs d'engagement social et nous faisons rapport de nos progrès dans notre Déclaration annuelle sur la responsabilité sociale (voir notre site Web sur la responsabilité sociale à banquescotia.com/rse).

Nous allouons un budget pour les parrainages et les dons faits en appui aux organismes qui répondent aux besoins des membres de groupes désignés. Au sein de la collectivité, nos commandites axées sur la diversité sont concentrées dans les domaines de l'éducation et du perfectionnement professionnel. Nous cherchons particulièrement à collaborer avec des organismes caritatifs et sans but lucratif qui peuvent nous aider à développer nos relations avec les groupes désignés. Nous allouons les fonds uniquement si la proposition est rattachée à un ou plusieurs groupes désignés et s'il s'agit de soutenir le perfectionnement professionnel, l'éducation ou les deux.

Des précisions relatives aux dons effectués pour la première fois en 2010 sont disponibles à l'Annexe B. Pour une liste plus complète, consultez le site Web sur la diversité et l'inclusion à banquescotia.com/diversiteetinclusion ou notre Déclaration sur la responsabilité sociale à banquescotia.com/rse.

UN DERNIER MOT

Au fil des ans, nous avons établi une culture d'inclusion qui est au cœur de la communauté mondiale des professionnels de la Banque Scotia. C'est là l'une des principales raisons pour

lesquelles il fait si bon travailler au sein du Groupe Banque Scotia. Nous sommes fiers des récompenses que nous recevons à cet égard, mais une partie de notre démarche réside dans le fait de nous améliorer de façon constante. Nous sommes persuadés que notre stratégie mondiale sur la diversité et l'inclusion est le plan directeur approprié pour accomplir des progrès au chapitre de l'équité en matière d'emploi, et ainsi, améliorer encore davantage un milieu de travail extraordinaire.

ANNEXE A : PRIX ET REALISATIONS

Cette année encore, plusieurs institutions canadiennes et internationales nous ont rendu hommage et nous ont attribué des prix pour nos réalisations dans de multiples secteurs d'activité et dans des domaines liés à l'innovation, au service à la clientèle, à la satisfaction de la clientèle et aux services financiers. Voici une liste des récompenses liées à l'emploi les plus importantes que nous avons reçues en 2010 :

Best Places to Work® in Canada

Les meilleurs employeurs au Canada

Meilleur employeur pour la diversité au Canada

Visitez banquescotia.com pour plus de détails.

ANNEXE B : DONS ET PARRAINAGE

Pour avoir des renseignements complets sur nos dons et programmes de parrainage, consultez notre site sur la diversité et l'inclusion à l'adresse banquescotia.com/diversiteetinclusion.