



**RAPPORT 2020
SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Table des matières

2	Survol de l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2020	27	L'inclusion des personnes de couleur ou minorités visibles
4	L'inclusion nous rend plus forts	31	L'inclusion des Autochtones
6	Prix	36	L'inclusion des personnes handicapées
7	Leadership et consultation	41	L'inclusion des communautés LGBT+
12	Politiques et pratiques d'inclusion	44	L'inclusion des vétérans
19	Engagement, formation et développement	47	Un avenir où règne l'inclusion
22	L'inclusion des femmes		

Survol de l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2020

Afin d'exécuter pleinement notre mission première, qui est d'agir *pour l'avenir de tous*^{MD}, nous devons comprendre les écarts entre les différents groupes d'employés. Pour ce faire, il nous faut obtenir des données quantitatives.

L'ÉQUITÉ EN CHIFFRES

La Banque Scotia n'a mis à pied aucun de ses employés durant la pandémie; elle leur a plutôt offert plus de ressources d'aide médicale, de santé mentale et de bien-être. Elle a également accordé un plus grand soutien financier à ses employés de première ligne. Au 31 décembre 2020, le nombre d'employés permanents à temps plein et partiel de la Banque Scotia au Canada s'élevait à 36 611, ce qui représente une baisse de 2,4 % par rapport à 2019 due à des postes non pourvus. Nous continuons d'épauler nos employés et de veiller à ce que notre effectif soit composé de gens dévoués à donner un excellent service à la clientèle, à respecter nos exigences réglementaires et à produire des résultats pour nos actionnaires.



pour l'avenir de tous

Survol de l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2020

Femmes

Le pourcentage de représentation des femmes dans notre effectif était de 55,4 % en 2020, excédant ainsi de 7,7 % le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi. Si les femmes continuent d'être bien représentées à l'échelle de la Banque, nous avons toutefois remarqué une légère baisse (0,9 %) comparativement à 2019.

Personnes de couleur/minorités visibles

En 2020, nous avons connu une forte hausse de notre représentation des personnes de couleur ou minorités visibles, et avons par le fait même comblé l'écart dans presque toute la Banque.

Le pourcentage de représentation pour ce groupe d'employés était de 39,8 %, soit 12 % de plus que le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi.

Autochtones

Si notre représentation des Autochtones est passée de 0,9 % à 1,3 % en 2020, elle reste cependant à 1,1 % sous le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi.

Personnes handicapées

Nous avons observé une importante hausse de notre représentation des personnes handicapées en 2020 (de 3,7 % à 7,3 %). Nous avons comblé l'écart à l'échelle des cadres supérieurs. La représentation de ce groupe d'employés reste cependant à 2,2 % sous le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi.

POINTS SAILLANTS

Les chiffres sont utiles, mais ils ne brossent qu'une partie du portrait de l'équité en matière d'emploi à la Banque. Vous trouverez ci-dessous une liste de nos réalisations de 2020 qui montrent à quel point nous sommes déterminés à influencer positivement les employés et collectivités venant de groupes sous-représentés.

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

- Nous avons reconduit nos objectifs de diversité et d'inclusion visant à accroître la diversité de notre effectif au cours des cinq prochaines années en accueillant dans nos rangs plus de gens qui s'identifient comme personnes noires, de couleur, autochtones, membres d'une minorité visible, handicapées ou comme femmes.
- L'inclusion est demeurée le principal moteur d'engagement au sein de la Banque, 94 % des employés croyant que la Banque crée un milieu de travail inclusif.
- Nous avons mené un examen des systèmes d'emploi (ESE) et élaboré un plan complet sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des Autochtones pour cibler puis éliminer les obstacles au recrutement, à la fidélisation et à l'avancement de ce groupe d'employés. Nous en avons aussi augmenté la représentation à tous les échelons de la Banque au Canada.
- Nous avons entamé des ESE pour les femmes, les personnes handicapées, les personnes de couleur et les personnes ayant une orientation sexuelle, une identité de genre ou une expression de genre différente (LGBT+).
- Nous avons préparé des formations pour sensibiliser davantage les employés à la diversité, à l'inclusion et au sentiment d'appartenance. Ces formations sensibilisent également les employés à l'inclusion consciente et à la lutte contre le racisme et le racisme contre les Noirs.
- Nous avons conçu de nouveaux outils de communication, par exemple des séances d'écoute, pour mieux déceler et résoudre les problèmes d'équité et de justice sociale soulevés en 2020.
- Nous avons organisé une campagne de leadership pour souligner l'importance du sondage de diversité auprès des employés, ce qui a fait augmenter la participation à 91 %.
- Nous avons signé la déclaration des dirigeants de l'initiative BlackNorth, qui consiste à mettre un terme au racisme contre les Noirs.

L'inclusion nous rend plus forts

LA BANQUE SCOTIA COMPTE PARMİ LES CHEFS DE FILE DU SECTEUR BANCAIRE DANS LES AMÉRIQUES

Dans l'esprit de sa mission d'entreprise, « pour l'avenir de tous », la Banque Scotia contribue à la réussite de ses clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et 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. Au 31 janvier 2021, l'effectif de la Banque Scotia comptait environ 90 000 employés et les actifs s'élevaient à environ 1 200 milliards de dollars. Les actions de la Banque Scotia sont cotées en bourse à Toronto (TSX : BNS) et à New York (NYSE : BNS). Pour en savoir davantage, veuillez consulter le banquescotia.com.

Dans tous les cas, 2020 a été une année extraordinaire. Malgré les défis posés par la pandémie de COVID-19, nous avons poursuivi notre démarche d'inclusion, qui persiste depuis des années. Il n'y a qu'à voir notre engagement concernant les personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC) ainsi que les personnes handicapées, ou encore notre engagement vis-à-vis de l'initiative BlackNorth. En novembre, nos efforts ont culminé avec l'annonce du renouvellement de nos objectifs de diversité et d'inclusion au Canada. En 2025, nous espérons :

- doubler la représentation actuelle d'employés autochtones;
- accroître de 20 % la représentation des personnes handicapées;
- augmenter le ratio de membres des minorités visibles à la haute direction à 30 % ou plus;
- faire passer la représentation des employés noirs à 3,5 % au sein de la haute direction et à 5 % ou plus dans des postes étudiants, conformément au serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth.

Nous cherchons également à porter la représentation globale des femmes à 40 % dans les postes de haute direction (VP+).



Nous sommes déterminés à devenir la banque de prédilection des collectivités diversifiées que nous servons, et nous n'avons aucun doute que notre engagement contribuera à faire tomber des barrières et à bâtir une société plus solide et inclusive. Si la création d'un milieu de travail inclusif est une bataille de tous les instants, nous sommes satisfaits de nos progrès jusqu'à maintenant.

- Brian Porter, président et chef de la direction, Banque Scotia

L'inclusion nous rend plus forts

LES BASES DE L'INCLUSION

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

FAVORISER UN MILIEU ÉPANOUISSANT	Nous nous efforçons de créer une culture inclusive où chaque employé peut réaliser son plein potentiel et est respecté pour qui il est, et où les différences comme les ressemblances sont vues d'un bon œil. Pour libérer le potentiel de chacun, nous misons sur des pratiques impartiales et sur un même ensemble de valeurs inclusives pour toute la Banque Scotia.	ATTIRER LA CRÈME DE LA CRÈME	Il nous importe de traiter nos employés et nos recrues potentielles de manière juste et équitable. En composant nos équipes de direction et en alimentant un bassin de talents diversifiés, nous favorisons la croissance individuelle et augmentons notre potentiel de rendement collectif.
PRÊTER ATTENTION AUX PRÉJUGÉS	Nous avons, tous autant que nous sommes, des préjugés inconscients bien ancrés qui nous influencent au jour le jour. Mais en tant que BanquiersScotia, nous nous efforçons de les reconnaître et de les désamorcer pour prendre de meilleures décisions et créer un milieu de travail plus sain.	ADOPTER DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT INCLUSIVES	Les pratiques de recrutement inclusives nous permettent de former des équipes hautement efficaces et de puiser les meilleurs candidats dans un bassin des plus diversifiés comprenant notamment des femmes, des personnes noires ou de couleur, des Autochtones, des personnes handicapées, des vétérans et des membres des communautés LGBT+.
PROMOUVOIR L'INCLUSION TOUS LES JOURS DE L'ANNÉE	La Banque Scotia soutient activement les groupes de ressources pour les employés (GRE), des initiatives de terrain qui favorisent la diversité et l'inclusion. Diverses identités de genre, tranches d'âge, capacités, orientations sexuelles et origines ethniques y sont représentées, au même titre que les vétérans et les alliés. En participant à ces initiatives locales, nous pouvons tous contribuer à bâtir un milieu plus inclusif.	FORMER LES LEADERS DE DEMAIN	Nos programmes de motivation, de formation et de perfectionnement incitent à l'apprentissage et à l'enrichissement, et aident la Banque à se constituer un bassin de leaders diversifié. En mentorant des BanquiersScotia de tous les horizons, nous contribuons à la formation des leaders de demain.

Notre démarche visant une culture inclusive repose sur quatre piliers, soit **l'écoute, la sensibilisation, l'action et la pérennité** :

- **Écouter** les employés aux identités diverses raconter leurs expériences.
- **Sensibiliser** les employés pour asseoir davantage la culture inclusive de la Banque par l'entraide, l'élimination des préjugés, la lutte contre le racisme et la promotion de l'inclusion consciente.

- **Agir** pour créer un environnement propice à l'épanouissement, au perfectionnement et au recrutement de talents diversifiés, afin de soutenir l'avenir de tous et de bâtir un lieu de travail où chacun sent qu'il peut réaliser son plein potentiel.
- **Maintenir** une culture d'inclusion et renforcer notre capacité à appliquer des pratiques exemplaires.

Prix

**Meilleurs lieux de travail
pour le bien-être mental au
Canada 2020 –**
Institut Great Place to Work^{MD}



**Meilleurs lieux de travail
en Ontario 2020 –**
Institut Great Place to Work^{MD}



**Prix pour un leadership
exceptionnel en situation de
crise 2020 – Global Finance
Magazine** (nous sommes la seule
institution financière canadienne
à avoir reçu cette distinction)



**Meilleurs lieux de travail dans
les services financiers et
l'assurance au Canada 2020 –**
Institut Great Place to Work^{MD}



**Meilleurs lieux de travail au
Canada 2020 –**
Institut Great Place to Work^{MD}



**Prix de la meilleure entreprise
au pays 2020 de la Chambre
de commerce gaie et lesbienne
du Canada**



**Meilleurs lieux de travail
au monde 2020 –**
Institut Great Place to Work^{MD}



**Meilleurs employeurs du
Grand Toronto 2020 –**
Mediacorp Canada Inc.



**Prix Workplace Benefits
Awards 2020 de Benefits
Canada – pour les prestations
versées durant la pandémie de
COVID-19**



**Classement 2020 des
25 entreprises les
plus diversifiées et inclusives –**
Refinitiv



**Indice Bloomberg d'égalité
des sexes (GEI) 2020 – Indice
qui reconnaît les entreprises
déterminées à assurer l'égalité
des sexes dans leur effectif
et faisant preuve de
transparence dans la divulgation
de l'information à ce sujet**



**Prix Workplace Benefits
Awards 2020 de Benefits
Canada – pour notre souci
de la santé mentale des
employés pendant la COVID-19**



Leadership et consultation

Pour nous, la diversité est un avantage concurrentiel. Notre équipe de direction a donc jeté les bases d'une culture inclusive à l'échelle de la Banque en favorisant une culture où nos différences et nos ressemblances sont valorisées. Nous croyons que lorsque les employés ont de l'attachement envers la Banque et sont libres d'être qui ils sont, ils peuvent atteindre leur plein potentiel et nous positionner par le fait même sur le chemin de la réussite et de la résilience.

CONSEIL MONDIAL SUR L'INCLUSION

Le Conseil mondial sur l'inclusion est chargé de notre stratégie sur la diversité et l'inclusion aux plus hauts échelons de la Banque. La composition du Conseil a été revue en février 2020, plaçant ainsi le chef de la direction de la Banque comme parrain exécutif ainsi que le chef, Ressources humaines et le premier vice-président, Rémunération globale comme co-présidents. Tous y sont représentés : unités fonctionnelles, Ressources humaines mondiales, Communications mondiales, Développement durable et initiatives sociales et Marketing. Les membres se rencontrent six fois par année.

En plus du Conseil sur l'inclusion, nous avons mobilisé divers groupes dans les fonctions d'entreprise et les unités fonctionnelles :

- Conseil sur l'inclusion des fonctions d'entreprise
- Conseil sur l'inclusion du Réseau canadien
- Conseil sur l'inclusion de la Gestion de patrimoine mondiale
- Conseil sur l'inclusion des Opérations internationales
- Conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM)

Ces conseils ont été formés pour exécuter la stratégie de diversité et d'inclusion de la Banque Scotia au sein de ses unités fonctionnelles et fonctions d'entreprise. C'est par leur intermédiaire que l'on consulte les employés. Ils relèvent directement du Conseil mondial sur l'inclusion.



Leadership et consultation

AUTRES COMITÉS

La Banque Scotia a remis sur pied le Comité sur l'équité en matière d'emploi (CEE) en 2020. Le CEE fournit conseils et directives sur l'application, le suivi et l'évaluation efficaces le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les groupes sous-représentés.

Nous avons sciemment demandé aux employés de nommer eux-mêmes des candidats pour le CEE. Ces mises en candidature visent :

- à développer un intérêt accru pour l'équité en matière d'emploi chez les employés;
- à faire taire les préjugés dans la sélection des membres;
- à inclure des personnes de tous les échelons et de toutes les régions de la Banque;
- à améliorer la transparence en remettant sur pied le Comité.

Parmi les plus de 8 500 employés invités à participer au CEE, près de 400 d'entre eux ont répondu à l'appel. Nous avons sélectionné 14 employés en nous assurant de choisir des personnes de groupes, d'unités fonctionnelles, de régions et d'années de service sous-représentés.

AUTO-IDENTIFICATION VOLONTAIRE

L'auto-identification permet à la Banque Scotia de recueillir de précieuses données sur les principaux problèmes de ressources humaines en fonction des groupes démographiques. Elle permet aussi d'obtenir de la rétroaction auprès des employés pour trouver des solutions qui élimineront les obstacles à la représentation et à l'inclusion.

Au milieu de 2020, nous avons revu et bonifié le sondage sur la diversité des employés au Canada. Le sondage comprend de nouvelles questions dans l'esprit de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dont une où l'employé peut donner son consentement à être contacté au sujet de l'équité en matière d'emploi. Le sondage a été accompagné d'une campagne de communication de deux semaines durant laquelle les employés au Canada étaient invités à s'auto-identifier. Plusieurs cadres supérieurs et groupes de ressources pour les employés (GRE) ont encouragé le personnel à répondre au sondage de diversité par courriel, sur les réseaux sociaux ou au moyen de l'un des portails pour employés.



Le sondage, dont le taux de participation a atteint 91 %, a révélé les domaines où la Banque était en avance sur le marché du travail et les points à améliorer. Ce sont 5 000 employés (environ 13 %) qui ont laissé des commentaires ou des suggestions, signe de l'intérêt accru du personnel. Cette recrudescence du taux de participation a ultimement amélioré la représentation globale de tous les groupes d'employés et confirmé que l'équité et l'inclusion étaient plus qu'importantes aux yeux des employés. Afin de mieux comprendre l'ampleur de la diversité de notre effectif à l'échelle mondiale, nous prévoyons tenir des sondages en 2021 et 2022 dans d'autres pays où nous sommes présents.

OBJECTIFS DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE LA BANQUE SCOTIA

En nous basant sur les résultats du sondage de diversité, des tendances axées sur les données, du taux de disponibilité sur le marché de l'emploi et d'autres facteurs circonstanciels internes et externes, nous avons créé un ensemble de [cibles ambitieuses](#) en novembre 2020 pour augmenter la diversité de nos employés dans les cinq prochaines années.

Leadership et consultation

EXAMEN DES SYSTÈMES D'EMPLOI

La Banque Scotia a mené quatre examens des systèmes d'emploi (ESE) en 2020. Ces examens concernaient les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles (à la Banque, nous utilisons le terme « personnes de couleur ») et les membres de la communauté LGBT+ (nous avons déjà fait un examen pour les Autochtones en 2019).

Dans le cadre du processus de consultation, la Banque Scotia a invité environ 4 760 employés à participer à un sondage en ligne. L'échantillon était composé d'employés s'étant auto-identifiés en tant que membre d'un ou de plusieurs groupes sous-représentés et ayant au moins un facteur d'identité intersectionnelle. Ces employés devaient aussi avoir consenti dans le sondage à être contactés aux fins d'équité en matière d'emploi. Ce sont 26 % des employés invités qui ont répondu au sondage. Une firme externe de consultation a colligé les réponses et communiqué par Internet ou par téléphone avec 57 employés. À la suite de ces sondages et conversations, nous préparerons un plan sur l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les personnes handicapées, les personnes de couleur et les membres de la communauté LGBT+ en 2021.

GROUPE DE TRAVAIL STRATÉGIQUE POUR LES PANDC

L'été dernier, des actes de violence racistes contre la communauté noire ont provoqué un tollé dans le monde entier pour exiger des personnes, des organisations et des gouvernements de redoubler d'efforts pour assurer l'égalité de tous dans la société. La Banque Scotia a conçu et mis en œuvre un plan intégré qui sous-tend ses efforts d'inclusion envers les PANDC victimes du racisme systémique.

Plusieurs initiatives sont déjà en cours dans les différentes unités fonctionnelles et fonctions d'entreprise, notamment le serment public de la Banque à l'égard de BlackNorth. Nous avons formé le groupe de travail pour les PANDC

en 2020 pour contribuer à la lutte contre le racisme systémique, le racisme contre les Noirs et la discrimination raciale par le truchement d'une stratégie déployée dans toute la Banque. Fort de l'appui du chef de groupe, du chef, Ressources humaines et du Comité d'exploitation (qui inclut le chef de la direction et ses subordonnés immédiats), le groupe de travail a pu définir ce qu'est la réussite à ses yeux et créer des indicateurs à cette image.

La stratégie pour les PANDC repose sur trois piliers stratégiques : les partenariats communautaires, l'effectif (employés) et les activités commerciales (clients et opérations). Le groupe a ensuite élaboré un ensemble d'engagements sur l'inclusion des PANDC concernant les collectivités, l'environnement de travail et les clients ainsi que des IRC ou indicateurs de réussite.

Voici quelques recommandations du groupe de travail présentées au Conseil sur l'inclusion en octobre 2020 :

- Appliquer les engagements sur l'inclusion des PANDC et des indicateurs clés auprès des employés.
- Utiliser la communication comme moyen de mobilisation et d'uniformisation du message sur la diversité et l'inclusion.
- Établir un modèle de gouvernance, y compris un sous-comité au sein du Conseil sur l'inclusion, pour favoriser les progrès en continu et s'aligner avec les engagements pris.
- Suivre la mise en application des initiatives relatives aux PANDC dans les marchés étrangers, particulièrement en Amérique latine.
- Instaurer un cadre de suivi et de surveillance concernant les initiatives d'inclusion des PANDC.

RÉTROACTION DES EMPLOYÉS ET CANAUX DE COMMUNICATION

C'est grâce à la rétroaction des employés et à nos canaux de communication que nous avons pu informer, mobiliser et rassembler nos employés en cette période exceptionnelle qu'a été 2020.

Leadership et consultation

93 %

des répondants estiment que les communications sur la COVID-19 étaient pertinentes et efficaces.

86 %

des répondants ont les outils et les ressources nécessaires pour exécuter leurs fonctions.

82 %

des répondants se sentent physiquement et mentalement soutenus par la Banque Scotia.

PROGRAMME D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉ

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

Notre note d'engagement des employés a atteint 84 %, contre 81 % en 2019, avec des chiffres équilibrés entre les hommes et les femmes. Cette augmentation, peut-être influencée partiellement par notre réponse à la pandémie de COVID-19, témoigne de la plus grande confiance des employés en nos dirigeants, de notre fort accent sur le rendement et de notre culture inclusive. Ce sont 94 % des employés qui croient que la Banque Scotia cherche à bâtir un milieu de travail inclusif, ce qui est l'un des principaux moteurs d'engagement à l'échelle de l'organisation.

SONDAGES SUR LA COVID-19

Tout au long de 2020, nous avons mené plusieurs sondages *Pouls Scotia* sur la COVID-19 pour mieux comprendre ce que nous faisons bien et moins bien. Les résultats ont été présentés à la haute direction de la Banque et à ses équipes d'intervention face à la COVID-19 du monde entier, afin d'étayer le plan d'action suivant l'évolution de la pandémie. Le premier sondage a eu lieu au début de la pandémie (avril 2020); 49 % des

employés de la Banque y ont répondu. Selon les résultats, 93 % des répondants estiment que les communications sur la COVID-19 étaient pertinentes et efficaces, 86 % ont déclaré avoir les outils et ressources nécessaires pour exécuter leurs fonctions, et 82 % se sont sentis physiquement et mentalement soutenus par la Banque Scotia. Nous nous sommes appuyés sur la rétroaction des employés pour élaborer et concrétiser plusieurs initiatives des employés mentionnées dans le présent rapport.

La Banque a ensuite mené un autre sondage sur la COVID-19 en novembre 2020, auquel ont répondu 48 % des employés. Comme dans les précédents sondages, les employés se sont dit satisfaits des efforts de la Banque concernant la sécurité et la stabilité de leur emploi. Ce sont 91 % des répondants qui ont jugé utiles les communications sur la COVID-19, et 82 % ont senti que leur santé physique et mentale comptait pour la Banque. Il a toutefois été souligné que la santé mentale et le stress pourraient être mieux pris en compte, étant donné les conséquences de la pandémie sur les gens et l'absence de ligne claire entre la vie professionnelle et personnelle. Pour régler le problème, la Banque a mis en place des prestations et des ressources qui appuient la santé mentale des employés et de leur famille.

En plus des sondages à l'échelle mondiale, nous avons aussi effectué quelques sondages à portée locale pour comprendre les défis et les circonstances propres à chaque région. Comme la santé et la sécurité de nos employés et de nos clients sont au centre de nos priorités, nous cherchons à adapter nos façons de faire et à atteindre un meilleur équilibre entre travail et bien-être.

Leadership and Consultation



LE POULS POUR LES EMPLOYÉS

En collaboration avec les équipes de première ligne des succursales et centres de contact, nous avons continué de mettre à profit le programme *Le pouls pour les employés*. Ce programme fait comprendre aux cadres supérieurs, du point de vue des employés de première ligne, les bons et les mauvais points de l'expérience client. En 2020, nous avons revu le programme pour tenir compte de la COVID-19, de l'engagement des employés, de la confiance du personnel en l'expérience client et de l'amélioration de celle-ci. Les réponses recueillies nous ont permis d'apporter de nombreuses améliorations suggérées par

les employés à nos processus internes, programmes de formation, systèmes et outils pour que nos employés puissent offrir une meilleure expérience client.



PLATEFORMES D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous disposons de deux plateformes internes de collaboration et de participation en ligne (Scotiabank Live et Workplace). Les employés peuvent y trouver et y faire circuler de l'information, des idées et du soutien. Du contenu axé sur l'inclusion est publié aux deux endroits,

et les membres de nos groupes de ressources pour les employés (GRE) peuvent s'en servir pour communiquer entre eux. En 2020, nous avons utilisé ces canaux pour communiquer les mises au point hebdomadaires importantes du chef de la direction, sensibiliser et mobiliser les gens sur les initiatives sociales et diffuser régulièrement les messages des conseillers médicaux de la Banque.

ÉVÉNEMENTS VIRTUELS

En 2020, nous avons profité des événements virtuels et des séances organisées par les GRE pour célébrer et faire évoluer la culture inclusive de la Banque tout en préservant la santé et le bien-être de nos employés. Pour ne citer que quelques exemples, nous avons organisé notre tout premier webinaire sur la fierté – diffusé mondialement et ayant enregistré un taux record de participation –, notre premier webinaire à l'échelle du pays concernant la Journée du chandail orange, une discussion sur la santé mentale dans la communauté noire, divers webinaires pour épauler les parents dans leurs différents rôles à la maison et au travail, et des webinaires pour que les gestionnaires de personnes puissent aider au maximum leurs subordonnés immédiats. En utilisant régulièrement nos canaux coordonnés pour prioriser les journées de sensibilisation, nos hauts dirigeants ont pu donner encore davantage la parole aux employés, qui ont parlé de leurs expériences pour encourager les autres à faire mieux, à mieux comprendre.

SÉANCES D'ÉCOUTE

Nous avons organisé cinq séances d'écoute des employés en 2020 pour stimuler la culture inclusive et l'engagement des employés de la Banque. Ces séances riches en observations ont permis de cibler les possibles volets qui pourraient être transformés en stratégies d'inclusion concrètes. Pour en savoir plus sur les séances d'écoute et les constats qui en ont été tirés, voir les sections [Femmes](#) et [Personnes de couleur](#) du présent rapport.

Politiques et pratiques d'inclusion

Nous sommes déterminés à traiter les employés et les candidats de façon juste et équitable, à développer nos équipes pour qu'elles reflètent la diversité de nos collectivités, et à créer un milieu de travail inclusif et sécuritaire qui préconise le rendement individuel, les objectifs personnels, la dignité et le respect de soi. Notre détermination à ces égards est représentée dans plusieurs des politiques et pratiques de notre organisation.

DÉCLARATION DES DROITS DE LA PERSONNE

Notre [déclaration des droits de la personne](#) est en phase avec notre engagement à respecter les droits de la personne à titre d'employeur, de fournisseur de services financiers et de partenaire commercial. Nous la révisons et la mettons à jour sur une base régulière.

CODE D'ÉTHIQUE

Le Code d'éthique de la Banque Scotia (le « Code ») décrit les normes de conduite que doivent respecter tous les employés, employés temporaires, administrateurs et dirigeants de la Banque Scotia et de ses filiales directes et indirectes autour du monde. Il s'agit de l'un de nos plus importants outils pour renforcer et maintenir la confiance à notre égard. La Banque exige de tous les employés qu'ils s'engagent chaque année à respecter le Code, qui est révisé au minimum tous les deux ans. En 2020, nous l'avons actualisé pour qu'il soit plus clair et mieux aligné sur les autres politiques de la Banque Scotia, et pour tenir compte du télétravail. Nous exigeons maintenant une attestation de télétravail et donnons une formation améliorée qui porte sur les différents scénarios de travail à distance.

POLITIQUE SUR LE SIGNALEMENT

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

POLITIQUE MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL – HANDICAP

La politique Mesures d'adaptation en milieu de travail – Handicap permet aux employés existants ou futurs de réaliser leur plein potentiel au travail, en exécutant toutes leurs fonctions et activités dans le respect de leurs limitations.

Politiques et pratiques d'inclusion

POLITIQUE SUR LES OPTIONS DE TRAVAIL FLEXIBLES

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

POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

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



SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME

Le signalement des problèmes est un processus global qui contribue à un climat de travail positif en indiquant aux employés les options dont ils disposent pour signaler un problème au travail, ce qui permet de le régler efficacement. Afin de fournir un environnement sain à nos employés, nous les encourageons à signaler tout problème à cet égard, sans crainte de représailles et par l'un des moyens suivants :

- En faire part directement à un gestionnaire ou à un supérieur (avec la possibilité d'un recours hiérarchique).
- Communiquer avec un représentant des Ressources humaines en ligne ou par téléphone.
- Communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des employés.
- Envoyer un rapport de signalement anonyme.

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

BUREAU DE L'OMBUDSMAN DES EMPLOYÉS

Le Bureau de l'ombudsman des employés a le mandat de traiter tous les Banquiers Scotia avec équité et de maintenir un environnement de travail inclusif qui favorise la productivité, les objectifs individuels, la dignité et le respect de tous. Ses services sont offerts en français, en anglais et en espagnol. Le Bureau aide les employés à résoudre leurs problèmes au travail en toute confidentialité, sans rien consigner. Comme il s'agit d'un canal officiel, le Bureau de l'ombudsman des employés n'a pas le dernier mot. Il ne plaide pas la cause d'employés ou de cadres spécifiques, ne fait pas d'enquête, ne se prononce sur aucune question de droit et n'intervient pas si un employé fait appel à un avocat.

TROUSSE « CRÉER DES MILIEUX AUTHENTIQUES »

La trousse « Créer des milieux authentiques » indique des étapes constructives et concrètes pour la mise en œuvre de politiques anti-discrimination concernant l'identité et l'expression de genre ainsi que de stratégies et de suggestions sur la création d'espaces où les gens qui s'identifient comme transgenre ou de genre non conforme peuvent s'exprimer. Cette trousse explique également les différentes formes de harcèlement et de discrimination et présente les mesures qu'une organisation peut prendre pour respecter les lois sur les droits de la personne et les

Politiques et pratiques d'inclusion

politiques organisationnelles (installer des toilettes et des vestiaires pour les personnes trans, résoudre les problèmes entourant les changements de noms ou de pronoms, épauler tout employé en transition, appliquer des pratiques d'embauche justes et équitables, etc.).

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

En 2020, la Banque a mis en place un processus officiel concernant les mesures d'adaptation non liées à une maladie ou un handicap qui décrit la manière de demander de telles mesures pour éliminer les possibles obstacles à l'emploi pouvant être motif à discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (religion, genre, statut familial, etc.). Nous avons observé une augmentation du nombre de demandes en 2020 en raison des diverses demandes de mesures d'adaptation lors de la pandémie.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE

Les employés peuvent obtenir des conseils personnalisés et accéder à des ressources pour gérer leur carrière, améliorer leurs relations au travail et trouver le juste équilibre entre travail et famille grâce au Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Les gestionnaires de personnes ont aussi droit à des séances de consultation dans le cadre du PAEF, qui fournissent de façon anonyme des conseils sur des problèmes délicats liés aux employés. Le PAEF a permis la mise en place d'un cadre dans lequel les fournisseurs indiquent d'eux-mêmes leur religion, leur ethnicité et leur orientation sexuelle, entre autres, pour montrer leur « expertise clinique ». Les clients peuvent ainsi être jumelés à des conseillers qui ont vécu les mêmes expériences.

POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES, DE BIEN-ÊTRE, D'ABSENCE OU DE CONGÉ AUTORISÉ

La Banque Scotia réévalue régulièrement ses politiques et pratiques de RH afin de repérer et d'éliminer tout obstacle involontaire au bien-être des membres des groupes sous-représentés. Elle établit des politiques et des pratiques positives auxquelles sont intégrées, au besoin, des mesures

d'adaptation raisonnables. Ces réévaluations sont en phase avec l'objectif de la Banque voulant qu'au Canada, les membres de ces groupes soient représentés à tous les échelons de l'organisation dans les mêmes proportions que dans l'ensemble du marché du travail.

En 2020, la Banque Scotia a mis à jour sa politique Invalidité de courte durée au Canada pour offrir une compensation maximale de 100 % du salaire de la personne invalide pendant huit semaines, puis de 75 % ou de 100 % pour les 18 semaines qui suivent, selon le nombre d'années de service. Nous avons aussi commencé à offrir gratuitement des services de santé en ligne à tous les employés admissibles au pays et avons étendu la protection pour des soins en santé mentale aux membres de la famille élargie.

Les données des années précédentes ont révélé que les employés de première ligne peuvent difficilement modifier leur horaire de travail pour s'occuper de leur bien-être ou de leurs obligations personnelles. En janvier 2020, la Banque a révisé ses politiques de vacances, de congés personnels et de congés de maladie. Tous les employés disposent désormais de deux congés personnels rémunérés supplémentaires (pour un maximum de cinq jours). Nous avons revu la politique concernant l'utilisation des jours de vacances après une invalidité de courte ou de longue durée, dans le cadre d'un programme de réadaptation.

Depuis le 1^{er} avril 2020, la politique Congé de maternité et congé parental permet à tous les parents au Canada de s'absenter du travail pour passer du temps avec le nouveau membre de leur famille, mais aussi de trouver un équilibre entre leur vie familiale et professionnelle. Ce régime complémentaire vient bonifier les prestations parentales ou de maternité de l'assurance-emploi (AE) tout en contribuant au bien-être financier et général de l'employé.

Grâce au partenariat de la Banque Scotia avec Kids & Company, les employés peuvent profiter de services de garde flexibles qui répondent à leurs besoins. En 2020, nous avons renforcé notre partenariat avec l'organisme pour offrir aux employés cinq visites rémunérées pour chaque enfant, par année, ainsi que des services de garde à rabais, à temps plein ou partiel.

Politiques et pratiques d'inclusion

La Banque a également bonifié ses prestations pour la santé mentale en avril 2020, qui couvrent maintenant à 100 % les séjours dans un hôpital privé pour des raisons de santé mentale, de consommation de substances ou de dépendance. Les membres de la famille élargie peuvent aussi dorénavant profiter de soins en santé mentale. En plus de la bonification des prestations pour la santé mentale, nous avons créé différentes ressources et politiques pour que les employés puissent prendre soin de leur santé mentale et de leur bien-être général.

COVID-19

L'année 2020 a été synonyme de changements majeurs pour les employés de la Banque Scotia, dont plusieurs ont pu travailler continuellement depuis la maison en raison de la COVID-19. Les Ressources humaines mondiales se sont occupées de toutes les questions liées à la pandémie et ont apporté conseils et soutien aux employés du Canada au moyen de l'outil interne de soutien des employés, RH en ligne. Les employés ont posé d'innombrables questions sur la COVID-19, et les équipes des services aux employés et de la santé et sécurité au travail se sont rapidement vu attribuer de nouvelles ressources et de nouveaux effectifs.

Afin de soutenir les employés et de les tenir informés au sujet de la COVID-19, nous avons préparé un document de questions-réponses. Ce document porte sur la réduction des risques au travail, des mesures à prendre si un employé a des symptômes ou a été en contact avec une personne déclarée positive, et la marche à suivre lorsque l'on habite avec une personne ayant des problèmes de santé.

Au début de la COVID-19, la Banque a offert son soutien sous diverses formes, notamment par des congés et l'accès à des webinaires sur les soins de santé, le rôle de parent et la santé mentale ainsi qu'à des séances sur la pleine conscience. Nous avons également lancé une série de balados qui traite des différentes facettes du bien-être et des façons de relever les défis posés par la COVID-19. Les employés ont aussi maintenant cinq congés rémunérés supplémentaires pour mieux prendre soin d'eux-mêmes et de leur famille. Nous avons créé un programme de



congé autorisé d'urgence lié à la COVID-19 selon lequel les employés peuvent prendre jusqu'à cinq congés payés s'ils n'en ont plus en banque. Pour les employés qui ont dû se mettre en isolement sans pouvoir travailler à distance, nous avons offert un congé autorisé rémunéré de 14 jours.

La Banque Scotia a aussi donné une trousse de télétravail qui comprenait une souris, un casque d'écoute, un clavier, un écran et un ordinateur portable pour s'assurer que les employés au Canada disposent d'outils ergonomiques pour travailler à la maison. Nous avons aussi inclus deux nouvelles catégories pour les dépenses du compte mieux-être durant la COVID-19 : le matériel de bureau, l'épicerie et les services de livraison de nourriture. En mars 2020, nous avons aussi versé un montant unique de 500 \$ dans le compte mieux-être des employés admissibles.

Une grande partie de nos employés n'a pas fait de télétravail, principalement ceux dans les succursales et les centres de contact. Afin de reconnaître la nature essentielle de leur travail, nous avons versé à ces employés un montant supplémentaire de 50 \$ par jour entre le 16 mars et le 7 juin. Nous avons aussi retenu les services de 24 infirmières dans les établissements les plus fréquentés du pays entre le 24 mars et le 30 avril. Ces professionnels de la santé ont pu donner des conseils en la matière aux employés, en personne et à distance. Plus de 70 appels ont été effectués dans l'ensemble des succursales pour présenter des ressources de base sur la COVID-19, les mesures de santé et sécurité et les réponses aux questions

Politiques et pratiques d'inclusion



des employés. Les partenaires des RH ont participé à ces appels pour s'assurer que les employés ont été mis au courant des mesures d'aide de la Banque Scotia. Nous avons aussi organisé des séances distinctes pour les gestionnaires de personnes des Centres de contact clientèle sur les questions de gestion de l'incertitude et de la santé mentale.

Comme elle joue un rôle dans la communication du protocole en cas de maladie de la Banque Scotia, l'équipe HST est intervenue rapidement chaque fois qu'un employé pouvait avoir été en contact avec la COVID-19. Elle a communiqué avec les employés qui ont été exposés au virus, puis les a envoyés en congé autorisé rémunéré pendant leur période d'isolement, sans que les employés aient à piger dans leur banque de vacances ou de congés personnels ou maladie. Par exemple, lorsqu'un employé a été déclaré positif après avoir été dans les locaux de la Banque, nous avons communiqué avec franchise et transparence aux autres ce qu'il en était, et ce, le plus tôt possible. Dans ce genre de cas, l'équipe HST a souvent tenu une période de questions-réponses pour parler des rumeurs, des préoccupations des employés et des idées préconçues sur l'exposition à la COVID-19. Tout employé ayant été déclaré positif s'est vu autoriser d'urgence des prestations d'invalidité de courte durée, pour son rétablissement et son bien-être.

En plus de veiller à la santé des employés, les Relations avec les employés ont proposé des mesures adaptées à la situation familiale de chacun. Les employés qui ont dû composer avec des défis liés à la garde de leurs enfants, aux soins d'un membre âgé de leur famille ou à tout autre facteur personnel causé par la pandémie ont pu bénéficier de renseignements sur les options et les programmes offerts par l'équipe, qui a travaillé à trouver une solution avec chaque employé et son supérieur.

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

La reconnaissance des employés fait partie intégrante de notre culture axée sur le rendement, moteur d'une expérience de travail positive à la Banque Scotia. Par notre programme général de reconnaissance intitulé Grande distinction, nous soulignons le travail des employés dont l'excellence est constante et qui personnifient les valeurs de l'organisation tout au long de l'exercice financier. En 2020, 3 884 BanquiersScotia canadiens ont reçu un prix Grande distinction. De ce nombre, 49 % étaient issus de l'un de nos grands groupes de diversité (personnes autochtones, personnes de couleur, personnes handicapées, personnes ayant une orientation sexuelle différente, personnes ayant une identité de genre différente et vétérans) et 54 % étaient des femmes.

Récipiendaires d'un prix Grande distinction	Représentation en pourcentage
Personnes autochtones	1,4 %
Personnes de couleur	37,9 %
Personnes handicapées	5,7 %
Personnes ayant une orientation sexuelle différente	8,4 %
Vétérans	0,8 %
Personnes ayant une identité de genre différente	0,3 %
Femmes	54 %

Politiques et pratiques d'inclusion

TRANSFORMATION DU CADRE DE TRAVAIL

Avant la pandémie, la Banque était déjà en train de réviser ses façons de faire. Notre environnement était en train de changer, et plusieurs employés ont pu décider de leur horaire et de leur lieu de travail. Cette transformation nous a rendus plus résilients et plus à même de travailler efficacement durant la pandémie.

Plusieurs des employés du siège social disposaient déjà de l'équipement et de la formation nécessaires pour rester connectés et travailler à distance. Pour les équipes qui avaient besoin d'un peu plus d'aide, la Banque s'est portée à leur secours rapidement. Notre équipe de l'immobilier est venue en aide aux Services de gestion mondiaux d'identité et d'accès pour distribuer des jetons pour le RPV aux employés qui n'y avaient pas accès. L'équipe a notamment étendu le programme d'utilisation des appareils personnels aux employés contractuels, s'est occupée de la gestion et de la logistique du projet, a consulté les parties prenantes concernées et a veillé à apporter une bonne expérience utilisateur finale.

Nous avons mis sur pied de nouveaux outils et de nouvelles formations pour aider les BanquiersScotia à rester connectés, à travailler ensemble et à socialiser. Par exemple, en situation de télétravail, il n'est plus possible de venir voir un collègue à l'improviste pour lui poser une question. C'est pourquoi l'équipe de l'immobilier a contribué à l'installation de Microsoft Teams à l'échelle de l'organisation. Cet outil de collaboration a aidé les BanquiersScotia à rester soudés, qu'ils travaillent en personne ou à distance. Avec Microsoft Teams, nous avons aussi pu numériser nos écosystèmes pour communiquer l'information rapidement.

Plusieurs employés de première ligne ont continué de travailler sur place, dans nos succursales et nos centres de contact au Canada. La Banque Scotia a été la seule institution financière canadienne à garder toutes ses succursales ouvertes durant la pandémie, pour fournir des services bancaires essentiels à ses clients. Quelques employés du siège social ont continué de travailler sur place lorsque c'était nécessaire. Voici quelques exemples de mesures que nous avons prises pour offrir un environnement de travail sécuritaire à ces personnes :

- Distanciation physique et protocoles connexes
- Nouvelles affiches faisant la promotion de la distanciation physique

- Pratiques de nettoyage et de désinfection améliorées
- Installation de vitres en plexiglas dans toutes les succursales
- Équipement de protection individuelle (masques, désinfectant pour les mains et lingettes)
- Réduction des points de contact
- Nouveaux processus de gestion du retour au travail sécuritaire pour les employés autorisés
- Nouveaux outils (système de gestion des rendez-vous)
- Collaboration étroite avec les propriétaires et les fournisseurs
- Systèmes CVAC améliorés

Nous devons la réussite de notre transition à la collaboration entre la Gestion des immeubles, les Ressources humaines, les Technologies, la Gestion du changement, l'Exploitation et les Communications. Le périodique *Global Finance Magazine* a accordé à la Banque Scotia le prix pour le meilleur leadership en situation de crise de 2020, ce qui fait d'elle la seule institution financière canadienne à avoir reçu cette distinction.



RECRUTEMENT DE TALENTS DIVERSIFIÉS

Afin d'attirer la crème des candidats issus d'un bassin le plus diversifié possible, nous avons mis sur pied différentes initiatives de recrutement visant à faire de la Banque Scotia un employeur intéressant pour quiconque s'identifie comme un membre de la diversité.

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

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

Politiques et pratiques d'inclusion

Les changements dans nos méthodes de recrutement et de sélection ont donné lieu en 2020 à une meilleure représentation dans quatre grands segments de talents : le numérique, les femmes à la direction, les jeunes (recrutés sur les campus) et la vente au détail. La Banque a reçu des prix pour chacun de ces segments, et ses programmes ciblés se sont déployés en ligne et sur les médias sociaux ainsi que par des contacts et des partenariats avec des communautés stratégiques et des campus. Des partenariats établis en 2017 continuent de soutenir l'équipe du recrutement dans toutes les étapes du processus d'embauche. Cette équipe élargie, qui comprend le nouveau gestionnaire de programmes de diversité, gère aussi un fort bassin de candidats de premier choix, en plus d'effectuer des suivis continus avec le reste de l'équipe du recrutement pour pourvoir les postes. Les initiatives qui font intervenir les groupes de ressources pour les employés (GRE) et d'autres réseaux de diversité se sont avérées efficaces pour faire connaître les offres d'emploi et encourager les employés issus de la diversité à postuler ou à recommander des candidats dans leurs réseaux. Toutes les offres peuvent être consultées sur des sites d'emploi internes et externes. Les postes vacants sont affichés à l'interne pendant un minimum de cinq jours.

En collaboration avec les équipes de commandite communautaire, de diversité et d'inclusion, nous avons ciblé et consulté 22 partenaires des collectivités servant six groupes sous-représentés de la Banque Scotia : les personnes autochtones, les personnes handicapées, les personnes de couleur, les membres de la communauté LGBT+, les femmes et les vétérans. Ces partenariats créeront des occasions pour la Banque d'étendre sa portée dans différentes collectivités par des offres d'emploi, des initiatives de mentorat, des conférences et des séances de formation.

En 2020, la Banque a mis sur pied un programme d'adaptation pour les candidats, qui permet aux recruteurs et aux directeurs de prendre des mesures d'adaptation, de supprimer tout obstacle sur la route des candidats pour qu'ils puissent interagir avec nous en toute confiance, à toutes les étapes du recrutement et de la sélection. Ce programme explique comment demander des services que les recruteurs ne peuvent offrir immédiatement, par exemple des services d'interprétariat en langage des signes, des technologies d'assistance et de l'équipement adapté.

Cette même année, nous avons cherché à éliminer les obstacles à l'inclusion des groupes sous-représentés en sensibilisant les responsables de l'embauche, les unités fonctionnelles et l'Acquisition de talents aux préjugés inconscients et à leurs conséquences sur la diversité et l'inclusion au travail. Une formation supplémentaire sur le recrutement inclusif (et sur les effets des préjugés inconscients sur l'inclusion) a été donnée à l'équipe de direction du Réseau canadien et de la Gestion de patrimoine mondiale.

PROGRAMMES UNIVERSITAIRES

En 2020, la Banque Scotia a investi 5,3 millions de dollars dans des établissements universitaires. Nos partenariats avec le milieu universitaire motivent les étudiants à participer aux approches-programmes novatrices, tout en alimentant notre bassin de talents potentiels. Plusieurs de ces investissements ont créé des occasions pour les groupes sous-représentés.

Le programme Ryerson Career Builder permet à des étudiants des groupes sous-représentés de plonger dans le monde des affaires, de saisir des débouchés dans le secteur des services financiers, d'acquérir de nouvelles compétences et d'être mieux préparés au marché du travail à leur graduation. Ce programme, déployé en collaboration avec la Banque Scotia, en est à sa troisième année. Il a été suspendu en 2020 en raison de la COVID-19, et trois des six volets du programme ont pris une autre forme pour respecter la consigne de distanciation physique. La transition vers des rencontres numériques a permis aux personnes de groupes sous-représentés de l'extérieur du Grand Toronto de participer au programme Ryerson Career Builder.

Nous aidons les étudiants à se préparer au marché de l'emploi par des stages et d'autres initiatives. Par exemple, le programme d'incubateur des talents pour des leaders de demain (TILT) rassemble les différents programmes d'incubation des talents pour nouveaux diplômés afin de favoriser l'apprentissage et le perfectionnement tout en permettant aux associés de se mêler à la grande communauté de la Banque Scotia pour élargir et consolider leur réseau. Parmi les quelque 750 stagiaires embauchés en 2020, plus de 55 % étaient des femmes et plus de 60 %, des personnes de couleur.

Engagement, formation et développement

Notre engagement de longue date à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est concrétisé par diverses initiatives d'engagement des employés, de sensibilisation et de perfectionnement. Afin que la Banque Scotia puisse aider à rendre le monde qui nous entoure plus inclusif et plus équitable, les employés doivent comprendre les bienfaits de la diversité pour nos activités.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Afin de réaliser ses priorités stratégiques et de s'épanouir dans le monde du travail de demain, la Banque Scotia continue de peaufiner l'expérience d'apprentissage des employés à l'échelle mondiale. En 2020, elle a investi 63,4 millions de dollars dans le monde entier aux fins de formation et de perfectionnement des employés, ce qui représente en moyenne 655 \$ par employé et 3,7 millions d'heures de formation officielle (37 heures en moyenne par employé). Le cycle annuel de rendement et de perfectionnement aide les employés à établir, à adapter et à communiquer les progrès réalisés par rapport à leurs objectifs. Ce cycle définit également un cadre d'évaluation uniforme dont les directeurs peuvent se servir pour stimuler leurs équipes hautement performantes.

FORMATION OFFICIELLE ET INFORMELLE

À la Banque Scotia, la formation continue favorise la création, le soutien et le renforcement d'une culture inclusive. Les employés suivent les programmes de formation pour solidifier les relations interculturelles et faire avancer la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance au travail, mais aussi pour faire reconnaître les compétences culturelles des Autochtones, les avantages d'être un leader inclusif et un allié de la cause LGBT+ et la lutte contre les préjugés inconscients, le racisme et spécifiquement le racisme contre les Noirs. En 2020, le Bureau mondial de la formation a créé de nombreuses occasions de formation, comme Scotia Academy, pour favoriser l'apprentissage à son propre rythme. Notre programme interne de perfectionnement des leaders à l'échelle mondiale, iLEAD, met à disposition de tous les employés des programmes de développement des compétences et des outils de perfectionnement. Nous y avons inclus des formats accessibles et des aides à la communication ainsi que la marche à suivre pour demander des mesures d'adaptation.

Plus de 30 programmes liés à la diversité et à l'inclusion sont offerts à tous nos employés et à certains groupes ciblés des centres de contact, du service à la clientèle et de la vente, du recrutement et des gestionnaires. En 2020, nous avons ajouté à nos programmes de formation des ressources Web, des troupes et des pistes de discussion pour renseigner les employés et les encourager à pousser leur réflexion plus loin ainsi que pour aider les gestionnaires de personnes à tenir des conversations délicates avec leur équipe sur le racisme et la discrimination. Du matériel de formation informel est accessible pour les employés, notamment des troupes et des évaluations des compétences, des

Engagement, formation et développement

groupes d'information sur les questions sociales au sein de Scotia Academy, des groupes de ressources pour les employés, des webinaires, des présentations et des discussions en ligne.

En 2020, nous avons lancé le programme Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones. Cette nouvelle initiative comprend un cours d'introduction à la diversité des cultures autochtones au Canada et à la compréhension de ces cultures pour promouvoir l'inclusion. Le cours fait un lien entre les expériences d'antan et d'aujourd'hui des peuples autochtones avec les gouvernements, les collectivités et les institutions financières du Canada. Ce sont 27 363 employés de première ligne au Canada, membres des Ressources humaines et gestionnaires de personnes de la République dominicaine et de la Colombie qui ont suivi cette formation. Le cours était également offert aux employés qui souhaitaient y assister. Le programme a été lancé lors de la Journée du chandail orange pour sensibiliser les employés aux pensionnats et à leurs répercussions sur les communautés autochtones.

La formation sur la sécurité et l'inclusion en milieu de travail porte sur l'importance de créer un environnement sécuritaire et inclusif pour tous. Elle est divisée en cinq grands volets qui encouragent la prise de conscience, la pensée critique et l'application de mesures d'adaptation ou liées à l'accessibilité, à la violence au travail, au harcèlement au travail et à l'inclusion de toute identité ou expression de genre. Cette formation est comprise dans la formation mondiale obligatoire de la Banque Scotia, et tous les employés doivent la suivre.

En 2020, nous avons donné des séances de formation sur l'équité en matière d'emploi à des groupes de ressources pour les employés autochtones du pays ainsi qu'à tous les présidents et co-présidents présents à l'événement. Un nouveau cours intitulé « Chef d'équipe ayant fait ses preuves et suscitant le respect » a été créé à l'intention des cadres supérieurs de la Banque pour aborder les effets des préjugés lors du processus de recrutement. Des sondages remplis après les cours nous révèlent que les participants sont plus à l'aise d'appliquer leurs compétences de diversité et d'inclusion au travail.

Les programmes de formation sur les politiques de la Banque reflètent clairement notre niveau d'engagement en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi. On attend de tous les employés qu'ils lisent et respectent le Code d'éthique de la Banque Scotia en plus de suivre la formation annuelle sur l'intégrité et l'éthique. Au Canada, les nouveaux

employés de la Banque sont tenus de suivre trois cours sur le respect de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario : « L'accessibilité à la Banque Scotia », « L'accessibilité à la Banque Scotia pour les clients » et « Sécurité et inclusion en milieu de travail ».

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Les GRE de la Banque Scotia sont des initiatives locales qui viennent appuyer sa culture de diversité, d'inclusion et d'appartenance en donnant à tous les employés la chance d'apprendre, d'évoluer et de s'exprimer. La Banque compte 14 GRE, qui comportent 76 divisions nationales et mondiales.

En dépit de la pandémie de COVID-19, les GRE n'ont pas chômé en 2020, et pour cause : bon nombre de nos séances d'information et de célébration de la diversité se sont déroulées en ligne. La liste complète des webinaires sur l'inclusion se trouve ci-dessous.

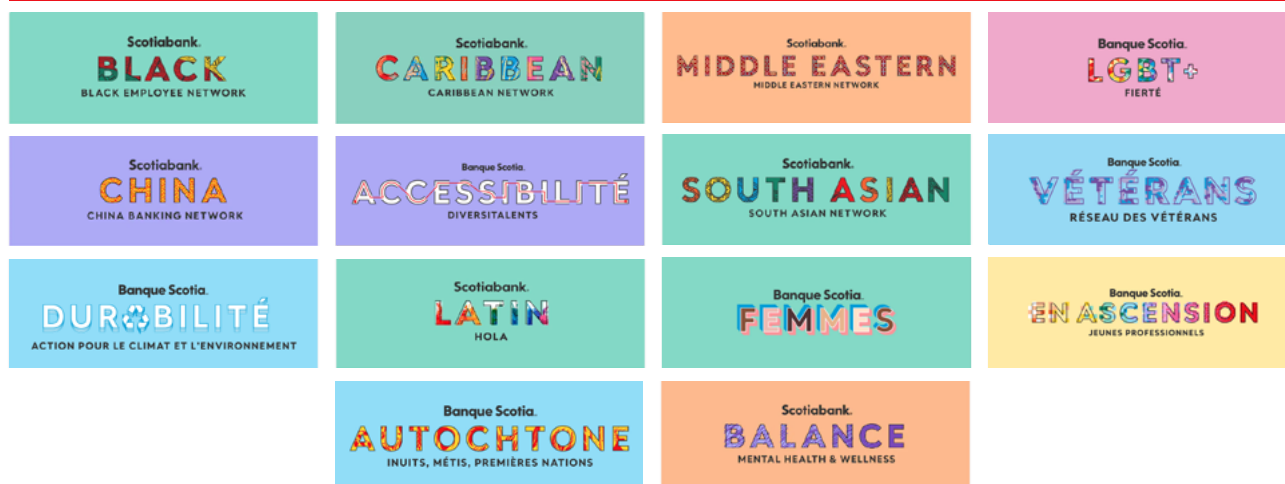
WEBINAIRES 2020 SUR L'INCLUSION

	Journée internationale en rose, Fierté mondiale, Journée nationale de l'affirmation de l'identité sexuelle
	Journée mondiale de l'environnement
	Microsoft Accessibility
	Journée nationale des peuples autochtones, Journée du chandail orange
	Dialogue sur la santé mentale dans la communauté noire
	Webinaire sur le bonheur et la psychologie positive
	Provoquer le changement : l'inclusion des personnes noires, autochtones et de couleur
	COVID-19: Impacto financiero y estrategia de cobranzas
	Cérémonie du jour du Souvenir

En 2020, les Banquiers Scotia ont investi plus de 32 000 heures de planification et de bénévolat pour des événements de recrutement axés sur les GRE, des campagnes d'inclusion et de sensibilisation ainsi que des webdiffusions pour célébrer le calendrier des journées mondiales et thèmes de la Banque Scotia en lien avec l'inclusion. Nous sommes fiers de cet effort bénévole qui a été maintenu malgré les difficultés et les incertitudes qui ont marqué l'année.

Engagement, formation et développement

GRE DE LA BANQUE SCOTIA



LES GRE EN CHIFFRES



Le symbole « + » ci-dessus indique une forte hausse du taux de participation entraînée par la numérisation des séances des GRE durant la COVID-19, ce qui a eu des effets positifs pour nos engagements nationaux et internationaux.

JOURNÉES MONDIALES ET THÈMES EN LIEN AVEC L'INCLUSION EN 2020

Février	Mois de l'histoire des Noirs
Mars	Journée internationale des femmes
Avril	Journée internationale du rose, jour de la Terre
Mai	Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité
Juin	Journée nationale des peuples autochtones, mois de la Fierté
Septembre	Journée du chandail orange
Octobre	Journée de la santé mentale, journée nationale de l'affirmation de l'identité sexuelle, journée des communautés hispaniques
Novembre	Jour du Souvenir
Décembre	Journée internationale des personnes handicapées

L'inclusion des femmes

REPRÉSENTATION

FEMMES	2020 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	55,4	47,7	56,3	50,3
Cadres supérieures (EEOG01)	38,1	27,6	37,5	27,6
Cadres intermédiaires (EEOG02)	46,2	39,4	46,3	39,4
Professionnelles (EEOG03)	48,2	39,4	48,5	39,6

Les femmes représentent 55,4 % de notre effectif global, et excèdent le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi chez les cadres supérieures, les cadres intermédiaires et les professionnelles. Nous avons observé une hausse de la représentation des femmes dans des postes de direction, mais une légère baisse dans deux grandes catégories (cadres intermédiaires et professionnelles). Nous avons aussi remarqué une hausse des départs de femmes. Les données relatives à la diversité nous ont permis d'en savoir plus sur l'intersectionnalité des femmes de notre effectif. L'embauche de femmes augmente la diversité d'une organisation, et 50 % des femmes se sont auto-identifiées comme appartenant à au moins un autre groupe désigné.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE GENRE

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

La Banque Scotia a signé des promesses d'engagement pour l'Accord Catalyst au Canada et la section canadienne de l'organisme The 30% Club, qui encouragent les entreprises à augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction. Six des quatorze membres (43 %) du conseil d'administration de la Banque Scotia sont des femmes.



L'inclusion des femmes

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES DE L'ONU ET RÉSEAU CANADIEN DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

En 2019, la Banque Scotia a signé les Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, dont le but est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le milieu de travail, le marché et la collectivité. Notre engagement à l'égard des Principes est en phase avec notre stratégie et nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) déployées dans le cadre des GRE, mais aussi avec ce que propose L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} : accès à du capital, solutions financières personnalisées, information, conseils et mentorat. En 2020, nous avons utilisé le cadre des Principes pour procéder à une analyse complète de l'écart entre les sexes, en nous concentrant sur les projets qui comblent ce fossé sur le plan du leadership et de la stratégie, du travail, du marché et de la collectivité.

À titre de signataire du Pacte mondial de l'ONU, nous avons activement contribué à la recherche entourant le Plan pour l'égalité des sexes relatif aux leaders du secteur privé canadien. Il s'agit d'un projet qui s'étendra sur plusieurs années et sera dirigé par le Réseau canadien du Pacte mondial des Nations unies pour aider les organisations à transformer leur engagement envers l'égalité des sexes en gestes et progrès concrets.

ÉQUITÉ SALARIALE

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de la prise de décisions exemptes de préjugés, nous analysons des données sur les genres et la rémunération. En 2020, nous avons réalisé un examen exhaustif de nos activités au Canada dans le cadre de notre stratégie en matière de droits de la personne.

Afin de comparer les données sur un pied d'égalité, nous avons examiné la rémunération médiane totale selon le sexe pour un poste de même échelon au Canada. Globalement, la tendance est restée stable d'année en année, comme le tableau ci-contre le démontre. Il ressort de cette analyse un écart inférieur à 4 %, qui s'explique principalement par des différences en lien avec la démographie ou la nature du poste. L'écart s'est maintenu à 1 % au niveau débutant, le plus représenté au sein du personnel, et s'établissait un peu plus haut aux niveaux supérieurs. L'année 2020 est franchement sortie de l'ordinaire, les conditions économiques mettant sur la

glace de nombreuses initiatives des Ressources humaines. Il n'en reste pas moins que nous savons que nous devons en faire plus pour réduire encore davantage le déséquilibre entre les employés. Nous demeurons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

Dans le cadre de notre évaluation annuelle, nous avons également examiné l'attribution des rajustements du salaire de base, les primes d'intéressement et l'évaluation du rendement individuel de 2020, pour les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, nous avons relevé une légère différence en faveur des femmes, sauf aux échelons de gestion, où la rémunération était un peu plus élevée chez les hommes en raison de leur plus grande représentation dans les domaines spécialisés ou techniques. Autant d'hommes que de femmes ont reçu une prime d'intéressement.

Plusieurs de nos programmes et initiatives visent un meilleur équilibre entre les genres, à tous les niveaux de la Banque. Nous continuons à outiller et à former nos gestionnaires pour favoriser la prise de décisions objectives, et à agir pour accélérer l'avancement des femmes vers des postes plus haut placés. En renforçant notre bassin de talents et en veillant à ce que les employés aient un accès égal aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante pour que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel. Dans le cadre de notre engagement à enrichir la filière des candidats, nous avons publié nos objectifs de diversité et d'inclusion, dont l'un est de porter à 40 % la proportion des femmes occupant un poste de haute direction (VP+) à l'échelle mondiale d'ici les cinq prochaines années.

RÉMUNÉRATION TOTALE MOYENNE¹

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

¹ La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant).

² Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à des programmes d'intéressement spécialisés.

L'inclusion des femmes

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En nous étant engagés à adopter des pratiques d'embauche inclusives, nous avons observé une hausse des embauches tenant compte de l'égalité des genres. Ce sont 48 % des postes de direction qui ont été pourvus par des femmes au cours de l'exercice, soit une hausse de 40 % par rapport à l'année d'avant. Nous sommes également déterminés à créer des occasions avec une perspective de neutralité des genres pour que nos offres d'emploi utilisent un langage épiciène, exempt de préjugés.

En 2020, nous avons organisé deux séances d'écoute pour les femmes afin de cibler les obstacles à la culture, à la promotion et à la fidélisation des femmes. Les résultats de ces séances ont été présentés au Conseil mondial sur l'inclusion et au Conseil sur l'inclusion de la Gestion de patrimoine mondiale. Un plan d'action a été élaboré pour combler les écarts et accélérer la création d'occasions de perfectionnement pour les femmes.

Dans le cadre des efforts de la Banque pour constituer des équipes diversifiées et hautement efficaces aux échelons supérieurs, un groupe interfonctionnel de 20 femmes occupant des postes de vice-présidente et de première vice-présidente ont été invitées à un programme de formation axé sur le renforcement du leadership. En plus des séances de formation, le programme comprend du mentorat auprès d'un cadre supérieur, du coaching en petits groupes et une évaluation du leadership. Les participantes estiment que le programme les a aidées à renforcer leur réseau interfonctionnel.

En 2020, les Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM) de la Banque Scotia ont revu leur stratégie de diversité et d'inclusion et défini des indicateurs clés relatifs à l'attraction, à la fidélisation et à la promotion d'un nouvel effectif plus diversifié à tous les échelons. Les SBMM ont créé le programme Élévation pour combler les écarts existants en augmentant le taux de fidélisation annuel de femmes aux postes de directrice générale adjointe et en préparant ces femmes à occuper un poste de première directrice. Le programme est conçu pour offrir aux participantes des séances et des ressources axées sur le perfectionnement afin d'accroître la collaboration avec les dirigeants. Trois cents femmes ont suivi le programme de six mois, excédant ainsi l'objectif de fidélisation avec 94 % de femmes ayant accédé à un poste de directrice générale adjointe en 2020.

Tangerine, filiale de la Banque Scotia, a continué d'approfondir différents programmes lancés en 2019 dans le cadre de l'initiative Women in Leadership. Ces programmes sont axés sur trois volets : perfectionnement professionnel et séances de formation, sensibilisation et favorisation d'une culture hautement performante et de stratégies communautaires.

L'Acquisition de talents de la Banque Scotia fait toujours partenariat avec l'organisme Immigrant Women in Business, qui soutient les femmes nouvellement arrivées au Canada en leur offrant de la formation sur les affaires, du mentorat et des occasions de développement du leadership. Les représentants de l'Acquisition de talents ont assisté à de nombreux événements en 2020, ce qui s'est traduit par plusieurs mises en relation pour des emplois.

Nous avons poursuivi notre lancée avec WomenHack, une série d'événements sur invitation présentant des occasions d'emploi à des ingénieures, à des conceptrices et à des directrices émérites. En 2020, nous avons pu aider plus de 50 candidates par ce projet.

En 2020, nous avons aussi approfondi notre relation avec Women in Capital Markets, une organisation militant pour l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur des finances. Notre équipe de recrutement sur les campus se sert des babillards d'emploi de l'organisation pour toutes les offres d'emploi du genre, que ce soit pour un poste de débutant ou de professionnel. Nous avons également continué à recruter des femmes participant au programme de retour au travail de Women in Capital Markets, qui est réservé aux femmes expérimentées ayant quitté le secteur depuis au moins un an et demi.



L'inclusion des femmes

RÉSEAUX ET ENGAGEMENT DES FEMMES

La Banque Scotia compte plus de 25 groupes de femmes dans le monde. Ces programmes concourent à la stratégie mondiale de la Banque en matière d'égalité des genres tout en l'adaptant au contexte local. Les présidentes de ces groupes forment le conseil des femmes, qui se réunit virtuellement chaque trimestre pour se communiquer leurs pratiques exemplaires.

La Banque Scotia appuie l'organisme Catalyst, qui prépare des études, des outils, des événements et des solutions pour accroître l'inclusion au travail. Cette année, nous avons invité 50 employés de la Banque Scotia et de Tangerine à assister à la première conférence virtuelle honorifique de Catalyst. Cet événement a présenté des occasions de perfectionnement uniques et célébré les modèles exceptionnels du Canada qui militent pour des lieux de travail inclusifs, comme Gillian Riley, présidente et chef de la direction de Tangerine et vice-présidente à la direction de la Banque Scotia. Gillian a été reconnue comme championne des Prix honorifiques 2020 de Catalyst.

Dans le cadre de notre partenariat avec Women of Influence, six femmes dirigeantes de la Banque Scotia ont été mises à l'honneur cette année dans des articles en ligne. Nous avons aussi continué à appuyer la série phare de Women of Influence à titre de principal partenaire.

Partout dans le monde, les BanquiersScotia ont célébré la Journée internationale des femmes par diverses initiatives, campagnes et mesures locales. Par exemple, en 2020, nous avons organisé un grand événement où des dirigeants ont participé à un webinaire adressé à tous les employés au Canada, une vidéo à portée mondiale où des dirigeants (vice-présidents à la direction et échelons supérieurs) exprimaient leur soutien envers les femmes clientes et employées, et un communiqué de presse annonçant de nouvelles prestations de congés parentaux au Canada. Les Services bancaires et marchés mondiaux ont tenu leur tout premier déjeuner à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Lancé en 2016, le programme d'accompagnement pour les nouveaux parents offre du mentorat personnalisé aux employés nouvellement parents ou sur le point de le devenir. Ceux-ci sont jumelés à un parent plus expérimenté qui travaille au sein des Services bancaires et marchés mondiaux. Les mentorés ont accès à une plateforme depuis laquelle obtenir des conseils confidentiels, de leur départ en congé parental à leur retour au travail. Depuis



la création du programme, nous avons pu observer un taux de fidélisation de près de 100 % des mentorés nouvellement parents.

Le programme ignITe! Gender Diversity de l'équipe Technologie de l'information et solutions nous permet de rester un employeur de choix pour les femmes dans le secteur des technologies grâce à la promotion et au perfectionnement des femmes dans des postes de direction. La Banque Scotia a remarqué une augmentation du taux d'engagement des femmes dans le secteur des technologies. En décembre 2020, nous avons vu grimper à 32 % le pourcentage de femmes aux postes de vice-présidente dans le secteur des technologies, et un certain nombre de femmes accéder à des postes d'échelons élevés (première directrice et directrice principale). En 2020, nous nous sommes concentrés sur le recrutement et avons maintenu un taux moyen de 45 % de femmes pour les nouvelles recrues aux postes de première directrice. Nous avons aussi étendu nos ateliers LeaderWorks (qui comprennent des cours sur les préjugés inconscients et leurs répercussions sur la diversité et l'inclusion) aux Services bancaires et marchés mondiaux et au Réseau canadien, ainsi qu'à d'autres groupes dans la division numérique et technologique.

En 2020, nous avons fait passer tous les programmes ignITe! Gender Diversity en mode virtuel et les avons adaptés pour qu'ils répondent aux demandes grandissantes des femmes qui travaillent à distance. Nous avons aussi étendu nos programmes de commandite et de leadership aux femmes cadres à l'échelle de la Banque et avons créé un nouveau programme axé sur le perfectionnement en début de carrière. Le programme a été lancé à l'échelle mondiale en 2020 pour inclure les femmes en Colombie, au Mexique et au Pérou.

L'inclusion des femmes

RETOMBÉES DU PROGRAMME IGNITE! GENDER DIVERSITY DE LA BANQUE SCOTIA

31%

des femmes ont été promues à un poste de vice-présidente.

49%

des femmes ont été promues à un poste de première directrice.

13%

des femmes ont fait un mouvement latéral dans leur cheminement de carrière.

81%

des diplômées travaillent encore dans le domaine des TIS (des programmes comme celui-ci aident les femmes dans le secteur des technologies).

97%

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

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Notre équipe est responsable de L'initiative Femmes de la Banque Scotia, un programme complet visant à épauler les entreprises détenues et dirigées par des femmes au Canada qui se divise en trois grands volets : accès au capital, mentorat et formation. Pour appuyer ces volets, L'initiative Femmes de la Banque Scotia a investi lors des trois premières années du programme deux tiers des trois milliards de dollars promis aux entreprises détenues et dirigées par des femmes. En 2020, L'initiative Femmes de la Banque Scotia a rejoint plus de 2 500 entrepreneures au Canada par les ateliers Un-Mentorship^{MD} et des séances de mentorat qui aident à actualiser leur entreprise par du réseautage et des solutions aux problèmes organisationnels.

En 2020, la Banque Scotia a investi 200 000 \$ dans un projet de la Fondation canadienne des femmes visant l'amélioration de la sécurité financière des femmes durant

la pandémie, un programme de financement unique créé en réponse au nombre disproportionné d'organismes de bienfaisance centrés sur les femmes ayant été affectées par la pandémie de COVID-19 au Canada. Le soutien de la Banque Scotia contribuera à ce que neuf programmes éprouvés qui changent la donne au pays puissent demeurer fonctionnels malgré les défis posés par la pandémie. Ces programmes visent la réduction de la pauvreté chez les femmes et l'amélioration de leur sécurité financière. Nous avons aussi pris un engagement de deux ans envers le programme Womenpreneurs et l'événement Mastermind du Groupe 3737. Ces initiatives devraient aider 30 femmes entrepreneures chaque année. Par ailleurs, le soutien de la Banque Scotia envers le programme d'entrepreneuriat des nouvelles arrivantes du YMCA de Halifax devrait permettre la formation, le mentorat et le perfectionnement de plus de 50 femmes pour qu'elles puissent concrétiser leurs idées d'entreprise.



ignite! aide les femmes dans le secteur des technologies à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels tout en attirant des talents externes et en fidélisant ceux internes. La pandémie a frappé plus durement les femmes, qui ont dû jongler entre leur travail, leur famille, leur carrière et toutes sortes de problèmes causés par la COVID-19. Nous nous sommes efforcés de rendre nos programmes plus flexibles en autorisant la modification des horaires et en soutenant différemment le travail et la carrière des femmes. Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires pour aider les femmes de groupes sous-représentés (par exemple, les PANDC), afin de rester bien positionnés sur le marché et à l'écoute des communautés plus vulnérables.

- Première vice-présidente, LCBA, CSC et intégration mondiales

L'inclusion des personnes de couleur ou minorités visibles

REPRÉSENTATION

PERSONNES DE COULEUR (MINORITÉS VISIBLES)	2020 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	39,8	27,7	23,8	29,8
Cadres supérieurs (EEOG01)	27,3	11,5	19,9	11,5
Cadres intermédiaires (EEOG02)	40,6	17,6	28,1	17,6
Professionnels (EEOG03)	44,3	30,7	25,6	35,3

La représentation globale des personnes de couleur dans notre effectif a dépassé le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi, passant ainsi à 39,8 % en 2020 (par rapport à 23,8 % en 2019). Il n'existe aucun écart de représentation entre les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels. En 2020, nous avons observé une importante hausse du nombre d'auto-identifications dans les sondages de diversité des employés et une hausse des embauches dans les groupes sous-représentés. Les employés qui s'identifient comme personnes noires comptent pour 4,5 % de notre personnel.

STRATÉGIE POUR LES PERSONNES NOIRES, AUTOCHTONES OU DE COULEUR (PANDC)

En 2020, nous avons formé le groupe de travail pour les PANDC afin d'élaborer une stratégie sur plusieurs années pour ce groupe d'employés qui vise à intégrer les initiatives en cours à nos activités et à poursuivre nos démarches. Ces efforts ont mené à la création et au lancement de nos engagements d'inclusion en novembre 2020.

Nous avons continué de mettre sur pied des formations et de donner des ressources aux employés pour lutter contre le racisme et spécifiquement le racisme contre les Noirs, mais aussi pour les aider à reconnaître les préjugés inconscients. Nous avons créé un guide intitulé *Affronter le racisme et le racisme contre les Noirs* pour aider les gestionnaires de personnes à animer les discussions d'équipe sur les façons de reconnaître et de dénoncer le racisme systémique et le racisme contre les Noirs, ainsi que le harcèlement et la discrimination de nature raciale au travail. Ce guide vient appuyer directement la *Politique sur les droits de la personne* et le Code d'éthique de la Banque Scotia.



L'inclusion des personnes de couleur ou minorités visibles

L'équipe Diversité et inclusion a uni ses forces à celles d'un expert externe et du groupe de ressources pour les employés noirs (GREN) pour dresser la liste des ressources externes pouvant aider les employés à mieux comprendre les conséquences du racisme et du racisme contre les Noirs, et à savoir comment s'y attaquer. Ces ressources sont offertes sous plusieurs formes : livres, balados, documentaires, articles, sites Web, etc.

En 2020, la Banque a organisé trois séances d'écoute entre les employés s'identifiant comme PANDC et les hauts dirigeants. Ces séances avaient pour but de cibler les obstacles dans la culture d'entreprise, le recrutement, la promotion, la formation, le perfectionnement et la fidélisation des employés qui se considèrent comme personnes noires, autochtones ou de couleur. Assistés par un intervenant externe, plus de 200 employés (dont 79 % s'identifient comme PANDC) ont pu faire part de leurs expériences de manière anonyme. Ces témoignages ont ensuite servi à la création de la stratégie et du comité de travail pour les PANDC. Ils ont aussi permis d'ouvrir le dialogue et de rappeler que la discrimination raciale faisait véritablement partie du quotidien de nombreux employés.

Tangerine a créé son propre groupe de travail relatif au racisme contre les Noirs : Level. Ce groupe de travail est axé sur la création d'un environnement qui aidera l'organisation à se positionner contre le racisme systémique et le racisme contre les Noirs, et à assurer l'égalité des chances. Au cours de la dernière année, Level s'est consacré à l'écoute et à la sensibilisation des employés sur les préjugés inconscients, le racisme systémique et le racisme contre les Noirs.

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

Le chef de la direction de la Banque Scotia a été nommé en 2020 au conseil d'administration de l'initiative BlackNorth et a signé le serment des dirigeants y adhérant, qui comprend un engagement à faire passer la représentation des employés noirs à 3,5 %, au sein de la haute direction et à 5 % ou plus dans des postes étudiants.

La Banque Scotia est fière d'être une entreprise partenaire d'Ascend Canada, qui aspire à cultiver et à promouvoir les talents d'origines panasiatiques, une vision alignée sur notre stratégie de diversité et d'inclusion. De tels partenariats sont



un moyen de promouvoir la diversité et l'inclusion, d'offrir du mentorat et de soutenir notre objectif de recrutement et de perfectionnement de talents diversifiés. En octobre, nous avons collaboré avec l'organisation pour la tenue d'un webinaire sur la charge émotionnelle et les préjugés à l'encontre des PANDC au travail, les effets de ceux-ci sur la santé, le bien-être et le rendement, et les façons de cultiver un environnement inclusif.

La Banque Scotia commandite la Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP). Dans le cadre de ce partenariat, elle investit son temps et ses ressources dans le soutien, la reconnaissance et la valorisation des dirigeants noirs du milieu des affaires canadien. En 2020, nous avons publié des offres d'emplois sur le babillard de l'organisme et avons pris part à une série de conférences et à des ateliers de perfectionnement.

Afin de déterminer qui parmi les PANDC serait intéressé par le secteur bancaire, nous avons participé cette année à des ateliers, à des événements et à des compétitions organisés par les organismes Toronto Financial International (TFI) et ASPIRE. ASPIRE a également un conseil consultatif composé de jeunes professionnels noirs venant de diverses institutions financières. Trois employés de la Banque Scotia siègent à ce conseil.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR LES GRE

L'inclusion des personnes de couleur est l'œuvre des GRE suivants : le Réseau d'employés noirs, le Réseau des Antilles, le Réseau bancaire de la Chine, l'Organisation hispanique pour le leadership et le perfectionnement (HOLA), le Réseau du Moyen-Orient et le Réseau de l'Asie du Sud.

L'inclusion des personnes de couleur ou minorités visibles

En 2020, le Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia est devenu un GRE mondial, ce qui a mené à la création d'un conseil des présidents noirs avec des représentants au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Tout au long de l'année, le GRE a pris part à des conversations touchant l'ensemble de la Banque sur la lutte contre le racisme et le racisme contre les Noirs. En février, le Réseau a organisé une discussion à l'occasion du Mois de l'avenir des Noirs autour du thème de l'avenir des professionnels noirs dans le milieu des affaires canadien. Le GRE a également tenu un webinaire sur la santé mentale et le bien-être des personnes de couleur qui se heurtent à des obstacles, à des malentendus et aux tabous concernant la santé mentale. Le Réseau d'employés noirs et le GRE des Antilles de la Banque Scotia ont participé aux séances de mentorat du programme axé sur l'encadrement des jeunes Noirs de l'Université de Toronto : IMANI.

En janvier, le Réseau bancaire de la Chine a célébré pour la première fois le Nouvel an lunaire au Scotiabank Centre, un événement rempli d'activités et de célébrations culturelles. Le Réseau des Antilles a aussi organisé un atelier sur l'image de marque personnelle en septembre pour donner aux employés des moyens de repenser leurs interactions quotidiennes et de développer une proposition de valeur unique pour se démarquer par leur parcours. Durant le mois d'octobre, le GRE de l'Organisation hispanique pour le leadership et le perfectionnement a organisé une série de webinaires à l'occasion du Mois de la communauté hispanique.

SERVICES MULTICULTURELS

L'un des principaux buts de la division des Services multiculturels de la Banque Scotia est d'étudier les besoins bancaires des groupes multiculturels du pays pour déterminer comment nous pouvons mieux les servir en leur offrant des produits et services adaptés, comme le [Programme BonDébut](#) qui aide les nouveaux arrivants au Canada à bien s'ancrer financièrement pour atteindre leurs objectifs. Au début de la pandémie de COVID-19, nous avons lancé une série de services, de conseils et de ressources en lien avec le Programme BonDébut pour aider les nouveaux arrivants à satisfaire leurs besoins financiers



particuliers tout en atténuant les risques de santé pour les clients et les employés. Pour les clients du plan *Privilèges bancaires Étudiants*, nous leur avons offert des bourses d'études, des conseils sur la gestion des finances et l'optimisation de leur compte bancaire pour étudiants ainsi qu'un programme de littératie financière bonifié.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2020, la Banque a lancé ScotiINSPIRE, un programme social sur 10 ans d'une valeur de 500 millions de dollars visant à accroître la résilience économique des personnes, des groupes et des milieux défavorisés. Par cette initiative, la Banque Scotia vient appuyer des programmes et s'associer à des organisations dans divers pays où elle est présente dans le monde pour aider les gens et les communautés à se laisser INSPIRER pour éliminer les obstacles qui barrent leur route. L'initiative est composée de trois grands volets :

- Accroître le taux de diplomation d'études secondaires et la poursuite d'études postsecondaires pour améliorer les perspectives d'emploi et d'avenir, ainsi que pour favoriser une pleine participation à l'écono.
- Aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement et à trouver un emploi satisfaisant pour qu'ils puissent contribuer à la prospérité et au tissu social de leur collectivité.
- Éradiquer les obstacles à l'avancement de carrière des groupes sous-représentés afin qu'ils puissent connaître le succès financier.

L'inclusion des personnes de couleur ou minorités visibles

Par exemple, en 2020, la Banque a annoncé la création du Fonds de recherche de la Banque Scotia sur la résilience économique, l'un des premiers engagements financiers annoncés dans le cadre de l'initiative ScotiANSPIRE. Le Fonds est géré en collaboration avec Mitacs, un organisme canadien sans but lucratif qui développe des programmes de recherche et de formation conjointement avec des universités, des acteurs privés et le gouvernement. Au cours des trois prochaines années, ces programmes de recherche et de formation nous aideront à comprendre les facteurs qui influencent la résilience économique des collectivités du Canada. Les projets de recherche seront axés sur les obstacles à un emploi enrichissant, à la réduction des écarts dans les postes de direction et à la recherche de solutions pour l'entrée sur le marché et l'avancement professionnel des femmes, des PANDC et de tout autre groupe sous-représenté.

En 2020, la Banque a annoncé un don de 500 000 \$ à plusieurs organisations reconnues pour leur implication dans la lutte contre la discrimination raciale au Canada et aux États-Unis. La contribution de la Banque Scotia permettra de fournir les outils et les ressources éducatives nécessaires pour ces groupes (particulièrement les jeunes Noirs), qui sont les plus susceptibles d'être victimes de racisme individuel, institutionnel et systémique. La Fondation canadienne des relations raciales, une organisation dévouée à la création d'un cadre national de lutte contre le racisme au Canada, et le Careers Education Empowerment (CEE) Centre for Young Black Professionals, une organisation consacrée à l'avancement économique et social des jeunes Noirs, bénéficient toutes deux de notre don.

La Banque Scotia est fière de soutenir le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires du gouvernement du Canada. Ce partenariat avec le gouvernement et d'autres institutions financières injectera collectivement jusqu'à 128 millions de dollars dans le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires. Le programme vise à fournir des capitaux aux propriétaires d'entreprise et aux entrepreneurs noirs affectés par la COVID-19. Grâce au Fonds, les entreprises dirigées par des Noirs pourront avoir accès à des prêts variant de 25 000 dollars à 250 000 dollars, afin de stimuler leur croissance et de développer leur plein potentiel.

Le soutien de la Banque Scotia à l'égard de la bourse de recherche en innovation pour les étudiants noirs de la zone des médias numériques de l'Université Ryerson crée des occasions de mentorat et de réseautage pour les jeunes entreprises d'entrepreneurs noirs. Le tout nouveau Programme pour les étudiants en droit de la Banque Scotia offrira, dans six écoles de droit au Canada, des bourses d'études aux étudiants désireux d'entreprendre une carrière juridique vouée au combat contre le racisme systémique. L'engagement de la Banque concernant le programme de formation des avocats noirs de la faculté de droit de l'Université de Toronto vise aussi à accroître la représentation des étudiants noirs à l'université. La Banque soutient également le programme Infinite Pathways du centre The 519, qui aide les réfugiés et les nouveaux arrivants au Canada à intégrer le marché du travail. Plusieurs des participants au programme s'identifient comme personnes de couleur ou membres de la communauté LGBT+, et ce programme a reçu en 2020 le soutien de bénévoles du Réseau d'employés noirs et du GRE Fierté de la Banque Scotia.

Nous avons fait un don de 350 000 \$ au Fonds d'aide de la Fondation Hockey Canada, qui contribue à rendre le hockey plus inclusif pour les jeunes noirs, autochtones et personnes de couleur. Nous croyons que le hockey enseigne aux enfants des valeurs et des leçons qui leur serviront à l'extérieur de la patinoire, durant toute leur vie. En aidant les jeunes sur la patinoire, nous les aidons donc à réussir dans tous les autres contextes.

L'inclusion des Autochtones

REPRÉSENTATION

AUTOCHTONES	2020 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	1,3	2,4	0,9	2,3
Cadres supérieurs (EEOG01)	0	3,2	0	3,2
Cadres intermédiaires (EEOG02)	1,0	2,7	0,8	2,7
Professionnels (EEOG03)	1,0	1,4	0,8	1,3

En 2020, la représentation globale des Autochtones au sein de notre effectif est passée de 0,9 % à 1,3 %. Bien que nous ayons fait des progrès, ce pourcentage est toujours sous le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi. Nous savons que nous devons en faire plus, et c'est pourquoi nous cherchons délibérément à combler l'écart décrit dans notre plan triennal d'équité en matière d'emploi. Nous sommes résolus à accroître encore davantage la représentation de ces groupes dans les années à venir.

INITIATIVES D'INCLUSION

Dans le cadre de notre plan continu visant à bâtir une banque encore meilleure, nous avons lancé plusieurs initiatives au fil des années pour soutenir l'inclusion des peuples autochtones, et ces efforts rapportent. Il y a 50 ans, la Banque Scotia est devenue la première banque canadienne à ouvrir une succursale dans une réserve, manifestant ainsi son désir de comprendre, de respecter et de travailler avec les communautés et les entreprises autochtones sur leurs terres ancestrales. Depuis, nous avons reçu la distinction Progressive Aboriginal Relations (PAR) Or du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Nous avons reçu de nouveau cette distinction en 2020, ce qui montre encore une fois notre position de leader dans les relations avec les Autochtones et notre engagement à collaborer avec les communautés et les entreprises autochtones. Les employés autochtones ont indiqué dans leurs commentaires que cette distinction augmente la visibilité de la Banque Scotia auprès des candidats et des employés potentiels d'origine autochtone.

L'inclusion des Autochtones



Nos démarches d'inclusion et de relations avec les Autochtones donnent des résultats : en 2020, la Banque Scotia a observé une croissance de 19 % de sa clientèle autochtone. Les organisations non autochtones ont aussi reconnu les efforts constants de la Banque à cet égard. En 2020, la Banque Scotia a fait partie du groupe de travail pour les Autochtones de la Chambre de commerce du Canada. Elle est la seule institution financière à en avoir été membre. Nous sommes fiers de joindre notre voix aux discours qui militent pour de meilleures relations entre les groupes autochtones et non autochtones.

PROGRAMME D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES CULTURELLES

Le 30 septembre 2020, la Journée du chandail orange, la Banque Scotia a lancé le module d'apprentissage obligatoire « Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones » destiné aux employés. Ce module et les événements virtuels connexes viennent compléter le programme de la Banque. Notre base de données grandissante permet aux employés de se renseigner davantage sur les cultures, les histoires et les traditions des peuples autochtones. Ce module fait partie du programme de formation obligatoire pour l'ensemble des Ressources humaines, des gestionnaires de personnes et des employés de première ligne au Canada.

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En 2020, nous nous sommes engagés à permettre à plus de candidats autochtones de réussir à la Banque par différentes initiatives, comme le Comité directeur des Autochtones sur l'équité en matière d'emploi, qui vise à attirer et à fidéliser les plus grands talents autochtones. Les recruteurs de la Banque Scotia ont un grand bassin de candidats de qualité et consultent continuellement l'équipe de recrutement élargie pour attirer des candidats qui ne font pas l'objet d'un accord de partenariat tout en gardant contact avec les agences et les écoles communautaires du Canada. En solidifiant ses liens avec ses partenaires, les établissements universitaires et les collectivités, la Banque est plus à même d'augmenter l'embauche et la fidélisation de candidats autochtones.

Dans le cadre des stratégies définies dans le plan pour l'engagement des employés, nous avons créé des offres d'emploi et des campagnes pour attirer les communautés autochtones. Nous avons aussi affiné nos systèmes Web de suivi du recrutement pour mesurer et faciliter notre succès en la matière. Les offres d'emploi et les campagnes ont été présentées à nos partenaires communautaires, y compris le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) et Our Children's Medicine. Grâce à ces mesures, nous avons pu rejoindre en bien plus grand nombre les communautés autochtones du Canada et donner un accès direct aux candidats autochtones aux recruteurs de la Banque. Les campagnes de recrutement de candidats autochtones ont été menées dans des Centres de contact où chacun des cinq postes à pourvoir dans trois régions ont été obtenus par des Autochtones.

En 2020, nous avons repensé l'image de marque pour les Autochtones des sites d'emploi de la Banque Scotia (notamment le microsite du programme Talents autochtones) en uniformisant notre message d'une région à l'autre. Nous avons élaboré un plan de partenariat complet axé sur l'embauche d'Autochtones pour favoriser leur recrutement et augmenter la visibilité de la Banque comme choix de carrière pour ces communautés. Nous avons aussi apporté la touche finale à notre stratégie de recrutement externe de dirigeants autochtones talentueux et sommes devenus membre du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles.

L'inclusion des Autochtones

Afin de bâtir des relations plus solides avec les établissements d'études postsecondaires ayant une grande représentation et des affinités avec les Autochtones, nous avons organisé des séances d'information avec les étudiants et les employés de ces endroits pour leur présenter la Banque comme employeur, puis leur avons expliqué le processus de recrutement.

Nous avons réalisé une analyse de la fidélisation et de l'engagement des Autochtones en 2020 pour comprendre les raisons des départs volontaires. Nous avons rencontré des employés autochtones pour leur parler de leur engagement. À la lumière des rencontres et de l'analyse, nous avons conçu un plan d'action qui répond aux principaux problèmes soulevés. Ce plan sera présenté et exécuté en 2021.

Dans le cadre de notre programme de mentorat, les nouveaux employés autochtones sont jumelés à des cadres autochtones, qui leur donnent des conseils professionnels. Ainsi, nous permettons aux nouvelles recrues autochtones de tisser des liens autres que ceux qu'elles pourraient créer par l'entremise du groupe de ressources pour les employés du Réseau Autochtones Scotia (GRE).

Notre partenariat le plus important en matière de ressources humaines autochtones est peut-être celui que nous avons établi avec Our Children's Medicine, un groupe voué à bâtir des ponts entre les Autochtones en recherche d'emploi et les entreprises et organismes sans but lucratif canadiens. Le groupe utilise la plateforme de recrutement fondée sur l'évaluation HigherMe. En 2020, ces recruteurs ont participé à plusieurs salons de l'emploi autochtones, et ces efforts ont mené à des embauches. Notre présence lors de ces salons est un autre exemple de l'importance des partenariats avec des organismes autochtones.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

Le GRE autochtone est représenté dans l'ensemble du Canada. La vision de ce GRE consiste à appuyer l'engagement général de la Banque visant à créer un environnement de travail inclusif et accessible et à fournir un espace de discussion interactif pour les employés passionnés par l'inclusion des Autochtones à la Banque et dans les collectivités.

En 2020, ce GRE a accueilli l'économiste en chef délégué de la Banque comme son nouveau champion de la haute direction. Cette personne a travaillé de concert avec les nouveaux co-présidents pour faire augmenter le taux d'adhésion du GRE de plus de 480 %. La croissance du GRE autochtone a été gérée à mesure de la création de branches régionales dans tout le pays. Un conseil national des présidents a aussi été mis sur pied pour discuter chaque mois des progrès par rapport aux IRC et à la stratégie liée aux célébrations importantes des communautés autochtones et aux projets annuels menés par les dirigeants du GRE.

En 2020, le GRE autochtone de la Banque Scotia a aussi participé au programme Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones en soutenant ceux qui souhaitaient parler de leur héritage. Si cette démarche est importante, le GRE autochtone de la Banque Scotia reconnaît que l'inclusion va bien au-delà des discussions et des efforts de leurs membres.

Lors de la Journée du chandail orange du 30 septembre 2020, le GRE autochtone de la Banque a tenu un webinaire à l'échelle du Canada auquel ont pris part le chef du Réseau canadien et le premier directeur national, Services financiers aux autochtones. La causerie et la table ronde qui ont eu lieu ensuite traitaient du traumatisme intergénérationnel causé par les pensionnats aux Autochtones et de ce que la Banque Scotia peut faire pour se positionner comme allié de confiance pour ces personnes, par l'intermédiaire de démarches de réconciliation.

En plus de la Journée du chandail orange, le GRE autochtone de la Banque a organisé une table ronde sur les droits des Autochtones durant une webdiffusion à l'échelle de l'organisation, à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, en juin. Afin de comprendre, de respecter et de promouvoir les cultures, les histoires et les traditions autochtones, les Banquiers Scotia ont aussi célébré la Journée internationale des peuples autochtones, la Journée des vétérans autochtones et la campagne Moose Hide dans l'espoir de mettre fin à la violence contre les femmes et les enfants autochtones.

L'inclusion des Autochtones

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Nous appuyons un grand nombre de partenariats communautaires voués à l'amélioration de l'inclusion des peuples autochtones.

En 2020, nous nous sommes engagés à faire un don sur plusieurs années, d'une valeur de 600 000 \$, à Indspire, le plus grand organisme de bienfaisance canadien dirigé par des Autochtones, pour les Autochtones. Nous aidons ainsi les jeunes des Premières Nations et des communautés inuites et métisses du Canada. Le don de la Banque Scotia misera sur l'éducation financière et culturelle et l'accès à du réseautage, à du coaching et à du mentorat. Le programme vise à favoriser la viabilité économique et la prospérité des Autochtones et à faciliter leur transition vers des études postsecondaires et le marché du travail.

Par ailleurs, nous collaborons toujours avec l'Association des agents financiers autochtones du Canada (AFOA Canada), qui travaille à améliorer la santé financière des communautés autochtones. Ensemble, nous avons conçu et mis en place un programme de formation sur la littératie et l'éducation financière destiné aux communautés afin d'offrir aux Premières Nations un meilleur accès aux services bancaires, de les aider à prendre des décisions financières plus éclairées en développant leurs aptitudes et leur confiance en vue d'atteindre le mieux-être financier, et d'améliorer nos relations avec les communautés autochtones de toutes les régions du pays.



En septembre 2020, la Banque Scotia est devenue la première institution financière à avoir trois salles Legacy en l'honneur de la fondation Gord Downie & Chanie Wenjack (40, rue King Ouest, 13^e étage, Toronto; 392, rue Bay, Toronto; 5102, avenue Franklin, Yellowknife). Ces salles mettent au jour le traumatisme intergénérationnel causé par les pensionnats. La Banque Scotia est aussi la seule institution financière à avoir deux salles Legacy ouvertes au public (au centre-ville de Toronto et à Yellowknife).

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

À la fin de 2020, la Banque Scotia est devenue une ambassadrice de la forêt boréale, démontrant son intérêt envers la pérennité et le maintien de relations respectueuses avec les Autochtones. À ce titre, la Banque collabore avec les nations autochtones pour favoriser la prospérité économique et la conservation des terres et des cultures de la forêt boréale du Canada.

Notre partenariat avec la Northeastern Alberta Aboriginal Business Association (NAABA) a pour objectif de créer un milieu de confiance pour les Autochtones en quête d'un travail ou d'un mentor. Le programme met à profit un réseau d'Autochtones entrepreneurs, offre des ateliers virtuels et crée des occasions de réseautage pour les chefs d'entreprise au sein de leur communauté et avec des représentants de la Banque Scotia.

L'inclusion des Autochtones



La Banque Scotia se doit de comprendre les caractéristiques de chaque communauté et entreprise autochtone parmi ses clients. Nous voulons faire partenariat avec les communautés et les entreprises pour les aider à se développer durablement, conscients qu'il y a toujours plus à faire pour nouer des relations concrètes et solides.

- Vice-président, Services financiers à la clientèle autochtone

En juin, nous avons fait un don de 100 000 \$ à la fondation du Prince George pour les plus démunis de la BC Cancer Foundation, qui compte le plus grand nombre de patients autochtones de tous les centres d'oncologie de la Colombie-Britannique. L'accès à des soins de premier ordre et à de l'aide financière pour les coûts associés au diagnostic et au traitement du cancer est essentiel pour toutes les populations, y compris les Autochtones. Ce don devrait aider des milliers de patients dans la communauté.

Pendant plus de 20 ans, nous avons soutenu les prix Belcourt Brosseau Métis de l'Edmonton Community Foundation, qui accordent des bourses d'études postsecondaires aux métis albertains. L'événement a été annulé en 2020, mais les fonds de la commandite seront utilisés en 2021.

Notre don en 2020 versé au Collège Seneca a permis de créer le prix pour les entreprises autochtones de la Banque Scotia, qui est décerné chaque année à des étudiants autochtones de la faculté de commerce qui ont une moyenne pondérée d'au moins 3,0. Ce prix, parmi d'autres mesures d'aide financière, vient compléter l'ensemble de ressources offertes aux étudiants autochtones

admissibles. En 2020, la Banque a appuyé le programme de perfectionnement des compétences numériques et STIM des jeunes Autochtones du Canada par son soutien au programme Indigenous Youth in STEM (InSTEM) d'Actua. Notre don vient appuyer la réponse d'Actua face à la COVID-19 en faisant en sorte que le contenu puisse être diffusé à distance. Parmi les jeunes qui ont participé au programme, 60 % se sont dit plus intéressés à suivre des cours optionnels en sciences, en technologies ou en mathématiques à l'école secondaire, et 61 %, à l'université ou au collège.

Notre don de 2020 pour les prix pour la paix d'Atlohsa a profité au refuge d'urgence 24 h pour femmes, Zhaawanong, qui aide les femmes et les enfants susceptibles d'être victimes de violence ou d'abus ou d'être sans-abris. Nous avons aussi fait un don au Centre d'amitié autochtone de Georgian Bay pour aider les familles autochtones affectées par la pandémie.

En 2020, la Banque Scotia était membre du conseil économique autochtone de l'Indigenomics Institute, de Indigenous Works, de l'International Inter-Tribal Trade & Investment Organization, de la National Aboriginal Trust Officers Association et de Our Children's Medicine.

L'inclusion des personnes handicapées

REPRÉSENTATION

PERSONNES HANDICAPÉES	2020 (%)		2019 (%)	
	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi	Représentation	Disponibilité sur le marché de l'emploi
Vue d'ensemble	7,3	9,5	3,7	9,6
Cadres (EEOG01/ EEOG02)**	6,3	5,0	3,3	5,0
Professionnels (EEOG03)	6,6	8,9	3,2	8,9

** Sont considérés comme une seule et même catégorie par Statistique Canada.

La représentation globale des personnes handicapées à la Banque a considérablement augmenté, passant de 3,7 % en 2019 à 7,3 % en 2020. La représentation aux postes de direction a augmenté de 3 % comparativement à 2019, dépassant ainsi de 1,3 % le taux de disponibilité sur le marché de l'emploi. Le pourcentage de personnes s'étant auto-identifiées dans le sondage de diversité des employés a connu une forte hausse en 2020, ce qui nous a aidés à mieux comprendre la représentation de ce groupe. En 2021, nous obtiendrons les résultats de l'examen des systèmes d'emploi mené pour les personnes handicapées. Ces constats nous permettront de concevoir un plan sur trois ans concernant l'équité en matière d'emploi, pour concentrer nos efforts sur le recrutement et la fidélisation d'employés avec un handicap visible ou invisible.

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En 2020, la Banque Scotia a officiellement lancé la nouvelle mouture du programme de mesures d'adaptation pour les employés au Canada, en collaboration avec l'Acquisition des talents. Le nouveau programme comprend un processus amélioré pour réduire le délai d'application des mesures demandées par les candidats retenus pour une entrevue ou une évaluation. Nous avons intégré les mesures d'adaptation au processus de sélection pour les firmes de recrutement et mis à jour l'information sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation des ressources de recherche et d'entrevue des candidats. Ces changements ont été communiqués à tous les recruteurs, cadres supérieurs de la Banque et professionnels des ressources humaines du Canada. D'autres formations suivront en 2021.

L'inclusion des personnes handicapées

Nous avons créé un poste de directeur de programme, qui visera à rejoindre plus de personnes handicapées. À l'image du poste établi pour les Autochtones en 2019, le titulaire du poste sera responsable du suivi de l'efficacité des processus de recrutement et de recherche ainsi que de leurs répercussions sur les bassins de candidats. Le directeur de programme doit chercher activement des idées pour rejoindre ces communautés diversifiées et bâtir des liens avec des partenaires externes.

En partenariat avec l'équipe d'acquisition de talents des Ressources humaines mondiales de la Banque Scotia, l'équipe connexe des services numériques et des technologies a embauché de nombreuses personnes de groupes sous-représentés en 2020, dont plusieurs s'identifiant comme personnes handicapées. En collaboration avec l'équipe Mesures d'adaptation, l'équipe d'acquisition de talents a tissé des liens solides avec les Services canadiens de l'ouïe (SCO), qui fournissent services, produits et ressources aux personnes sourdes ou malentendantes pour qu'elles puissent surmonter les obstacles à leur participation. En 2020, nous avons affecté plusieurs employés de l'équipe Technologie auprès des SCO, pour servir leurs membres.

En 2020, la Banque a fait appel à l'organisme canadien Prêts, disponibles et capables (PDC), qui donne de la formation, du coaching et des ressources aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou ayant un trouble du spectre de l'autisme. L'organisme a donné accès à la Banque à des formations en ligne sur les déficiences intellectuelles et les avantages d'embaucher des personnes handicapées. Nous avons affecté plusieurs des employés de l'équipe Technologie pour servir leurs membres. Grâce à cet engagement, nous avons pu encore mieux montrer les avantages d'embaucher des personnes handicapées et de faire fi de ses préjugés. À la suite de cette démarche, nous avons reçu de nombreuses candidatures, qui sont maintenant à l'étude.

Discover Ability, une plateforme financée par le gouvernement de l'Ontario, donne accès gratuitement à un portail numérique aux chercheurs d'emploi handicapés. On y trouve également des ressources gratuites. Dans le cadre de notre partenariat avec Discover Ability et la Chambre de commerce de l'Ontario, nous avons publié des postes sur la plateforme de la Chambre de commerce.

Nous souhaitons également étendre notre partenariat pour que les employés de la Banque Scotia puissent participer aux dîners-causeries organisés par l'organisme. Avec ce partenariat, nous avons pu créer des documents accessibles, diffusés à l'ensemble de la Banque, qui encouragent l'auto-déclaration par les employés et les candidats.

L'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), un organisme de bienfaisance, est dévoué à la cause des Canadiens aveugles ou malvoyants et à celle de leur famille, de leurs amis et de leurs proches aidants. En 2020, nous avons participé à l'événement de réseautage Come to Work de l'INCA, nous avons développé un mécanisme de recommandation de candidatures et nous nous sommes concertés avec l'INCA au sujet d'une formation de sensibilisation prévue pour 2021. Dans le cadre de ce partenariat, notre équipe de recrutement s'est fait recommander 12 candidats à ajouter au bassin de personnes handicapées.

En réponse à la pandémie, nous avons fait un don au Conseil canadien de la réadaptation et du travail pour aider les personnes handicapées. Les objets financés comprennent des caméras, des micros, des ordinateurs portables et d'autres articles accessibles, pour que les clients du Conseil puissent participer pleinement à leur recherche d'emploi sans crainte d'être laissés pour compte.



L'inclusion des personnes handicapées

durant le processus de candidature et d'intégration. Dans le cadre de notre partenariat avec le Conseil, nous avons publié divers postes et reçu des conseils sur l'embauche de personnes handicapées.

ADAPTATION ET ACCESSIBILITÉ

Pour nous préparer à la publication des nouveaux règlements de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous avons mené en 2020 un examen des systèmes visant à supprimer toute barrière pour nos candidats et employés handicapés. Afin d'augmenter notre soutien aux employés handicapés, nous avons consulté des collaborateurs en ressources humaines, des unités fonctionnelles, des fonctions d'entreprise et des GRE. Compte tenu de l'importance des commentaires d'employés handicapés sur les services d'accessibilité, ces questions ont été prises en considération dans l'examen des systèmes d'emploi.

Notre examen a également soulevé des points à améliorer dans les services et les outils d'accessibilité existants. Voici quelques exemples :

- Les Services RH ont mis à jour l'outil de tri et de recours hiérarchique pour fournir des liens vers des outils, des ressources et des scénarios visant à réduire le nombre d'interactions lorsqu'un employé fait une demande d'adaptation ou d'accessibilité.
- Les ressources de gestion du rendement ont été revues pour tenir compte des mesures d'adaptation des employés dans le cycle annuel de coaching, de perfectionnement et de rendement.
- De nombreuses ressources électroniques de RH ont aussi été converties rapidement en format PDF, évitant ainsi aux personnes handicapées d'en faire la demande.
- La Politique sur l'inconduite des employés a été révisée pour préciser que l'organisation tiendra compte des besoins d'adaptation des employés. Les processus et les outils en la matière ont aussi été revus pour s'aligner sur la politique.

La Banque a observé une importante hausse du nombre de demandes de mesures d'adaptation au Canada en raison de la pandémie. Afin de s'assurer que les demandes des employés sont traitées rapidement, l'équipe Mesures d'adaptation a pu profiter de ressources additionnelles pour aider davantage les employés handicapés. L'équipe a donné des conseils et des lignes directrices aux employés et aux gestionnaires de personnes sur les pratiques exemplaires en matière de communication avec les personnes ayant un handicap auditif (employés comme clients), étant donné les difficultés supplémentaires entraînées par le port du masque. Elle a par exemple suggéré le port de masques transparents ou de visières pour faciliter la lecture des lèvres.

Afin d'aider nos employés immunosupprimés ou ayant une condition médicale qui pourrait être affectée par la COVID-19, nous avons cherché des solutions de rechange pour répondre à leurs besoins concernant leur santé et les mesures d'adaptation. Les employés bénéficiant déjà de certains arrangements et travaillant depuis la maison ont été consultés par l'équipe Mesures d'adaptation pour que celle-ci puisse comprendre si leur plan d'adaptation doit être revu en considération de leur nouveau milieu de travail. Dans plusieurs cas, les mesures d'adaptation en place étaient toutes aussi efficaces à la maison qu'au bureau.

L'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail a collaboré avec l'équipe Accessibilité numérique et certaines parties prenantes du secteur des technologies de l'information bancaire pour permettre l'enregistrement dans Microsoft Teams pour tous les employés. Cette nouvelle fonction n'a pas seulement ravi les employés malentendants, mais aussi tous ceux travaillant dans un environnement bruyant ou souhaitant juste travailler différemment. Les employés qui ont utilisé cette fonction ont pu enregistrer ou obtenir la transcription des réunions.

La Banque Scotia reconnaît que certaines personnes ont dû retourner au travail pour des raisons qui leur sont propres (comme des contraintes physiques, environnementales ou mentales qui pourraient nuire à leur capacité de bien travailler depuis la maison). Un

L'inclusion des personnes handicapées

protocole de retour au travail a été mis en place pour accéder à ces demandes et ainsi veiller à la santé et à la sécurité de tous les employés. Aux employés retournant au bureau, la Gestion des immeubles a donné une formation en ligne sur la gestion du changement pour les préparer mentalement et leur expliquer les exigences relatives à leur retour au travail.

L'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail a travaillé avec l'équipe Accessibilité numérique au programme de télétravail Temporary At-Home Agent pour que tous les employés handicapés disposent de ressources adaptées. Les employés ont reçu de nouveaux guides spécialement conçus pour le télétravail et expliquant les services de TI.

ACTIONS ET CAMPAGNES ORGANISÉES PAR DES GRE

L'équipe Accessibilité numérique a continué de développer des formations en 2020 en lançant par exemple le programme A11yBoost, qui donne de la formation de base sur l'accessibilité aux nouvelles recrues en fonction de leur poste. En tenant ces séances à distance, les employés de partout dans le monde ont pu y assister en direct ou sur demande, à un moment qui leur convenait mieux. Au cours de l'année, nous avons formé 886 employés au Canada et en Amérique latine.



Le GRE diversiTALENTS encourage l'échange, l'apprentissage et le perfectionnement afin de favoriser le changement et de promouvoir l'accessibilité pour que les personnes de toutes capacités puissent participer pleinement. En 2020, le GRE a incarné ces valeurs en discutant des répercussions de la technologie sur les employés handicapés. Le GRE s'est allié avec Microsoft pour présenter aux employés les fonctions d'accessibilité de l'application de téléconférence Microsoft Teams. Beaucoup d'employés y ont participé, ce qui a permis de souligner l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion dans un environnement numérique, où les fonctions d'accessibilité conçues pour les personnes handicapées peuvent être utiles pour tout le monde.

Le GRE sur la santé mentale et le bien-être de la Banque Scotia a également abordé les conséquences de la pandémie sur notre effectif. À l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, le GRE a organisé une discussion virtuelle traitant des effets sur la santé mentale de la COVID-19. La discussion a porté sur la recherche d'un équilibre entre travail et famille et ses autres obligations, tout en luttant contre l'isolement, l'anxiété, la peur de l'inconnu, la dépression et la fatigue.

En 2020, la Banque Scotia a célébré la Journée internationale des personnes handicapées par une campagne de plusieurs semaines. Cette campagne a présenté l'engagement de la Banque en matière d'inclusion (pour nos employés et nos clients) et sensibilisé le personnel à notre environnement de travail et à notre culture sécuritaire et inclusive, qui font de nous un employeur de choix.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Par notre soutien continu au Programme scolaire de la Fondation Rick Hansen, nous fournissons à des éducateurs et à des étudiants un ensemble complet de ressources bilingues gratuites conçues pour accroître la sensibilisation au sujet des handicaps, de l'accessibilité

L'inclusion des personnes handicapées

et de l'inclusion. En 2020, plus de 3 200 nouveaux éducateurs représentant 25 % de toutes les écoles canadiennes se sont inscrits au programme pour utiliser ces ressources.

Pour l'année scolaire commençant en septembre 2020, nous avons collaboré avec les SCO pour verser 21 bourses à des étudiants sourds ou malentendants poursuivant des études postsecondaires. Le programme abolit les barrières financières des étudiants qui sont souvent exclus de la vie universitaire en raison des coûts des mesures d'adaptation et ne peuvent obtenir leur emploi de rêve.

L'engagement de trois ans de la Banque Scotia, d'une valeur de 675 000 \$ et versé à l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview, permettra d'offrir des services à rabais et à domicile d'ergothérapie, de soins de santé physique et de jeux pour les enfants avec un handicap, améliorant ainsi la santé et le bien-être de milliers d'enfants et de jeunes handicapés et de leur famille.

En réponse à la COVID-19, nous avons fait en 2020 un don à l'INCA pour le développement rapide de divers programmes virtuels visant à soutenir les jeunes malvoyants. Ces programmes ont aidé les jeunes à rester connectés et motivés pendant la pandémie, mais aussi à acquérir des compétences essentielles à l'emploi et au leadership. Jusqu'à présent, près de 450 jeunes Canadiens malvoyants ont participé à ces programmes.

Notre engagement de trois ans envers l'organisme Easter Seals de la Colombie-Britannique et du Yukon aidera environ 600 jeunes handicapés et leur famille. Les ateliers virtuels de l'organisme contribueront à améliorer l'indépendance des enfants et des jeunes adultes aux aptitudes diverses, à surmonter les obstacles sur leur route et à atteindre leurs objectifs personnels et familiaux. Ces ateliers ont aussi aidé les enfants à se sentir moins isolés durant la pandémie de COVID-19.

En 2020, nous avons aussi collaboré avec des établissements universitaires pour soutenir les personnes handicapées. Par exemple, nous avons pris part à la bourse d'études nationale des SCO, qui offre un financement essentiel aux étudiants sourds et malentendants puissent décrocher leur diplôme d'études postsecondaires. Dans le cadre du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées au collège George Brown, au Centre for Arts, Design and Information Technology et au Centre for Business, nous avons versé une bourse d'études à deux étudiants à temps plein ayant déclaré vivre avec un handicap permanent et démontré des capacités académiques exceptionnelles. Les deux bénéficiaires des bourses ont manifesté un intérêt envers le secteur des finances et montré leur implication dans leur communauté et leur volonté d'aider les autres.

L'inclusion des communautés LGBT+

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

En 2020, 4,4 % de notre effectif a déclaré être membre de la communauté LGBT+, et 0,6 % s'identifient comme non-binaires.

La Banque Scotia encourage tous ses employés issus de la diversité à être pleinement eux-mêmes. Nous souhaitons inclure encore davantage les différentes orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre au sein de notre organisation.

INITIATIVES D'INCLUSION

En 2019, la Banque Scotia a été la première banque canadienne à signer les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI établies par l'ONU. Tout au long de 2020, les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU concernant la communauté LGBT ont servi de cadre sur lequel s'appuyer et prioriser certaines activités de notre feuille de route sur l'inclusion de la communauté LGBT+. Nous avons utilisé l'outil de mise en œuvre des Normes pour préparer un plan complet de trois ans approuvé par le Conseil sur l'inclusion.

En 2019, la Banque Scotia est également devenue membre fondatrice du Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE). Cette coalition d'organisations a pour mission d'accélérer l'avancement de l'égalité et de l'inclusion des communautés LGBTI à l'échelle mondiale en collaborant avec le Forum économique mondial, en faisant la promotion des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard LGBTI de l'ONU et en favorisant le leadership éclairé et l'apprentissage entre pairs. L'adhésion au PGLE en tant que membre fondateur nous donne l'occasion de concrétiser l'engagement de la Banque à l'égard des Normes de l'ONU, de faire valoir notre expérience unique à titre de banque canadienne présente partout dans le monde, et de tirer parti de ce partenariat pour mener à bien la feuille de route de la Banque en ce qui a trait à l'inclusion des communautés LGBT+.

Le conseil mondial des présidents de la communauté LGBT+ est un groupe de leaders et d'employés de la communauté ayant à cœur de renforcer la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque et de favoriser l'inclusion de ce groupe d'employés. En 2020, le conseil a contribué à l'instauration de programmes de sensibilisation mondiale aux voix des membres de la communauté LGBT+. La



L'inclusion des communautés LGBT+

formation et la sensibilisation des employés sont une composante importante de notre feuille de route pour l'inclusion de la communauté LGBT+. Nous fournissons mondialement un programme d'attestation Allié LGBT+ et des modules d'apprentissage obligatoires sur l'inclusion des identités et des expressions de genre, de même que des ressources pour les employés et les gestionnaires sur la transition en milieu de travail.

En novembre 2020, nous avons intégré les pronoms des employés et les avons rendus visibles dans le répertoire des employés et les systèmes de RH. Les lignes directrices sur l'image de marque de la Banque Scotia ont aussi été mises à jour pour que les pronoms soient inclus dans la signature d'un employé. Ces mesures ont été bien accueillies par les employés qui s'identifient comme membres de la communauté LGBT+ ou comme alliés, en plus d'avoir clarifié la place de l'inclusion à la Banque.

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

En 2020, dans le cadre d'une campagne numérique sur la fierté, la Banque Scotia a soutenu l'inclusion des communautés LGBT+ et l'importance d'un environnement de travail où les employés peuvent être authentiques. Tout au long de la campagne, nous avons souligné le fait que la culture inclusive de la Banque nous rend plus forts et plus flexibles à long terme, même en temps de pandémie. Par notre approche numérique multiplateforme, nous avons stimulé l'intérêt pour le sujet en redirigeant le public vers notre site Web sur la diversité et l'inclusion. Nous avons remarqué une hausse sur douze mois de l'achalandage de la page de recrutement du site Web.

Avant que la COVID-19 ne se propage, nous avons assisté en 2020 à la conférence Pride in Unity de l'Université de Toronto. Grâce à cette conférence, nous avons pu tisser des liens avec des candidats étudiants potentiels de la communauté LGBT+.

Nous soutenons les étudiants de la communauté LGBT+ qui veulent faire carrière dans les services financiers durant les congrès Out on Bay Street et Venture Out de Fier Départ, ainsi que dans le cadre du programme Ryerson

Career Builder. Nous soutenons aussi le programme Career Inclusion and Empowerment for Teens du Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS) qui vise à augmenter la participation de personnes LGBT+ sur le marché du travail ainsi qu'à assurer leur réussite professionnelle.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

Le GRE Fierté de la Banque Scotia a pour mission de créer un climat d'inclusion où les employés et les clients de la communauté LGBT et leurs sympathisants se sentent en sécurité, valorisés et respectés.

La Banque Scotia célèbre la Fierté avec passion chaque année au Canada, en Amérique latine et dans le monde, et la pandémie n'a pas freiné ses ardeurs. Nos célébrations virtuelles de la Fierté ont suscité l'engouement, tant à l'interne qu'à l'externe. Plus de 1 000 employés ont participé à notre webinaire sur la fierté. Nous avons aussi rejoint plus de 2,1 millions de personnes avec nos publications sur les réseaux sociaux traitant de la fierté. Le GRE Fierté a invité des membres de Fierté au travail Canada à parler de l'histoire de la fierté et de l'inclusion de la communauté LGBT+ dans le monde. Il y a aussi eu une table ronde de leaders de la communauté, où a été discutée l'évolution de l'inclusion à la Banque Scotia. L'événement nous a fait prendre conscience de l'importance de l'inclusion de la communauté LGBT+ et de la création d'un endroit où les employés peuvent être pleinement eux-mêmes et s'épanouir.

En 2020, Tangerine a aussi créé son propre GRE Fierté dirigé par des employés membres de la communauté LGBT+ et des alliés. Dans l'esprit de cet engagement, nous avons cherché à accorder une plus grande place à la fierté au sein de Tangerine par de la formation, des actions numériques, des partenariats communautaires et un réseau d'alliés.

Le GRE Fierté a également organisé un webinaire à l'occasion de la Journée internationale en rose, en mai. Ce webinaire a abordé l'importance de la Journée internationale en rose et de l'histoire de l'inclusion

L'inclusion des communautés LGBT+

des membres de la communauté LGBT+. En octobre, Fierté Scotia a organisé un événement pour célébrer la Journée nationale de l'affirmation de l'identité sexuelle. Des nouveaux arrivants au Canada et des experts de la communauté ont parlé de leurs expériences et des défis qu'ils ont dû relever. Les participants ont reçu des conseils sur la façon d'aider les personnes dans cette situation.

PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque Scotia fait appel à des partenaires externes pour favoriser l'inclusion des membres de la communauté LGBT+. En 2020, nous avons offert du financement à la communauté durant la COVID-19, pour soutenir les programmes communautaires à Toronto, à Halifax et à Vancouver tout en mettant à profit d'autres partenariats par des plateformes numériques.

Nous continuons de promouvoir notre partenariat national avec Fierté au travail Canada en commanditant des activités à Vancouver, à Halifax et à Toronto. La Banque Scotia est le principal commanditaire du programme virtuel de leadership, THRIVE, de Fierté au travail Canada.

Nous avons offert des conseils financiers à titre de commanditaire fondateur du programme des jeunes entrepreneurs LGBTQ de la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada. Nous avons aussi commandité le prix de l'icône de l'année du gala de la Chambre de commerce et le sommet mondial des entrepreneurs LGBT+. En 2020, la Banque a reçu le prix de l'entreprise canadienne de l'année, octroyé par la Chambre de commerce.

En 2020, la Banque Scotia a fait un don de 500 000 \$ à l'organisme The 519, qui est l'un des plus importants centres communautaires et fournisseurs de services de la communauté canadienne LGBT+. L'organisme a jumelé des mentorés de la communauté au Canada avec des BanquiersScotia pour leur faire vivre une expérience de mentorat enrichissante et les aider à bâtir leur avenir. Cet investissement permettra à l'organisme d'accroître sa présence au pays et de mettre à jour sa trousse « Créer des milieux authentiques », un guide pour aider les employeurs

à soutenir les changements sociaux et insister sur les croisements des communautés LGBT+, noire, autochtone et de couleur. Nous collaborons également avec Tent Partnership for Refugees et nous sommes engagés à parrainer 150 réfugiés LGBT+, au Canada et à Mexico, sur les trois prochaines années, par l'intermédiaire de notre partenariat avec The 519.

La Banque Scotia a également fait un don à Rainbow Railroad, un organisme qui vient en aide aux personnes LGBT+ dans les pays où le fait de s'identifier comme tel est illégal ou passible de la peine de mort. En 2020, nous avons pris un engagement financier sur trois ans envers la Vancouver Out On Screen Film and Video Society, qui présente des films dans les classes pour inspirer les jeunes à comprendre les défis de la communauté LGBT+ et à célébrer ses réussites. Nous avons aussi soutenu l'organisme Friends of Ruby (anciennement Egale Youth Services), qui est l'un des premiers refuges de transition et d'urgence réservés aux jeunes LGBT+ sans-abris. Par ses partenariats avec You Can Play et The 519, la Banque favorise l'inclusion dans le hockey et les sports récréatifs pour les jeunes. Nous avons aussi parrainé la soirée *You Can Play: Hockey is For Everyone* des Maple Leafs de Toronto au Scotiabank Arena.



L'inclusion des vétérans

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

Le pourcentage de vétérans de notre effectif s'étant auto-identifiés était de 0,9 % en 2020.

Les vétérans et les réservistes apportent une perspective unique à la stratégie de diversité de la Banque, eux qui ont priorisé leur mission avant leur propre personne. Comme pour tous les autres groupes dont il est question ici, nous voulons offrir aux vétérans et aux réservistes des occasions de réussite, les faire connaître et favoriser l'engagement des employés à leur égard, et établir des partenariats avec des organisations qui appuient leur inclusion. La Banque bénéficie d'ailleurs de l'expérience, des compétences et du leadership qu'ils ont acquis ou qu'ils acquièrent par leur service militaire.

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOYÉS

Nous ne ménageons aucun effort pour faire de la Banque un employeur attrayant aux yeux des vétérans et des réservistes, car le recrutement et le perfectionnement de la crème des candidats nous aident à entretenir une culture du rendement et un bassin constitué des meilleurs talents. En 2020, nous avons jeté les bases de deux programmes d'embauche axés sur les vétérans. L'un d'eux consiste à engager des vétérans dans le programme de formation des directeurs de succursale pour mettre à profit leurs années en tant que leader et leurs aptitudes à résoudre efficacement des problèmes. L'autre, structuré, aide les conjoints de militaires à trouver un emploi au sein de notre équipe des services aux particuliers pour favoriser le recrutement dans les collectivités reculées et s'assurer qu'elles sont servies par des gens qui comprennent les défis uniques de la vie militaire. Ces programmes seront mis en place après la COVID-19.

En 2020, nous avons aussi axé notre recrutement dans divers réseaux recelant des candidats potentiels. Dans cette optique, nous nous sommes associés à Anciens Combattants Canada, qui organise des événements de recrutement pour aider les vétérans à trouver un emploi. Bien que la COVID-19 nous oblige à suspendre les événements en personne, nous prévoyons continuer de solidifier ce partenariat.

Nous avons eu recours à de nombreux programmes de programmation et de technologies pour les vétérans du Canada et leurs conjoints en 2020. Dans le cadre de programmes comme Coding For Veterans, nous mettons à profit les compétences que les vétérans ont acquises durant leurs années de service. En les

L'inclusion des vétérans

aidant les anciens combattants à occuper des postes en technologie ou en cybersécurité hors du domaine militaire, la Banque peut aider les vétérans et leur famille tout en fortifiant son bassin de talents dans ces secteurs.

ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR DES GRE

La mission du Réseau des vétérans de la Banque Scotia est de former au sein de la Banque une communauté de soutien pour les employés qui sont ou ont été militaires, et qui fournit un espace pour le réseautage, la formation et la promotion de ce groupe diversifié. En 2020, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a continué de mettre à profit ses relations avec les vétérans de tout le Canada et de soutenir le groupe de transition des Forces armées canadiennes.

En raison de la pandémie, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a repoussé un symposium de leadership prévu pour 2020. L'événement prendra plutôt la forme d'un webinaire en 2021. Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia, en partenariat avec les Ressources humaines, a modifié immédiatement la politique de congé des réservistes pour que les employés de la Banque Scotia puissent contribuer à l'opération LASER des Forces armées canadiennes, qui est la réponse à la pandémie



du gouvernement du Canada. La nouvelle politique de la Banque a permis à plusieurs membres de participer au programme jusqu'à trois mois sans perdre leur poste.

En célébration du Jour du Souvenir, le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a organisé une cérémonie virtuelle dans l'atrium du Scotiabank Centre. Près de 1 000 BanquiersScotia du monde entier ont assisté à distance à l'événement et se sont remémoré les conflits du passé, mais aussi la résilience de la Banque Scotia durant la pandémie et le fléau de la grippe espagnole de 1918-1920.

Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia a passé la majeure partie de 2020 à collaborer avec plusieurs GRE dans la création de partenariats et la diffusion des pratiques exemplaires sur divers plans.

PARTENARIATS

Nous cherchons à établir et à soutenir des partenariats qui profitent aux vétérans et à leur famille, et à venir en aide à ceux qui ont servi leur pays.

En 2020, nous avons pris plusieurs nouveaux engagements financiers envers des organisations dévouées aux vétérans. L'organisme Appuyons nos troupes souhaite alléger le fardeau des familles de militaires (relocalisation, obligations parentales et horaire de travail imprévisible) par son programme de camps de jour pour les enfants de militaires avec des besoins particuliers. Grâce au don, plus de 500 enfants devraient bénéficier du programme de trois ans. La Banque a aussi bâti de nouveaux partenariats avec la Fondation Vimy et Wounded Warriors Canada, qui offrent des programmes aux jeunes pour les aider à s'adapter aux différents déménagements dus au service militaire de leurs parents et des défis liés à l'intégration dans une nouvelle collectivité.

En 2020, la Banque Scotia a fait un don au fonds d'urgence pour la COVID-19 du Centre de santé Perley et Rideau pour les anciens combattants. Le Centre veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des personnes âgées et des vétérans.

L'inclusion des vétérans



Je suis réserviste dans les Forces armées canadiennes. En 2019, on m'a parlé du programme d'embauche des vétérans de la Banque Scotia. Ce programme ainsi que le soutien du Réseau des vétérans de la Banque Scotia m'ont aidé à connaître le succès et à utiliser les compétences et les connaissances que j'ai acquises au fil du temps, tout en ajoutant de la valeur pour la Banque.

- Réserviste et enquêteur, Unité canadienne du renseignement financier et de LCBA

Le fonds d'urgence pour la COVID-19 a aidé à réduire les répercussions de la COVID-19 dans le Village des aînés et aidé environ 1 450 membres de la communauté au cours de l'année.

En 2020, différents groupes de soutien pour les vétérans ont continué d'aider les membres de la communauté, comme Treble Victor, qui appuie les vétérans travaillant dans le secteur privé. La Banque Scotia en est à sa quatrième année sur les cinq ans de son engagement envers la fondation La patrie gravée sur le cœur. Cet organisme de bienfaisance national vient en aide aux militaires actifs des Forces armées canadiennes, aux vétérans ainsi qu'à leur famille en offrant à des programmes communautaires partout au pays le financement dont ils dépendent.

La Banque Scotia a aussi fait un don aux Services de bien-être et moral des Forces canadiennes.



Appuyons nos troupes est un programme de bourses d'études pour les militaires, les réservistes et leurs conjoints, qui finance les études des enfants des vétérans du Canada. Les circonstances particulières de la vie militaire font en sorte que, pour beaucoup de ces familles, le manque de fonds est un grand obstacle à la poursuite d'études postsecondaires. Les dons de la Banque Scotia des trois dernières années ont aidé à éliminer ces barrières et ont eu un effet immédiat sur la vie de plusieurs familles militaires.

Un avenir où règne l'inclusion

L'année 2020 en fut une d'exception pour la Banque Scotia. Nous avons été frappés de plein fouet par la pandémie de COVID-19 et les difficultés financières qui se sont ensuivies. Nous avons aussi participé à des discussions historiques sur la lutte contre le racisme systémique. Mais surtout, notre engagement envers l'inclusion n'en est ressorti que plus fort.

Particulièrement en ce qui concerne nos activités à l'étranger, la pandémie a mis au jour la nécessité pour les gens de tous horizons de travailler main dans la main. Nous savons que la Banque n'aurait pas pu connaître le succès sans les sociétés dans lesquelles elle évolue, et que lorsque certaines personnes ou communautés se sentent délaissées, elle perd de sa force.

C'est pourquoi nous sommes fiers de notre souci de la diversité et de l'inclusion. À l'avenir, nous chercherons à atteindre les objectifs suivants :

- Permettre aux employés d'évoluer dans un environnement sûr, inclusif et représentatif des collectivités que nous servons par la promotion d'un traitement juste et équitable pour tous ainsi que la priorisation de formations contre les partis pris inconscients et le racisme.
- Offrir à nos clients, partenaires et fournisseurs des systèmes et des procédés impartiaux, ainsi que des offres de service, un marketing et des pratiques d'achat qui reflètent la diversité des collectivités que nous servons.
- Mobiliser des partenariats communautaires significatifs qui inciteront les employés à s'impliquer et qui appuieront nos démarches pour éliminer le racisme et favoriser la résilience économique des personnes noires, autochtones et de couleur.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis dans les dernières années en matière d'inclusion, dont peuvent témoigner les 94 % d'employés qui estiment que nous avons créé une culture diversifiée et inclusive. Cependant, nous savons qu'il y a encore à faire, et que l'inclusion est un voyage, pas une destination. Nous restons déterminés à favoriser l'inclusion, à instaurer un environnement de travail diversifié qui valorise les idées et les perspectives divergentes ainsi qu'à représenter avec exactitude les collectivités diverses qui nous entourent.

Siège social

La Banque de Nouvelle-Écosse
1709, Hollis Street, Halifax, Nouvelle-Écosse
Canada B3J 1W1

Direction générale

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

Personne-ressource

Pour de plus amples renseignements, veuillez écrire à
sustainability@scotiabank.com