



Une responsabilité qui nous tient à cœur

DÉCLARATION SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE 2006 >

BILAN DES CONTRIBUTIONS COMMUNAUTAIRES



 **Banque Scotia**

À propos de cette déclaration

La Déclaration sur la responsabilité sociale porte sur les impacts sociaux, économiques et environnementaux des activités de la Banque et sa performance à ces égards en 2006. Pour la première fois, elle comprend des aperçus qui décrivent les secteurs d'activité et les résultats financiers de la Banque, de même que les principaux indicateurs de performance, les grandes réalisations de l'année écoulée et les objectifs d'avenir. La déclaration est subdivisée selon les différents partenaires – les clients, les employés et la collectivité – et couvre aussi la gouvernance d'entreprise et les impacts environnementaux.

L'année 2006 en aura été une de transition. L'an prochain, une grande partie de l'information incluse dans la déclaration sera présentée sur notre site Web. En attendant, nous avons préparé une version interactive augmentée de la déclaration 2006, accessible sur notre site Web. Bien que la présente déclaration ait été conçue pour satisfaire aux normes canadiennes* en matière de déclaration sur la responsabilité sociale, un complément d'information sur les activités mondiales correspondantes a été ajouté lorsqu'il était possible de le faire. Le tableau de référence aux indicateurs de la [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) fait partie de la version interactive.

* Le Bilan des contributions communautaires 2006 – Déclaration sur la responsabilité sociale est publié en conformité avec les règlements de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et porte sur l'exercice du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006. Il contient toute l'information exigée à l'article 3 du Règlement sur la déclaration annuelle (banques, sociétés d'assurances et sociétés de fiducie et de prêt).

OBSERVATIONS DES PARTENAIRES

La Banque Scotia invite tous les lecteurs à lui communiquer leurs observations sur le présent rapport et sur ses activités de responsabilité sociale, par courriel, à l'adresse corpaff@scotiabank.com.

SUR LA COUVERTURE

Réagissant promptement à une situation d'urgence, les employés de Scotiabank El Salvador ont aidé pendant leurs week-ends les familles de cinq villages à reconstruire plus de 70 maisons détruites par un ouragan, dans le cadre de la campagne de financement et de reconstruction «Un toit pour mon pays».



La Banque Scotia en un coup d'œil

La Banque Scotia et ses filiales offrent des services financiers essentiels, créent des emplois, ouvrent des perspectives économiques et soutiennent des activités qui contribuent au développement durable dans chacune des collectivités que nous servons. Comptant près de 57 000 employés et de 2 200 succursales et bureaux répartis dans le monde entier, le Groupe Banque Scotia et ses sociétés affiliées servent environ 12 millions de clients dans quelque 50 pays.

Amérique du Nord

- Canada
- Mexique
- États-Unis

Antilles

- Anguilla
- Aruba
- Antigua-et-Barbuda
- Bahamas
- Barbade
- Îles Vierges britanniques
- Îles Caïman
- Dominique
- République dominicaine
- Grenade
- Haïti
- Jamaïque
- Antilles néerlandaises
- Porto Rico
- Saint-Kitts-et-Nevis
- Sainte-Lucie
- Saint-Vincent-et-les Grenadines
- Trinité-et-Tobago
- Îles Turks et Caïcos
- Îles Vierges américaines

Europe et Moyen-Orient

- Émirats arabes unis
- Égypte
- Irlande
- Royaume-Uni

Asie-Pacifique

- Chine
- Hong Kong ZAS, RPC
- Inde
- Japon
- Corée (République de)
- Malaisie
- Singapour
- Taïwan
- Thaïlande
- Vietnam

Amérique centrale et Amérique du Sud

- Belize
- Brésil
- Chili
- Costa Rica
- El Salvador
- Guyana
- Panama
- Pérou
- Venezuela

La Banque Scotia, la plus internationale des grandes banques au Canada, est constamment en quête de perspectives nouvelles partout dans le monde.

APERÇU DE NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Réseau canadien	Le Réseau canadien offre une vaste gamme de services bancaires et de placement à près de 7 millions de clients partout au Canada, qu'il s'agisse de clients de Gestion de patrimoine, de particuliers ou d'entreprises. Notre réseau canadien de distribution multimode se compose de plus de 970 succursales, de près de 2 750 guichets automatiques bancaires, de services bancaires par téléphone et par Internet, de services bancaires sans fil, de trois centres d'appels, de 100 succursales de gestion de patrimoine, de quatre centres de financement pour concessionnaires et de six centres de soutien à l'entreprise.
Opérations internationales	Le secteur Opérations internationales comprend les services aux particuliers et aux entreprises de la Banque Scotia dans plus de 40 pays à l'extérieur du Canada – une présence internationale inégalée par nos concurrents canadiens. Nos quelque 27 100 employés de ce secteur d'activité, de ses filiales et de ses sociétés affiliées offrent une gamme complète de services financiers à environ 5 millions de clients dans les régions géographiques suivantes : les Antilles et l'Amérique centrale, le Mexique, l'Amérique latine et l'Asie.
Scotia Capitaux	Scotia Capitaux offre des produits de crédit, des services bancaires d'investissement et des produits des marchés des capitaux aux grandes entreprises, aux pouvoirs publics et aux institutions. Elle fournit des services de plein exercice dans toute la région visée par l'ALENA ainsi que dans d'autres marchés à créneaux choisis à l'échelle mondiale, grâce à deux divisions étroitement liées : Marchés des capitaux mondiaux et Services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement mondiaux.

PRINCIPALES DONNÉES FINANCIÈRES

Pour les exercices terminés les 31 octobre	2006	2005
Revenu net revenant aux porteurs d'actions ordinaires (en millions de dollars)	3 549	3 184
Rendement des capitaux propres (en pourcentage)	22,1	20,9
Ratio de productivité (en pourcentage) (BMEF ¹)	55,3	56,3
Actifs sous gestion (en milliards de dollars)	27,8	26,6
Total de l'actif (en milliards de dollars)	379,0	314,0
Coefficient du capital de catégorie 1 (en pourcentage)	10,2	11,1
Données sur les actions ordinaires		
Bénéfice dilué par actions (en dollars)	3,55	3,15
Dividendes par action (en dollars)	1,50	1,32
Total du rendement annuel revenant aux actionnaires ² (en pourcentage)	18,4	12,1
Rendement annuel composé depuis 10 ans ² (en pourcentage)	20,0	23,1
Cours de l'action (en dollars)		
Haut	49,80	44,22
Bas	41,55	36,41
Clôture	49,30	42,99
Ratio cours-bénéfice (quatre derniers trimestres)	13,7	13,5
Valeur comptable par action ordinaire (en dollars)	17,13	15,64
Frais		
Salaires et avantages sociaux (en millions de dollars)	3 768	3 488
Impôts et taxes (en milliards de dollars)	1,7	1,6

1 Base de mise en équivalence fiscale (voir les mesures non conformes aux PCGR à la page 28 du [Rapport annuel 2006](#)).

2 Plus-value du cours des actions majorée des dividendes trimestriels réinvestis.

RÉSULTATS FINANCIERS ET PRINCIPAUX OBJECTIFS POUR 2006

Au 31 octobre 2006	
Rendement des capitaux propres Objectif : De 18 % à 22 % Résultat : 22,1 %	Croissance du bénéfice par action Objectif : De 5 % à 10 % Résultat : 13 %
Ratio de productivité Objectif : Inférieur à 58 % Résultat : 55,3 %	Capital de catégorie 1 Objectif : Maintenir de forts coefficients de capital Résultat : 10,2 %

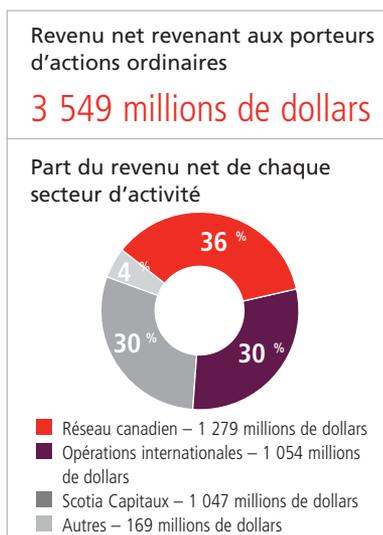


Table des matières

- 1 Message du président et chef de la direction
- 2 La RSE en un coup d'œil
- 4 Gouvernance d'entreprise et éthique
- 6 Nos clients
- 7 Assurer la confidentialité
- 8 Donner suite aux commentaires et aux plaintes des clients
- 9 Accessibilité et aménagement en milieu de travail
- 9 Services bancaires de base
- 10 Au service de collectivités diverses
- 12 Petites entreprises
- 14 La satisfaction des employés
- 15 La diversité à la Banque Scotia
- 17 Programmes de formation et de perfectionnement
- 19 Rémunération concurrentielle
- 20 Donner suite aux préoccupations de nos employés
- 21 Santé, sécurité et bien-être
- 24 L'environnement
- 25 Effets directs sur l'environnement
- 26 Évaluation de la consommation énergétique
- 28 Effets indirects sur l'environnement
- 30 La collectivité
- 35 Les collectivités dans le monde
- 39 Glossaire
- 40 Annexe
- 40 Étendue de la divulgation de l'information
- 41 Engagements volontaires et codes de conduite
- 42 Succursales, bureaux et GAB – Ouvertures, fermetures et regroupements
- 44 Financement par emprunts
- 45 Impôts versés en 2006
- 46 Dons de société de la Banque Scotia

On trouvera plus de renseignements financiers dans le Rapport annuel 2006.

La responsabilité sociale, une condition du succès

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

En cette année où elle célèbre son 175^e anniversaire, la Banque Scotia peut être fière d'une longue histoire marquée par le succès – un succès qui ne se mesure pas seulement par la valeur pour les actionnaires, mais aussi en tenant compte de l'excellence du service à la clientèle, des salaires et avantages sociaux offerts aux employés et du soutien aux collectivités. La «responsabilité sociale des entreprises» (RSE) n'est pas un terme que les fondateurs de la Banque auraient compris en 1832, mais il est certain qu'ils comprenaient fort bien toute l'importance de l'intégrité, du service et des pratiques responsables.

Aujourd'hui, la Banque Scotia voit en la RSE le cadre des interactions avec ses partenaires – actionnaires, clients, employés et collectivités – en vue de s'acquitter de ses responsabilités sociales, économiques, environnementales et éthiques. La RSE est un élément fondamental dans la conduite de nos affaires et une condition essentielle de notre succès.

Notre engagement envers la RSE, qui oriente nos choix et nos actions, ouvre de vastes perspectives. Étant la plus internationale des banques canadiennes, la Banque Scotia reconnaît les profondes répercussions qu'entraîne le fait de vivre dans un monde où les interconnexions se multiplient. Nous savons bien que pour réussir, nous devons agir de façon responsable sur le plan environnemental, économique et social. Ce faisant, nous serons les bienvenus dans les marchés où nous sommes actifs et ceux que nous voulons conquérir. C'est ainsi que notre slogan «Une responsabilité qui nous tient à cœur» prend tout son sens.

Le souci pour la RSE permet aussi à la Banque de recruter et de retenir des employés talentueux dans le contexte d'un marché du travail très concurrentiel. La main-d'œuvre canadienne vieillit et les jeunes gens d'aujourd'hui tiennent à s'insérer dans un milieu de travail qui reflète leurs valeurs. La RSE, qui englobe l'attitude d'une entreprise face au développement durable, à l'engagement du personnel et à la conciliation travail-famille, peut devenir un atout distinctif quand il s'agit de recruter des candidats de talent et de les retenir. De même, les clients et les investisseurs accordent de plus en plus leur préférence aux entreprises dont le dossier en matière de RSE est impeccable.

Voici quelques-unes de nos plus remarquables réalisations en 2006 :

- La Banque Scotia a reçu récemment le prix Catalyst 2007 pour son initiative Avancement des femmes. Ce prix prestigieux récompense les entreprises qui se distinguent par des démarches efficaces et novatrices ainsi que par des résultats éprouvés en matière de recrutement, de perfectionnement et d'avancement de la main-d'œuvre féminine.
- Nous avons acquis des banques au Pérou et au Costa Rica, que nous avons intégrées à l'exploitation de nos filiales dans ces pays sans perte importante d'emplois.



Rick Waugh,
Président et chef
de la direction

L'engagement envers la
responsabilité sociale ouvre
de vastes perspectives

- Nous avons réaffirmé notre engagement envers les meilleures pratiques internationales concernant le financement de projets en signant les Principes de l'Équateur révisés et en donnant aux employés une formation sur l'application de ces principes à leur travail.
- En 2006, la Banque Scotia a offert plus de 42 millions de dollars en dons et parrainages à l'échelle mondiale et les employés ont consacré plus de 300 000 heures au bénévolat et à la collecte de fonds dans le cadre des programmes de la Banque encadrant l'engagement communautaire du personnel.
- Nous avons réalisé des progrès en ce qui a trait à la création d'indicateurs environnementaux. Pour la première fois, notre déclaration sur la RSE présente des renseignements sur la consommation de papier et nous avons mené à bien un projet pilote de mesure qui nous permettra de faire état de notre consommation d'énergie de 2007 dans la déclaration de l'an prochain.

La présente déclaration illustre l'engagement actif de la Banque Scotia envers les principes de la responsabilité sociale. Elle fournit des renseignements détaillés sur notre performance par rapport à un certain nombre d'indicateurs et de critères, notamment les normes canadiennes en matière de déclaration sur la responsabilité sociale et les indicateurs pertinents de la Global Reporting Initiative (GRI). Elle décrit où nous en sommes dans la réalisation de nos objectifs – et dans quels domaines il nous reste du travail à faire.

Nous souhaitons poursuivre le dialogue avec nos partenaires et nous serons heureux de recevoir vos commentaires au sujet de la présente déclaration.

Rick Waugh
Président et chef de la direction

La RSE en un coup d'œil

Faits saillants de 2006

Au cours de 2006, nous avons réalisé des progrès quant à un certain nombre d'initiatives relatives à la RSE, dont voici quelques exemples :

- > Le personnel spécialisé en financement de projets et en gestion du risque de réputation a suivi une formation sur les Principes de l'Équateur, un ensemble de lignes directrices non contraignantes et internationalement reconnues concernant le financement de projets, qui définissent les normes environnementales et sociales dans le secteur financier.
- > La Banque Scotia a offert plus de 42 millions de dollars en dons et parrainages à des causes communautaires dans le monde entier.
- > La Banque a commandité le Sommet global du microcrédit à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et nous avons examiné la possibilité d'offrir des services de microcrédit dans d'autres régions.
- > Nous avons réalisé en Ontario un projet pilote de mesure de la consommation d'énergie, qui sera lancé dans tout le Canada en 2007.
- > Nous sommes parvenus à définir un indicateur de la consommation de papier dans nos établissements canadiens.
- > Selon le sondage interne Point de vue, réalisé chaque année, le taux de satisfaction du personnel a atteint 87 %, en hausse de 7 % depuis trois ans.
- > Scotiabank Mexico a reçu l'attestation pour le traitement équitable des femmes décernée par l'Institut mexicain de la femme et la Banque mondiale; 1 084 cadres de notre filiale mexicaine ont suivi une formation sur l'égalité des sexes.
- > Nous avons mis à jour notre politique de confidentialité et l'entente relative à la confidentialité des renseignements des clients, en plus de recevoir l'un des prix décernés en 2006 par Nymity Inc. pour les meilleures politiques de confidentialité au Canada.

NOTRE OBJECTIF

L'objectif de la Banque Scotia est de devenir la meilleure institution financière canadienne d'envergure internationale. C'est en poursuivant cet objectif que nous pouvons créer, améliorer et diversifier les produits et services que nous offrons à nos clients et que nous contribuons à la croissance de l'économie en tant que contribuable et créateur d'emplois, au sein de la Banque et indirectement parmi nos fournisseurs et clients.

Pour la Banque Scotia – qui célèbre ses 175 ans en 2007 –, les objectifs financiers, environnementaux, sociaux et de gouvernance sont étroitement liés. Nous ne mesurons pas le rendement seulement par la valeur pour l'actionnaire, nous tenons compte aussi de l'aptitude à satisfaire la clientèle, à susciter l'engagement du personnel et à soutenir le développement des collectivités que nous servons. Cette conception est manifeste dans la gestion par tableau de bord équilibré, méthode qui intègre la responsabilité sociale à nos processus de planification stratégique et d'évaluation du rendement.

PRINCIPALES PRIORITÉS DE NOS PARTENAIRES

À la Banque Scotia, nous nous mettons à l'écoute de nos partenaires. Ainsi, pour savoir ce que les employés, les clients et les actionnaires pensaient de la RSE, nous avons mené des consultations directes ainsi que des sondages internes et externes.

Pour une deuxième année de suite, nous avons fait réaliser par l'association Canadian Business for Social Responsibility un sondage sur la RSE auprès de nos employés. Les résultats montrent que nos employés comprennent de mieux en mieux le concept de responsabilité sociale et jugent qu'il est très important que la Banque Scotia soit une entreprise socialement responsable. En 2006, 56 % des employés se disaient tout à fait en accord avec le fait que la Banque est une entreprise socialement responsable, une hausse de 12 % par rapport à 2005. Nous entendons continuer à accroître ce pourcentage.

En 2006, nous avons commandé un sondage* afin d'en savoir davantage sur les opinions des Canadiens sur la RSE en général ainsi que sur le secteur bancaire et la Banque Scotia en particulier. L'enquête a révélé que plusieurs des pratiques jugées les plus importantes quant à la responsabilité sociale d'une institution financière avaient trait au lien de confiance et aux bonnes relations entre les clients et les employés. Voici quelques-unes de ces pratiques :

- protéger la confidentialité des renseignements personnels et financiers;
- traiter les clients avec honnêteté et respect;
- se conduire avec probité;
- respecter les employés.

Nous avons également constaté qu'un nombre grandissant de Canadiens tenaient compte de la responsabilité sociale dans leurs décisions de placement et le choix de leur employeur (voir les tableaux ci-dessous), ce qui nous conforte dans notre volonté de devenir un chef de file en matière de RSE.

Pourcentage des Canadiens qui tiennent compte de la RSE dans leurs décisions de placement

Toujours	9
Souvent	19
Parfois	29

Pourcentage des Canadiens qui songeraient à changer d'emploi si leur employeur faisait piètre figure sur le plan de la RSE

Oui	61
Non	28
Préfèrent ne pas répondre	11

De plus, nous communiquons régulièrement avec un certain nombre de partenaires importants – administrations publiques et organisations non gouvernementales (ONG), associations de défense des consommateurs, groupes de consultation avec les clients et professeurs d'université – pour obtenir leur avis sur d'importantes questions de RSE dans le secteur financier, telles que l'accès aux services bancaires et les risques environnementaux liés à nos activités de crédit.

* Enquête commune sur la RSE effectuée par Decima Research.

GESTION DE LA RSE ET RESSOURCES

Au sein du service Relations publiques, Affaires de la société et Affaires gouvernementales, une équipe de spécialistes à temps plein, dirigée par un vice-président, est chargée d'accroître la priorité accordée aux questions liées à la RSE à l'échelle de la Banque et de faire progresser le développement d'activités et pratiques connexes.

Ce groupe est conseillé par le comité consultatif sur la RSE, équipe multifonctionnelle de cadres supérieurs provenant de chacun de nos secteurs d'activité et de plusieurs de nos principaux services de soutien. Au cours de ses réunions trimestrielles, le comité confirme les priorités de la Banque en matière de RSE et oriente nos projets pour la mise en œuvre et la communication de ces priorités à l'ensemble de la société. En 2006, par exemple, le comité a étudié des questions relatives à la planification stratégique, à la foresterie durable, aux indicateurs de performance sociale et à la Déclaration sur la responsabilité sociale.

La Banque Scotia est membre de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR).

Il s'agit d'une association mutuelle sans but lucratif, d'envergure nationale, regroupant des entreprises canadiennes qui se sont engagées à exercer leurs activités d'une façon responsable sur le plan social, environnemental et financier en tenant compte des intérêts des parties prenantes, soit des investisseurs, des clients, des employés, des partenaires commerciaux, des collectivités locales, de l'environnement et de la société dans son ensemble.



PRINCIPAUX INDICATEURS DE PERFORMANCE*

Indicateur	Résultat en 2006
Indice de fidélité de la clientèle (au Canada)	50 %
Valeur totale des dons et parrainages	42 millions de dollars
Heures de bénévolat des employés	300 000 heures
Centres de service aux Autochtones	26
Relations avec les collectivités autochtones	Présence dans 69 collectivités autochtones
Valeur des prêts aux Autochtones	17,6 millions de dollars
Prêts aux entreprises canadiennes	Plus de 85 milliards de dollars
Impôts et taxes versés (à l'échelle mondiale)	1,7 milliard de dollars
Salaires de base des employés non membres de la direction	1,27 milliard de dollars
Dépenses de formation et perfectionnement	78 millions de dollars
Taux de satisfaction des employés	87 %
Femmes membres de la haute direction	31 %
Minorités visibles membres de la haute direction (au Canada)	11,6 %
Employés autochtones (au Canada)	1,2 %
Employés handicapés (au Canada)	4,1 %
Consommation de papier au Canada	5 369 tonnes
Consommation d'énergie**	39 970,25 gigajoules
Voyages d'affaires par avion	59 887 000 km
Transactions au moyen de Scotia en direct	241 millions

* Pour obtenir la liste des indicateurs de performance sociale de la Global Reporting Initiative (GRI), veuillez cliquer ici.

** Selon un projet pilote de sept mois auquel participeront un nombre croissant de succursales, jusqu'à un maximum de 250 succursales.

Priorités pour 2007 et 2008

D'ici deux ans, notre plan stratégique en matière de RSE prévoit les mesures suivantes :

- > Mesurer et publier notre consommation d'énergie au Canada.
- > Implanter notre nouveau partenariat de microfinancement au El Salvador.
- > Lancer le programme Bright Futures, une initiative des Opérations internationales qui concentrera nos activités philanthropiques sur l'amélioration du bien-être des enfants.
- > Resserrer notre politique sur les contrôles préalables afin de promouvoir les pratiques forestières durables dans le cadre de nos activités de prêt aux entreprises du secteur.
- > Élaborer une stratégie visant à réduire la consommation de papier à la Banque et à orienter nos achats de papier en fonction du développement durable.
- > Intégrer davantage les importantes questions environnementales, sociales et de gouvernance à nos activités de gestion de l'actif.
- > Améliorer les pages traitant de RSE sur notre site Web.
- > Apporter des améliorations constantes à notre Déclaration sur la responsabilité sociale, en particulier en ce qui concerne les aspects suivants :
 - ajouter des renseignements sur nos activités à l'étranger;
 - enrichir les sections portant sur les indicateurs et les cibles;
 - susciter une plus grande participation de nos partenaires à la préparation de la Déclaration.

Gouvernance d'entreprise et éthique

Nous conduire avec intégrité, notre responsabilité

Le principe d'intégrité est au cœur de notre façon de conduire nos activités. Il fait partie des cinq valeurs de base de la Banque Scotia – intégrité, respect, détermination, perspicacité et dynamisme – qui définissent ce que nous sommes et ce que nous voulons devenir.

La Banque Scotia a été fondée il y a 175 ans. Banque publique, elle visait à répondre aux besoins des marchands de Halifax, contrairement aux banques privées qui étaient à cette époque au service d'un cercle restreint de privilégiés. Aujourd'hui, elle est devenue une institution financière d'envergure mondiale dont les quelque 57 000 employés servent 12 millions de clients dans quelque 50 pays.

Notre objectif est de devenir la meilleure institution financière canadienne d'envergure internationale. Pour ce faire, nous cherchons un juste équilibre entre les besoins de tous nos partenaires, dont les actionnaires, les clients, les employés et les collectivités. Un des éléments clés de notre approche est le [tableau de bord équilibré](#), méthode qui a été progressivement implantée dans toute l'organisation depuis quelques années. Les employés l'utilisent pour établir leurs objectifs et stratégies et mesurer leur rendement par rapport à quatre grands secteurs : les résultats financiers, les ressources humaines, le service à la clientèle et l'exploitation.

La méthode du tableau de bord assure que les initiatives et les activités que nous entreprenons correspondent directement à nos objectifs d'affaires et permet aux employés de voir clairement de quelle façon leur travail contribue aux résultats de la Banque. Par son application, les leaders et les employés sont évalués et récompensés en fonction des résultats qu'ils obtiennent, et ce, selon un large éventail de mesures.

Gouvernance d'entreprise

Pour la Banque Scotia, se conduire avec intégrité signifie une structure et une culture de gouvernance d'entreprise solides, fondées sur les principes de responsabilité et de transparence. À tous les stades d'expansion de la Banque, nous avons veillé à ce

Meilleures pratiques du conseil d'administration

- Des 16 administrateurs actuels de la Banque Scotia, 14 sont indépendants.
- Le conseil d'administration de la Banque est dirigé par un président non membre de la direction.
- La Banque a adopté une politique en matière de gouvernance d'entreprise en 2002, qui a été améliorée chaque année. Elle est révisée au moins une fois l'an.
- Les actionnaires votent pour les administrateurs individuellement. Si le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de voix reçues en leur faveur lors d'une élection par acclamation, les administrateurs doivent donner leur démission.
- Les quatre comités du conseil satisfont aux normes d'indépendance du point de vue de la composition.
- Le conseil procède chaque année à une évaluation de son rendement et de celui de ses comités.
- Lors de chaque réunion du conseil d'administration et des comités du conseil, une période est consacrée à la libre discussion sans la présence de membres de la direction.
- Un programme d'orientation est en place pour tous les nouveaux administrateurs. Ils reçoivent également une copie du guide de gouvernance d'entreprise et la mise à jour de ce guide leur est remise chaque année. Tous les administrateurs participent aux séances de formation offertes par le conseil tout au long de l'année.
- Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque doivent attester par écrit qu'ils respectent le [Code d'éthique de la Banque Scotia*](#). La Banque a également adopté la [Politique sur le signalement d'information financière non conforme*](#).
- Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des actions à dividende différé d'une valeur ne pouvant être inférieure à 300 000 \$, niveau qui doit être atteint dans un délai de cinq ans.

* Disponible à www.banquescotia.com

que nos pratiques soient conformes aux normes et exigences canadiennes et internationales.

Les pratiques de gouvernance de la Banque sont réglementées à divers niveaux par plusieurs entités, telles que les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et la Bourse de New York (NYSE), et soumises à diverses lois, dont la Loi sur les banques au Canada et la [Loi Sarbanes-Oxley de 2002 aux États-Unis](#).

Les politiques de gouvernance visent à maintenir l'indépendance du conseil d'administration et sa capacité à superviser efficacement la gestion des affaires de la Banque. L'indépendance du conseil fait en sorte que la Banque est administrée dans l'intérêt à long terme de ses principaux partenaires. Le conseil est dirigé par un président non membre de la direction. Ces dernières années, la représentation des femmes au conseil a augmenté et s'établit maintenant à 25 %.

La responsabilité quant au cadre et aux méthodes de gouvernance d'entreprise incombe au comité de gouvernance et du régime de retraite du conseil d'administration, lequel est entièrement composé d'administrateurs externes. Une politique sur la gouvernance d'entreprise a été mise au point en 2002 et elle a été révisée, améliorée et réapprouvée chaque année depuis lors pour renforcer davantage la structure de gouvernance de la Banque.

De rigoureuses procédures internes visant à assurer la conformité sont intégrées à la structure et aux opérations courantes de

la Banque. Le Service de conformité pour le Groupe s'assure que les initiatives et programmes internes touchant la conformité reflètent les meilleures pratiques du secteur et tiennent compte de l'évolution de la conjoncture.

Code d'éthique et politiques connexes

Le Code d'éthique de la Banque Scotia est un élément important de notre engagement envers l'intégrité et l'éthique; il expose les règles de conduite minimales imposées à tous les employés du Groupe Banque Scotia. Le Code d'éthique, de même que les directives, politiques et méthodes connexes, repose sur les principes suivants :

- Respecter les lois partout où la Banque exerce ses activités.
- Éviter de se placer ou de placer la Banque en conflit d'intérêts.
- Se conduire d'une façon honnête et probe.
- Assurer l'exactitude, la confidentialité et la protection des communications, des opérations et des informations bancaires ainsi que la protection des actifs de la Banque.
- Traiter correctement et équitablement toutes les personnes qui ont des rapports avec la Banque, y compris les clients, les fournisseurs et les employés.

Les directives connexes comprennent la Politique de la Banque Scotia sur le signalement d'information financière non conforme. Cette politique autorise tout employé du Groupe Banque Scotia à signaler les irrégularités présumées concernant l'intégrité de l'information financière de la Banque, soit en suivant la Chaîne de communication, soit en communiquant directement avec le vérificateur général de la Banque.

Plus tôt cette année, pour compléter ce processus et suivre les meilleures pratiques du secteur, la Banque Scotia a inauguré une ligne directe sans frais et un site Web au moyen desquels les employés peuvent signaler les irrégularités touchant la comptabilité et la vérification ou des activités présumées frauduleuses, de façon anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

➤ On peut consulter [le Code d'éthique et les directives connexes](http://www.banquescotia.com) à l'adresse www.banquescotia.com.

Gestion du risque à la Banque Scotia

Le risque est présent, à divers degrés, dans la quasi-totalité de nos activités commerciales, de sorte qu'une gestion efficace du risque est fondamentale au succès de la Banque. La gestion du risque vise essentiellement à faire en sorte que l'issue des activités comportant un risque soit prévisible et qu'elle corresponde aux objectifs et au seuil de tolérance de la Banque. Elle vise aussi à assurer qu'un bon équilibre existe entre le risque et l'avantage en vue de maximiser les résultats pour les actionnaires.

Afin de surveiller, d'évaluer et de gérer les principaux risques associés aux activités commerciales qu'elle mène, la Banque mise sur un cadre de gestion du risque élaboré, qui comprend des politiques et des plafonds, des lignes directrices, des processus et des normes ainsi que des outils de mesure et de présentation de l'information. Les différents risques comprennent le risque de crédit, le risque de marché, le risque d'illiquidité, le risque opérationnel, le risque de réputation et le risque environnemental.

Investissement socialement responsable

La Banque Scotia fait partie de plusieurs indices, en raison de son rendement satisfaisant à l'égard de certains critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise.

Indice social Jantzi® : un indice pondéré selon la capitalisation boursière regroupant 60 entreprises canadiennes qui respectent un ensemble de critères touchant à la responsabilité sociale et environnementale.



Dow Jones Sustainability North America Index (DJSI North America) : un indice qui réunit les chefs de file nord-américains sélectionnés à partir de critères économiques, environnementaux et sociaux, et qui sert de référence aux portefeuilles d'actions nord-américaines axés sur le développement durable.



Ethical Funds Company : la société offre une gamme de fonds communs de placement socialement responsables. Elle gère un actif d'environ 2 milliards de dollars au sein de fonds qui sont aussi commercialisés par des spécialistes en placement qualifiés, des courtiers à escompte, des compagnies d'assurance-vie et d'autres partenaires institutionnels.



Indice FTSE4Good : un indice financier conçu par le Financial Times Stock Exchange afin de faire connaître les entreprises qui répondent à des normes de responsabilité sociale reconnues à l'échelle mondiale et de faciliter les placements dans de telles entreprises.



L'efficacité de ce cadre – qui s'applique aussi aux principales filiales de la Banque – est rehaussée par une saine gouvernance, qui comprend la participation active du conseil d'administration, des hauts dirigeants et des cadres hiérarchiques des secteurs d'activité. La Vérification interne surveille de façon indépendante l'efficacité des politiques, des procédures et des contrôles internes en matière de gestion du risque.

Priorités de politique publique

La Banque Scotia collabore avec les autorités publiques au Canada et à l'étranger afin de réaliser des objectifs communs ayant trait aux politiques publiques et de promouvoir les avantages liés à l'ouverture des frontières et à la levée des obstacles au commerce et à l'investissement internationaux. En particulier, nous pensons, comme le gouvernement canadien, que la réglementation doit être «intelligente» pour assurer la croissance de nos entreprises et leur compétitivité à l'échelle mondiale. Au nombre des principales initiatives en cours, mentionnons les efforts en vue de réduire le fardeau de la réglementation et de mettre en œuvre une refonte de la Loi sur les banques. Nous travaillons avec les pouvoirs publics afin d'assurer que le Canada se donne un régime de protection du consommateur efficace et transparent. Nous croyons à la nécessité de normes internationales communes et nous sommes actuellement en train de mettre en œuvre le Nouvel accord de Bâle sur les fonds propres.

➤ On peut trouver de plus amples [renseignements sur les politiques et méthodes de gouvernance d'entreprise et de gestion du risque](http://www.banquescotia.com) à l'adresse www.banquescotia.com.

Nos clients



Établir de bonnes relations avec les clients. Offrir des solutions adaptées aux besoins de nos clients est notre objectif principal. En 2006, la Banque Scotia a intégré 10 succursales de la Banque Nationale de Grèce. Freda Michaelidis, Stathie Saroglou, Fotini Kambasis et Janet Hew, de gauche à droite, servent maintenant la clientèle de la communauté grecque de Toronto sous la bannière de la Banque Scotia à la succursale Pape et Danforth.

La responsabilité de répondre à leurs besoins

La Banque Scotia s'est donnée pour principal objectif d'aider les clients à améliorer leur situation financière, en trouvant des solutions adaptées à leurs besoins. Nous ne pouvons atteindre cet objectif qu'en gagnant la confiance et la fidélité de nos clients par nos gestes et notre gamme de produits et en donnant suite efficacement à leurs préoccupations.

La présente section aborde des thèmes que nos clients jugent prioritaires, ce que confirment nos recherches. Il s'agit notamment de la protection contre la fraude, de la protection des renseignements personnels, du processus de règlement des plaintes, de l'amélioration de l'accessibilité pour les clients handicapés et de l'accès des propriétaires de PME aux services financiers.

Réseau mondial de GAB, de bureaux et de succursales de la Banque Scotia

	2006	2005	2004
Clients dans le monde	Environ 12 millions	Environ 10 millions	Environ 10 millions
Succursales et bureaux*	2 191	1 959	1 871
GAB*	4 937	4 449	4 219

* Pour obtenir la liste complète des ouvertures et des fermetures de succursales et de GAB au Canada, veuillez cliquer ici.

Appui des principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur

La Banque Scotia appuie les principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur, notamment les droits suivants :

- droit à la sécurité
- droit à l'information
- droit de satisfaction des besoins essentiels
- droit au choix
- droit à l'éducation
- droit à la confidentialité
- droit de se faire entendre
- droit à la réparation

Protéger nos clients contre la fraude

Les statistiques indiquent que 71 % des Canadiens craignent d'être victimes d'une usurpation d'identité et de fraude. Consciente de cette préoccupation, la Banque Scotia est déterminée à maintenir son leadership dans le domaine de la protec-

tion des clients et de leur information financière, que ces derniers effectuent leurs opérations bancaires à ses succursales ou par ses canaux électroniques, tels que les GAB, les services bancaires et de courtage Scotia en direct et les services de paiement direct.

Séminaires «Non à la fraude» de la Banque Scotia en 2006

Nombre de présentations	425
Nombre de participants aux séminaires	11 500
Nombre de participants depuis 1996	127 144

Nous nous sommes également engagés à respecter plusieurs codes de conduite d'application volontaire et engagements envers le public dont le but est de protéger les intérêts des clients, notamment le Code de pratique canadien des services de cartes de débit, le Code de conduite de l'ABC pour les activités d'assurance autorisées et le Modèle de code de conduite sur les relations des banques avec les petites et moyennes entreprises. La brochure *Règlement des plaintes de la Banque* est mise à la disposition du public dans toutes les succursales et comprend une liste des engagements et codes de conduite d'application volontaire. Le texte intégral des codes et engagements se trouve à l'adresse www.banquescotia.com, à la page Service à la clientèle.

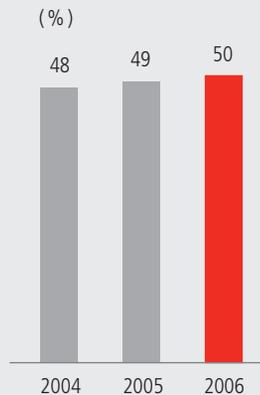
Nous sensibilisons aussi nos clients aux pratiques bancaires sécuritaires afin de les aider à se prémunir contre la fraude. Nous donnons aux clients des conseils pratiques dans notre site www.banquescotia.com et dans notre brochure *Pour protéger votre argent... protégez votre NIP*, disponible en succursale.

À la Banque Scotia, nous croyons que la meilleure prévention

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006

- La revue *Latin Finance* a nommé la Banque Scotia «banque de l'année» au Mexique, dans les Antilles et en Jamaïque et l'a classée parmi les 20 premières banques d'Amérique latine.
- Nous avons réduit de 7 % le nombre de plaintes de clients soumises au Bureau du président.
- Nous avons amélioré de 2 % notre indice de fidélité des petites entreprises clientes.
- Nous avons reçu le prix 2006 des meilleures politiques de protection des renseignements personnels remis par Nymity Inc.

FIDÉLITÉ DES CLIENTS DE LA BANQUE SCOTIA



L'indice Scotia de fidélité de la clientèle, calculé d'après les résultats de notre sondage interne *La Banque aux yeux des clients*, est un indicateur clé de l'engagement des clients envers la Banque Scotia. Notre pointage actuel de 50 révèle que la moitié de nos clients canadiens manifestent un degré élevé de fidélité envers la Banque Scotia.

contre la fraude aux GAB est d'encourager les clients à dissimuler leur NIP. Nous avons intensifié nos efforts de sensibilisation en ce sens auprès des clients grâce à la campagne «Protégez votre NIP». Nous continuons également d'ajouter des écrans protecteurs de NIP sur tous nos GAB afin de prévenir les fraudes. Un autocollant «Protégez votre NIP» est apposé à l'intérieur de chaque écran protecteur à titre de rappel aux clients.

Nous échangeons de l'information et examinons les nouveaux problèmes de sécurité avec des groupes de travail du secteur financier et les autorités chargées de l'application des lois de tous les ordres de gouvernement. La Banque Scotia est membre du Forum sur la prévention de la fraude, une coalition d'entreprises, de consommateurs, d'organismes gouvernementaux et d'autres groupes engagés à lutter contre la fraude visant les consommateurs et les entreprises.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes

La Banque Scotia s'est engagée à prendre les mesures de protection les plus rigoureuses qui soient en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, afin d'assurer la sécurité du système financier pour ses clients, pour l'ensemble de la population canadienne et pour elle-même.

Nous comptons un Service mondial de conformité – lutte contre le blanchiment d'argent, chapeauté par le service Conformité pour le Groupe et dirigé par le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. Cette équipe supervise la conception, la mise en œuvre et la gestion du programme sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, partout dans la Banque et dans ses filiales.

En 2006, la Banque Scotia a mis en place un nouveau système pour aider à détecter et à signaler les activités douteuses au Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada. Nous avons également implanté un nouveau système de surveillance des noms assujettis aux lois canadiennes dont le Règlement d'application des résolutions des Nations Unies sur Al-Qaïda et le Taliban, le Règlement d'application des résolutions des Nations Unies sur la lutte contre le terrorisme et le Règlement établissant une liste d'entités en vertu du Code cri-

L'indice Scotia de fidélité de la clientèle

L'indice Scotia de fidélité de la clientèle est calculé en établissant la moyenne des résultats de nos mesures de comportement spécifiques. Plus le niveau d'engagement est élevé, plus les clients sont susceptibles de recommander nos services à d'autres et de faire davantage appel à nous. Des fiches d'évaluation sont remises à la haute direction et aux succursales pour qu'elles donnent suite aux résultats qui visent directement leurs clients. Nous recueillons également de l'information grâce à d'autres sondages similaires menés périodiquement auprès des petites et moyennes entreprises, ainsi que des clients de Groupe Gestion privée Scotia, de ScotiaMcLeod et de Placement direct ScotiaMcLeod.

minel du Canada. Conjointement, ces initiatives nous aident à poursuivre nos efforts afin de prévenir l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins illégales.

Assurer la confidentialité

La confidentialité est la pierre angulaire d'une relation de confiance avec le client, et la Banque Scotia s'est dotée d'un programme conçu pour assurer l'exactitude, la confidentialité et la protection des renseignements personnels de ses clients.

Le Code de confidentialité du Groupe Banque Scotia traite de tous les aspects de la confidentialité, entre autres :

- la nécessité d'obtenir le consentement du client;
- les restrictions concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels;
- l'accès du client aux renseignements le concernant.

La Banque Scotia a mis à jour des outils conviviaux de protection des renseignements personnels à l'intention des clients, entre autres la brochure sur le Code de confidentialité et l'Entente relative à la confidentialité, qui sont disponibles en succursale et sur le site Web www.banquescotia.com, à la page Confidentialité.

Connaissances financières

Les consommateurs sont de plus en plus nombreux à prendre en main leur bien-être financier. Les banques ont donc un rôle important à jouer pour aider leurs clients à approfondir leurs connaissances

dans le domaine financier, notamment en leur donnant les compétences et l'information nécessaires afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées pour assurer leur avenir.

Tout au long de l'année, les employés de la Banque Scotia informent les consommateurs sur d'importants sujets dans les domaines de la gestion de trésorerie et des placements. Tirant profit des plus récentes technologies, nos employés présentent des séminaires gratuits, des activités spéciales et des programmes d'information qui contribuent à améliorer les connaissances financières du grand public. Par exemple :

- Le groupe Marketing régional de la Banque Scotia élabore des exposés financiers que les succursales peuvent présenter à des groupes de consommateurs, à des personnes âgées et à des étudiants dans leurs collectivités. En 2006, le groupe a répondu à plus de 130 demandes provenant de succursales qui souhaitaient présenter des séminaires abordant des thèmes comme la planification financière de base, l'achat d'une maison, l'épargne-études et différents sujets d'intérêt pour les propriétaires de petites entreprises.
- Les employés de la Banque Scotia ont participé bénévolement aux programmes d'information financière de l'Association des banquiers canadiens (ABC), notamment les séminaires visant à inculquer aux élèves de 10^e, 11^e et 12^e années des notions essentielles sur la gestion financière.
- L'année 2007 marquera le 10^e anniversaire du Programme de sensibilisation à la fraude, intitulé «Non à la fraude». Il s'agit d'un programme national de prévention et d'information qui distribue des vidéos pour renseigner les groupes communautaires qui sont au service des personnes âgées et des nouveaux immigrants sur la fraude par téléphone, par Internet et

dans la publicité. Ce programme vise à protéger ces personnes contre l'usurpation d'identité, la fraude par Internet et d'autres escroqueries.

Séminaires de l'ABC offerts par les employés de la Banque Scotia en 2006

Nombre de séminaires offerts par les employés de la Banque	175
Nombre d'employés de la Banque participants	79
Nombre de participants étudiants	5 370
Nombre d'employés de la Banque Scotia formés	224

Donner suite aux commentaires et aux plaintes des clients

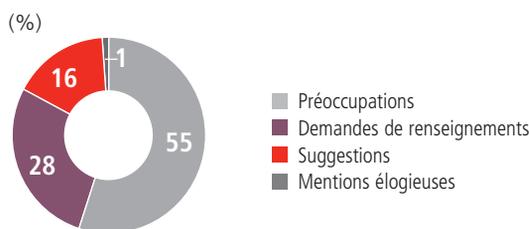
La Banque Scotia a recours à de nombreux outils pour connaître les préoccupations de ses clients et recueillir leurs commentaires. Les lacunes qui ressortent de cette rétroaction donnent par la suite lieu à des objectifs d'amélioration ou à des évaluations de rendement dans les succursales, et sont intégrées aux objectifs de la haute direction dans le cadre du processus du tableau de bord équilibré. Voici quelques-uns de ces outils :

- **Sondage La Banque aux yeux des clients**
En 2006, nous avons sondé par téléphone plus de 110 000 clients de nos services aux particuliers, choisis au hasard, dans le cadre du programme d'évaluation de la fidélité et de la satisfaction du client de la Banque Scotia.
- **Recherches sur mesure**
Pour concevoir et améliorer ses produits et services, la Banque Scotia effectue des recherches approfondies, forme des groupes de consultation, effectue des évaluations mystères, analyse les tendances qui se dégagent des données sur les plaintes des clients et communique ses conclusions.
- **Scotia j'écoute**
Grâce à ce service gratuit, les employés peuvent faire part de leurs commentaires par téléphone ou par courriel, anonymement s'ils le désirent, sur les politiques, les programmes ou les questions qui les empêchent d'offrir un service de qualité supérieure.

La Banque Scotia à l'heure de la baladodiffusion

En 2006, la Banque Scotia s'est lancée dans la baladodiffusion en diffusant ses séminaires *Trouver l'argent* et *Le Clip financier* sur iTunes Canada, où ils figurent maintenant en tête de la section «Affaires». Le séminaire *Trouver l'argent* fournit aux auditeurs les principes de base de la gestion financière, présentés par des spécialistes de la Banque Scotia à l'adresse trouverlargent.banquescotia.com. Le séminaire *Le Clip financier* se veut le complément audio du bulletin financier en ligne gratuit de la Banque Scotia, *Le Coffre*, qui regorge de conseils et de renseignements utiles sur divers sujets financiers. Pour en savoir plus, allez à l'adresse www.themoneyclipodcast.com

Types de messages reçus à Scotia j'écoute en 2006



En 2006, pour la deuxième année de suite, **Nymity Inc.**, important cabinet de recherche dans le domaine de la protection des renseignements personnels, a décerné à la Banque Scotia le prix des meilleures politiques de confidentialité. Cette distinction reconnaît nos réalisations en ce qui a trait à la communication d'avis clairs et complets sur nos politiques dans ce domaine.



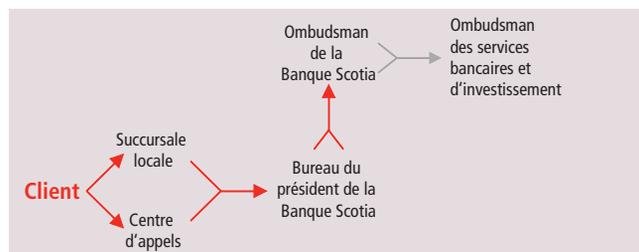
Scotia j'écoute Comme nos employés sont les personnes qui connaissent le mieux nos produits et services, nous les encourageons à utiliser le service Scotia j'écoute pour nous faire part de leurs commentaires sur les politiques, les programmes ou les questions qui pourraient améliorer l'expérience client.

• Sondage satisfaction Scotia

Deux fois par année, nous sondons également les employés de la Banque, notamment ceux des succursales canadiennes, sur l'aide que leur apportent nos groupes de soutien afin de mieux répondre à leurs besoins et à ceux de leurs clients. En 2006, ce sondage confidentiel a été distribué à 31 000 employés sélectionnés, notamment en Jamaïque et à Trinité-et-Tobago.

Donner suite aux préoccupations des clients

Processus de résolution des plaintes



Les clients peuvent joindre l'ombudsman de la Banque Scotia, au 1-800-785-8772. L'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI) est un organisme indépendant qui étudie les plaintes formulées par les consommateurs au sujet des fournisseurs de services financiers.

Résolution des plaintes des clients

	2006	2005	2004
Nombre de plaintes reçues au Bureau du président	6 897	7 384	8 998
Variation en pourcentage du nombre de plaintes par rapport à l'année précédente	-7 %	-15 %	+2 %
Pourcentage de clients satisfaits de la gestion des plaintes*	88 %	90 %	89 %
Nombre de changements apportés aux politiques, processus ou produits à la suite de plaintes	101	97	96
Mentions élogieuses	224	267	325

* Selon un sondage mené auprès de 1 359 clients ayant déposé une plainte en 2006

Accessibilité et aménagement en milieu de travail

La Banque Scotia s'est engagée à offrir des services accessibles aux personnes âgées et aux personnes handicapées, car elle croit que tous les Canadiens ont le droit d'obtenir les services financiers essentiels d'une manière qui tient compte de leurs besoins particuliers.

Nous faisons tous les efforts raisonnables nécessaires pour

que la conception et la prestation de nos services, de même que les conditions d'emploi offertes, répondent aux besoins des personnes handicapées tout en respectant leur dignité. Tant les nouvelles succursales de la Banque Scotia que les établissements qui ont subi d'importantes rénovations au Canada satisfont aux normes d'accessibilité de l'Association canadienne de normalisation (CSA). En 2006, nous avons ouvert 15 nouvelles succursales au Canada et entrepris d'importantes rénovations dans 16 succursales canadiennes. En outre, nous avons actualisé nos normes pour tenir compte des nouvelles lignes directrices publiées à l'automne 2004, et au cours des prochaines années, la plupart de nos succursales actuelles seront mises à niveau pour satisfaire aux normes de la CSA et feront l'objet d'autres travaux importants.

Nos GAB facilitent l'accès des personnes en fauteuil roulant au lecteur de cartes, au clavier, à l'écran et à la sortie des relevés. Nous avons ajouté des écrans couleurs plus grands à haute résolution et sans reflet, de même que des touches en braille, et le délai est maintenant plus long entre les opérations à tous les GAB pour que les clients soient moins bousculés.

La Banque Scotia a aussi ajouté à ses GAB une barre d'appui pour aider les clients à se placer et à se soutenir, ainsi que des voyants pour guider les clients vers l'opération choisie. Nous travaillons également en étroite collaboration avec différents fournisseurs dans le but de concevoir du matériel informatique et des logiciels qui soient tout à fait conformes aux normes de la CSA.

Les renseignements à caractère commercial et général de la Banque Scotia peuvent être obtenus sous d'autres formes (cassette audio, braille, gros caractères) en composant le 1-888-615-8991 ou en se rendant au site Web www.banquescotia.com.

Services bancaires de base

À la Banque Scotia, nous voulons que tous les Canadiens aient accès à des services bancaires de base et puissent ouvrir un compte d'opérations de base. Nous donnons des directives précises et une formation appropriée à nos employés, et nous fournissons aux clients des renseignements détaillés de sorte qu'ils comprennent parfaitement comment ouvrir un compte de dépôt personnel et gérer leurs besoins bancaires. Une liste des pièces d'identité acceptables à présenter pour ouvrir un compte, encaisser des chèques du gouvernement (jusqu'à 1 500 \$) et d'autres renseignements est disponible dans nos succursales, par téléphone et sur notre site Web. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la brochure *Opérations bancaires courantes – Ouvrir un compte de dépôt ou encaisser un chèque du gouvernement fédéral à la Banque Scotia*, disponible en succursale.



La Banque Scotia est membre du **Conseil des consommateurs du Canada**, une organisation indépendante sans but lucratif, constituée en vertu d'une loi fédérale, qui s'occupe des questions et des enjeux relatifs à la consommation de concert avec le gouvernement, les entreprises et les consommateurs.



Grâce à l'excellence de son service en succursale,

la Banque Scotia s'est classée au premier rang dans six des onze catégories relatives au service à la clientèle, dans le cadre du sondage annuel mené auprès des consommateurs canadiens par l'important cabinet d'études de marché Synovate. Ces résultats impressionnants confirment la position de la Banque Scotia en tant que leader canadien au chapitre de l'excellence du service en succursale.

Communications en langage clair et simple

La Banque s'est depuis longtemps engagée à offrir à ses clients de l'information bancaire facile à comprendre et à utiliser afin qu'ils puissent comparer les produits de façon efficace et d'effectuer les choix judicieux en fonction de leurs besoins financiers. Toutes les formules et tous les documents sur les produits destinés aux particuliers, y compris les prêts hypothécaires, sont écrits en langage clair et simple.

De plus, nous proposons aux personnes de 59 ans ou plus le programme Scotia Plus[®], un plan bancaire sans frais qui offre jusqu'à 40 opérations de débit gratuites par mois, de même que d'autres services gratuits ou à prix réduit.

La Banque Scotia collabore avec les membres du secteur bancaire canadien et l'Association canadienne des paiements afin de mettre en place de nouvelles technologies d'imagerie électronique qui réduiront de façon considérable les délais de traitement des chèques entre les institutions financières. Lorsqu'il sera instauré en 2009, ce nouveau système de traitement des chèques sans papier nous permettra de réduire les périodes de retenue prescrites dans nos politiques d'encaissement de chèques. Les Canadiens à revenus modestes profiteront le plus de cet accès plus rapide à leurs fonds.

➤ [Pour obtenir plus de détails, veuillez cliquer ici.](#)

Répondre aux besoins des jeunes

La Banque Scotia propose divers produits et services spécialisés aux jeunes et aux étudiants. En voici quelques exemples :

- Le programme Horizon Jeunesse[®] est conçu pour aider les jeunes de moins de 19 ans à s'initier aux opérations bancaires de base. Ce programme offre 20 opérations de débit gratuites par mois ainsi que des prix en espèces pour encourager les jeunes épargnants.
- Le plan Privilèges bancaires étudiants^{MC} offre des réductions sur les frais bancaires habituels ainsi que divers autres avantages aux étudiants à temps plein des universités, collèges et autres établissements postsecondaires reconnus au Canada.

- Dans la plupart de nos bureaux à l'étranger, nous offrons le compte Scotia Plus Achiever, un compte sans frais à intérêt élevé conçu pour les jeunes épargnants.
- À la fin de 2006, nous avons lancé le Régime d'épargne-études Scotia dans 13 pays des Antilles, afin d'aider les parents ou les tuteurs à épargner pour l'éducation de leurs enfants. Les clients n'ont qu'à remplir un calculateur épargne-études en succursale et à verser des cotisations automatiques préautorisées dans le produit d'épargne de leur choix. Ils peuvent également obtenir des prêts à taux réduit pour couvrir les frais d'études additionnels. La Banque Scotia prévoit étendre le programme à tous ses établissements en Amérique latine en 2007.

Au service de collectivités diverses

Chaque année, plus de 250 000 immigrants arrivent au Canada et s'installent, pour la majorité, dans les grands centres urbains. Dans un tel contexte, il devient de plus en plus nécessaire d'adapter les services essentiels aux communautés culturelles. La Banque Scotia recrute activement parmi les personnes multilingues afin de pouvoir satisfaire les préférences culturelles et linguistiques de sa clientèle. De plus, nous proposons bon nombre de nos services les plus populaires en plusieurs langues. Voici quelques-uns de nos services :

- Nos centres de contact TéléScotia répondent aux appels en français, en anglais, en mandarin et en cantonais.
- Placement direct ScotiaMcLeod (PDSM) propose des services en chinois aux clients par l'entremise d'une équipe de représentants en placements et au moyen d'un numéro de téléphone sans frais.
- Pour aider les succursales à consolider leurs liens avec les collectivités distinctes locales, nous préparons de nombreux documents multilingues que les succursales peuvent personnaliser et imprimer avant de les remettre à leurs clients.
- Bon nombre de nos districts bancaires et succursales participent à des activités spéciales ciblant les communautés ethniques locales. Par exemple, la Banque Scotia a commandité les fêtes du Nouvel an chinois à Toronto, ainsi que les championnats de l'International Dragon Boat Federation 2006 (régates de bateaux-dragons).

Services bancaires aux Autochtones

La Banque Scotia collabore depuis longtemps avec les collectivités



Nous avons récemment lancé le **Régime d'épargne-études Scotia** dans 13 pays des Antilles pour aider les familles à planifier l'éducation de leurs enfants et à épargner au moyen de cotisations automatiques préautorisées et de prêts à taux réduit.



Un site Web fournit à nos spécialistes en services bancaires à la petite entreprise des ressources de planification pour les aider à offrir à leurs clients des conseils et un service de qualité supérieure.

autochtones du Canada à établir des relations durables et des partenariats d'affaires avec les particuliers et les groupes communautaires. Nous avons été la première banque à charte canadienne à ouvrir une succursale dans une réserve, soit à Standoff (Alberta) en 1971. Aujourd'hui, nous exploitons quatre succursales dans des réserves, auxquelles s'ajoute un réseau de 22 centres d'opérations bancaires pour Autochtones.

Dans le but de servir efficacement nos clients autochtones dans l'ensemble de notre réseau de succursales, nous fournissons aux directeurs de succursale un guide de 26 pages pour les aider à s'acquitter de cette tâche. Les employés de la Banque Scotia utilisent ces ressources pour établir des liens solides avec de nombreux groupes autochtones. En voici quelques exemples :

- Nous avons établi un partenariat durable entre la succursale de Rama (Ontario) et les membres de la Première nation Chippewa de Mnjikaning, qui s'est traduit par un financement hypothécaire de 3,17 millions de dollars en vue de la réalisation de projets d'habitation dans la réserve en 2006.
- La succursale de Standoff (Alberta) offre des prêts uniques aux entreprises de la collectivité des Premières nations grâce à une garantie du conseil de bande. Ainsi, aucune garantie n'est exigée des demandeurs pour obtenir l'approbation du crédit.
- En 2006, la Banque Scotia a accordé un crédit à la Première nation des Cris Enoch, près d'Edmonton (Alberta), pour financer un fonds de roulement destiné à l'aménagement de l'infrastructure communautaire locale, notamment des logements et des programmes sociaux. La Banque Scotia fournira également des services bancaires courants, entre autres des services de gestion de trésorerie, à la bande et à son nouveau casino et centre de villégiature à River Cree.

Dans le cadre de ces programmes, la Banque Scotia a consenti plus de 130 prêts totalisant quelque 17,6 millions de dollars de crédit autorisé, en date du 31 octobre 2006. Ces fonds comprennent les prêts accordés à des particuliers vivant dans



Dans un geste soulignant les relations que la Banque Scotia a tissées avec les collectivités autochtones au Canada, Pat Killoran (à gauche), employé de la Banque à Lethbridge (Alberta), a été nommé membre honoraire de la chefferie Kainai de la tribu des Blood pour sa contribution au bien-être social et économique de la tribu. Lors de la cérémonie d'intronisation, on a remis à M. Killoran et à Bill Cade, membre honoraire et président de l'Université de Lethbridge, la coiffe à plumes d'aigle traditionnelle et on a peint le visage des deux hommes. Les efforts inlassables de MM. Killoran et Cade visant à promouvoir la compréhension interculturelle ont été soulignés à cette occasion.

les réserves, ainsi que les prêts accordés à plus de 69 bandes de Premières nations, ce qui s'est traduit par une activité économique et une création d'emplois importantes dans les collectivités autochtones. Nous offrons également des services bancaires, d'épargne et de placement à des centaines de clients autochtones d'un bout à l'autre du Canada.

Par ailleurs, les succursales servant les collectivités autochtones sont encouragées à acheter les produits et les services d'entreprises autochtones, et à offrir des possibilités d'emploi et des programmes de formation aux membres de ces communautés.



Notre brochure **Opérations bancaires courantes – Guide d'accompagnement** est l'une de nos communications écrites en langage clair et simple qui permet à nos clients de prendre des décisions financières éclairées.



Le **Guide des services bancaires aux Autochtones** contient des conseils et des ressources utiles pour aider les directeurs de succursale de la Banque Scotia à servir efficacement leurs clients autochtones.

La Banque Scotia joue un rôle de premier plan dans le domaine du financement traditionnel et du financement des fournisseurs du secteur agricole au Canada. Nous mettons à la disposition des petites et des moyennes entreprises agricoles clientes un large éventail de solutions financières, dont des services de placement et une aide à la transmission des exploitations agricoles d'une génération à l'autre. La Banque Scotia crée également des parrainages et des activités visant à soutenir les jeunes et les communautés rurales, comme le Scotiabank Classic dans le cadre de la foire Royal Agricultural Winter Fair à Toronto.

En 2006, nous avons maintenu notre alliance de financement avec Agricore United, en fournissant du financement d'intrants aux producteurs de cultures agricoles et aux éleveurs de bétail. Nous offrons également du financement d'intrants agricoles par l'intermédiaire de distributeurs indépendants affiliés à Univar Canada, Agrico Canada et par le réseau de détaillants membres de FarmPure Seeds.

La Banque Scotia travaille individuellement avec les agriculteurs clients qui prévoient transférer la propriété de leur entreprise d'ici cinq à dix ans. À la fin de 2005, nous avons lancé les Services Héritage agricole Scotia^{MC} pour aider les clients des services aux petites entreprises et des services bancaires pour l'agriculture à établir et à mettre en œuvre un plan de relève. En consultation avec leurs familles et leurs conseillers, nous aidons les clients à élaborer des solutions qui prennent en considération les options de revenu de retraite, les placements, la planification successorale, la gestion de l'impôt, la protection du revenu et de l'actif et l'importance de léguer un héritage.

L'an dernier, la Banque s'est également attachée à améliorer ses politiques de prêt au secteur agricole, afin de mieux tenir compte des réalités du secteur



L'exploitation familiale continue de figurer au premier plan du secteur agricole au Canada. Des programmes tels que le Programme Héritage agricole Scotia aident des clients comme Richard et Irene Kater, photographiés ici en compagnie de Al Young du District sud-ouest de l'Ontario, à élaborer un plan de relève qui leur permettra de transmettre un héritage de longue durée.

ainsi que des besoins des clients. Bon nombre des modifications apportées aux politiques visent à mieux refléter la valeur marchande des actifs financés, y compris le matériel motorisé en bon état qui conserve sa valeur plus longtemps, et à accroître la souplesse des modalités de remboursement.

Petites entreprises

À la Banque Scotia, nous savons que les petites entreprises* jouent un rôle important dans le succès de l'économie canadienne. En fait, selon Statistique Canada, les petites entreprises représentent plus de 97 % de toutes les entreprises canadiennes, et 32 % de la main-d'œuvre canadienne travaille dans des petites entreprises.

Afin d'aider directement cet important segment de la clientèle, nous continuons de doter nos spécialistes en services bancaires à la petite entreprise des ressources et des compétences dont ils ont besoin pour aider leurs clients à réussir.

Pour mieux soutenir notre équipe de spécialistes en services bancaires à la petite entreprise, en 2006 :

- nous avons lancé de nouveaux outils de travail informatique qui aident les spécialistes à évaluer l'incidence financière des

stratégies que nous proposons aux clients, pour faire en sorte que les propriétaires de petites entreprises reçoivent des conseils adaptés à leur situation;

- nous avons commencé à présenter une série d'exposés aux spécialistes en services bancaires à la petite entreprise de tout le pays, pour qu'ils se familiarisent avec les divers nouveaux produits, programmes, outils et ressources lancés pendant l'année;
- le Centre d'information pour entreprise de la Banque Scotia a continué d'aider les équipes de vente et de service à répondre mieux et avec plus de précision aux questions des clients, en donnant rapidement aux employés de ces équipes des réponses complètes par courriel ou par téléphone.

À l'écoute des petites entreprises clientes

Pour servir nos clients efficacement, il est essentiel que nous soyons attentifs à leurs besoins. Voilà pourquoi nous organisons des groupes de discussion et des sondages. Nous avons procédé notamment à un sondage au cours de la Semaine de la petite entreprise de 2006, et à notre sondage annuel auprès des petites entreprises intitulé *La Banque aux yeux des clients*, qui visait environ 2 485 PME clientes en 2006. Nous rencontrons aussi des représentants des principales organisations regroupant des petites entreprises afin de recueillir leurs commentaires sur nos produits et notre service à la clientèle, et afin de savoir comment nous pourrions les améliorer.

* Entreprises canadiennes dont le chiffre d'affaires est inférieur à 5 millions de dollars et dont les besoins de crédit sont inférieurs à 500 000 \$.

Code de conduite régissant les relations de la Banque Scotia avec les PME

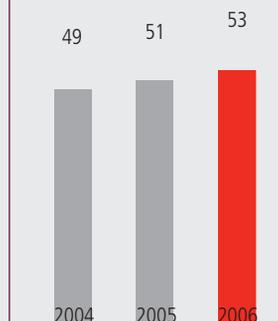
La Banque Scotia adhère à un code de conduite régissant les relations avec les petites et moyennes entreprises (PME) afin de s'assurer de les servir d'une manière juste, claire et transparente. Ce code aborde les éléments suivants :

- Ouverture
- Changement de la relation de crédit
- Responsabilité
- Processus d'octroi de crédit
- Traitement des plaintes

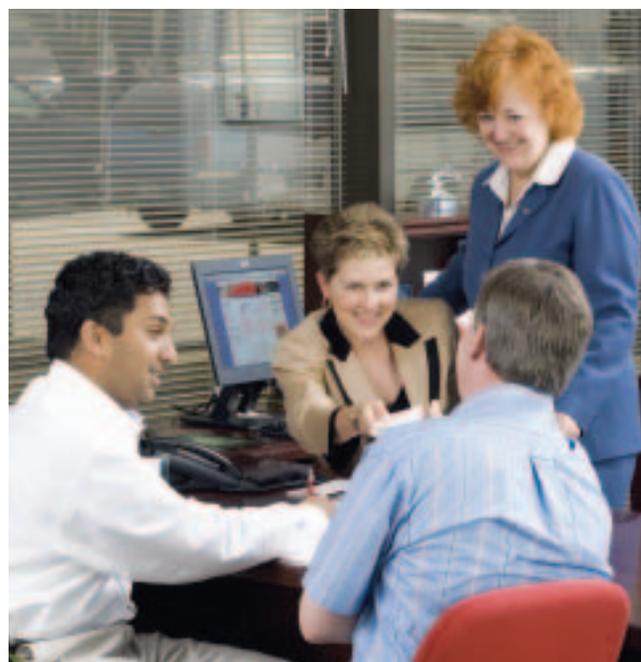
➤ Pour en savoir plus, veuillez cliquer ici.

FIDÉLITÉ DES PETITES ENTREPRISES CLIENTES

(%)



L'indice de fidélité des petites entreprises clientes est basé sur les résultats d'un sondage interne et constitue un indicateur clé de l'engagement des petites entreprises clientes envers la Banque Scotia. L'indice actuel de 53 révèle que plus de la moitié de nos petites entreprises clientes manifestent un degré élevé de fidélité envers la Banque Scotia.



Deux employées de la région de Vancouver, Vikki Harvey et Patty Scrase (au centre et à droite) aident les professionnels nouveaux et ceux qui sont bien établis à gérer les besoins de leur petite entreprise en leur offrant des produits comme les programmes Professions libérales Scotia et Professions libérales Scotia pour étudiants.

Spécialistes de la petite entreprise de la Banque Scotia

Directeurs de succursale ayant de l'expérience auprès des petites entreprises	912
Directeurs de comptes affectés à la petite entreprise	585
Nombre de succursales comptant des directeurs de comptes affectés à la petite entreprise	374
Nombre total de spécialistes de la petite entreprise	1 497

Aide fournie par le Centre d'information pour entreprise de la Banque en 2006

Questions de clients formulées sur le site Web du Centre d'information en 2006	83 166
Questions ayant reçu une attention immédiate	88 %
Nombre d'appels reçus tous les mois par les représentants du centre d'appel	1 200

Amélioration de nos produits et services

Nous mettons sans cesse à jour nos produits et services et nous en lançons de nouveaux afin de mieux répondre aux besoins des propriétaires de petites entreprises. Voici quelques exemples en 2006 :

- ✓ Nous avons établi une tarification à paliers pour le plan bancaire pour entreprise, qui donne aux clients plus de souplesse pour profiter de services bancaires à taux réduits.
- ✓ Nous avons lancé un nouvel outil de formation en ligne pour les propriétaires de petites entreprises appelée Perfectionnement Scotia.
- ✓ Plus de 70 % des propriétaires de petites entreprises prévoient prendre leur retraite d'ici dix ans. Pour aider ces propriétaires d'entreprise à se préparer à cette transition, la Banque Scotia collabore avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Institut canadien des comptables agréés à la création de nouvelles ressources de planification de la relève, notamment «Les outils de planification de la relève pour les propriétaires d'entreprise».

➤ Pour une liste complète, veuillez cliquer [ici](#).

Petites entreprises et Opérations internationales

En 2007, la Banque Scotia lancera des projets pilotes aux Bahamas, en Jamaïque, au Mexique et au El Salvador afin d'étendre les services aux petites entreprises offerts par l'intermédiaire de la division Opérations internationales. Nous créerons un circuit de vente distinct et fournirons aux petites entreprises clientes des produits et un service de grande qualité, de même qu'un solide soutien opérationnel et administratif afin de servir ces clients de manière opportune et professionnelle.

Vers l'avenir...

Nous nous sommes fixés un certain nombre d'objectifs au cours des prochaines années concernant l'amélioration du service à la clientèle et nous ferons part de notre progrès à ce chapitre dans nos déclarations annuelles sur la responsabilité sociale. Nos principaux objectifs sont les suivants :

- Continuer à viser un pourcentage de satisfaction élevé parmi les clients qui adressent leurs plaintes au Bureau du président;
- Augmenter le niveau de satisfaction et de fidélité des clients;
- Accroître le degré de satisfaction des petites entreprises clientes à l'égard de notre service et mesurer notre rendement au moyen du sondage La Banque aux yeux des clients de la Banque Scotia.

La satisfaction des employés

La responsabilité de soutenir et d'encourager le personnel

La Banque Scotia est la plus internationale des banques canadiennes. Forte d'un effectif avoisinant les 57 000 employés dans quelque 50 pays, elle est un employeur de premier plan au Canada et à l'étranger. Nous reconnaissons que notre personnel constitue notre principal atout, et nous continuerons de mettre en place l'infrastructure nécessaire à l'amélioration des compétences de nos employés et au soutien de notre réussite. En 2006, la Banque Scotia a reçu plusieurs honneurs qui soulignent ses réalisations ayant une incidence directe et positive sur le bien-être de son personnel. Ces marques de reconnaissance attestent que nous allons dans la bonne direction, mais nous savons pertinemment qu'il nous reste des objectifs à atteindre.



Reconnaissant l'excellence dans la poursuite des objectifs de vente et de service et des cibles de satisfaction de la clientèle et du personnel, le prix Grande distinction de la Banque Scotia démontre que la satisfaction des clients et celle des employés vont de pair. Pour la troisième année de suite, le prix a été décerné à la succursale de Bloor et Yonge à Toronto. La directrice de la succursale, Isabella Ho (au centre), souligne l'événement en compagnie des membres de son équipe, Zara Khan, Mike Liem, Vincent Yang et Gloria Kim (dans l'ordre habituel).

Nombre d'employés au Canada*

	Temps plein	Temps partiel	Total
Alberta	2 326	1 166	3 492
Colombie-Britannique	1 964	1 231	3 195
Manitoba	505	262	767
Nouveau-Brunswick	567	346	913
Terre-Neuve-et-Labrador	500	306	806
Nouvelle-Écosse	1 327	543	1 870
Territoires du Nord-Ouest	10	7	17
Ontario	17 653	4 938	22 591
Île-du-Prince-Édouard	114	58	172
Québec	1 635	475	2 110
Saskatchewan	420	288	708
Territoire du Yukon	14	11	25
Total	27 035	9 631	36 666

* Au 31 octobre 2006, on dénombrait 1 218 employés contractuels, soit 3,32 % du total de l'effectif canadien.

Répartition géographique par pays

Pays	Employés (équivalents plein temps)
Asie-Pacifique	678
Bahamas	685
Barbade	299
Chili	1 252
Costa Rica*	300
République dominicaine	1 118
El Salvador	2 132
Jamaïque	1 512
Mexique	7 392
Panama	82
Pérou	3 647
Porto Rico	605
Trinité-et-Tobago	912
États-Unis	437
Autres**	205

* À l'exclusion de Banco Interfin, S.A. (qui sera intégrée en 2007).

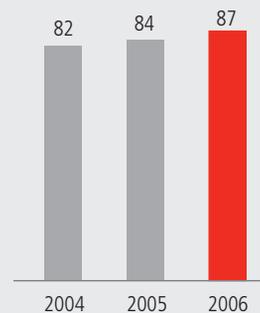
** Comprend l'Angleterre, l'Irlande et divers pays des Antilles et d'Amérique latine non énumérés.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006

- Notre indice de satisfaction des employés a atteint 87 %, selon notre sondage interne Point de vue mené auprès du personnel.
- Pour une troisième année de suite, la Banque Scotia a été citée au nombre des 50 meilleurs employeurs au Canada en plus de figurer parmi les principaux employeurs au Mexique et en Jamaïque. La revue Training a en outre classé la Banque parmi les 100 meilleures entreprises sur le plan de la formation du personnel.
- La Banque Scotia a remporté le prix international Catalyst pour son initiative pour l'avancement des femmes.
- Nous avons investi plus de 78 millions de dollars dans le perfectionnement du personnel et, à l'échelle mondiale, plus de 53 000 employés ont suivi des cours de formation en 2006.

INDICE DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS

(%)



Cet indice mesure le niveau de satisfaction de nos employés relativement à leur milieu de travail immédiat. Voir le détail en page 23.

Nous avons des attentes élevées envers notre personnel. Dans chacun de nos marchés, nos employés représentent la Banque Scotia et sont notre premier lien avec la clientèle et la collectivité en général. Nous savons que leur créativité, leur énergie et leur engagement à fournir un service exceptionnel sont essentiels à la réussite de la Banque.

Nous reconnaissons par ailleurs que des responsabilités nous incombent : il nous faut notamment réunir une main-d'œuvre représentative des collectivités que nous servons; cerner et abolir les obstacles qui nuisent à l'avancement professionnel, et créer un milieu de travail où les employés se sentent engagés, appréciés et encouragés. En devenant un employeur de choix soucieux de procurer à son personnel les ressources et le soutien dont il a besoin pour donner sa pleine mesure, la Banque Scotia est mieux à même d'atteindre ses objectifs stratégiques.

La diversité à la Banque Scotia

Un effectif diversifié est un effectif qui représente les collectivités où la Banque Scotia exerce ses activités et qui se compose de personnes de nationalités, de races, de couleurs, de sexe, de valeurs, de compétences, d'état matrimonial, d'âge, d'orientation sexuelle et de croyances religieuses variés.

Afin d'accroître la diversité à la Banque Scotia, nous avons adopté et amélioré de manière proactive des politiques et des programmes qui favorisent l'équité, le respect et un milieu de travail positif pour tous les employés.

Notre Conseil des relations de travail, qui réunit des employés et des cadres supérieurs de tous les groupes de l'entreprise, veille à ce que nos pratiques d'emploi soient conformes à l'engagement de la Banque en matière de diversité. En outre, notre Programme de relations avec les employés prévoit l'intégration de la diversité et de l'équité en matière d'emploi dans les processus de gestion établis, y compris les plans et les budgets annuels. Un rapport trimestriel mesure notre avancement par rapport à nos objectifs de diversité, notamment en ce qui a trait à la composition et à la satisfaction des employés.

Notre Rapport circonstancié sur l'équité en matière d'emploi détaille les objectifs et les réalisations de la Banque en matière de diversité.

➤ Pour consulter ce document, allez sur le site www.banquescotia.com et cliquez sur La diversité à la Banque Scotia sous la rubrique Carrières.

Au cours des dernières années, un grand nombre d'établissements internationaux de la Banque ont adopté cette approche en matière de diversité et utilisent des indicateurs clés tels que la satisfaction au travail et la représentation des femmes au sein de la haute direction.

Nous avons mis en place de nombreux programmes visant à répondre aux besoins des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

Les minorités visibles

La diversité de notre personnel et de notre clientèle est un facteur clé de notre réussite à long terme. La Banque a donc mis en place plusieurs programmes de recrutement, de promotion, de rémunération et de formation afin que le milieu de travail soit le reflet des collectivités où elle exerce ses activités et qu'il soit accueillant pour les minorités visibles.

Mesures visant à favoriser les minorités visibles en 2006

Programmes de recrutement et de sensibilisation

- Les gestionnaires du recrutement de la Banque Scotia sont formés de manière à effectuer le recrutement, les entrevues et la sélection de façon impartiale.
- Nous prenons part au programme de stages Career Bridge d'Avantage Carrière, un organisme privé sans but lucratif qui collabore avec de grands employeurs en vue de permettre à des chercheurs d'emplois d'acquérir de l'expérience professionnelle. Par l'entremise d'Avantage Carrière, nous avons parrainé trois stages en entreprise en 2006.
- La Banque Scotia a participé à l'édition 2006 du Salon d'emploi et d'éducation pour les nouveaux Canadiens, les Autochtones et les minorités visibles en janvier à Toronto afin de recruter des employés de divers horizons.
- Les services de la vérification, de la sécurité et des enquêtes de la Banque Scotia ont célébré le 10 mai leur première journée de la diversité, en invitant plus de 200 employés à se renseigner sur la culture, l'histoire et les langues de leurs collègues de différentes origines culturelles, y compris sur les traditions vestimentaires, musicales et alimentaires.

Activités de parrainage

- Nous avons parrainé les Harry Jerome Awards & Scholarships ainsi que les New Pioneer Awards, qui soulignent les réalisations des immigrants et des réfugiés dans le domaine des affaires.

En 1961, la Banque Scotia est entrée dans l'histoire en nommant deux femmes directrices de succursale – une première tant pour la Banque que pour le secteur bancaire canadien. Quelques femmes instruites accédaient alors également à des postes influents dans les bureaux de la direction de la Banque.

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, qui a déposé son rapport en 1970, la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi de 1984 et la Loi sur l'équité en matière d'emploi que le gouvernement fédéral a adopté par la suite ont toutes attiré l'attention du public sur la présence croissante des femmes dans la population active canadienne en général. La plupart des femmes occupaient cependant alors des emplois de bureau et de supervision et les inégalités au chapitre des salaires et des avantages sociaux étaient courantes.

En 1993, 77 % des employés de la Banque Scotia étaient des femmes, mais seulement 6,97 % d'entre elles occupaient des postes de direction. Cette année-là, Peter Godsoe, président et chef de la direction, a chargé un groupe de travail spécial indépendant de déterminer pourquoi il y avait si peu de dirigeantes et de proposer des façons de corriger cette lacune. Les conclusions du groupe de travail ont donné lieu à plusieurs changements, notamment à un assouplissement des horaires et des conditions de travail et à un souci accru de l'avancement en fonction du mérite.

À l'automne 2003, 18,9 % des postes de direction étaient occupés par des femmes – une proportion moindre que celle qu'on trouvait dans les autres grandes banques canadiennes. Persuadé qu'il fallait redresser la barre, Rick Waugh, président et chef de la direction, a réactualisé l'initiative pour l'avancement des femmes, dans le droit fil de l'engagement de la Banque d'être un employeur international de choix.

Guidée par un comité directeur formé de dirigeantes, la stratégie pour l'avancement des femmes vise à abolir les obstacles à l'avancement des femmes à la Banque Scotia. Elle s'articule autour de sept grands axes dont l'engagement de la haute direction, la responsabilité, le réseautage, le mentorat, la volonté de développer le leadership de demain et la clarification des politiques et des méthodes sur le cheminement de carrière.

> Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez cliquer ici.

Au cours des trois années qui ont suivi l'adoption de la stratégie pour l'avancement des femmes, des progrès sensibles ont été réalisés. Bon nombre de secteurs d'activité de la Banque ont par ailleurs entrepris des initiatives locales axées sur des enjeux qui leur sont propres et qui favorisent le réseautage.

Notre engagement vise nos employées de partout dans le monde. En fait, les femmes occupent à présent 21,2 % des postes de vice-présidents (ou l'équivalent) et aux échelons supérieurs de notre effectif international. Par exemple, au Mexique, 1 084 dirigeants de Scotiabank Mexico (à partir de



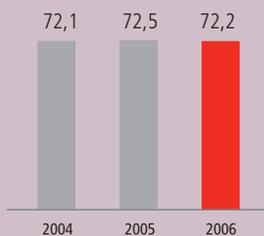
Trois dirigeantes de la Banque Scotia (de g. à dr.), Alberta Cefis, Kim McKenzie et Sylvia Chrominska, figurent au palmarès 2006 des 100 femmes les plus puissantes du Canada.

l'échelon de directeur) ont pris part à la formation sur l'équité entre les sexes à l'intention des leaders, ce qui nous a aidé à atteindre le taux de conformité le plus élevé parmi les employeurs mexicains et ainsi à obtenir la certification de l'Institut national des femmes et de la Banque mondiale.

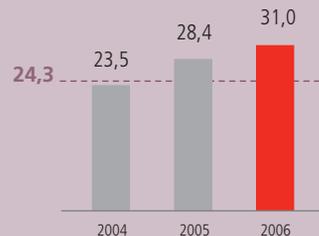
Un groupe de travail international sur l'avancement des femmes et des comités locaux s'emploient aujourd'hui à organiser des activités de communication, de mentorat, de perfectionnement professionnel et de réseautage à l'intention des femmes aux Bahamas, à la Barbade, en République dominicaine, à Porto Rico, à Trinité-et-Tobago et au Mexique. En 2006, des comités locaux pour l'avancement des femmes et des activités connexes ont également été créés au Chili et au Costa Rica. De plus, les employées de la Banque à San Jose ont été conviées à une activité spéciale au cours de laquelle Laura Chinchilla, vice-présidente, Banque Scotia (Costa Rica), a prononcé le discours d'ouverture.

En janvier 2007, le prix Catalyst est venu souligner les efforts de la Banque sur le plan de l'avancement des femmes. Important organisme de recherche et de consultation, Catalyst décerne annuellement cette distinction à des entreprises qui se distinguent par des démarches efficaces et novatrices ainsi que par des résultats éprouvés en matière de recrutement, de perfectionnement et d'avancement de la main-d'œuvre féminine.

Les femmes à la Banque Scotia (Canada) (%)



Les femmes à la haute direction de la Banque Scotia (Canada) (%)



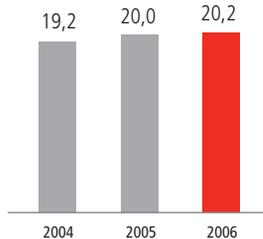
Soutenir l'avancement des femmes dans le monde

- Nous avons élargi la portée géographique de notre initiative pour l'avancement des femmes au Chili et au Costa Rica, où des membres des équipes de direction ont tenu des activités destinées à la main-d'œuvre féminine.
- La Banque Scotia a été citée au nombre des cinq meilleures entreprises pour les femmes cadres par l'association des femmes dirigeantes de Trinité-et-Tobago.
- Scotiabank Mexico a reçu la certification d'équité entre les sexes de l'Institut national des femmes et de la Banque mondiale en novembre 2005. Le taux général de conformité de 95 % est l'un des meilleurs résultats de l'histoire du programme au Mexique.

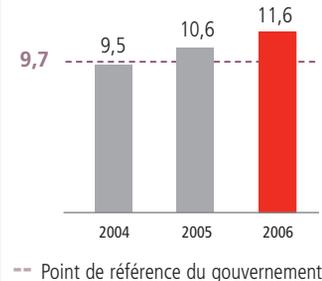
Aperçu des mesures visant à favoriser l'effectif autochtone > Pour la liste complète des programmes, veuillez cliquer [ici](#).

Programmes de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Les succursales et les régions se sont fixé des objectifs visant à améliorer la représentation autochtone au moyen d'activités de recrutement. La direction régionale reçoit des rapports d'avancement semestriels. Nous élaborons actuellement une base de données distincte pour les candidatures autochtones dans toutes les régions, à laquelle auront accès tous les gestionnaires de dotation en personnel.
Sensibilisation à l'interne	<ul style="list-style-type: none"> Des séances de formation sur l'intégration des autochtones à l'effectif ont eu lieu à la Direction générale de la Banque Scotia à Toronto.
Programmes de parrainage et de perfectionnement	<ul style="list-style-type: none"> La Banque Scotia a fait un don de 250 000 \$ destiné à encourager les Autochtones à poursuivre des études supérieures et des études en commerce dans le cadre des programmes de perfectionnement individuels de l'Université de la Saskatchewan. Le don a permis de créer le programme d'accès à la maîtrise en administration des affaires (MBA) de la Banque, qui permettra chaque année à 15 futurs chefs d'entreprise autochtones de s'inscrire à des programmes de MBA offerts par le College of Commerce de l'Université de la Saskatchewan. On a également créé une bourse d'études de 10 000 \$ pour un étudiant autochtone diplômé inscrit au programme de MBA.

Les minorités visibles à la Banque Scotia (Canada) (%)

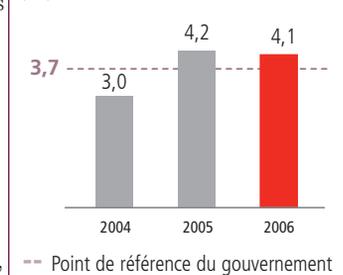


Les minorités visibles à la haute direction (Canada) (%)



d'activités de recrutement, de modalités de travail souples et de technologies et de ressources spécialisées qui contribuent à répondre aux besoins de ces employés. La Banque a dépassé pour une deuxième année de suite les points de référence du gouvernement en matière de représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif, ce qui atteste ses progrès à ce chapitre.

Les personnes handicapées à la Banque Scotia (Canada) (%)



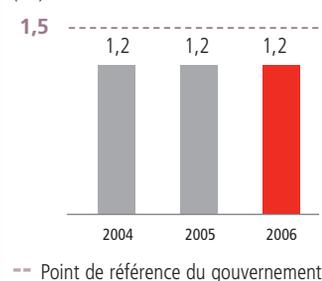
L'avancement des femmes

Soucieuse d'atteindre son objectif d'être un employeur de choix pour la main-d'œuvre féminine, la Banque Scotia poursuit sa stratégie d'avancement des femmes. Voir l'encadré à la page 16.

Les peuples autochtones

Nous nous faisons un devoir d'intégrer les collectivités autochtones du Canada à notre effectif et nous avons entrepris, à cette fin, diverses activités de recrutement visant à accroître leur représentation au sein de notre équipe. Notre objectif est de constituer un effectif qui fournit des occasions d'emploi intéressantes aux Autochtones. En guise de reconnaissance pour les efforts qu'elle a déployés, la Banque Scotia a reçu un prix «argent» pour ses programmes d'intégration dans le cadre du programme Relations progressistes avec les autochtones du Conseil canadien pour le commerce autochtone, ce qui fait d'elle l'un des premiers établissements financiers à atteindre ce niveau d'engagement.

Le personnel autochtone à la Banque Scotia (Canada) (%)



Les personnes handicapées

La Banque Scotia est déterminée à appuyer les efforts des employés handicapés pour se joindre à l'effectif par le biais

La gestion du rendement à la Banque Scotia

Pour que notre personnel contribue pleinement à l'atteinte des objectifs de l'entreprise, nous avons adopté un processus de gestion du rendement qui aide les employés à relier leur rendement au travail à la stratégie globale de l'entreprise en alignant leurs objectifs sur les résultats de l'entreprise.

Ce processus, qui vise à favoriser des discussions ouvertes et fréquentes entre les employés et leur supérieur hiérarchique, englobe l'établissement d'objectifs, un encadrement régulier et une rétroaction périodique, la planification du perfectionnement et l'évaluation du rendement.

Programmes de formation et de perfectionnement

La Banque Scotia encourage et soutient l'apprentissage et le perfectionnement du personnel afin que l'équipe possède les compétences et les connaissances voulues pour servir au mieux la clientèle. Nous resserrons ainsi les liens avec nos employés en les responsabilisant et en les aidant à concrétiser leurs objectifs de carrière.

Nous offrons un large éventail de cours internes et externes en classe, sur le Web et en auto-apprentissage et nous encourageons la mise sur pied d'activités de perfectionnement complémentaires, telles que l'encadrement, le mentorat et le réseautage.

En 2006, nous avons amélioré Mon centre de formation, notre système de gestion de l'apprentissage, qui permet aux employés

Aperçu des mesures destinées à soutenir les personnes handicapées > [Pour la liste complète des programmes, veuillez cliquer ici.](#)

Programmes de recrutement et de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons fixé, pour chacun de nos secteurs d'activité, des objectifs précis en matière de recrutement et de recommandation à l'intention de nos gestionnaires de dotation en personnel et en recrutement. Nous avons tenu un salon de l'emploi destiné aux personnes handicapées, auquel plus de 550 personnes ont participé.
Horaires de travail souples	<ul style="list-style-type: none"> Des modalités de travail souples, notamment en matière d'horaires (voir la page 20), aident les personnes handicapées ayant des besoins particuliers à cet égard.
Technologies d'aide	<ul style="list-style-type: none"> Le groupe Technologie de l'information et solutions de la Banque élabore un plan visant à intégrer des normes d'accès, notamment en ce qui a trait aux outils d'aide, pour faire en sorte que nos employés handicapés puissent accéder à nos applications et à nos sites Web.
Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> La Banque a constitué un fonds de 250 000 \$ en vue de soutenir les demandeurs d'emploi et les employés handicapés afin de s'assurer que ces derniers disposent des ressources voulues pour exécuter leur travail.
Activités de parrainage	<ul style="list-style-type: none"> Le Groupe Banque Scotia a consenti un don de 1 million de dollars à l'Université Queen's pour soutenir les étudiants handicapés et contribuer aux programmes d'échanges internationaux de l'établissement et institué la bourse d'accessibilité de la Banque Scotia, la première du genre. La Banque a commandité à hauteur de 50 000 \$ le dîner <i>Ability and Beyond</i> de l'organisme <i>March of Dimes Canada</i>.

d'accéder en ligne à des cours et à des ressources didactiques n'importe où, n'importe quand. L'accès au système a été étendu à plusieurs services du siège social et des Opérations internationales.

Investissement en formation au sein du Groupe Banque Scotia

	2006* (internationale)	2006 (Canada seulement)	2005	2004
Investissement total en formation (en millions de dollars)	78 \$	63 \$	60 \$	59 \$
Investissement en formation par employé (approx.)	1 500 \$	2 100 \$	2 100 \$	2 100 \$
Nombre moyen de jours de formation par employé (approx.)	2,2	2,4	2,2	2,0

* L'année 2006 est la première pour laquelle nous publions des données relatives à la formation à l'échelle internationale. On estime que l'investissement total au titre de la formation à l'échelle internationale a connu une progression proportionnelle aux augmentations annuelles de personnel attribuables aux acquisitions effectuées à l'étranger.

Utilisation de la formation au sein du Groupe Banque Scotia

	2006* (internationale)	2006 (Canada seulement)**	2005	2004
Formation en ligne dans Mon Centre de formation (nombre de cours réussis)	437 100	359 358	213 642	238 788
Cours externes (nombre de cours réussis)	5 772	5 274	5 590	5 147

* L'année 2006 est la première pour laquelle nous publions des données relatives à la formation à l'échelle internationale.

** À l'exclusion du personnel international de la Banque. La progression annuelle est attribuable à l'accroissement du nombre d'employés ayant accès à la formation en ligne de Mon Centre de formation et à des initiatives de formation destinées à soutenir le système canadien des prêts à terme.

Nous avons notamment créé en 2006 le programme *Lancer sa carrière* à l'intention de nombreux employés, notamment les agents de vente, les nouveaux directeurs de succursale, les directeurs du service à la clientèle et les directeurs de comptes de PME. Destiné aux nouveaux employés et axé sur des expériences d'apprentissage pratiques, ce nouveau programme primé comporte apprentissage en ligne, plan de formation personnalisé, encadrement et jeux de rôles axés sur les compétences.

En mai 2006, nous avons lancé le programme Principes fondamentaux d'excellence en matière d'encadrement au sein des Opérations internationales afin de stimuler les aptitudes au leadership dans les pays où nous exerçons nos activités. En 2006, 225 dirigeants des Opérations internationales ont suivi ce programme intensif de quatre mois; en 2007, cette formation visera les directeurs de succursale et le personnel de supervision.

Notre engagement en matière de formation et de perfectionnement a de nouveau été salué en 2006. En effet, pour une troisième année d'affilée, la Banque a figuré au palmarès des 100 meilleures entreprises pour la formation de la revue *Training*, une publication spécialisée hautement réputée.

Formation en leadership

Face au vieillissement de la main-d'œuvre canadienne, les grands employeurs tels que la Banque Scotia doivent se préparer à affronter le déclin de la population active qui se profile à l'horizon des deux prochaines décennies. Afin de mieux relever ce défi démographique et de construire la Banque de demain, nous sommes à adapter les programmes de formation en leadership en fonction des besoins de chacun, notamment en offrant davantage de possibilités d'encadrement et d'apprentissage formels. La Banque Scotia privilégie de plus en plus le perfectionnement ciblé en milieu de travail de façon à préparer le personnel dirigeant à assumer des fonctions existantes et éventuelles au sein de l'organisation. Un comité de l'investissement humain regroupant des membres de la direction a été mis sur pied en

2006 afin de prendre en charge cette priorité de premier plan.

Notre engagement en matière de formation en leadership vise l'ensemble de nos activités dans le monde, qui sont pour nous une source de talents diversifiés. Nous entendons tirer parti de cet avantage dans le cadre d'une stratégie de recrutement internationale.

Rémunération concurrentielle

La Banque Scotia est résolue à offrir un programme de rémunération globale concurrentiel, qui comporte un salaire de base, des primes d'intéressement à court et à long terme, un régime de retraite et des avantages sociaux, dont un programme de soins médicaux, une assurance vie collective, une assurance salaire, un programme d'actionnariat, des services bancaires, des congés payés et un programme d'aide aux employés. En 2006, la Banque Scotia a versé environ 1,277 milliard de dollars en salaire de base à son personnel non dirigeant au Canada.

Les principes de la rémunération globale sont à la base de nos programmes de rémunération dans tous les pays où nous sommes présents. Ces principes définissent notre position à l'égard de la concurrence, notre philosophie de rémunération au mérite et notre engagement à faire en sorte que les employés comprennent bien leur mode de rémunération.

La compétitivité de nos programmes de rémunération repose sur des analyses de marché détaillées dans chaque pays, des études de marché périodiques et une participation à plus de 50 sondages indépendants.

➤ [Pour un complément d'information, veuillez cliquer ici.](#)

Programme de primes d'intéressement			
	2006	2005	2004
Canadien*			
Nombre d'employés participants	27 600	27 200	26 760
Total des primes (en millions de dollars)	112,3	105,4	100,7

* estimation

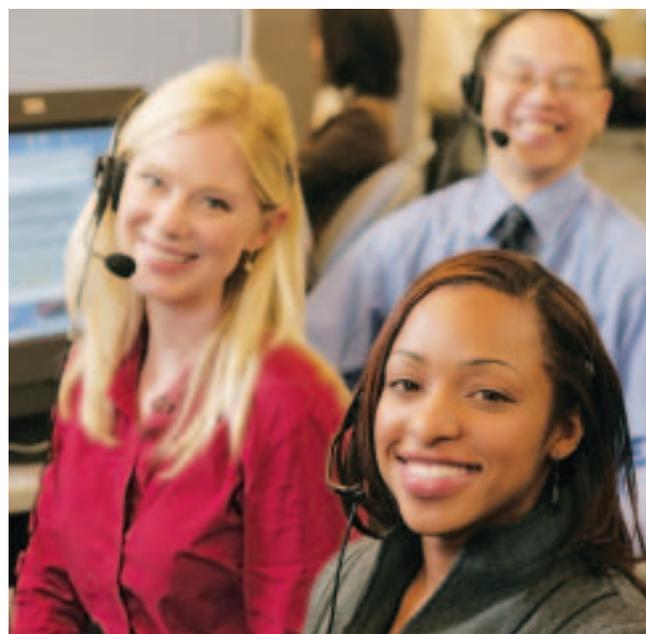
International*			
Nombre d'employés participants	6 650	6 600	4 300
Nombre de pays	32	32	31
Total des primes (en millions de dollars)	10,9	11,0	9,89

* estimation

Rémunération au rendement à la Banque Scotia*			
(au 31 juillet 2006)	2006	2005	2004
Rémunération au rendement (en millions de dollars)	1 099	1 020	991
Rémunération au rendement en % de la rémunération globale**	29,2 %	29,2 %	28,7 %

* Inclut l'ensemble de la rémunération au rendement versée dans toute l'entreprise.

** La rémunération globale inclut le salaire de base, les primes d'intéressement, les pensions et les avantages sociaux.



Signe de son engagement à être un employeur de choix, la Banque Scotia a reçu une distinction Platine comme employeur de choix pour avoir établi à son Centre contact clientèle de Toronto un milieu de travail de grande qualité pour des employés comme Erin Fleming, Peter Lee et Tiffany Castell (avant).

Participation au programme d'actionnariat des employés de la Banque Scotia

(au 31 octobre 2006)	2006	2005	2004
Canada (Programme de la Banque Scotia)	24 665	24 506	24 497
É.-U./USVI	525	611	612
Porto Rico	390	405	424
Jamaïque	1 608	1 570	1 411
Royaume-Uni	135	147	187
Irlande	28	26	26
Pacte international	5 540***	2 985**	2 380*
Total	32 891	30 250	29 537

*16 établissements **19 établissements ***20 établissements

Souligner le mérite de nos employés

En plus de souligner les réalisations de son personnel par un éventail de programmes de rémunération, de primes d'intéressement et de possibilités de formation, de perfectionnement et d'avancement, la Banque Scotia encourage ses employés à souligner les efforts et les réalisations de leurs collègues, notamment grâce à des programmes de reconnaissance des pairs. Ainsi, Scotia Bravo, qui en est à sa sixième année, est le programme de reconnaissance multidimensionnel en ligne de la Banque au Canada. Ce programme vise à rappeler aux employés l'importance des valeurs de l'entreprise et d'un service clientèle de premier ordre. Au cours de l'exercice 2006, plus de 502 000 certificats Bravo ont été envoyés à des collègues par des employés de la Banque Scotia.

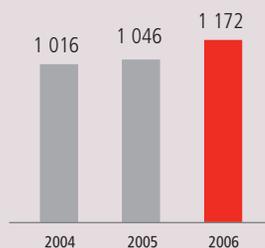
Pour souligner le rendement des employés de nos succursales, filiales et sociétés affiliées internationales, nous offrons le programme Scotia Excellence Award dans plus de 20 pays. Ce programme souligne l'apport des personnes qui mettent en pra-

Modalités de travail souples à la Banque Scotia en 2006

Décomposition des modalités de travail souples*

Télétravail à domicile à temps plein	79
Télétravail à domicile à temps partiel	48
Semaine de travail souple	481
Partage de poste	69
Horaire variable	495
Total	1 172

Nombre de modalités de travail souples officielles



* Les totaux ne tiennent pas compte des nombreuses modalités de travail souples non officielles établies entre les directeurs et les employés au sein de l'entreprise.

tique les cinq valeurs de base de la Banque, particulièrement celles dont le rendement dépasse les attentes. À ce jour, plus de 1 250 certificats ont été décernés à des employés dans le cadre de ce programme.

Respect des droits de la personne

La Banque Scotia s'est engagée à respecter l'esprit et les principes de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), et cela au-delà des frontières du Canada. Ces principes reflètent les normes internationales sur les droits de la personne tant à l'égard des employés que des clients, dont celles de la Déclaration universelle des droits de l'homme, et les conventions fondamentales sur les droits de la personne de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les politiques et les programmes de formation et de sensibilisation de la Banque Scotia visent à s'assurer que les employés comprennent parfaitement leurs droits et leurs obligations en ce qui a trait aux droits de la personne et à la discrimination. En outre, la Banque Scotia examine avec soin le rendement en matière de droits de la personne des fournisseurs avec qui elle traite.

La Banque a pour politique de ne tolérer aucun comportement contraire à l'esprit de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de toute autre loi sur les droits de la personne qui s'applique aux filiales ou aux activités de la Banque à l'extérieur du Canada. Toute dérogation à ces principes entraînera l'adoption de mesures disci-

plinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les plaintes des employés qui sont traitées par le service des Relations avec les employés, spécialisé dans le règlement des litiges en matière d'emploi, sont suivies au moyen d'un système central de gestion des cas à partir duquel des rapports de tendance sont produits.

Notre Code d'éthique décrit les normes minimales de comportement que doivent observer tous les employés relativement au traitement équitable de tous les membres de notre effectif.

La Banque Scotia appuie également l'exclusion du travail des enfants dans ses activités, selon la définition donnée dans la convention n° 138 de l'OIT, ainsi que la prévention du travail forcé ou obligatoire dans ses activités, conformément aux principes énoncés dans l'article 2 de la convention n° 29 de l'OIT.

Le personnel à l'échelle de la Banque a été sensibilisé aux programmes et aux pratiques concernant tous les aspects des droits de la personne, grâce à la formation sur le respect dans le milieu de travail et sur les façons d'établir et de maintenir un milieu exempt de discrimination, dispensée par notre service des Relations avec les employés, au moyen d'allocutions dans le cadre d'activités et de conférences internes de la Banque ou d'évaluations des ressources humaines.

Notre personnel de sécurité connaît parfaitement et respecte la politique de la Banque en matière de droits de la personne, de discrimination et de harcèlement : chaque année, tous les membres du personnel de sécurité attestent qu'ils connaissent et respectent cette politique. Pendant la formation annuelle et les conférences opérationnelles tenues par et pour notre personnel de sécurité, divers aspects des droits des employés sont habituellement abordés de manière officielle, en collaboration avec les spécialistes en droits de la personne de la Banque.

Donner suite aux préoccupations de nos employés

La Banque Scotia prend au sérieux toutes les plaintes des employés et offre plusieurs façons de les signaler.

- Les employés sont d'abord invités à parler de leurs préoccupations, y compris celles qui touchent les droits de la personne, à leur supérieur hiérarchique.
- Si cette voie ne convient pas à l'employé, il peut s'adresser aux Relations avec les employés, un service qui regroupe des spécialistes des droits de la personne, de la violence et des litiges entre employés. Un directeur des Relations avec les employés aidera l'employé et son supérieur hiérarchique en leur prodiguant des conseils, en intervenant ou en faisant enquête, selon la nature du problème.



Le programme **Scotia Bravo** incite les employés de la Banque à souligner les manifestations de service exceptionnel et d'attachement aux valeurs de l'entreprise de leurs collègues.



Titulaire d'un **prix Catalyst** 2007, la Banque Scotia est la première entreprise canadienne depuis 1999 à remporter cette distinction qui souligne les efforts visant l'avancement des femmes dans le secteur des affaires.

- Le Bureau de l'ombudsman des employés fournit à tous les employés du Groupe Banque Scotia une aide informelle et confidentielle sur des questions relatives au travail afin de les aider à prévenir, à gérer et à résoudre les conflits, en plus d'offrir des services de médiation et d'encadrement pour le règlement des différends. Les plaintes adressées au Bureau de l'ombudsman seront divulguées à la direction seulement si l'employé en fait la demande. Le Bureau, qui relève du président et chef de la direction, est indépendant; il n'est associé à aucun secteur d'activité. Dans cette position de neutralité, il agit proactivement pour assurer le respect de pratiques équitables dans tous les secteurs de la Banque. Le Bureau de l'ombudsman des employés respecte le code de déontologie et les normes de pratique de l'International Ombudsman Association.

Le Bureau de l'ombudsman des employés, qui est au service de la Banque et de ses filiales du monde entier, a traité plus de 800 dossiers en 2006. Un programme similaire est également en vigueur à la filiale The Bank of Nova Scotia Jamaica. Les employés peuvent également communiquer leurs préoccupations de manière anonyme dans le cadre de la Politique de la Banque sur le signalement d'irrégularités relatives à la comptabilité, au contrôle comptable interne ou à la vérification.

Conformément au Code canadien du travail, la Banque désapprouve les représailles de quelque nature que ce soit à l'égard des employés qui adressent une plainte à la Banque. Le Code d'éthique interdit formellement aux employés de prendre des mesures de représailles à l'égard d'un collègue qui a fait part de ses préoccupations ou formulé une plainte de bonne foi.

Gestion des relations syndicales

La Banque Scotia a des employés syndiqués dans un certain nombre d'établissements dans le monde. Notre philosophie de gestion des relations syndicales s'appuie sur la négociation collective et sur une administration des conventions collectives fondée sur le respect et la communication ouverte.

Employés syndiqués

Pays	Nombre approx. d'employés syndiqués*
Antigua	60
Barbade	240
Canada**	9
Chili	650
Jamaïque	1 700
Corée	9
Mexique	2 727
Pérou	43
Singapour	60
Trinité	15

* Comprend les employés à temps plein et à temps partiel.

** Deep River (Ontario)

Accidents du travail à la Banque Scotia*

	2005**	2004
Accidents graves		
Avec perte de temps productif après le jour de la blessure	123	99
Accidents mineurs		
Nécessitant des soins médicaux, mais sans perte de temps productif après le jour de la blessure	58	61
Autres		
Autres accidents au travail, comme il est défini dans la partie II du <i>Code canadien du travail</i>	166	181
Nombre total de jours perdus en raison d'une blessure	2 278,5	1 014,5

* Représente les accidents signalés au Canada pendant l'année civile.

** Représente les plus récentes données disponibles.

La Banque respecte le droit de ses employés à adhérer à un syndicat à des fins de négociation collective. Nous considérons le droit d'association comme une liberté individuelle à laquelle ont droit nos employés en tant que personnes. En tant qu'employeur, nous veillons par ailleurs à ce que les employés exercent leurs droits sans intimidation, désinformation ou abus d'influence de la part de l'employeur ou d'un syndicat. Nous pratiquons cette philosophie partout où nous exerçons nos activités. En outre, nous nous conformons à toutes les lois locales en vigueur. En tant qu'employeur de choix, nous mettons en application divers programmes de gestion des ressources humaines et des relations avec les employés qui sont fondés sur le respect et la dignité et nous appliquons la même philosophie à la liberté d'association.

Communication des changements organisationnels aux employés

La communication bilatérale avec nos employés fait partie intégrante de notre façon de faire des affaires et d'exécuter les changements qui les touchent, y compris les restructurations, l'impartition de services, l'établissement d'alliances stratégiques et de sociétés en participation, les acquisitions et les désinvestissements.

Lorsque notre stratégie de croissance nous amène à négocier des acquisitions, à conclure d'autres transactions ou à procéder à une restructuration interne, notre priorité est de répondre aux besoins des employés. Tous les changements qui touchent les modalités et les conditions d'emploi font l'objet de discussions avec les syndicats, s'il y a lieu.

Au Canada, si un employé n'est pas en mesure de se trouver un poste ailleurs à la Banque à la suite d'une restructuration, il a droit à une indemnité de départ, conformément au Code canadien du travail et aux principes de la common law.

Santé, sécurité et bien-être

Pour la Banque Scotia, la santé et la sécurité des employés est une priorité, comme en font foi ses politiques et programmes et son adhésion à des règles qui visent à façonner les comportements au travail, notamment les mesures de prévention qui sensibilisent les employés et un milieu favorable au rétablissement.

Exemples récents de pratiques de restructuration

Année	Transaction/Partenaire	Incidence sur les employés
2006	Alliance stratégique avec la société de gestion de patrimoine Corporate Planning Associates (CPA)	La Banque Scotia a réussi la transition de quelque 31 employés à Toronto, Calgary et Vancouver, sans aucune perte d'emploi directement imputable à cette alliance.
2006	Acquisition de la Banque Nationale de Grèce (Canada) et intégration de ses dix succursales au Québec et en Ontario	Tous les employés des succursales ont été affectés à des postes à la Banque Scotia et 30 % du personnel hors succursales s'est vu offrir un poste au sein du Groupe Banque Scotia. Les autres ont reçu une indemnité de départ en conformité avec les normes de la Banque Scotia.
2006	Acquisition de Banco Wiese Sudameris au Pérou et intégration de Banco Sudamericano résultant en la création de la troisième plus grande banque du Pérou, qui compte 140 succursales et 66 succursales express.	Nous avons intégré un effectif de 3 462 personnes ainsi qu'une équipe de vente de près de 1 400 employés. Toujours soucieuse de sauvegarder des emplois, la Banque Scotia a réussi à limiter à moins de 2 % de l'effectif total les pertes d'emplois directement imputables à l'acquisition et a consenti aux personnes touchées une indemnité de départ conforme aux normes de la Banque.

Pour nous assurer que nos pratiques en milieu de travail respectent pour l'essentiel les lignes de conduite reconnues à l'échelle internationale relativement aux systèmes de gestion de la santé au travail, un groupe de travail a effectué un examen du programme de santé et sécurité au travail de la Banque dans l'optique de leur conformité aux principes OHSAS-18001, un ensemble de directives fondées sur les normes ISO et adoptées à grande échelle. La mise en application d'un nouveau programme est prévue pour le milieu de 2007.

Le Programme d'aide aux employés (PAE) de la Banque Scotia permet aux employés d'obtenir sans frais de l'information, des conseils professionnels, des outils et des ressources propres à les aider à gérer leur bien être et les défis personnels auxquels ils sont confrontés.

En 2006, nous avons étoffé nos efforts visant à optimiser le bien-être du personnel en procédant à l'essai d'un outil d'évaluation des risques pour la santé auprès d'un échantillon de 5 000 employés choisis au hasard au Canada. Les résultats seront mis à contribution afin de mieux comprendre le profil de risque des employés au Canada, mettre en évidence des facteurs de risque particuliers ainsi que des prédicteurs de maladie et, ultimement, sensibiliser les employés à leur état de santé et encourager la prévention. En 2006, la Banque Scotia a aussi entrepris auprès de son personnel des campagnes de sensibilisation et de communi-

cation sur la résilience, la grippe aviaire et le cancer du sein.

➤ [Pour un complément d'information sur nos pratiques en matière de santé et de sécurité, veuillez cliquer ici.](#)

Le sida : un problème mondial

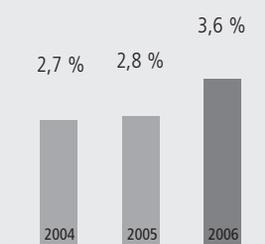
Devant la persistance de la crise du VIH/sida dans le monde, le groupe Opérations internationales de la région des Antilles a mené à terme en 2006 un programme de sensibilisation des nouveaux employés et de la collectivité pour contrer l'augmentation des taux d'infection locaux (voir la page 35 [pour de plus amples renseignements](#)). En outre, les politiques du Groupe Banque Scotia garantissent la conformité aux lois et aux règlements pertinents et nous satisfaisons sans préjugés aux besoins des employés touchés. Les soins médicaux prévus dans les avantages sociaux sont fournis aux employés atteints du VIH/sida conformément aux lois et aux pratiques locales. Ces employés ont également accès à d'autres avantages, comme l'assurance salaire de courte et de longue durée et les services et ressources de soutien du Programme d'aide aux employés, là où ils sont offerts.

À l'écoute de nos employés

La Banque Scotia croit en une communication bilatérale ouverte et continue avec ses employés, autant par une rétroaction informelle que par la filière structurée et officielle. Ainsi, notre processus de gestion du rendement favorise des échanges honnêtes et fréquents entre employés et supérieurs hiérarchiques. Au cours des dernières années, nous avons continué d'améliorer la qualité des échanges, notamment à l'aide de nouveaux outils et de nouvelles ressources de formation.

Chaque année, les employés du Groupe Banque Scotia, partout dans le monde, sont invités à participer au sondage Point de vue afin de nous aider à évaluer différents paramètres importants relatifs au milieu de travail, dont le niveau de satisfaction du personnel. Les employés sont invités à exprimer leur degré de satisfaction à l'égard de la qualité du travail de leur supérieur, de la reconnaissance des réalisations et de la communication. Les résultats du sondage ont une incidence sur les changements

Taux de roulement volontaire* total chez les employés hautement performants** (Canada)



* Par «volontaire», on entend les départs attribuables à une démission, à un accord conclu à l'amiable ou à l'expiration d'un contrat.

** Les employés hautement performants sont ceux dont la note de rendement est «exceptionnel» ou «supérieur», soit les notes les plus élevées.

Nota : La création d'emploi nette et le taux de roulement moyen à l'extérieur du Canada, par région ou pays, n'est pas connue actuellement.

Année	Transaction/Partenaire	Incidence sur les employés
2006	Acquisition de Banco Interfin et intégration à la Scotiabank de Costa Rica	L'entité fusionnée compte plus de 1 300 employés et il n'y a eu aucune perte d'emploi directement imputable à l'acquisition.
2006	Acquisition de la division des cartes de crédit de Citibank en République dominicaine	44 employés obtiennent des postes équivalents au sein de la Banque Scotia.
2005	Acquisition de Banco de Comercio en El Salvador	La Banque Scotia a réussi à intégrer environ 2 000 employés à son effectif existant de 400 personnes. L'acquisition n'a donné lieu à aucune perte d'emploi.
2004	Acquisition de Banco Intercontinental (Baninter) en République dominicaine	La Banque Scotia a repris une banque en faillite et procuré du travail à plus de 450 employés qui auraient autrement perdu leur emploi.

apportés aux pratiques et politiques et, grâce aux discussions au sein des succursales et des services, ils permettent de traiter les problèmes liés au travail dans les différentes équipes d'employés.

En 2006, quelque 44 502 employés, de partout dans le monde et de tous les secteurs d'activité, soit 86 % de l'effectif du Groupe Banque Scotia, ont pris part au sondage Point de vue. L'indice de satisfaction des employés, qui mesure le degré de satisfaction de notre personnel, a continué d'augmenter et atteint maintenant 87 %. Notre indice de diversité, un outil de mesure global de l'inclusivité et de l'équité dans notre milieu de travail, a également progressé et se situe à 88 %.

Nous encourageons également les employés à nous proposer des moyens de soutenir la réussite de l'entreprise dans le cadre du programme Idéation. Lancé en 1967, ce programme récompense les employés qui formulent des suggestions dont la mise en application génère des économies ou d'autres avantages pour la Banque. Au cours de l'exercice 2005-2006, nous avons recueilli 2 951 suggestions d'employés, soit 152 de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Les suggestions retenues ont procuré à la Banque des économies de 101 473 \$. L'année 2007 marquera le 40^e anniversaire de ce programme.

Faits saillants du sondage des employés Point de vue

Les énoncés qui ont affiché les plus fortes hausses sont les suivants :

Il est important pour le succès de ma succursale/mon service que je m'acquitte bien de mes responsabilités.	98 %
Ma succursale/mon service fournit un service de haute qualité à ses clients.	93 %
Je comprends que mes objectifs sont liés à la stratégie d'ensemble de l'entreprise.	93 %
Ma succursale/mon service s'est doté de plans en vue d'atteindre ses visées et ses objectifs.	91 %

Les résultats du sondage Point de vue dépassent les critères externes dans toutes les catégories. Nous continuerons néanmoins à encourager des actions planifiées, ainsi que des réaménagements de nos méthodes et politiques qui favorisent une amélioration continue dans tous les services et succursales, y compris sur les plans suivants :

Mon supérieur hiérarchique manifeste un engagement envers l'avancement/le perfectionnement professionnel des employés.	83 %
Ma succursale/mon service offre des possibilités de formation qui m'aident à m'acquitter efficacement des tâches de mon emploi actuel.	81 %
Les communications au sein de ma succursale/mon service sont bonnes (ouvertes, franches et bidirectionnelles).	81 %
J'estime que des mesures efficaces ont été prises à la suite du sondage de l'an dernier.	70 %

Vers l'avenir...

La Banque Scotia a établi plusieurs objectifs visant à améliorer l'expérience professionnelle de son personnel et elle rendra compte de ses progrès dans sa Déclaration sur la responsabilité sociale. Entre autres mesures :

- Nous nous emploierons à faire du leadership un avantage concurrentiel en dotant l'ensemble de notre organisation de programmes, de processus automatisés et d'outils performants;
- Nous mettrons en évidence et en application des principes universels, des systèmes et des normes communes de façon à uniformiser l'expérience de travail partout où nous exerçons nos activités;
- Nous continuerons d'optimiser le rendement de notre personnel en améliorant les compétences de nos équipes existantes;
- Nous accentuerons la diversité de notre effectif.

L'environnement

La responsabilité de tous

La Banque Scotia est une institution financière internationale de premier plan et ses activités quotidiennes engendrent un certain nombre de répercussions directes et indirectes sur l'environnement. Nous avons mis sur pied des projets internes de réduction de la consommation et, en plus de toujours tenir compte des effets environnementaux dans notre processus de prise de décisions stratégiques, nous consultons régulièrement nos partenaires.



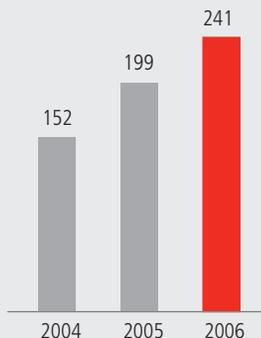
L'environnement de demain est important pour la Banque Scotia. L'an dernier, Jocelyn Hoyt et Mike Allen, du bureau de ScotiaMcLeod de Fredericton et de notre succursale de Florenceville, au Nouveau-Brunswick, ont recueilli plus de 30 000 \$ pour permettre à Canards Illimités Canada de réaliser des projets de sauvegarde des milieux humides.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006

- Nous avons adhéré aux Principes de l'Équateur révisés.
- Nous avons atteint l'objectif fixé dans la Déclaration sur la responsabilité sociale, soit d'évaluer notre consommation de papier au Canada et d'en faire rapport.
- Nous avons mis à l'essai, à Laval (Québec), une troisième succursale «écologique» maintenant certifiée par l'organisation internationale Green Globe.
- Les opérations de Scotia en direct ont augmenté de plus de 20 %.

OPÉRATIONS DE SCOTIA EN DIRECT

(EN MILLIONS)



Chaque année, de plus en plus de clients exécutent leurs opérations en ligne et choisissent l'option «sans papier», qui nous aide à réduire notre consommation.

Parmi les répercussions directes des activités de la Banque figurent la consommation d'articles en papier et d'autres fournitures à des fins de communication avec les clients et d'administration, la consommation d'énergie pour le chauffage et l'éclairage de nos bureaux du monde entier et l'empreinte écologique de nos nombreuses propriétés immobilières, y compris la construction et l'exploitation durable de notre réseau de succursales et de bureaux.

Nous exerçons une influence indirecte sur l'environnement par le truchement de nos activités de prêt, de financement de projets et de placement dans les différents pays où nous œuvrons. Notre influence se manifeste aussi dans l'appui financier que nous accordons aux initiatives écologiques, ainsi que grâce à notre collaboration et à nos consultations auprès de nos partenaires sur des questions environnementales de grande importance.

Politique environnementale et structures de gestion

Dès 1991, la Banque Scotia s'est dotée d'une politique concernant ses effets directs et indirects sur l'environnement. Nous avons également créé plusieurs groupes de travail multifonctionnels, dont la mission est d'examiner les enjeux relatifs à l'exploitation forestière durable, aux changements climatiques et aux normes environnementales et sociales associées à la chaîne d'approvisionnement. Ces groupes possèdent des compétences diversifiées et assurent à nos secteurs et à nos groupes de soutien une démarche intégrée à l'égard des questions environnementales.

> [Pour en savoir plus sur notre politique, veuillez cliquer ici.](#)

Effets directs sur l'environnement

Papier

La consommation de papier compte pour beaucoup dans l'empreinte écologique de la Banque Scotia, en raison de l'ampleur de nos activités d'administration, de documentation et de communication avec les clients. Nous savons qu'en gérant soigneusement cette consommation et en la réduisant, nous pourrions compresser nos frais d'exploitation et rehausser encore nos ratios de productivité, déjà supérieurs à ceux de nos concurrents.

C'est pourquoi nous avons d'abord voulu rassembler les données sur l'utilisation du papier dans toute la Banque et les cen-

traliser, afin d'établir des rapports plus justes en matière environnementale. Nous sommes maintenant en mesure d'établir des points de référence en vue de diminuer notre consommation et de rehausser la proportion de matières recyclées et les caractéristiques écologiques du papier que nous achetons.

Consommation de papier de la Banque Scotia au Canada en 2006

Types d'utilisation	Tonnes
Formulaires administratifs	3 175
Cartes professionnelles	8,7
Papier à en-tête	13,1
Papier bond à photocopie	1 897,3
Rapports annuels	61,4
Publipostage direct	213,6
Volume total	5 369

Volume déclaré pour l'exercice financier 2006, sauf à l'égard du publipostage direct, annualisé sur la base de la consommation pour dix mois. Il n'existe aucune donnée pour les années précédentes, car la consommation au Canada n'est mesurée que depuis 2006.

La Banque Scotia comprime sa consommation de papier de plusieurs manières :

- Notre service administratif centralisé, Services partagés, gère nos plus importants contrats de formulaires et d'articles en papier, en plus de rassembler les données au sujet de notre consommation en cette matière. Il veille également à ce que la majorité des documents soient imprimés sur du papier recyclé exempt d'acide et de chlore, et avec de l'encre à base végétale. Les fournisseurs assurent une utilisation optimale du papier et de l'encre. Nous exigeons en outre que les emballages soient faits de matériaux de récupération qui peuvent être recyclés.
- En 2006, des centaines de milliers de clients de la Banque ont choisi l'option «sans papier» pour leurs comptes; par rapport à l'an dernier, le nombre de ces comptes a doublé. D'autre part, le très populaire service «Consulter factures» de Scotia en direct permet aux clients de recevoir et de régler leurs factures en ligne, ce qui réduit la quantité de papier que les entreprises utilisant la facturation devraient autrement expédier.
- La Banque est membre d'Intendance environnementale Ontario, un organisme sans but lucratif par lequel les grandes

sociétés financent 50 % des coûts des programmes municipaux ontariens de réacheminement des déchets de la boîte bleue.

- En 2006, la Banque a commencé l'application de son Système de récupération d'images et d'information (IRIS) dans ses succursales canadiennes; les employés ont ainsi accès à de nombreux rapports et documents par voie électronique. Depuis l'étape du déploiement, environ 440 000 pages de documents n'ont plus à être traitées mensuellement, de sorte que, chaque année, il n'est plus nécessaire d'imprimer au-delà de 24 millions de pages.

Réduire la consommation grâce à l'innovation

- En 2006, la Banque Scotia a réalisé un examen complet de ses systèmes d'éclairage, à la recherche des inefficacités. À certains endroits, nous avons même mesuré la lumière en pieds-bougies pour déterminer quels emplacements offrent une lumière naturelle suffisante pour réduire l'éclairage électrique. Cette évaluation est maintenant terminée et, en 2007, nous mettrons en œuvre un programme de modernisation des ballasts et des luminaires, le cas échéant, de façon à les rendre conformes à des normes écoénergétiques plus efficaces.
- En introduisant iShare, un outil de téléconférence multimédia en ligne, la Banque avait pour but de réduire les déplacements professionnels de ses employés et d'abaisser sa consommation d'énergie reliée au transport. Lancé en juillet 2006, iShare compte maintenant plus de 1 411 utilisateurs inscrits, dans dix pays où la Banque exerce ses activités; ils ont participé à plus de 1 683 conférences durant cette année.
- Nous avons ajouté des toits de couleur blanche à la plupart des devis de nos nouvelles succursales, au pays comme à l'étranger. Ces toits réfléchissent la chaleur pendant les mois les plus chauds de l'année, ce qui réduit la consommation d'énergie des systèmes de climatisation.
- Pour l'affichage extérieur, nous avons adopté l'éclairage aux diodes électroluminescentes (DEL), beaucoup plus efficace, pour les lettres d'affichage. Nous installons également des minuteries et des capteurs photoélectriques sur les enseignes extérieures.
- Nous continuons d'assurer l'entretien de nos systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation grâce à un contrat d'envergure nationale avec un fournisseur de l'extérieur, afin d'assurer le fonctionnement optimal de tous ces systèmes dans l'ensemble de notre réseau de succursales. Nous sommes convaincus qu'en consacrant plus d'argent à l'entretien préventif, nous pourrions atténuer les répercussions environnementales de nos activités, en consommant moins d'électricité et en diminuant le risque de fuites de fluide frigorigène.
- Les manuels administratifs de nos succursales renferment des instructions et des renseignements pour aider les employés à réduire les pratiques qui ont un impact négatif sur l'environnement dans les lieux de travail.
- Les photocopieurs et les télécopieurs de la Banque sont tous munis d'un dispositif d'économie d'énergie conforme aux lignes directrices «Energy Star» pour le matériel de bureau émises par la Environmental Protection Agency (EPA), dans le but d'économiser aussi bien l'énergie que le papier. Chaque photocopieur et télécopieur portent aussi la vignette «Choix environnemental (Canada)», qui désigne les produits les moins nocifs pour l'environnement. Ils sont donc tous certifiés pour leur efficacité énergétique accrue, la réduction des sous-produits dangereux et l'utilisation de matériaux recyclés, et ils peuvent être réutilisés.

Recyclage

À la grandeur de l'organisation, nous participons aux programmes de réduction de la consommation, de réutilisation et de recyclage adoptés par la Banque.

- En 2006, dans le cadre de notre programme national de recyclage des cartouches d'encre, nous avons utilisé et recyclé 11 845 cartouches reconditionnées.
- Nos succursales et nos bureaux canadiens participent aux programmes de recyclage locaux. Ainsi, à notre siège social de Toronto, nous disposons de stations de recyclage destinées au papier, au verre et aux déchets, aidant ainsi l'ensemble de la Scotia Plaza à atteindre un taux annuel de réacheminement des déchets de 81 %, ce qui représente pour l'année environ 175 tonnes métriques de carton et 632 tonnes métriques de déchets alimentaires. Seulement sur les étages occupés par la Banque, nous recyclons en moyenne 50 tonnes métriques de papier chaque mois, soit approximativement 633 tonnes métriques pour toute l'année 2006.
- En 2006, nos Services de gestion de l'actif ont éliminé plus de 4 969 appareils, dont 1 653 postes de travail, 2 471 moniteurs et 634 imprimantes; ils ont également confié 18 ordinateurs personnels et portables à des organismes sans but lucratif, pour la réutilisation.
- En 2006, la Banque Scotia a poursuivi sa tradition qui consiste à donner ses fournitures de bureau excédentaires à des groupes communautaires; elle a fait don de plus de 500 boîtes de chemises et d'enveloppes de disque compact et de bande vidéo aux Conseils de l'éducation de Toronto et de Peel, qui les ont remis aux enseignants et aux éducateurs en garderie.

Évaluation de la consommation énergétique

La Banque Scotia se fait un devoir de mener ses activités avec la plus grande efficacité énergétique possible, afin de conserver les ressources épuisables de notre planète et de protéger notre écosystème des effets néfastes des changements climatiques. En 2006, nous avons mené à bien un projet pilote d'évaluation de la consommation dans un certain nombre de succursales ontariennes. Nous avons ainsi élaboré et perfectionné un système de collecte de données et d'établissement de rapports qui sera déployé dans tout le Canada en 2007.

Pratiques immobilières

Le Service des immeubles de la Banque Scotia élabore des solutions immobilières pour la Banque et ses clients en tenant dûment compte des questions environnementales. Le groupe souscrit à une politique de conformité environnementale qui respecte les principes du développement durable. Plusieurs des activités du Service des immeubles consistent à s'assurer que nos établissements réduisent le plus possible leur consommation d'énergie (voir la section Réduire la consommation grâce à l'innovation). Le groupe applique aussi des normes d'achat viables sur le plan environnemental dans le cas, notamment, des matériaux de construction, du mobilier et des moquettes utilisés dans nos succursales ainsi que dans d'autres locaux appartenant à la Banque ou exploités par celle-ci.

Aménagement immobilier durable en 2006

- Nous avons réalisé notre troisième projet de succursale «écologique» à Laval (Québec). Nous y avons installé les meilleures caractéristiques de nos deux premiers projets, mais y avons ajouté des idées nouvelles, dont des fenêtres qui s'ouvrent. Au cours de l'année qui vient, nous verrons si cette nouvelle succursale est efficace et comporte des avantages qu'il serait possible d'appliquer ailleurs. La succursale de Laval a permis à la Banque de s'inscrire au programme d'évaluation et de certification Green Globe. Dans le cadre de ce programme reconnu internationalement, la succursale a fait l'objet d'une vérification par un évaluateur indépendant et a reçu la note «3 Green Globes», ce qui signale la réalisation d'excellents progrès en matière d'efficacité écologique, grâce au recours aux meilleures pratiques d'ingénierie énergétique et environnementale.
- Depuis l'inauguration de sa première succursale «écologique» à Etobicoke (Ontario), en 2002, qui a été suivie en 2005 d'une autre à Vaughan, dans la même province, la Banque Scotia a fait en sorte d'en intégrer les meilleures caractéristiques dans les immeubles qu'elle construit ou rénove.
- Nous avons acheté et installé 34 614 verges carrées de moquette écologique dans divers bureaux de la Banque Scotia. Par conséquent, l'équivalent de 441 tonnes de crédits de réduction d'émissions certifiés de dioxyde de carbone a été définitivement retiré (représentant l'impact total sur toute la durée de vie de cet achat), ce qui élimine par le fait même les émissions de gaz à effet de serre qui auraient autrement été produites par l'ancienne moquette. Nous utilisons maintenant de la moquette écologique dans tous nos bureaux et succursales du monde entier.
- Nous continuons d'acheter de nouvelles chaises comportant jusqu'à 44 % de matières recyclées, et chaque chaise est recyclable à 99 % (en poids).
- Nous poursuivons l'installation de supports à vélos à l'entrée de toutes nos nouvelles succursales et, lorsque cela a été possible, de nos succursales nouvellement rénovées, de façon à encourager les moyens de transport autres que la voiture.

La chaîne d'approvisionnement

En tant qu'acheteur de produits et de services (formulaires imprimés, documents de marketing, ordinateurs, photocopieurs, etc.), nous tenons compte des facteurs environnementaux dans nos processus d'acquisition.



De nombreuses publications importantes de la Banque, y compris notre rapport annuel, notre calendrier mural et nos bulletins d'entreprise, sont imprimées sur du papier conforme aux exigences de la **Forest Stewardship Council (FSC)**; nous réduisons ainsi notre consommation de ressources forestières, d'eau et d'énergie, tout en assurant une meilleure gestion des déchets.

Changement climatique

Le réchauffement du climat est un problème planétaire capital et nous sommes déterminés à faire notre part en réduisant les **émissions de gaz à effet de serre (GES) générées** par nos activités. Comme plusieurs pays ont entrepris de réglementer ces émissions ou songent à le faire, la Banque estime que cela aura bientôt un effet quantifiable sur les résultats financiers des entreprises. En plus de nous attaquer au changement climatique par nos politiques de gestion du risque de crédit et par la consommation d'énergie de la Banque, nous pensons que, pour freiner ce phénomène, il est essentiel d'en venir à une collaboration entre les entreprises, les autorités publiques et la population; nous coopérons donc avec différents groupes de partenaires, comme cela est d'ailleurs mentionné dans la section **Accroissement de nos engagements en faveur de l'environnement**, à la page 28. Nous avons, par exemple, fait la promotion du Rapport 2006 du *Carbon Disclosure Project* pour le Canada; ce rapport exhaustif, préparé par le Conference Board du Canada et Innovest, présente la question des répercussions des émissions de GES par les entreprises dans un contexte canadien. En plus de nos différents efforts de conservation de l'énergie, notamment grâce à notre récent projet d'évaluation de la consommation, nous participons indirectement à la réduction des GES par l'entremise des activités de crédit de Scotia Capitaux dans les projets liés aux énergies renouvelables. Pour en savoir davantage, se reporter à la section **Le financement des énergies renouvelables**, à la page 28.

- Nous avons créé un comité chargé d'examiner les questions environnementales et sociales connexes à la gestion de la chaîne d'approvisionnement et d'élaborer des normes d'achat pour l'ensemble de la Banque.
- La Banque a ajouté des critères environnementaux à tous les processus de sélection d'équipement et de technologies, et beaucoup sont conformes aux exigences, en matière d'approvisionnement écologique, de l'Association canadienne de normalisation. Par exemple, nous évaluons les fournisseurs potentiels d'appareils de bureautique en fonction de critères comme l'efficacité énergétique et le taux de consommation d'électricité de leurs appareils, ainsi qu'en fonction du caractère écologique de leurs méthodes de mise hors service et d'élimination de l'équipement désuet.
- La Banque a signé un contrat de services d'entretien d'envergure nationale avec un fournisseur indépendant et a exigé qu'il utilise des produits et du matériel de nettoyage sans danger pour l'environnement dans toutes ses succursales canadiennes.



Le programme international d'analyse environnementale comparative et de certification **Green Globes** a mis en lumière les caractéristiques d'ingénierie et de conservation énergétique de la nouvelle succursale «écologique» de la Banque Scotia à Laval (Québec).

Effets indirects sur l'environnement

Évaluation du risque environnemental lié à nos prêts

La Banque Scotia applique une politique de prêt qui permet de cerner et d'atténuer les risques environnementaux dans l'ensemble de ses activités liées aux prêts aux moyennes et grandes entreprises. Dans le cadre du processus global d'évaluation du crédit, cette politique exige des agents de crédit qu'ils prennent en considération, examen et consignent les risques environnementaux liés aux activités commerciales de chaque emprunteur au moment de l'examen initial, annuel ou périodique de son dossier. Comme d'éventuels changements aux lois environnementales ou la détérioration des pratiques de gestion environnementale de l'emprunteur peuvent causer un problème, les agents de crédit ont pour instruction de déployer tous les efforts possibles pour se tenir au courant de tout risque en ce domaine.

La Banque a entrepris une révision de ses normes en matière de diligence préalable à l'égard des industries d'extraction des ressources, afin de s'assurer qu'elles tiennent compte du risque important que représente, par exemple, la coupe d'arbres illégale et la foresterie durable.

Stratégies de placement tenant compte des facteurs ESG

La Banque Scotia s'affaire à mettre sur pied un mécanisme qui lui permettra, dans ses stratégies de placement, de donner une plus large place aux facteurs environnementaux et sociaux et à la gouvernance (ESG). Nous désirons faire en sorte que les risques susceptibles d'avoir des répercussions sur nos résultats financiers ou sur notre réputation soient étudiés sous tous leurs angles lors de la recherche et du choix des placements.

Le financement des énergies renouvelables

Notre banque d'affaires, Scotia Capitaux, possède de grandes compétences et offre des conseils et du financement à divers projets environnementaux novateurs. Par exemple, sa division Électricité et infrastructure finance actuellement au moins cinq projets/clients dans le domaine des énergies renouvelables (hydroélectricité, énergie éolienne, etc.).

En particulier, la Banque est le conseiller financier exclusif d'Enbridge Income Fund, qui a investi 42 millions de dollars dans l'achat de trois exploitations d'énergie éolienne. Ce fonds de revenu s'est également procuré une participation dans le projet SunBridge à Gull Lake, en Saskatchewan, de même que dans les projets Magrath et Chin Chute dans le sud-est de l'Alberta; réunis, ces projets doivent produire 71 mégawatts d'électricité.

Scotia Capitaux a également, en qualité d'agent de syndication, collaboré à la réalisation d'un projet de financement bancaire de 300 millions de dollars pour la construction en deux étapes du système d'éoliennes Prince de Brookfield Power, près de Sault Ste. Marie, en Ontario. Ce projet consiste en l'érection de 126 éoliennes de 1,5 mégawatt fabriquées par GE Énergie; elles seront capables de produire 189 mégawatts d'électricité, soit assez pour environ 40 000 résidences.



Le développement durable commence chez soi. Pour atténuer l'empreinte écologique de ses activités, la Banque Scotia vérifie l'efficacité des succursales «écologiques». Ci-dessus, Martin Hébert, directeur régional, et Jocelyne Thouin, directrice de succursale, visitent le nouveau projet de succursale «écologique» à Laval (Québec).

Suivre les normes mondiales pour le financement des projets internationaux

En septembre 2006, la Banque Scotia a adopté les [Principes de l'Équateur](#) révisés, un ensemble de lignes directrices non contraignantes et internationalement reconnues concernant le financement de projets. Ces lignes directrices définissent les normes environnementales et sociales pour le secteur bancaire. Les principes révisés ont une portée plus grande que ceux que la Banque avait adoptés en 2005; ils s'appliquent aux projets dont le coût en capital dépasse 10 millions de dollars US, plutôt que 50 millions. Ils témoignent aussi des modifications récemment apportées aux normes de rendement de la [Société financière internationale \(SFI\)](#), sur lesquelles sont basés en partie les Principes de l'Équateur.

La Banque Scotia s'est donc engagée à n'accorder de prêt qu'aux projets dont les auteurs se disent en mesure et désireux d'appliquer des processus exhaustifs de développement responsable et de saines pratiques de gestion environnementale. En 2006, la Banque s'est assurée de respecter ses engagements en retenant les services de Sustainable Finance, une entreprise de formation spécialisée dans les Principes de l'Équateur et agréée par la SFI, pour offrir une formation à ses employés. La nouvelle version des principes comprend des exigences relatives à l'établissement de rapports; on pourra donc bientôt consulter des données supplémentaires sur le rendement dans le site Web de la Banque.

Accroissement de nos engagements en faveur de l'environnement

Soucieuse de soutenir la coopération sur les questions environnementales, la Banque Scotia a participé, tout au long de l'année, à un certain nombre de projets environnementaux d'envergure nationale et internationale.

- Nous sommes membres depuis longtemps de la [Finance Initiative du Programme des Nations Unies pour l'environnement \(UNEP FI\)](#), et nous participons à son groupe de travail nord-américain, dont les signataires s'engagent à adopter des pratiques écologiquement rationnelles dans leurs activités, dans l'évaluation des risques et dans leurs pratiques de gestion, de même qu'à développer des produits et services

écologiques. Des employés de la Banque ont participé à des ateliers du groupe de travail nord-américain en 2006; ces ateliers portaient sur les changements climatiques.

- Nous faisons partie du réseau créé par Environnement Canada dans le but d'assurer le lien entre la gestion environnementale et la valeur financière; ce réseau est constitué d'institutions financières, d'administrations publiques, d'établissements de haut savoir et d'autres intervenants.
- Nous participons à l'Environmental Issues Specialist Group de l'Association des banquiers canadiens, afin de mettre au point une approche sectorielle à l'égard des questions environnementales comme l'évaluation environnementale et l'aménagement des terrains.
- La Banque Scotia a signé le [Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#) – auquel elle a d'ailleurs contribué – qui résulte d'une initiative d'investisseurs institutionnels internationaux et dont la mission est de recueillir des renseignements sur les changements climatiques et leurs répercussions sur les plus grandes entreprises du monde. En 2006, nous avons rempli le questionnaire CDP4, pour aider à mesurer les gaz à effet de serre émis par les entreprises du FT500. (Vous pouvez trouver les réponses à l'adresse www.cdproject.net/results.asp.)
- Nous avons tenu des rencontres avec des organismes non gouvernementaux, pour connaître leur position et nous assurer de la transparence de nos activités, du point de vue environnemental.

Utiliser notre capital humain et financier au profit de la cause environnementale

La Banque Scotia soutient des projets environnementaux lancés par des organismes sans but lucratif. Voici quelques exemples :

- Nous avons continué à soutenir le Fonds de rétablissement des espèces en péril du Fonds mondial pour la nature. En 2006, nous avons consacré 15 000 \$ à de nouvelles recherches

sur la promotion de la conservation des ressources forestières et la protection d'écosystèmes et d'espèces animales et végétales dont l'habitat recouvre une grande partie du Canada.

Ces fonds contribueront à l'évaluation des gains réalisés grâce à la mise en œuvre de la certification en intendance forestière dans les forêts privées de l'Ontario et du Québec, tout en faisant la promotion des produits de ces exploitations.

- La Banque Scotia a été le principal promoteur du rapport de CDC Canada, qui portait sur les stratégies de gestion du carbone des 300 plus grandes sociétés canadiennes.
- Nous avons donné la somme de 20 000 \$ à Pollution Probe, pour sa campagne annuelle Clean Air Commute, dont le but est d'encourager le recours à des moyens de transport autres que l'automobile.
- Nous avons formé avec l'Institut Pembina un nouveau partenariat qui sera déployé en 2007. Ce parrainage de cinq ans permettra à l'Institut de concevoir et de présenter le site Greenlearning.ca, un centre d'apprentissage et de recherche en ligne sur les changements climatiques, créé à l'intention des enseignants et des élèves de niveau primaire et secondaire.

Vers l'avenir...

La Banque Scotia s'est fixé plusieurs objectifs environnementaux pour les trois prochaines années, et elle s'est engagée à faire part de ses progrès dans ses prochaines déclarations annuelles sur la responsabilité sociale. Nous nous engageons à :

- Mesurer notre consommation d'énergie à l'échelle canadienne;
- Réduire notre consommation de papier;
- Accorder une place encore plus grande aux facteurs ESG dans la gestion de l'actif;
- Améliorer nos processus de vérification préalable à l'égard de la viabilité de nos activités de prêt dans le domaine de l'exploitation forestière et des produits forestiers.



La **Finance Initiative du Programme des Nations Unies pour l'environnement** est un partenariat à l'échelle mondiale entre le PNUE et le secteur financier. Nous faisons équipe avec le PNUE pour comprendre les effets de diverses questions d'ordre environnemental et social sur le rendement financier.



Cent vingt employés de la Banque Scotia ont pédalé lors de La randonnée en grand vélo de la Fondation des maladies du cœur, réunissant 31 000 \$ pour cette fondation. De gauche à droite, Christine Caporusso, Brian Donahue, I. Kannan et Ian Barbeito de la Banque Scotia et un bénévole de la Fondation.

La collectivité

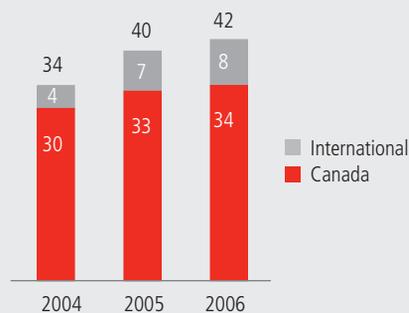
La responsabilité de changer les choses

Faisant appel à l'énergie et à l'enthousiasme de ses employés, la Banque Scotia est résolue à mettre ses ressources financières et autres au service de divers organismes de bienfaisance à l'échelle locale, nationale et internationale. En 2006, la Banque Scotia a donné plus de 42 millions de dollars à des organismes communautaires du Canada et du monde entier. De cette somme, 34 millions de dollars sont allés à des projets caritatifs canadiens ciblant principalement les secteurs de la santé, de l'éducation, des services sociaux et des arts et de la culture; cette contribution fait de la Banque Scotia l'un des plus grands donateurs philanthropiques du pays. Nous sommes fiers de faire partie du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, initiative du Centre canadien de philanthropie. À ce titre, la Banque Scotia fait don d'au moins 1 % du bénéfice avant impôt qu'elle réalise au Canada à des organismes canadiens de bienfaisance et sans but lucratif.

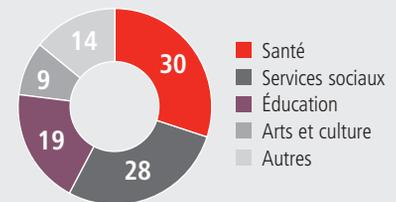
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006

- L'Équipe Scotia au service de la collectivité a fait don de plus de 4,7 millions de dollars dans le cadre de quelque 1 500 campagnes de financement.
- Les employés ont consacré plus de 300 000 heures au bénévolat et à la collecte de fonds dans le cadre des programmes d'aide aux collectivités de la Banque.
- La Banque Scotia a reçu trois récompenses de Centraide du Grand Toronto couronnant son soutien à titre d'entreprise, sa campagne Leadership et le président de l'année pour la campagne des employés.

DONS ET COMMANDITES DE LA BANQUE SCOTIA (EN MILLIONS DE DOLLARS)



DONS AUX COLLECTIVITÉS ADMINISTRÉS PAR L'ENTREPRISE EN 2006 (%)



Des résultats tangibles

La majeure partie des dons versés à la collectivité (environ 27 millions de dollars) sont administrés par le groupe responsable de nos dons et commandites; les fonds sont affectés aux secteurs cibles dans lesquels nous estimons pouvoir jouer un rôle communautaire direct et significatif, à savoir l'éducation, la santé, les services sociaux et les arts et la culture. Parallèlement à cette action, nos succursales et nos services ont dépensé environ 7 millions de dollars pour appuyer de multiples projets communautaires.

Vous trouverez ci-après quelques exemples illustrant les principaux dons affectés à nos quatre secteurs d'intervention cibles. En annexe, [à la page 46, figure une liste plus complète des dons dont l'administration est centralisée.](#)

Éducation

Chaque fois que c'est possible, la Banque s'applique, dans le secteur de l'éducation, à apporter un soutien direct aux étudiants en subventionnant des bourses d'études, des programmes et des mécanismes qui facilitent l'accès à une formation de qualité. Voici quelques exemples :

- À l'Université Queen's, la bourse d'accessibilité de la Banque Scotia donne la chance aux étudiants handicapés de participer plus librement à la vie universitaire et sociale. Le programme de bourses et d'échanges internationaux de la Banque Scotia a déjà permis chaque année à plus de cent étudiants de fréquenter des établissements situés dans plus de dix pays. Ces programmes seront désormais ouverts à des étudiants étrangers désireux de s'inscrire à l'Université Queen's, ce qui contribuera à appuyer la portée internationale de la formation offerte par l'institution.
- Le don offert à la School of Health Sciences de l'Université de Lethbridge servira à augmenter le nombre d'étudiants des Premières nations qui poursuivent leurs études pour devenir des professionnels de la santé. Les fonds contribueront à financer un programme de transition novateur permettant à un agent de liaison nommé par l'université d'intervenir directement auprès des étudiants dans leur collectivité locale afin de répondre à leurs besoins en matière de formation, de les guider et de les conseiller.
- La Banque Scotia prête également son concours à la plus

jeune université ontarienne, l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, qui est un établissement unique en son genre proposant aux étudiants du premier et du deuxième cycle des programmes d'apprentissage assisté par ordinateur axés sur le marché de l'emploi dans plusieurs domaines de spécialisation. Le don offert par l'entremise du fonds de la Banque Scotia financera huit bourses d'études chaque année.

- Afin d'aider l'Université du Cap-Breton à relever le montant du soutien financier qu'elle peut offrir à son effectif étudiant en pleine croissance, la Banque Scotia a fait un apport considérable au fonds de dotation de l'établissement. Ainsi, les jeunes de la région pourront être plus nombreux à embrasser éventuellement la carrière de travailleur de la santé, de pédagogue ou d'entrepreneur.
- Grâce à un important don de la Banque Scotia, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique sera mieux en mesure de former des diplômés hautement qualifiés pour satisfaire aux besoins du secteur de l'aviation au Canada. En effet, le don contribuera à créer une bourse d'admission de même qu'à construire un campus de technologie aérospatiale de 12 acres qui servira de centre de formation spécialisé et de recherche en aérospatiale.

Santé

La Banque Scotia concentre ses dons, dans le secteur de la santé, sur des projets qui influent directement sur les soins que reçoivent les patients et des programmes de sensibilisation communautaire. Voici quelques exemples :

- La Banque Scotia et la Fondation Rick Hansen – Man in Motion ont annoncé un partenariat de dix ans visant à mettre sur pied un nouveau programme de sensibilisation du public aux lésions à la moelle épinière. Ses dons appuient aussi le programme Ambassador de la Fondation, qui aide plus de 200 personnes ayant subi des lésions à la moelle épinière à faire connaître leur histoire et à inspirer les collectivités de l'ensemble du Canada.
- La Banque Scotia est parmi les plus importants commanditaires du réseau national de camping de l'Association canadienne du diabète; c'est elle qui a donné les fonds nécessaires à cette association pour qu'elle continue d'assurer le fonction-



Shawn Goddard, directeur principal, Ressources humaines – Canada (à gauche) reçoit la récompense de Bénévole de l'année pour son dévouement et son engagement lors de la campagne Rouler Vers Demain, des mains de Tara Weber, ambassadrice de la Fondation Rick Hansen et de Joe Brandt (à droite), premier vice-président, région de Toronto, et coprésident de la section torontoise de Rouler Vers Demain.

La Banque Scotia est depuis longtemps reconnue comme une société socialement responsable. La tradition se perpétue en 2006 : plus de 42 millions de dollars ont été versés à des causes communautaires du monde entier. Rien qu'au Canada, elle a versé 34 millions de dollars, ce qui fait d'elle l'une des plus grandes organisations philanthropiques du pays. La Banque Scotia est fière de toujours faire partie du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, initiative du Centre canadien de philanthropie, en redistribuant à des organismes canadiens de bienfaisance et sans but lucratif au moins 1 % de son bénéfice avant impôt réalisé au pays.

nement de 12 camps d'été réservés aux enfants atteints du diabète. Ces camps, dont le personnel compte une équipe médicale, informent et soutiennent chaque année environ 1 400 enfants diabétiques.

- Par son engagement financier sur cinq ans envers le Manoir Ronald McDonald de Calgary, la Banque Scotia participe à la création d'un nouvel établissement parallèlement à la construction de l'Alberta Children's Hospital. Le Manoir comprendra 23 suites familiales et sera érigé sur le terrain même du centre hospitalier, ce qui permettra aux familles de visiter à tout moment les enfants séjournant à l'hôpital.
- La Banque Scotia soutient les programmes offerts par la Spirit of the North Healthcare Foundation, en Colombie-Britannique. La promesse de don qui l'engage sur quatre ans est destinée au financement de l'unité de soins spéciaux de la pouponnière et du service de pédiatrie intégré au centre de puériculture de l'hôpital régional de Prince George.
- La Banque Scotia est le commanditaire principal de «Ride for Karen», événement cycliste annuel qui se déroule à Vaughan, en Ontario, pour réunir des fonds à l'intention des organismes de bienfaisance qui aident les enfants atteints d'un cancer et ceux qui leur prodiguent des soins. En 2006, plus de 300 personnes ont participé à l'événement, réunissant 160 000 \$. Cette somme servira à envoyer des enfants dans des camps de vacances et à leur fournir l'aide et les traitements requis pendant leur séjour.
- Pour contribuer à la transformation des soins aux patients dans plusieurs collectivités du Nouveau-Brunswick, la Banque Scotia a remis un don important à la Fondation des Amis de l'Hôpital de Moncton, à l'Hôpital Mémorial de Sackville et au Centre de santé et de mieux-être du comté d'Albert. Les fonds donnés contribueront à créer un nouveau centre de soins ambulatoires, un nouveau service de traumatologie et de secours d'urgence et un laboratoire de pointe. En outre, on

créera une salle de télémédecine qui permettra les consultations à distance.

Services sociaux

Les dons que fait la Banque Scotia au secteur des services sociaux ciblent en général des initiatives locales ou des organismes communautaires offrant une assistance concrète aux personnes dans le besoin sur les plans de la santé, du counselling, du logement ou de l'acquisition de compétences. Nous offrons aussi notre appui à des événements et activités qui favorisent l'esprit communautaire à l'échelle locale. Voici quelques exemples :

- Afin d'aider les femmes victimes de violence à s'affranchir du milieu où elles subissent des mauvais traitements, la Banque Scotia a fait un don échelonné sur trois ans à la Fondation canadienne des femmes, organisme qui consent des prêts aux femmes victimes de maltraitance pour payer les dépenses de logement comme le loyer, le téléphone et l'électricité. Ce programme de prêt novateur propose aussi un financement à long terme procurant aux femmes et aux jeunes filles les moyens d'acquérir l'instruction et la formation qu'il leur faut pour assurer leur propre autonomie.
- Dans les Prairies, le don de la Banque Scotia à l'organisme Continuity Care contribue à apporter la tranquillité d'esprit aux parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Notre contribution aide l'organisme à fournir information, planification et soutien aux familles qui s'inquiètent de la continuité des soins qui seront prodigués à leurs enfants après le décès des parents ou des personnes qui les prennent en charge actuellement.
- Nous offrons notre appui à un programme de logement novateur mis au point par le YWCA de Toronto afin d'aider les femmes et les enfants victimes de mauvais traitements. L'apport de la Banque Scotia financera en partie la construction du YWCA Bergamot, immeuble de 68 logements doté

d'un centre de la petite enfance. Le projet affectera de plus du personnel sur place pour fournir du soutien aux résidents et les aider à entretenir leur logement, à trouver un emploi et à acquérir des compétences parentales ou professionnelles.

- À Halifax, en Nouvelle-Écosse, le marathon international Blue Nose accueille chaque année plus de 1 700 coureurs. À titre de commanditaire principal de l'événement, la Banque Scotia prône un mode de vie sain et actif intégrant la marche et la course. En outre, plus de 60 bénévoles de la Banque Scotia ont secondé les deux équipes de relais afin de réunir des fonds supplémentaires pour les programmes jeunesse du YMCA de l'endroit.

Arts et culture

En apportant son soutien à des causes artistiques et culturelles, la Banque Scotia permet à certaines activités artistiques enrichissantes d'atteindre les collectivités, notamment en offrant un financement pour aider des artistes, connus ou montants, à perfectionner leur art et à le faire connaître. Voici quelques exemples :

- La Nuit Blanche de la Banque Scotia, cet événement d'art contemporain, a attiré plus de 420 000 personnes dans la nuit du 30 septembre au 1^{er} octobre 2006. La Banque Scotia a fait équipe avec la ville de Toronto pour parrainer 130 projets répartis dans toute la ville, permettant notamment l'accès prolongé aux musées et aux galeries d'art pour mettre en vedette une brochette variée d'artistes canadiens et étrangers et monter des spectacles et des expositions multimédias.
- Deux institutions manitobaines réputées du domaine des arts, l'Orchestre symphonique de Winnipeg et le Ballet royal de Winnipeg, ont reçu des dons considérables de la Banque Scotia en 2006. L'Orchestre symphonique a consacré le don à la création de sa tournée Harvest Tour, qui visite des collectivités hors de la capitale provinciale, tandis que le Ballet royal affectait le sien à la création de nouvelles versions intégrales de grands ballets et de pièces plus courtes ainsi qu'au rafraîchissement de son répertoire.
- À titre de commanditaire principal de Casse-Noisette, le programme du Ballet Jörgen visant la promotion de l'art de la danse, la Banque Scotia aide ce corps de ballet à mettre la danse professionnelle à la portée des écoles et à atteindre des enfants qui n'auraient autrement pas la chance d'assister en direct à un spectacle de danse.

Nos employés dans la collectivité

Les employés de la Banque Scotia contribuent à diffuser notre esprit communautaire en ajoutant à nos dons le don de leur temps, de leurs compétences et de leur argent, réunis aussi bien à titre personnel que dans des efforts d'équipe. Leur bénévolat est mis au service de causes communautaires qui comptent pour eux, leurs amis, leur famille et leurs clients. Nous encourageons ce bénévolat par le truchement de deux programmes encadrant l'engagement communautaire de nos employés :

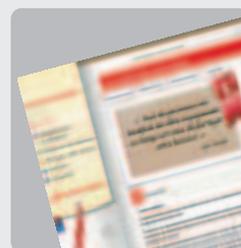
- Le Programme Équipe Scotia au service de la collectivité (ESSC) : La Banque Scotia verse une somme équivalant à la somme recueillie par toute équipe d'au moins deux employés dans le cadre de ses activités locales de collecte de fonds à des fins philanthropiques, jusqu'à concurrence de 5 000 \$. En 2006, plus de 4,7 millions de dollars ont ainsi été versés par l'ESSC à la suite de plus de 1 500 collectes de fonds.
- Le Programme de bénévolat des employés (PBE) de la Banque Scotia : La Banque donne jusqu'à 1 000 \$ à des organismes communautaires admissibles auxquels des employés ou des retraités de la Banque Scotia ont bénévolement consacré au moins 50 heures durant l'année. Ces deux programmes combinés, les employés ont consacré en 2006 plus de 300 000 heures au bénévolat et à la collecte de fonds au profit d'organismes communautaires.

Voici quelques exemples :

- En 2006, les employés de la Banque Scotia de Toronto se sont regroupés pour verser à l'organisme Centraide du Grand Toronto le don le plus important de son histoire. Les dons versés par plus de 6 000 employés, additionnés aux événements spéciaux et aux activités de collecte de fonds organisés par le personnel, se sont chiffrés à 5,3 millions de dollars; la Banque Scotia a contribué à cette somme pour amener à 6,8 millions de dollars le don total offert par la Banque. Parmi les activités des employés, citons la Bay Street Rat Race, à laquelle ont participé le nombre record de 615 employés de la Banque Scotia, et la vente aux enchères en ligne qui a réuni près de 80 000 \$.
- À Surrey, en Colombie-Britannique, Sandra Cross de la Banque Scotia consacre loisirs et énergie depuis huit ans au programme des Cadets de l'Aviation royale du Canada, un organisme qui encourage les enfants à devenir des membres actifs et responsables de leur collectivité. Membre de l'escadron 767 Dearman, Sandra a déjà supervisé un nombre



La Banque Scotia est membre d'**Imagine Canada**, un organisme national qui milite en faveur de l'engagement social des entreprises et encourage les partenariats entre les œuvres de bienfaisance, les organismes sans but lucratif et les entreprises pour renforcer les collectivités canadiennes.



EngagemntScotia se trouve sur l'intranet de la Banque Scotia; cette page décrit les campagnes de financement réussies menées par les employés et fait la promotion de l'engagement communautaire chez les employés.

La Banque Scotia contribue à la mise sur pied d'un programme d'accès à la propriété

Depuis 2004, les employés de la Banque Scotia à Hamilton, en Ontario, participent à un programme communautaire novateur conçu pour favoriser l'accès à la propriété pour les familles à faible revenu, revitaliser les quartiers urbains et offrir aux jeunes vulnérables des expériences pratiques d'emploi.

Le programme de partenariat favorisant l'accès à la propriété (Home Ownership Affordability Partnership ou HOAP) a été mis sur pied par des bénévoles de la Realtor Association of Hamilton-Burlington, de la Hamilton-Halton Home Builders' Association, de la ville de Hamilton et de la Banque Scotia inspirés par l'idée qu'il valait mieux «donner un coup de pouce» que «donner tout court». Les bénévoles du programme HOAP travaillent avec les familles intéressées habitant actuellement des logements sociaux afin de les aider à devenir propriétaires.

«Le contentement se lit dans le regard de ces personnes lorsqu'elles s'aperçoivent qu'elles peuvent réaliser leur rêve et améliorer leur situation financière», explique Frank Passaro, directeur de succursale de la Banque Scotia. M. Passaro et dix de ses collègues de la succursale Centre Mall offrent des conseils financiers personnalisés aux participants du programme.

Le programme HOAP coordonne ensuite les réparations à faire à une maison vétuste assignée à une famille parrainée. Les travaux de construction appellent à la participation de jeunes qui y acquièrent une expérience pratique dans le cadre du programme jeunesse Threshold School of Building. Jusqu'ici, au moins 50 jeunes défavorisés ont bénéficié d'un apprentissage auprès de menuisiers et de travailleurs d'autres corps de métier, y gagnant des compétences et des chances de trouver un emploi.

«Nous avons contribué à améliorer l'existence de bien des personnes tout en réhabilitant un quartier urbain, une maison à la fois», ajoute M. Passaro, qui souligne que, grâce au programme HOAP, cinq maisons du voisinage ont déjà été rénovées et dix familles de plus ont accédé à la propriété depuis 2003. «J'ai grandi dans ce quartier, ajoute-t-il. C'est vraiment bon de collaborer à sa transformation.»

En 2006, la Banque Scotia et la ville de Hamilton ont élargi leur modèle et mis sur pied le programme Homestart. Premier programme de ce type au



Membre d'un partenariat favorisant l'accès à la propriété, la Banque Scotia aide les familles à faible revenu à réaliser leur rêve d'acheter une maison. On voit ici Frank Passaro de la Banque Scotia (au centre) et Keith Entrance de la ville de Hamilton en compagnie de Wai-Lee Lau devant la maison de la mère de cette dernière.

Canada, il s'agit d'un partenariat entre le secteur privé, l'administration municipale et la province d'Ontario qui vise à aider les familles à faible revenu habitant des logements sociaux à épargner en vue d'acheter une maison, au moyen de subventions complémentaires, d'ateliers sur la rénovation domiciliaire et de conseils financiers.

En 2006, 15 familles ont pu participer au programme; la ville de Hamilton verse une contribution égale à celle des familles participantes. Adaptant son propre programme d'encouragement à l'épargne-logement, la Banque Scotia verse une somme de 1 000 \$ à chaque famille admissible pour l'aider à amasser le versement initial nécessaire à l'achat d'une maison.

Les responsables du programme espèrent étendre leur aide à 50 autres familles de Hamilton et souhaitent que leur initiative soit adoptée par d'autres collectivités dans tout le pays.

incalculable d'enfants – y compris les siens – participant à des activités de protection de l'environnement, de collecte de fonds, d'action sociale et de conditionnement physique.

- Des employés du Groupe Gestion privée Scotia, de Gestion de placements Scotia Cassels, de Trust Scotia, des Services bancaires privés et des Services bancaires de détail du Québec se sont rassemblés pour participer à la randonnée en méga-bicyclette de 30 personnes de la Fondation de la recherche sur les maladies infantiles. Depuis trois ans, les employés de la Banque Scotia pédalent dans les rues de Montréal, sous le soleil ou sous l'orage, afin de réunir des fonds pour financer la recherche en pédiatrie.
- Après avoir répondu, il y a deux ans, à l'appel lancé par une banque alimentaire recrutant des bénévoles, six employés de la succursale Regent et Priestman de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, se sont laissés prendre au jeu et continuent d'y travailler bénévolement au moins un samedi par mois. Ces collègues préparent et servent des repas nutritifs aux centaines de personnes qui fréquentent chaque année la soupe populaire de la banque alimentaire.
- Des employés de la Banque Scotia prêtent main-forte à plusieurs projets de construction d'habitats entrepris par Habitat pour l'humanité; 20 membres de l'équipe de commer-

cialisation internationale ont ainsi retroussé leurs manches pour participer à la construction de maisons à Scarborough, en Ontario, en juin dernier. De plus, six employés de la Banque se sont rendus sur la côte du golfe du Mexique, aux États-Unis, un an après le passage de l'ouragan Katrina, pour prêter leur concours pendant cinq jours à un projet de construction de maisons pour les victimes de l'ouragan.

Vers l'avenir...

La Banque Scotia a l'intention d'atteindre un certain nombre d'objectifs pour rehausser son engagement communautaire. Chaque année, elle communiquera ses progrès à ce chapitre dans sa Déclaration sur la responsabilité sociale. Voici ses principaux objectifs :

- conserver son statut respecté d'entreprise faisant partie du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada en continuant à donner au moins 1 % du bénéfice avant impôt réalisé au pays;
- maintenir l'accent sur les activités de proximité auxquelles participent les employés;
- encourager la participation active des employés par le truchement du [Programme de bénévolat des employés de la Banque Scotia et de l'Équipe Scotia au service de la collectivité](#).

Les collectivités dans le monde



Partout où elle exerce ses activités, la Banque Scotia se doit de contribuer au bien-être de la collectivité. Les habitants d'Ubinas, au Pérou, laissés sans toit à la suite d'une éruption volcanique dévastatrice, se sont rassemblés pour remercier les employés de la Banque Scotia qui ont recueilli des fonds pour leur acheter des denrées et des vêtements.

La responsabilité de changer les choses à l'échelle mondiale

Les 175 années d'activité de la Banque Scotia représentent un long parcours de réinvestissement dans les collectivités du Canada, certes, mais aussi dans celles du monde entier. Fondée à Halifax, en Nouvelle-Écosse, la Banque a ouvert des bureaux internationaux à Kingston, en Jamaïque, en 1889 – bien avant de prendre de l'expansion vers Toronto et le centre du Canada. Son histoire exceptionnelle d'entreprise d'envergure internationale ne se limite pas aux affaires, mais inclut également une participation active au bien-être des collectivités où elle est présente.

Notre philosophie axée sur un solide engagement social se reflète dans la cinquantaine de pays où nous exerçons nos activités. En 2006, nous avons versé plus de 8 millions de dollars au profit de causes qui reflètent notre stratégie canadienne de proximité dans le secteur de la santé, de l'éducation et des services sociaux.

Nous jouons un rôle de premier plan dans plusieurs pays en offrant des services financiers et de crédit, ainsi qu'en qualité d'employeur, de contribuable et d'acheteur respecté de biens et de services.

L'engagement de la Banque Scotia dans les collectivités est largement appuyé par le bénévolat et les activités de collecte de fonds de ses employés dans le monde, qui soutiennent des causes louables au sein de leur collectivité et se mobilisent pour répondre aux appels au secours en cas de crise ou de catastrophe naturelle. [Vous trouverez à la page 33 des détails sur nos programmes d'envergure mondiale : l'Équipe Scotia au service de la collectivité et le Programme de bénévolat des employés de la Banque Scotia.](#)

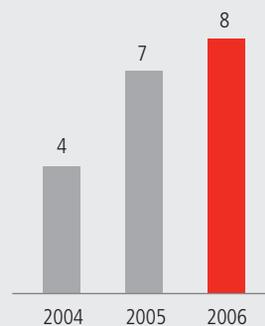
Voici quelques exemples concrets de notre esprit communautaire international :

- Dans les Antilles, les employés de la Banque Scotia ont réagi à la menace grandissante que représente dans la région le VIH/sida – ainsi qu'au défi lancé par le président et chef de la direction de la Banque Scotia, Rick Waugh, visant à en résoudre les problèmes socio-économiques de plus en plus envahissants – en organisant une série de projets de sensibilisation et de collecte de fonds répartis sur toute l'année. Inaugurée le 1^{er} décembre 2005, déclarée Journée mondiale du sida par l'ONU, cette série d'événements organisés par les employés comprenait des séminaires de sensibilisation en succursale, des «journées tenue décontractée» et des tirages pour réunir des fonds ensuite versés à des organismes locaux de santé luttant contre la maladie dans les îles Turks et Caicos, à Haïti, en Jamaïque, aux Bahamas, à la Barbade, en République dominicaine et au Guyana. À la Barbade, par exemple, la Banque Scotia s'est unie à l'Organisation internationale du travail, au ministère de la Santé et à d'autres com-

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006

- L'entreprise jamaïcaine de microcrédit a porté à 2,2 millions de dollars canadiens le montant de ses prêts, ouvert deux autres succursales rurales et lancé un mécanisme de prêt à l'éducation.
- En collaboration avec l'Université d'Ottawa, la Banque a créé les Bourses d'études à l'étranger de la Banque Scotia.
- Dans les Antilles, la Banque Scotia a organisé une campagne de sensibilisation au VIH/sida doublée d'une campagne de financement d'un an.

DONS ET COMMANDITES DE LA BANQUE SCOTIA SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE (EN MILLIONS DE DOLLARS)



manditaires pour appuyer le programme Pledge for Life. La première phase des activités de ce partenariat, qui coïncide avec le 50^e anniversaire de la Banque Scotia à la Barbade, comprenait un défilé automobile dans toute l'île pour inciter la population à se soumettre à des tests de dépistage du VIH. Elle intégrait également une promesse formelle aux termes de laquelle les participants, dont les employés de la Banque Scotia, se sont engagés à adopter des comportements compatissants passant par la formation personnelle, le bénévolat et la tolérance zéro envers toute discrimination au travail.

- Pour encourager la recherche et les politiques visant à surmonter les difficultés économiques dans les Antilles, la Banque Scotia a versé un don de 100 000 \$ CA sur trois ans au Centre de l'innovation dans la gouvernance internationale (CIGI) pour financer son projet de gouvernance économique dans les Antilles. Cette somme permettra de concrétiser une collaboration entre des chercheurs réputés et certains chefs de file des secteurs public et privé; les ateliers, les documents de travail et les colloques mis sur pied déboucheront sur la formulation de recommandations sur les moyens de favoriser le développement économique de la région et d'enrayer la pauvreté et le chômage.
- Scotiabank Mexico a découvert une manière ingénieuse d'utiliser à bon escient les terrains, les immeubles et les véhicules dont elle prend possession lorsque certains clients ne respectent pas les conditions des prêts accordés. Depuis 2004, la Banque fait don de plusieurs de ces biens à des organismes de bienfaisance qui peuvent ensuite les mettre au service de la collectivité locale. En 2006, neuf propriétés, d'une valeur de 195 000 \$ CA, ont ainsi été données à des organismes dont l'action est louable. [Consultez la page 38 pour en savoir plus sur les activités caritatives de Scotiabank Mexico.](#)
- Scotiabank Sud Americano, au Chili, a noué une alliance avec la fondation de charité María Ayuda, organisme sans but lucratif à portée nationale qui lutte contre la pauvreté et offre abri et services d'éducation aux femmes victimes de violence et aux enfants vivant dans la pauvreté. À Santiago, la Banque Scotia aide la fondation à construire un nouveau centre d'éducation familiale qui accueillera autant des groupes de pré-

maternelle que des classes d'éducation aux adultes; les dons de la Banque serviront à l'achat d'équipement de sport, de fournitures scolaires, de livres pour la bibliothèque, de matériel scientifique et d'ordinateurs. En plus de son soutien financier, la Banque appuie un programme de bénévolat par l'intermédiaire duquel plusieurs employés consacrent de leur temps à l'avancement des projets de la fondation. Quinze employés de la Banque Scotia ont ainsi passé une journée entière à aider des jeunes à planter un verger à proximité de leur refuge.

- Soutenant les jeunes du Costa Rica, la Banque Scotia fournit des ressources considérables à des organismes jeunesse et à des institutions d'éducation; les dons de 2006 ont totalisé plus de 23 000 \$ CA. Entre autres, la Banque Scotia offre des bourses à sept étudiants particulièrement doués issus de diverses écoles publiques pour payer entièrement leurs études à l'Université latino-américaine de sciences et technologie.
- Pour la deuxième année d'affilée, Scotiabank El Salvador a participé au programme Un Techo para mi País (un toit pour mon pays), récoltant 183 700 \$ CA auprès de ses employés et de ses clients, somme à laquelle la Banque a ajouté 126 300 \$ CA afin de financer la construction de 160 maisons. Environ 250 employés ont aussi participé au projet de construction, consacrant leurs week-ends pour ériger près de 70 maisons dans cinq collectivités.
- Pour soutenir la génération montante de Canadiens qui s'illustrera sur la scène économique mondiale, nous avons créé les Bourses d'études à l'étranger de la Banque Scotia en collaboration avec l'Université d'Ottawa, institution qui possède déjà une imposante expertise internationale. Ces bourses seront mises à la disposition d'étudiants de toutes les disciplines qui poursuivent des études comportant une dimension internationale; elles seront accordées en priorité aux étudiants ayant un handicap ou à ceux dont le domaine d'étude incorpore l'aspect international des questions touchant les personnes handicapées.

Appui au microcrédit

La Banque Scotia et ses employés participent à plusieurs formules novatrices de microfinancement qui exploitent ses connais-

sances spécialisées dans les domaines des affaires et du crédit et créent de nouveaux débouchés économiques pour des entrepreneurs locaux, notamment des femmes et des personnes défavorisées. Ces programmes autonomes sans but lucratif procurent un appui indispensable à des personnes qui n'auraient autrement pas accès au crédit.

- À Kingston, en Jamaïque, la Banque Scotia exploite la société Micro-Enterprise Financing Limited (MEFL) en collaboration avec l'Agence canadienne de développement international et la Kingston Restoration Company. Fondée en 2002 à l'aide d'un capital d'emprunt de 2 millions de dollars consenti par la Banque Scotia, MEFL offre à des micro-entrepreneurs à faible revenu des prêts moyennant peu ou pas de garanties, ainsi que des comptes d'épargne et de la formation sur la création d'entreprise, la gestion des liquidités et d'autres compétences de base.

Poursuivant à l'origine l'objectif d'aider les milieux les plus pauvres de Kingston, MEFL a étendu la portée de ses interventions pour inclure la clientèle des régions rurales et les fermiers en difficulté. En 2006, MEFL a ouvert ses deuxième et troisième succursales rurales à Savanna-la-mar, Westmoreland, et à Linstead, St. Catherine, où elle consent des prêts à l'agriculture et répond ainsi à des besoins pressants. MEFL propose aussi depuis cette année un mécanisme de prêt à l'éducation qui aide les étudiants adultes à payer leurs livres, à financer l'achat d'un ordinateur ou à acquitter leurs frais de scolarité.

En 2006, MEFL a offert ses services à 1 615 clients leur accordant des prêts d'une valeur moyenne de 600 \$ CA. De plus, 75 % de ces prêts ont été consentis à des femmes; le taux de remboursement de ces prêts est de 96 %.

Les dirigeants de MEFL soulignent que les emprunteurs ont par ailleurs épargné des sommes considérables totalisant environ 315 000 \$ CA. Ils sont fiers de l'influence indirecte que MEFL exerce sur la vie des enfants à charge de ses clients, dont le nombre dépasse 5 500.

- Depuis 1993, la Banque Scotia assure aussi le fonctionnement du programme de microcrédit Scotia Enterprise à Georgetown, au Guyana, sur la base d'un programme de crédit collectif. Depuis que la gestion du programme a été confiée à DFL Caribbean Group, en 2005, Scotiabank Guyana gère les relations bancaires et les dépôts de microcrédit.
- La Banque Scotia envisage d'étendre ses programmes de microfinancement et d'établir des partenariats locaux à un ou deux endroits aux Antilles ou en Amérique latine.



En Jamaïque, le financement à la micro-entreprise de la Banque Scotia plaide en faveur de la responsabilité sociale des entreprises. Moyennant un taux d'intérêt peu élevé et souvent sans même exiger de garantie, le programme offre de petits prêts à des micro-entrepreneurs à faible revenu actifs dans divers secteurs d'activité communautaire. Le taux de remboursement de ces prêts est de 96 %.

Succès du microcrédit de la Banque Scotia en Jamaïque

- 1 615 clients actifs
- Ouverture de deux autres succursales rurales en 2006
- Prêts versés à des femmes dans une proportion de 75 %
- Taux de remboursement de 96 %

Vers l'avenir...

La Banque Scotia a l'intention d'atteindre les objectifs suivants quant à ses activités de développement des collectivités à l'échelle mondiale :

- élaborer un programme stratégique de soutien aux collectivités qui assure la concordance entre nos dons internationaux et les secteurs d'intervention ciblés au Canada, notamment l'aide aux enfants;
- inciter les employés de notre effectif mondial à continuer de s'engager et de donner leur temps au moyen de nos programmes de dons équivalents et d'autres mesures incitatives;
- continuer à développer nos programmes actuels de microcrédit.



«Unissons-nous pour construire!», tel était le slogan de la campagne de financement des employés de Scotiabank El Salvador visant à financer et à construire des maisons pour 160 familles frappées par les ouragans et autres désastres naturels.

C'est Grupo Scotiabank, au Mexique, qui regroupe le plus grand nombre d'employés à l'extérieur du Canada. Pour appuyer les initiatives communautaires locales, Grupo Scotiabank a mis sur pied un programme de soutien aux collectivités combinant des dons pécuniaires, des dons en nature – terrains, véhicules et matériel – ainsi que le parrainage d'événements locaux. Ce programme vise principalement les causes caritatives qui viennent en aide aux enfants, aux femmes et aux personnes handicapées en ciblant tout particulièrement la santé et l'éducation.

En 2006, le programme de soutien aux collectivités de Scotiabank Mexico a donné plus de 2,85 millions de dollars canadiens, dont la somme de 528 300 \$ CA pour financer un fonds de bienfaisance permanent qui distribuera chaque année des dons aux collectivités. Au cours de l'année, la majorité des dons ont été répartis entre 69 organismes sans but lucratif, dont certaines institutions nationales réputées possédant l'expertise, l'expérience et l'infrastructure nécessaires pour prodiguer une aide ciblée aux collectivités. Voici quelques exemples :

- Scotiabank Mexico a donné la somme de 333 000 \$ CA à Un Kilo de Ayuda (un kilo d'aide), organisme de bienfaisance à portée nationale qui réunit des fonds et distribue des denrées aux femmes et aux enfants, surtout dans le sud du Mexique, où la malnutrition frappe le plus. En plus d'avoir ainsi nourri environ 33 000 enfants en 2006, l'organisme compile des statistiques d'importance capitale sur la pauvreté afin de sensibiliser le gouvernement et le grand public aux besoins du pays en matière de développement.
- Le conseil d'administration de Grupo Scotiabank a offert un terrain d'une valeur de 126 300 \$ CA à l'Albergue Infantil los Pinos, à Jalisco. L'organisme pourra y construire un refuge pour les enfants abandonnés. L'an dernier, le conseil d'administration avait fait un don semblable, d'une valeur de 80 000 \$ CA, à Mérida, afin d'aider la Fundación de Orientación Holística à accroître le soutien qu'elle apporte sous forme de traitements médicaux, de thérapies et d'aide sociale aux enfants atteints de troubles du développement.

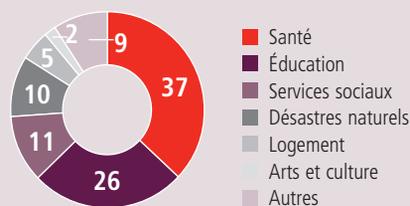
Les employés de Scotiabank Mexico participent bénévolement et avec enthousiasme aux causes qui leur tiennent à cœur. Par exemple, en octobre 2006, 50 employés ont participé bénévolement à la Carrera Terry Fox (la section locale de La course Terry Fox) en s'y inscrivant ou en distribuant des collations et de l'eau aux participants. Scotiabank Mexico a appuyé leurs efforts en faisant un don de 37 900 \$ CA à l'organisme dans le cadre d'une promesse de don de 114 000 \$ CA sur trois ans.



Dans la péninsule du Yucatán, des employés de Scotiabank Mexico (de gauche à droite, José Casanova, Friné Figueroa et Abraham Carrillo) participent volontiers, à titre bénévole, aux différents événements qui prennent place autour de leur succursale, à Mérida.

DONS AUX COLLECTIVITÉS DE GRUPO SCOTIABANK EN 2006

%



Glossaire

AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA (ACFC) : Organisme de réglementation canadien chargé d'informer le consommateur et de veiller à ce que les institutions financières se conforment aux lois fédérales de protection du consommateur.

CODE CANADIEN DU TRAVAIL : Loi du Parlement du Canada régissant les relations du travail au Canada, qui prévoit notamment des normes prescrivant des conditions de travail justes et équitables et les règles d'hygiène et de sécurité du travail applicables à plusieurs secteurs, dont les banques à charte.

DÉCLARATION SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE : Document dont la publication est obligatoire en vertu de la loi canadienne, dans lequel les banques canadiennes et les autres institutions financières importantes font état de leur contribution à la société et à l'économie du Canada.

DÉVELOPPEMENT DURABLE : Le rapport de la Commission Brundtland aux Nations Unies définit le développement durable de la façon suivante : développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs.

FINANCE INITIATIVE DU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR L'ENVIRONNEMENT (UNEP FI) : Partenariat à l'échelle mondiale entre le Programme des Nations Unies pour l'environnement et le secteur financier dans le cadre duquel plus de 160 institutions financières travaillent en collaboration afin de déterminer les meilleures pratiques sur le plan de l'environnement et du développement durable et de les appliquer à leurs activités.

GAZ À EFFET DE SERRE (GES) : Les gaz à effet de serre sont des gaz atmosphériques produits en partie par des activités humaines telles que la combustion de combustibles fossiles, qui contribuent à l'effet de serre et au réchauffement global, tendance qui a vu la température de l'atmosphère et des océans s'accroître depuis quelques décennies.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) : Organisme indépendant sans but lucratif qui met au point des lignes directrices mondiales sur le développement durable à l'intention des entreprises qui décident volontairement de rendre compte des dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services.

INDICE DE FIDÉLITÉ DE LA CLIENTÈLE : Indicateur clé de la fidélité de la clientèle envers la Banque Scotia dérivé des résultats du sondage interne La Banque aux yeux des clients sur la satisfaction de la clientèle, réalisé chaque année auprès de plus de 115 000 répondants choisis au hasard parmi les clients des services aux particuliers.

INDICE DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS : Indice qui mesure le degré de satisfaction des employés de la Banque Scotia au sujet de leur milieu de travail immédiat, dérivé des résultats du sondage Point de vue réalisé chaque année par la Banque auprès de son personnel du monde entier.

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE : Loi visant à assurer l'égalité des chances à toutes les personnes et à prévenir les pratiques discriminatoires fondées notamment sur le sexe, le handicap et la religion.

LOI SARBANES-OXLEY : Loi des États-Unis adoptée en 2002 afin de renforcer la gouvernance d'entreprise par l'établissement de normes applicables aux entreprises cotées en bourse aux États-Unis et aux cabinets d'experts-comptables.

LOI SUR LES BANQUES : Loi fédérale régissant l'exploitation des banques au Canada.

PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR : Ensemble de lignes directrices non contraignantes et internationalement reconnues concernant le financement de projets, qui définissent les normes sociales et environnementales dans le secteur financier. Plus de 40 institutions financières ont adhéré à ces principes, fondés sur les normes de la Banque mondiale et de la Société financière internationale.

PROGRAMME DE RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS : Programme de la Banque Scotia visant à intégrer les initiatives sur la diversité et l'équité en matière d'emploi aux processus de gestion établis, y compris les plans et les budgets annuels ainsi qu'un rapport trimestriel faisant état des progrès dans chacun des secteurs d'activité de la Banque.

PROJET DE DIVULGATION DES ÉMISSIONS DE CO₂ : Initiative faisant appel à la collaboration des investisseurs institutionnels au sujet des changements climatiques et visant à informer les investisseurs des risques et possibilités importants qui confrontent les entreprises du FT500 en matière de changements climatiques et à faire connaître aux dirigeants les préoccupations des actionnaires quant aux répercussions des changements climatiques sur la valeur des entreprises.

PROTOCOLE DE KYOTO : Accord international signé en 1997 à Kyoto, au Japon, et ratifié par 160 pays dont le Canada, qui définit à l'égard des émissions de six gaz à effet de serre des objectifs de réduction d'en moyenne 5 % sous les niveaux de 1990 au cours de la période 2008-2012.

SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE (SFI) : Branche de la Banque mondiale chargée des opérations avec le secteur privé et dont le mandat est de promouvoir les investissements privés dans les pays en développement. Les normes environnementales et sociales énoncées dans les Principes de l'Équateur sont en grande partie fondées sur les politiques de la SFI.

TABLEAU DE BORD ÉQUILIBRÉ : Technique d'analyse conçue pour traduire en des objectifs spécifiques et quantifiables l'énoncé de mission et la stratégie commerciale d'une entreprise et évaluer le rendement de celle-ci en fonction du degré de réalisation des objectifs. Elle comprend des objectifs tant financiers que non financiers et tient compte des résultats financiers, de l'exploitation, du service à la clientèle et des ressources humaines. La Banque Scotia a intégré cette technique à ses méthodes de gestion du rendement de son personnel.

USURPATION D'IDENTITÉ : Fait de se procurer des renseignements personnels ou des pièces d'identité d'une personne et d'utiliser l'information pour en usurper l'identité, souvent à des fins de falsification ou de fraude financière.

Annexe

La publication des renseignements suivants est prescrite par le Règlement sur la déclaration annuelle pris en application de la *Loi sur les banques*. D'autres renseignements exigés par le Règlement sont donnés dans le corps de la présente déclaration.

ÉTENDUE DE LA DIVULGATION DE L'INFORMATION

La présente déclaration comporte de l'information sur les filiales de la Banque exerçant leurs activités au Canada, soit : Scotia Capitaux Inc., la Compagnie d'assurance d'hypothèques du Canada, la Société de placement hypothécaire Scotia, la Compagnie Trust National, la Société hypothécaire Scotia, Scotia Générale, Compagnie d'assurance, la Corporation MontroServices, la Compagnie Montréal Trust du Canada, ScotiaVie, Compagnie d'assurance, La Société de fiducie Banque de Nouvelle-Écosse, RoyNat Inc., RoyNat Capital Inc. et Investissement Scotia S.A.R.F.

PRINCIPALES FILIALES¹

au 31 octobre 2006 (\$ millions)

Adresse du siège social

Au Canada

Fiducie de Capital Scotia	Toronto (Ontario)
Groupe BNSII	Toronto (Ontario)
Compagnie Montréal Trust du Canada	Montréal (Québec)
Corporation MontroServices	Montréal (Québec)
Investissement Scotia S.A.R.F.	Toronto (Ontario)
BNS Investments Inc.	Toronto (Ontario)
Compagnie Maple Trust	Toronto (Ontario)
Trustco National Inc.	Toronto (Ontario)
La Société de fiducie Banque de Nouvelle-Écosse	Toronto (Ontario)
Compagnie Trust National	Toronto (Ontario)
RoyNat Inc.	Toronto (Ontario)
Scotia Capitaux Inc.	Toronto (Ontario)
Gestion de placements Scotia Cassels Limitée	Toronto (Ontario)
ScotiaVie, Compagnie d'assurance	Toronto (Ontario)
Société hypothécaire Scotia	Toronto (Ontario)
Société de placement hypothécaire Scotia	St. John's (Terre-Neuve)
Placements Scotia Inc.	Toronto (Ontario)
Fiducie de Capital Banque Scotia	Toronto (Ontario)

À l'étranger

The Bank of Nova Scotia Berhad	Kuala Lumpur, Malaisie
The Bank of Nova Scotia International Limited	Nassau, Bahamas
BNS International (Barbados) Limited	Warrens, Barbade
Corporacion Interfin	San José, Costa Rica
The Bank of Nova Scotia Asia Limited	Singapour
The Bank of Nova Scotia Trust Company (Bahamas) Limited	Nassau, Bahamas
Scotiabank & Trust (Cayman) Limited	Grand Caïman, Îles Caïmans
Scotia Insurance (Barbados) Limited	Warrens, Barbade
Scotiabank (Bahamas) Limited	Nassau, Bahamas
Scotiabank (British Virgin Islands) Limited	Road Town, Tortola, I.V.B.
Scotiabank (Hong Kong) Limited	Hong Kong, Chine
Scotiabank (Ireland) Limited	Dublin, Irlande
The Bank of Nova Scotia Jamaica Limited (70 %)	Kingston, Jamaïque
Grupo Financiero Scotiabank, S.A. de C.V. (97 %)	Mexico, D.F., Mexique
Nova Scotia Inversiones Limitada	Santiago, Chili
Scotiabank Sud Americano, S.A. (99 %)	Santiago, Chili
Scotia Capital (USA) Inc.	New York, New York
Scotia Holdings (US) Inc.	Atlanta, Géorgie
The Bank of Nova Scotia Trust Company of New York	New York, New York
Scotiabanc Inc.	Atlanta, Géorgie
Scotia International Limited	Nassau, Bahamas
Grupo BNS de Costa Rica, S.A.	San José, Costa Rica
Scotiabank Anguilla Limited	The Valley, Anguilla
Scotiabank de Puerto Rico	Hato Rey, Porto Rico
Scotiabank El Salvador, S.A. (99 %)	San Salvador, El Salvador
Scotiabank Europe plc	Londres, Angleterre
Scotiabank Peru, S.A. (77,6 %)	Lima, Pérou
Scotiabank Trinidad & Tobago Limited (51 %)	Port of Spain, Trinité-et-Tobago

¹ Sauf indication contraire, la Banque détient 100 % des actions avec droit de vote en circulation de chacune des filiales. La liste ne comprend que les filiales importantes.

ENGAGEMENTS VOLONTAIRES ET CODES DE CONDUITE*

La Banque Scotia a adopté plusieurs engagements volontaires et codes de conduite dont l'objectif est de protéger les intérêts des consommateurs. En voici quelques exemples :

- Code de pratique canadien pour les services des cartes de débit
- Directives pour le transfert de régimes enregistrés
- Code de conduite de l'ABC pour les activités autorisées d'assurance
- Principes régissant la protection des consommateurs dans le commerce électronique
- Modèle de code de conduite sur les relations des banques avec les petites et moyennes entreprises
- Documents de vulgarisation sur les prêts hypothécaires – Engagement de l'ABC
- Engagement relatif aux services non demandés
- Protocole d'entente – Comptes de dépôts à frais modiques
- Politique responsabilité zéro de VISA et VISA e-Promesse
- Réglementation sur la divulgation des intérêts applicables aux dépôts liés à des indices
- Paiements par voie électronique

*Pour obtenir un exemplaire du texte intégral des codes et engagements, veuillez consulter la page Service à la clientèle du site www.banquescotia.com. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la protection des consommateurs, veuillez consulter les sites Web de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (www.fcac.acfc.gc.ca) et de l'Association des banquiers canadiens (www.cba.ca).

Succursales, bureaux et GAB

Ouvertures, fermetures et regroupements

Avec ses 972 succursales réparties dans toutes les régions du Canada, la Banque Scotia entend maintenir un solide réseau. Comme n'importe quelle entreprise, nous évaluons sans cesse l'efficacité de l'ensemble de notre réseau de prestation de services, qui comporte, outre les succursales, 2 742 guichets automatiques bancaires (GAB), et ce, afin de nous assurer qu'il est toujours équilibré, concurrentiel et viable. Cet objectif suppose qu'il faille parfois fermer ou regrouper des succursales et réaffecter les ressources là où le plus grand nombre de clients pourront en tirer profit.

Lorsque nous jugeons nécessaire de fermer ou de regrouper des succursales, nous donnons un préavis d'au moins quatre mois au personnel, aux clients et au public. Dans les zones rurales où il ne se trouve aucun établissement acceptant des dépôts dans un rayon de 10 km autour de la succursale que nous fermons, la Banque Scotia donne un préavis d'au moins six mois. En outre, nous collaborons étroitement avec nos clients et la collectivité pour assurer une transition harmonieuse et trouver des façons de répondre à leurs besoins. Nous pouvons, par exemple, envoyer des membres de notre équipe de vente mobile visiter des clients à leur domicile pour discuter de placements ou encore organiser des séminaires sur les opérations bancaires par téléphone ou par Internet, les GAB et le dépôt direct des revenus mensuels. Ce qui nous importe d'abord et avant tout, c'est de trouver des solutions qui répondent aux besoins de la collectivité et de nos clients.

Nous avons ajouté des succursales à notre réseau pour mieux combler les exigences de notre clientèle et améliorer les services que nous offrons par l'entremise de nos canaux de distribution parallèles, de sorte que nos clients puissent accéder 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, à tous les produits, services et fonctions dont ils ont besoin. TéléScotia, notre service d'opérations bancaires par téléphone, permet à nos clients d'effectuer leurs opérations bancaires courantes en tout temps à partir d'un téléphone à clavier n'importe où en Amérique du Nord. Notre ligne de service à la clientèle, le 1-800-575-2424, offre un menu simplifié avec reconnaissance de la voix qui leur permet de choisir le produit ou le service qui les intéresse par simple commande vocale.

La popularité de Scotia en direct, notre service électronique d'opérations bancaires et de courtage, continue de croître. Le volume des opérations a bondi, passant de 199 millions en 2005 à 241 millions en 2006. Les Services financiers Scotia en direct ont introduit une option de gestion «sans papier» des opérations, qui permet aux clients de visualiser en ligne les informations relatives à leurs comptes et leurs opérations, au lieu de consulter des livrets et des relevés de compte de dépôt. Cette option a été adoptée par des centaines de milliers de clients et, outre sa popularité, elle a des répercussions bénéfiques pour l'environnement.

Succursales ouvertes

Colombie-Britannique	2777 Gladwin Rd., Abbotsford* 7188 Kingsway, Burnaby** 1811 Comox Ave., Ste 104, Comox† 1940 Kane Rd., Kelowna 19800 Lougheed Hwy., Pitt Meadows* 12040 Nordel Way, Surrey** 591 Cardero St., Vancouver 276 Victoria St., Kamloops†
Alberta	600 Saddletowne Circle NE., Calgary 1160 Railway Ave., Canmore 175 Chestermere Station Way, Chestermere 9327 Somerset Lane, Grande Prairie† 10828 100 St., Grande Prairie† 30 3rd Ave. SE., High River 550 University Dr. W., Lethbridge 4300 South Park Dr., Stony Plain
Saskatchewan	800 15th St. E., Prince Albert*
Manitoba	35 Thompson Dr. N., Thompson** 1549 Kenaston Blvd., Winnipeg 200 Portage Ave., Ste 301, Winnipeg†
Ontario	580 Bayfield St., Barrie* 4519 Dundas St. E., Burlington 15 Clair Rd. W., Guelph 670 Queenston Rd., Hamilton* 880 Upper Wentworth St., Hamilton*** 1430 Fanshawe Park Rd. W., London 4559 Hurontario St., Mississauga*** 305 Church St., Oakville† 3888 Innes Rd., Orleans** 661 Danforth Ave., Toronto*** 2290 Lawrence Ave. E., Toronto* 9600 Islington Ave., Woodbridge
Québec	7083, boul. Newman, Lasalle†
Nouveau-Brunswick	635 Main St., Sussex†
Île-du-Prince-Édouard	135 St. Peters Rd., Sherwood**
* Nouvelle succursale ouverte à la suite d'un regroupement ** Succursale récemment emménagée *** Succursale de la Banque Nationale de Grèce acquise en février 2006 † Bureau de ScotiaMcLeod/gestion du patrimoine	
Succursales fermées	
Colombie-Britannique	33739 Essendene Ave., Abbotsford* 2548 Clearbrook Rd., Abbotsford* 7889 Edmonds St., Burnaby** 8925 120th St., Delta** 272 Victoria St., Kamloops† 488 Bernard Ave., Kelowna†
Alberta	10050 Jasper Ave., Edmonton†
Saskatchewan	1203 Central Ave., Prince Albert* 2995 2nd Ave. W., Prince Albert*
Manitoba	50 Selkirk Ave., Thompson** 200 Portage Ave., Ste 305, Winnipeg†
Ontario	509 Bayfield St., Barrie 1001 Champlain Ave., Burlington 276 Parkdale Ave. N., Hamilton* 686 Queenston Rd., Hamilton* 101 Frederick St., Kitchener† 5075 Yonge St., North York† 1500 Upper Middle Rd. W., Oakville† 1615 Orleans Blvd., Orleans* 7000 Pine Valley Dr., Woodbridge
Québec	1002, rue Sherbrooke O., Montréal† 505, rue Sainte-Catherine O., Montréal 1111, rue Sainte-Catherine O., Montréal
Île-du-Prince-Édouard	155 St. Peters Rd., Sherwood**
* Fermée à la suite d'un regroupement ** Fermée à la suite d'un déménagement † Bureau de ScotiaMcLeod/gestion du patrimoine	

Installations et retraits de GAB

GAB installés*

Colombie-Britannique

2777 Gladwin Rd. (2), Abbotsford
 4334 Sanderson Way, Burnaby
 1940 Kane Rd., Kelowna
 8622 - 200 St., Langley
 65 Commercial St., Nanaimo
 1246 Lynn Valley Rd., North Vancouver
 610 – 19800 Lougheed Highway (2),
 Pitt Meadows
 391 Hudson Ave., Salmon Arm
 591 Cardero St., Vancouver

Alberta

169 East Lake Cr., Airdrie
 6200 – 50th St., Beaumont
 3320 17th Ave. S.E., Calgary
 600 Saddlestone Circle N.E., Calgary
 102 1160 Railway Ave., Canmore
 1714 Bow Valley Trail, Canmore
 175 Chestermere Station Way (2),
 Chestermere
 9201b - 112 St., Edmonton
 331 Thickwood Blvd., Fort McMurray
 30 - 3rd Ave. S.E., High River
 4949 - 50th St., Innisfail
 5419 - 50 St., Leduc
 550 University Dr. W. (3), Lethbridge
 4802 - 50th Ave., Lloydminster
 83 Carry Dr., Medicine Hat
 9927 - 100 St., Morinville
 37430 Highway 2 S., Red Deer
 5038 - 49th St., Rocky Mountain House
 993 Fir St., Sherwood Park
 280, 4300 South Park Dr. (2),
 Stony Plain

Saskatchewan

800-15th St. E., Prince Albert

Manitoba

1003 Rosser Ave., Brandon
 35 Thompson Dr. N. (2), Thompson
 1549 Kenaston Blvd. (3), Winnipeg
 917 Portage Ave., Winnipeg

Ontario

115 Salem Rd., Ajax
 15 Westney Rd. N., Ajax
 38 Alexandria Main St. N., Alexandria
 99 Richmond St., Amherstburg
 509 Bayfield St., Barrie
 105 Causley St., Blind River
 85 King St. E., Bowmanville
 1047 Bovaird Dr. W., Brampton
 1235 Williams Pkwy., Brampton
 66 Quarry Edge Dr., Brampton

1235 Appleby Line, Burlington
 1331 Brant St., Burlington
 4519 Dundas St. E. (3), Burlington
 544 Hespeler Rd., Cambridge
 72 Main St., Cambridge
 2799 Lakeshore Blvd. W., Etobicoke
 2950 Bank St., Gloucester
 15 Clair Rd. W. (3), Guelph
 2 King St. W., Hamilton
 670 Queenston Rd. (5), Hamilton
 969 Upper Ottawa St., Hamilton
 997A Fennell Ave. E., Hamilton
 100 Main St., Hawkesbury
 8111 Campeau Dr., Kanata
 660 Gardiners Rd., Kingston
 863 Princess St., Kingston
 366 Victoria St. N., Kitchener
 1555 Talbot Rd., Lasalle
 1430 Fanshawe Park Rd. W. (3),
 London
 316 Oxford St., London
 5706 Highway 7, Markham
 1349 Burnhamthorpe Rd. E.,
 Mississauga
 3190 Prince of Wales Dr., Nepean
 3701 Strandherd Dr., Nepean
 16634 Yonge St., Newmarket
 6225 Thorold Stone Rd., Niagara Falls
 4800 Victoria Ave., Niagara Falls
 390 Lakeshore Dr., North Bay
 4722 Yonge St., North York
 3451 Rebecca St., Oakville
 3888 Innes Rd. (3), Orleans
 470 Charlemagne Blvd., Orleans
 1125 Colonel By Dr. (Athletic Centre),
 Ottawa
 550 Cumberland St., Ottawa
 754 Bank St., Ottawa
 770 King Edward Ave., Ottawa
 85 University Ave., Ottawa
 27 James St., Parry Sound
 6 Albert St., Parry Sound
 63 Foster St., Perth
 935 Liverpool Rd., Pickering
 5884 Rama Rd., Rama
 627 Dixon Rd., Rexdale
 3697 Dominion Rd., Ridgeway
 2900 Warden Ave., Scarborough
 92 Lombard St., Smiths Falls
 360 Caradoc St. S., Strathroy
 1438 Lasalle Blvd., Sudbury
 1154 St. Clair Ave. W., Toronto
 150 Kilgour Rd., Toronto
 160 Bloor St. E., Toronto
 1800 Bayview Ave., Toronto
 2290 Lawrence Ave. E., Toronto

25 Dundas St. E., Toronto
 50 Cumberland St., Toronto
 680 The Queensway, Toronto
 949 St. Clair Ave. W., Toronto
 440 Niagara St., Welland
 700 Gordon St., Whitby
 5501 Ojibway Pkwy., Windsor
 7600 Weston Rd., Woodbridge
 9600 Islington Ave. (2), Woodbridge

Québec

1181, av. Gilles-Villeneuve, Berthierville
 4010, boul. St-Jean,
 Dollard-des-Ormeaux
 381, boul. Malony E., Gatineau
 320, boul. St-Joseph, Hull
 3400, boul. du Souvenir, Laval
 6005, boul. de Val-des-Brises (3), Laval
 1333, boul. Jacques-Cartier E.,
 Longueuil
 5801, av. du Parc, Montréal
 645, boul. René-Lévesque O., Montréal
 852, rue Jean-Talon O., Montréal
 1270, chemin Sainte-Foy, Québec
 34, rue Ste-Anne, Québec
 3800, av. Cusson, Saint-Hyacinthe
 7100, Grande-Allée, Saint-Hubert
 5094, rue Jean-Talon E., Saint-Léonard

Nouveau-Brunswick

325 Main St., Florenceville
 4 Johnson Ave., Miramichi
 50 Main St., Petitcodiac
 10 Hampton Rd., Rothesay
 3409, rue Principale, Tracadie-Sheila

Nouvelle-Écosse

Cabot Trail, Ingonish Beach
 289 Foord St., Stellarton
 181 Willow St., Truro
 1804 Main St., Westville

Terre-Neuve-et-Labrador

64 Church St., Bonavista
 44 Grenfell Ave. (2), Flower's Cove
 31 Main St., Fogo
 62A Main St., Whitbourne

Île-du-Prince-Édouard

135 St. Peters Rd. (3), Sherwood
 14 Kinlock Rd., Stratford

GAB retirés*

Colombie-Britannique

2548 Clearbrook Rd., Abbotsford
 7970 Lickman Rd., Chilliwack
 6670 Sooke Rd., Sooke
 6066 Thunderbird Rd., Vancouver

Alberta

5022 50th St., Beaumont
 3312 - 26 St. N.E., Calgary
 4828 Center St. N.E., Calgary
 4825 Richard Rd. S.W. (2), Calgary
 13215 127 St., Edmonton
 3518 - 118 Ave., Edmonton
 70 Macleod Ave., Spruce Grove

Manitoba

35 Thompson Dr. N., Thompson
 1747 Brookside Blvd., Winnipeg

Ontario

115 Salem Rd., Ajax
 1047 Bovaird Drive W., Brampton
 900 Maple Ave., Burlington
 1001 Champlain Ave., Burlington
 276 Parkdale Ave. N., Hamilton
 670 Queenston Rd. (3), Hamilton
 355 Regent St., Hawkesbury
 366 Victoria St. N., Kitchener
 334 Hwy. 401 E., Mississauga
 3077 Carling Ave., Nepean
 6225 Thorold Stone Rd., Niagara Falls
 3888 Innes Rd., Orleans
 1125 Colonel By Dr., Ottawa
 1765 Albion Rd., Rexdale
 1067 Ontario St., Stratford
 1438 La Salle Blvd., Sudbury
 3075 Bathurst St., Toronto
 680 Queensway, Toronto
 5501 Ojibway Pkwy., Windsor
 7600 Weston Rd., Woodbridge

Québec

1065, boul. Lafèche, Baie-Comeau
 1380, boul. Lemire RR, Drummondville
 180, chemin Lépine, Gatineau
 5000, boul. l'Ormier, Les Saules
 1333, boul. Jacques-Cartier E.,
 Longueuil
 555, boul. Albiny-Paquette, Mont-Laurier
 1111, rue Sainte-Catherine O., Montréal
 505, rue Sainte-Catherine O., Montréal
 90, rue Gamble O., Rouyn-Noranda
 2222, av. Jules-Verne, Sainte-Foy
 1700, rue Montarville, Saint-Bruno
 7107, rue Jarry E., Anjou

Nouveau-Brunswick

3143 Main St., Centreville

Nouvelle-Écosse

8868 Commercial St., New Minas

Île-du-Prince-Édouard

135 St. Peters Rd., Sherwood

* La liste ci-dessus comprend les installations, les retraits et les regroupements de guichets automatiques bancaires.

Financement par emprunt

Les tableaux suivants indiquent – par province et pour l'ensemble du Canada – le montant du financement par emprunt autorisé et impayé au 31 octobre 2006 ainsi que le nombre de clients visés. Cette liste reflète les besoins en crédit de nos entreprises clientes

et permet aux intéressés de suivre le rendement de la Banque Scotia, année sur année, en ce qui a trait au crédit octroyé à cet important segment de l'économie canadienne.

Niveaux d'autorisation	0 \$ - 24 999 \$			25 000 \$ - 99 999 \$			100 000 \$ - 249 999 \$			250 000 \$ - 499 999 \$		
	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients
Colombie-Britannique et Yukon*	54 029	18 933	9 921	197 815	97 206	4 002	268 892	165 391	1 794	224 848	151 684	670
Alberta et T.N.-O.**	55 666	21 593	9 571	208 217	109 775	4 211	304 071	186 347	2 006	244 324	146 888	746
Saskatchewan	22 913	12 517	2 650	99 290	62 921	1 980	102 044	73 244	696	34 092	26 178	109
Manitoba	178 588	34 105	17 311	917 018	290 419	18 413	225 950	122 534	1 819	105 913	54 464	321
Ontario	222 758	92 576	39 621	873 026	493 239	17 567	1 143 412	733 474	7 586	836 233	554 909	2 541
Québec	24 845	10 505	4 076	118 981	68 130	2 320	214 360	149 819	1 373	177 288	129 503	510
Nouveau-Brunswick	15 594	7 363	2 379	59 404	35 213	1 211	60 817	41 937	414	19 584	12 826	63
Nouvelle-Écosse	26 701	12 484	3 703	116 052	73 432	2 294	160 332	109 336	1 055	171 566	109 580	504
Î.-P.-É.	4 713	2 445	565	20 908	13 546	411	24 914	17 156	168	10 312	8 017	32
Terre-Neuve	17 952	7 862	2 472	69 939	40 351	1 448	69 531	47 884	486	16 852	10 812	57
Canada	623 759	220 383	92 269	2 680 650	1 284 232	53 857	2 574 323	1 647 122	17 397	1 841 012	1 204 861	5 553

Niveaux d'autorisation	500 000 \$ - 999 999 \$			1 000 000 \$ - 4 999 999 \$		
	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients
Colombie-Britannique et Yukon*	219 423	136 409	327	732 737	475 312	361
Alberta, Saskatchewan et T.N.-O.***	234 446	149 213	353	1 024 813	639 902	444
Manitoba	121 118	66 861	186	206 161	139 187	107
Ontario	865 292	589 536	1 301	3 590 875	2 368 077	1 677
Québec	234 546	168 395	337	1 139 286	811 360	511
Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Î.-P.-É. et Terre-Neuve****	251 838	168 473	368	776 059	505 653	376
Canada	1 926 663	1 278 887	2 872	7 469 931	4 939 491	3 476

Niveaux d'autorisation	plus de 5 000 000 \$		
	Autorisé en milliers de dollars	Impayé en milliers de dollars	Clients
Colombie-Britannique et Yukon*	3 222 992	1 577 867	146
Alberta, Saskatchewan et T.N.-O.***	11 781 743	5 700 413	304
Manitoba	1 428 075	623 028	53
Ontario	44 353 721	18 073 738	1 060
Québec	5 098 974	2 807 590	219
Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Î.-P.-É. et Terre-Neuve****	2 887 622	1 509 435	138
Canada	68 773 127	30 292 071	1 920

Nota : Pour des raisons de confidentialité, nous avons combiné :

* le Yukon et la Colombie-Britannique.

** les Territoires du Nord-Ouest et l'Alberta.

*** les Territoires du Nord-Ouest, la Saskatchewan et l'Alberta.

**** le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.

Impôts payés en 2006

La Banque Scotia paie divers impôts, y compris des impôts directs sur le revenu prélevés par les gouvernements du Canada et des provinces, ainsi que les gouvernements des pays étrangers où la Banque exerce ses activités, et des impôts indirects. En 2006, ces impôts ont totalisé 1,7 milliard de dollars (sur une base de mise en équivalence fiscale) et ont représenté 38 % du revenu avant impôts pour l'exercice.

Les impôts directs et indirects payés au Canada sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Le rapport annuel de 2006 de la Banque Scotia donne plus de renseignements sur la charge fiscale de la Banque en 2006 et il est disponible en ligne à l'adresse www.banquescotia.com.

IMPÔTS PAYÉS AU CANADA (au 31 octobre 2006) (en milliers de dollars)	Impôt sur le revenu	Impôt sur le capital	Autres ¹
Gouvernement fédéral	134 218	0	153 113
Gouvernement provincial			
Terre-Neuve	6 095	547	2 944
Île-du-Prince-Édouard	388	188	59
Nouvelle-Écosse	4 232	1 424	4 410
Nouveau-Brunswick	1 909	549	1 927
Québec	34 612	6 238	9 474
Ontario	100 483	20 707	78 279
Manitoba	2 030	1 620	1 919
Saskatchewan	1 456	1 439	590
Alberta	7 251	0	3 904
Colombie-Britannique	8 362	1 962	4 855
Territoires	138	0	7
Total des provinces	166 956	34 674	108 368
Total	301 174	34 674	261 481

1 Ces chiffres comprennent les impôts sur les salaires, la TPS, ainsi que les taxes municipales et les primes d'assurance-dépôts.

IMPÔTS PAYÉS À L'ÉTRANGER (au 31 octobre 2006) (en milliers de dollars)	Impôt sur le revenu
Asie-Pacifique	23 709
Antilles et Amérique latine	198 192
Europe et Moyen-Orient	174 848
États-Unis	174 669
Total	571 418

Dons de société de la Banque Scotia

Les pages qui suivent constituent la liste des organismes de charité et autres qui ont bénéficié du soutien financier de la Banque Scotia en 2006, sous forme de dons de société, de partenariat, dans le cadre de notre Programme de bénévolat des employés de la Banque Scotia ou du programme Équipe Scotia au service de la collectivité. Les directives concernant les demandes de dons pour les organismes de charité et les organismes sans but lucratif figurent sur le site Web www.banquescotia.com.

A

A Child's Voice Foundation
 A Place Called Home
 Abilities Centre
 Aboriginal Financial Officers Association of Canada (AFOA)
 Aboriginal Human Resource Development Council of Canada
 AboutFace International
 Abreast In A Boat Society-Breast Cancer Dragon Boat team
 Acadia University
 Achilles Track Club of Canada
 ACT Foundation
 Adsum Association for Women & Children
 Advancing Canadian Entrepreneurship (ACE)
 Aga Khan Foundation Canada
 Agape Centre
 AIDS Committee of Toronto
 AIESEC Canada Inc.
 Airdrie Regional Recreation Enhancement Society
 Akwesasne International Pow Wow
 Alberta Adolescent Recovery Centre
 Alberta Children's Hospital Foundation
 Alberta Dragon Boat Race Foundation
 Alberta Shock Trauma Air Rescue Society
 Alexandra Marine & General Hospital Foundation
 Alfred College
 Algoma University College
 Allies for Autism Foundation
 Alpha-1 Association
 ALS Society – dans plusieurs régions
 Alternatives – Integrating People with Cognitive Challenges
 Aluminum City Telethon Society
 Alzheimer Society – dans plusieurs régions
 Amici Charity Organization
 Amnesty International
 Anaphylaxis Canada
 Annapolis Royal Historic Gardens Society
 Antigonish Creative Dance Association
 Argos Foundation
 Armenian Relief Society of Canada
 Army Cadet League of Canada (Ontario)
 Art Gallery of Hamilton
 Art Gallery of Nova Scotia
 Art Gallery of Ontario
 Arthritis Society – dans plusieurs régions
 Arts Stabilization Manitoba Inc.
 Ashkenaz Foundation
 Asociación Empresarial para el Desarrollo, Costa Rica
 Assaulted Women's Helpline
 Association d'entraide Le Chainon Inc.
 Association of Universities and Colleges of Canada
 Assumption University
 Atlantic Ballet Theatre of Canada
 Atlantic Council of Canada
 Atlantic Institute for Market Studies (AIMS)
 Atlantic Provinces Economic Council/APEC
 Aultsville Theatre
 Autism Society – dans plusieurs régions
 Auxiliary to the Lions Gate Hospital

B

Bahamas Action Committee for Hurricane Wilma
 Bahamas National HIV/AIDS
 Ballet Jorgen

Bancroft & Area Kids in Need
 Baycrest Centre for Geriatric Care
 BC Cancer Agency
 BC Children's Hospital Foundation
 BC Dental Association
 BC Lions Society for Children with Disabilities
 BC Transplant Society
 Beaverbrook Art Gallery
 Bedeque Area Recreation Centre
 Belleville Public Library
 Belmont House
 Bereaved Families of Ontario
 Big Brothers & Big Sisters – dans plusieurs régions
 Blind River Junior Youth Club
 Bloorview Kids Rehab
 Bluenose International Marathon
 Bluewater Community Development Foundation
 Board of Trade – dans plusieurs régions
 Bosom Buddies of Nova Scotia
 Boundary Trails Health Centre Foundation
 Boundless Adventures Association
 Boys & Girls Club – dans plusieurs régions
 Brant Community Healthcare System
 Breast Cancer Action Kingston
 Breast Cancer Society of Canada
 Bridgepoint Health Foundation
 British Columbia Institute of Technology
 British Columbia Special Olympics
 Brock University
 Burlington Library and Community Centre
 Burnaby Fire Fighters
 Burnaby Hospital Foundation

C

Calgary Firefighter Burn Treatment Centre
 Calgary Handi-Bus Association
 Calgary Health Trust
 Calgary Homeless Foundation
 Calgary Women's Emergency Shelter Association
 Calgary Zoological Society
 Camosun College Foundation
 Camp Bimini
 Camp Ogopogo
 Camp Quality Inc.
 Campaign for Kids
 Canada Caribbean Business Council
 Canada Council For The Arts
 Canada Hindu Heritage
 Canada Post Literacy Awards
 Canada Safety Council
 Canada West Foundation
 Canada-India Business Council
 Canadian Abilities Foundation
 Canadian Aboriginal Design Council
 Canadian Aboriginal Music Awards & Festival
 Canadian Association for Conservation
 Canadian Association of Independent Living Centres
 Canadian Breast Cancer Foundation – dans plusieurs régions
 Canadian Business for Social Responsibility
 Canadian Cancer Society – dans plusieurs régions
 Canadian Cardiac Rehabilitation Foundation
 Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades & Technology
 Canadian Council for Aboriginal Business
 Canadian Council of Archives

Canadian Council of Christians and Jews
 Canadian Cricket Association
 Canadian Cystic Fibrosis Foundation
 Canadian Diabetes Association
 Canadian Executive Service Organization
 Canadian Foundation for AIDS Research
 Canadian Foundation for Economic Education
 Canadian Foundation for Physically Disabled Persons
 Canadian Friends of the Hebrew University of Jerusalem
 Canadian Gene Cure Foundation
 Canadian Hearing Society
 Canadian Helen Keller Centre for the Deaf-Blind
 Canadian Hemophilia Society
 Canadian Institute for Advanced Research
 Canadian Institute of International Affairs
 Canadian Liver Foundation
 Canadian Mental Health Association
 Canadian Merit Scholarship Foundation
 Canadian Mothercraft of Ottawa-Carleton
 Canadian Museum for Human Rights
 Canadian National Institute for the Blind – dans plusieurs régions
 Canadian Opera Company
 Canadian Organization for Development through Education
 Canadian Paralympic Foundation
 Canadian Paraplegic Association
 Canadian Physicians for Aid and Relief
 Canadian Political Science Association
 Canadian Power & Sail Squadrons
 Canadian Red Cross – dans plusieurs régions
 Canadian Ski Patrol System
 Canadian Stage Company
 Canadian Tennis Association
 Canadian Women's Foundation
 Canadian Youth Business Foundation
 Cancer Care Manitoba
 Cancer Research Society
 Caring & Sharing Angel Tree
 Carleton Place and District Memorial Hospital Foundation
 Carleton University
 Casa Esperanza, Panamá
 Centraide Montréal
 Centraide Outaouais
 Central Vancouver Island Chapter of The United Ostomy Association
 Centre de Bénévolat de Laval
 Centre for Addiction and Mental Health Foundation
 Centre for International Governance Innovation
 Centre Grey Health Services Foundation
 Centre Guindon
 Centre Hospitalier Régional de Trois-Rivières
 Centro de Integración Familiar – Dominican Republic
 Cerebral Palsy Association of Newfoundland
 Chalmers Hospital Foundation Inc.
 Chamber Music Hamilton
 Chamber of Commerce – dans plusieurs régions
 Changes Down Syndrome Support
 Charles H. Best Diabetes Centre for Children & Youth
 Charles W. Stockey Centre for the Performing Arts
 Chatham-Kent Integrated Children's Service
 Chemo Savvy Inc. Breast Cancer Dragon Boat Team

Chester and Area Family Resource Centre
 Chesterville District Agricultural Society
 Child & Youth Friendly Ottawa
 Child & Youth Wellness Centre
 Child Development Institute
 Child Find Ontario
 Child Haven International
 Children's Aid Foundation of Metropolitan Toronto
 Children's Aid Society-dans plusieurs régions
 Children's Health Foundation
 Children's Hospital of Eastern Ontario Foundation
 Children's Treatment Centre
 Children's Wish Foundation – dans plusieurs régions
 Chinatown Arts & Cultural Festival
 Chinese Association of Newfoundland and Labrador
 Chipman Community Care Youth Centre
 Cinefranco
 Citizens for the Advancement of Community Development
 City of Toronto – series of events
 Coady International Institute at St. Francis Xavier University
 Coaldale Food Bank
 Coast Mental Health Foundation
 Coast to Coast Against Cancer
 Cobden Agricultural Society
 Cobequid Healthcare Centre
 Cochrane & Area Victim Services
 Collège Boréal
 College Compensation and Appointments Council
 College of Family Physicians of Canada – Research and Education Foundation
 College of Piping and Celtic Performing Arts
 College of the North Atlantic
 Colorectal Cancer Association of Canada
 Commonwealth Games Foundation of Canada
 Community Living Access Support Services
 Community Food Sharing Association
 Community Foundation of Nova Scotia
 Community Living Associations – dans plusieurs régions
 Comox Valley Community Foundation
 Concordia University
 Conference Board of Canada
 Constance-Lethbridge Foundation
 Consumers Council of Canada
 Continuity Care
 Cornerstone 52 Foundation
 Cornwall Community Hospital Foundation
 Cornwall Youth Centre Inc.
 Corporate Knights Inc.
 Corporation of Massey Hall and Roy Thomson Hall
 Council for Business and the Arts in Canada
 Council for the Advancement of Native Development Officers
 Covenant House
 Cowichan Valley Sportsplex
 Creative Trust
 Credit Valley Hospital
 Crime Stoppers – dans plusieurs régions
 Crisis Centre – Bahamas
 Crisis Centre – St. Lucia
 Crohn's and Colitis Foundation of Canada
 Cypress Regional Hospital

Dons de société de la Banque Scotia

D

Dalhousie University
DARE (Drug Abuse Resistance Education)
DareArts Foundation Inc.
Dartmouth General Hospital
Daytrippers Children's Charity
Delta Association for Child Development
Developmental Disabilities Foundation of Vancouver-Richmond
Dixie Bloor Neighbourhood Drop In Centre
Doctors Without Borders
Dorothy Ley Hospice
Down Syndrome Society
– dans plusieurs régions
Dr. Charles Le Grow Health Centre Foundation
Dr. Georges L. Dumont Hospital Foundation
Dragons Abreast Dragon Boat Team
Drayton Valley Health Service Foundation
Dress for Success Halifax
Ducks Unlimited Canada
Duke of Edinburgh's Award
Durham Art Gallery
Durham Regional Cancer Centre

E

East Metro Youth Services
Easter Seal Society – dans plusieurs régions
Eastern Ottawa Resource Centre
Economic Club of Toronto
Eden Health Care Services Foundation
EducationMatters
El Salvador Ministry of Education
El Salvador Red Cross
Emerson Co-operative Community Complex
Epilepsy Toronto
Ernestine's Women's Shelter
Erwood Community Centre
EthicsCentre.ca
Eva's Initiatives
Evening Auxiliary for Royal Inland Hospital

F

4-H Clubs – dans plusieurs régions
Famous People Players
Fanshawe College
Festival of International Conferences on Caregiving, Disability, Aging and Technology
Fife House Foundation Inc.
Financial Executives International Research Foundation
First Nations University of Canada
FIRST Robotics Competition
Fondation au Fil de l'Âge
Fondation Centre Hospitalier Pierre Boucher
Fondation de l'Hôpital Sacré-Coeur de Montreal
Fondation de l'Hôpital Sainte-Justine
Fondation de l'Hospitalière Maisonneuve-Rosemont
Fondation du Centre de Sainte et de Services Sociaux de Gatineau
Fondation du Grand Montréal
Fondation Hôpital Charles LeMoine
Fondation Orchestre Symphonique de Longueuil
Fondation Source Bleue
Food Banks – dans plusieurs régions
Foundation for Educational Exchange Between Canada and U.S.A.
Foundation for Gene and Cell Therapy
Foundation for Research into Children's Diseases
Foundation of Chatham-Kent Health Alliance
Foundation of the Canadian Psychiatric Association
Fraser House Society
Friends of Hospice Ottawa
Friends of the Richmond Public Library
Frontier College
Future Possibilities

G

Gate 3:16 Outreach Centre
George Brown College of Applied Arts & Technology
George R. Gardiner Museum of Ceramic Art
Giant Steps Foundation
Girl Guides of Canada – dans plusieurs régions
Glaucoma Research Society of Canada
Glengarry Pioneer Museum
Glengarry Memorial Hospital
Glengarry Sports Hall of Fame
Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health
Goan Overseas Association
Grace General Hospital Foundation Inc. (Winnipeg)
Grandview Children's Foundation
Grant MacEwan Community College
Greater Halifax Partnership
Grey Bruce Regional Health Centre Foundation Inc.

H

Habitat for Humanity
Haldimand Association for the Developmentally Challenged
Haldimand-Norfolk REACH
Halifax Foundation
Hamilton Health Sciences Foundation
Hamilton Port Authority
Hants County Community Access Network
Harmony Education Foundation
Haven House, Belize
Headwaters Health Care Foundation
Health Care Corporation of St. John's
Health for Guelph
Health Foundation of East Central Saskatchewan
Health Sciences Centre Foundation
Hearing Foundation of Canada
Heart & Stroke Foundation – dans plusieurs régions
Hellenic Home for the Aged Inc.
Hinton Community Health Care Foundation
Historica
Hnatyshyn Foundation
Hogar de la Esperanza, Dominican Republic
Hogar La Piedad, Puerto Rico
HopeLink International
Hôpital Notre-Dame
Horizons For Youth
Hospice Vaughan
Hospital for Sick Children Foundation
Hull Child and Family Services
Humane Society – dans plusieurs régions
Humber River Regional Hospital Foundation
Humewood House
Huntington Society of Canada
Huron Communities Foundation
Huron Hospitals Foundation

I

IDBF Club Crew World Championships
Imperio das Cincas
Innoverty
International Development and Relief Foundation
International Development Enterprises
International Dyslexia Association
Interval House
Invest in Kids Foundation
Italian Chamber of Commerce of Toronto
Izaak Walton Killam Grace Health Centre Foundation

J

Jacob's Ladder
Janeway Children's Hospital
JeansMarines
Jewish Camp Council of Toronto
Jewish Community Centre of Greater Vancouver

Junior Achievement – dans plusieurs régions
Juravinski Cancer Centre Foundation
Juvenile Diabetes Research Foundation

K

Kamloops and District Seniors Outreach Society
Kamloops Child Development Society
Kawartha-Haliburton Children's Foundation
Kemptonville District Hospital Foundation
Kenora District Festival of the Arts
Kidney Foundation – dans plusieurs régions
Kids Cancer Care Foundation of Alberta
Kids Help Phone – dans plusieurs régions
KidsFest Canada
Kindale Developmental Association
Kings County Historical & Archival Society Inc.
Kinsmen Foundation – dans plusieurs régions
Kiwans Club – dans plusieurs régions
Knights of Columbus
Kootenay Boundary Regional Hospital Foundation

L

La Fondation de l'Hôpital Mount-Sinai
La Fondation Les Amis de l'Hôpital de Tracadie
Lacombe Regional Centennial Centre Project
Ladybug Foundation Inc.
Laing House Association
Lake of the Woods District Hospital
Lake Vaughan Volunteer Fire Department
Lakehead University
Lakeland College
Lambton Hospitals' Foundation-Bluewater Health Foundation
Landmark East School
L'Arche Canada Foundation
Learning Support Council of Canada
Lennox & Addington County General Hospital Association
Lester B. Pearson College of the Pacific
Leukemia & Lymphoma Society of Canada
Lillian Fraser Memorial Hospital
Linden Wood Community Foundation
Linking Generations Society of Alberta
Lions Club – dans plusieurs régions
Listowel Memorial Hospital
Lloydminster Multiplex
Loft Community Services
London Affordable Housing Foundation
London Health Sciences Centre
London's Grand Theatre
Lung Association – dans plusieurs régions
Lynwood Hall Child & Family Centre

M

Make a Wish Foundation
Malaspina University College
Manitoba Museum
Manitoba Theatre Centre
Manning Innovation Awards
Markham Stouffville Hospital Foundation
Markhaven Foundation
Mary Centre
May Court Club of Oakville
McLaren Housing Society
McMaster University
Meals on Wheels – dans plusieurs régions
Medicine Hat Women's Shelter
Michael J. Fox Theatre Society
Mid Valley Palliative Care Volunteer Service
Milverton Agricultural Society
Minor Sports – dans plusieurs régions
Minto Community Resource Centre
Mohawk College
Mon Sheong Foundation
Moncton Headstart Inc.
Moncton Hospital Foundation
Montfort Hospital Foundation
Montreal Association for the Blind
Montreal Children's Hospital Foundation

Montreal Economic Institute
Montreal International
Montreal Museum of Fine Arts
Mood Disorders Association of Ontario
Moorelands Community Services
Mount Allison University
Mount Royal College
Mount Saint Vincent University
Mount Sinai Hospital Foundation
Multiple Sclerosis Society of Canada – dans plusieurs régions
Muscular Dystrophy Canada – dans plusieurs régions

N

Nanaimo Community Hospice Society
Nanaimo Regional General Hospital Foundation
National Aboriginal Achievement Foundation
National Aboriginal Capital Corporation Association
National Arts Centre
National Ballet School
National Deaf Children's Society
National Ovarian Cancer Association
Native Canadian Centre of Toronto
Native Child and Family Services of Toronto
Nature Conservancy of Canada
Navy League of Canada
NeighbourLink Kelowna
Neptune Theatre
Neuroscience Canada
New Horizons Village Crafts Society
Newman Foundation
Niagara College Foundation
Niagara Grape & Wine Festival
Niagara Peninsula Children's Centre
Niños del Camino, Dominican Republic
Nipawin Region Health Foundation
Norfolk County Fair Foundation
Norfolk General Hospital Foundation
North Bay General Hospital Foundation
North Central Seniors Association
North Cumberland Memorial Hospital
North Grenville Accessible Transportation
North Okanagan Neurological Association
North Okanagan Therapeutic Riding Association
North Shore Community Support Services
North Shore Stroke Recovery Centre
Northeastern Ontario Regional Cancer Centre
Northern Alberta Institute of Technology
Northern Centre Cancer Research Foundation
Northern Lights Dance Theatre Foundation
Northern Lights Regional Health Foundation
Northern Ontario School of Medicine
Northumberland Health Care Centre Foundation
Northumberland Hills Hospital Auxiliary
Nova Knowledge
Nova Scotia Community College
Nova Scotia Sport Hall of Fame

O

Oakville Choral Society Inc.
Oakville Distress Centre
Oakville Parent Child Centre
Oakville-Trafalgar Memorial Hospital
Old Brewery Mission
Ontario College of Art & Design
Ontario Track 3 Ski Association for the Disabled
Opéra Atelier
Ottawa Hospital Foundation
Ottawa Regional Cancer Centre
Ottawa Senators Foundation
Outreach St. George's Kingston

P

Pacific Academy
PacificSport – Canadian Sport Centre Victoria
Parents for Children's Mental Health

Dons de société de la Banque Scotia

- Participation House
Participation Lodge Grey Bruce
Partners in Hope Recovery Society
Partners in the Park
Passamaquoddy Lodge
PEDVAC Foundation
Peebles Hospital, British Virgin Islands
PEI Literacy Alliance
PEI Potato Blossom Festival
Pemberton & District Museum & Archives Society
Pemberton & District Public Library Association
People to People Aid Organization Canada
Perinatal Bereavement Services
Perth and Smith Falls District Hospital
Peter Lougheed Medical Research Foundation
Peterborough Regional Health Centre Foundation
Pia Bauman School for Ballet & Creative Movement
Pictou County Committee for Educational Opportunities Foundation
Pier 21 Society
Pollution Probe
Port Colborne General Hospital Foundation
Port Hawkesbury Civic Centre
Port Moody Arts Centre
Port Moody Foundation
Prince Albert Parkland Health Region Volunteer Services
Prince George Hospice Society
Princess Margaret Hospital
Prostate Cancer Research Foundation of Canada
Providence Healthcare Foundation
Provincial Autism Centre
Public Policy Forum
- Q**
- Quebec Society For Disabled Children
Queen Elizabeth Hospital Foundation
Queen Elizabeth II Health Sciences Centre Foundation
Queen's University
Queensway-Carleton Hospital
Quinte Healthcare Corporation
Quinte Literacy
Quinte Regional Children's Foundation
- R**
- Raptors Foundation
Reach for The Rainbow
Red River Community College
Redeemer University College
Regent Park Community Health Centre
Regina Transition House
Richmond Community Foundation
Rick Hansen Man in Motion Foundation
Ridge Meadows Hospital Foundation
Ritz Lutheran Villa
Robarts Research Institute
Roger's House
Romero House
Ronald McDonald House – dans plusieurs régions
Roseneath Theatre Company
Ross Memorial Hospital Foundation
Rotary Club – dans plusieurs régions
Rouge Valley Health System Foundation
Royal Agricultural Winter Fair
Royal Canadian Air Cadets – dans plusieurs régions
Royal Canadian Legion – dans plusieurs régions
Royal Conservatory of Music
Royal Heraldry Society of Canada
Royal Ontario Museum
Royal Tyrrell Museum Cooperating Society
Royal University Hospital
Royal Winnipeg Ballet
- Russell Agricultural Society
Ryerson University
- S**
- Sabrina and Camillo D'Alesio Foundation
Safe Communities Foundation
Safe Haven Foundation – St. Maarten
Saint John Regional Hospital Foundation
Saint Mary's University
Salmon Arm Folk Music Society
Salvation Army – dans plusieurs régions
Sarnia-Lambton Rebound
Saskatchewan Abilities Council
Saskatoon City Hospital
Saugen Valley Conservation Foundation
Scarborough Hospital Foundation
Schizophrenia Society of Ontario
Schwachman Diamond Syndrome Canada
Scotiabank Belize Education Fund
Scotiabank Giller Prize
Scotiabank Toronto Marathon
Scotiabank Vancouver Half-Marathon
Scouts Canada – dans plusieurs régions
Second Harvest
See Ability, United Kingdom
Seneca College of Applied Arts and Technology
Serve Canada Youth Service Organization
Shad Valley International
Sharelife
Shaw Festival Theatre Foundation
Sheena's Place
Shelburne Volunteer Fire Department
Shellbrook & District Health Services Project
Simcoe Muskoka Regional Cancer Centre
Simon Fraser University
Sir Mortimer B. Davis Jewish General Hospital Skills Canada
Skills for Change of Metropolitan Toronto Society for the Prevention of Cruelty to Animals – dans plusieurs régions
Soldiers Memorial Hospital Foundation
Soulepper Theatre Company
South & Central Health Foundation
South Fish Creek Recreation Complex Association
South Muskoka Memorial Hospital (Auxiliary) Foundation
Southern Alberta Institute of Technology
Southlake Regional Health Centre Foundation
Spina Bifida and Hydrocephalus Association of Manitoba
Spirit of the North Health Care Foundation
Spiritwood Health Complex
St. Boniface General Hospital Research Foundation
St. Clair College
St. Elizabeth's Hospital of Humboldt
St. Francis Xavier University
St. James Assiniboia Senior Centre
St. John's Rehabilitation Hospital Foundation
St. Joseph's Health Care & St. Joseph's Villa
St. Joseph's Health Centre Foundation
St. Joseph's Hospital Foundation of Saint John
St. Joseph's Lifecare Foundation, Brantford
St. Lawrence College
St. Martha's Regional Hospital
St. Mary's General Hospital Foundation
St. Mary's Hospital Foundation – Montreal
St. Mary's Hospital, Camrose Foundation
St. Michael's Hospital Foundation
St. Paul's Hospital
St. Thomas Elgin General Hospital
St. Thomas University
St. Vincent's & Holy Family Health Care Foundation
Starlight Starbright Children's Foundation Canada
Stephen Lewis Foundation
Stevenson Memorial Hospital Foundation
Stollery Children's Health Foundation
- Stratford Festival of Canada
Sudbury Regional Hospital
Sunnybrook Health Science Centre Foundation
Sussex Health Centre
- T**
- Tafelmusik Baroque Orchestra and Chamber Choir
Temiskaming Hospital CAT Scan Foundation
Teresina Larizza Charities Foundation
Terry Fox Foundation – dans plusieurs régions
Textile Museum of Canada
Thames Valley Children's Centre
The Children's Wish Foundation of Canada
The Elizabeth Estates, Bahamas
The Learning Partnership
The Lighthouse Children and Families
The Quilt: A Breast Cancer Support Project
Theatre Calgary
Théâtre Français de Toronto
Thoracic Surgery Research Foundation of Montreal
Tim Horton's Children's Foundation
'tit Bateau – Dragon Boat Team
Toronto Child Abuse Centre
Toronto Children's Chorus
Toronto Cricket Academy
Toronto East General Hospital Foundation
Toronto Foundation for Student Success
Toronto General and Western Hospital Foundation
Toronto Hadassah-WIZO
Toronto International Film Festival Group
Toronto People with AIDS Foundation
Toronto Symphony Orchestra
Toujours Ensemble
Tournament of Champions
Trillium Health Centre Foundation
Tropicana Community Services Organization
TV Ontario
Tyndale Foundation
- U**
- Uganda Canadian Association of the Maritimes
Union of Ontario Indians Development Fund Inc.
Unionville Home Society
United Jewish Appeal of Toronto
United Way – dans plusieurs régions
Unity for Autism
Université du Québec à Montréal
Université du Québec à Trois-Rivières
University College of Cape Breton
University Health Network
University of Alberta
University of British Columbia
University of Guelph
University of Lethbridge
University of Manitoba
University of Moncton
University of Montreal
University of New Brunswick
University of Northern British Columbia
University of Ontario Institute of Technology
University of Ottawa
University of Ottawa Heart Institute
University of Prince Edward Island
University of Sherbrooke
University of St. Michael's College
University of Toronto
University of Western Ontario
University of Windsor
Urban Promise
- V**
- Vankleek Hill & District Historical Society
Vankleek Hill & District Nature Society
Vankleek Hill Music Festival
Vancouver General Hospital & Health Sciences Centre Foundation
Vancouver Opera
Variety – The Children's Charity
Variety Village
Victoria Hospital
Victorian Order of Nurses – dans plusieurs régions
Victoria's Quilts Canada
Villa Charities Inc.
Villa Colombo Ladies Auxilliary
Visual Arts Centre of Clarington
Voices For Children Coalition
Volunteer Cambridge
Volunteer Centre of Toronto
- W**
- Wallace District Volunteer Fire Dept
Walter Bean Grand River Community Trails
Warriors of Hope – Breast Cancer Dragon Boat Team
Waterloo Region Hospitals Foundation
Waterloo Regional Children's Museum
Welland Hospital Foundation
Wellspring Cancer Support Foundation
West Island Women's Shelter
West Ottawa Community Resource Centre
West Park Healthcare Centre Foundation
West Parry Sound Health Centre Foundation
West Prince Family Violence Prevention Committee
Western Development Museum
Westman Association for Terminal Care in Hospice
Westman Special Olympics
Whistler Adaptive Sport Program
White Pine Charitable Foundation
Wilfrid Laurier University
William Osler Health Centre
Willow Breast Cancer Support & Resource Services
Win House – Women's & Children's Shelter
Winchester District Memorial Hospital
Windfall Clothing Service
Windsor Regional Hospital Foundation
Windsor-Essex County Hospitals Foundation
Winnipeg Symphony Orchestra
Women in Leadership Foundation
Women's Community House
Women's Empowerment International
Women's Place of South Niagara
Women's Resource & Crisis Centre Society
Woodstock General Hospital
World Conference on Breast Cancer Foundation
World Literacy of Canada
World Vision
World Wildlife Fund
- X**
- XI FINA World Championships Montreal 2005
- Y**
- Yee Hong Community Wellness Foundation
YMCA/YWCA – dans plusieurs régions
YWCA, Belize
Yonge Street Mission
York Central Hospital Foundation
York University
Youth Automotive Training Center
Youth Challenge International
Youth Employment Service
Youth in Motion
Youth Opportunities Unlimited London & District
Youville Centre Ottawa-Carleton
- Z**
- Zajac Foundation

Renseignements supplémentaires

Direction générale

Banque Scotia
Scotia Plaza
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Téléphone : 416-866-6161
Télécopieur : 416-866-3750
Courriel : email@scotiabank.com

Services aux actionnaires

AGENT DE TRANSFERT ET AGENT
COMPTABLE DES REGISTRES
AGENT PRINCIPAL

Société de fiducie Computershare
du Canada
100, avenue University, 9^e étage
Toronto (Ontario)
Canada M5J 2Y1
Téléphone : 1-877-982-8767
Télécopieur : 1-888-453-0330
Courriel :
service@computershare.com

COAGENT DE TRANSFERT (ÉTATS-UNIS)
Computershare Trust Company, Inc.
350 Indiana Street
Golden, Colorado 80401
U.S.A.
Téléphone : 1-800-962-4284

AFFAIRES FINANCIÈRES

Banque Scotia
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Téléphone : 416-866-4790
Télécopieur : 416-866-4048
Courriel :
corporate.secretary@scotiabank.com

ANALYSTES FINANCIERS, GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLES ET AUTRES INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS

Téléphone : 416-866-5982
Télécopieur : 416-866-7867
Courriel :
investor.relations@scotiabank.com

Pour de plus amples renseignements

RELATIONS PUBLIQUES,
AFFAIRES DE LA SOCIÉTÉ ET
AFFAIRES GOUVERNEMENTALES
Banque Scotia
44, rue King Ouest
Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Téléphone : 416-866-3925
Télécopieur : 416-866-4988
Courriel : corpaff@scotiabank.com

CENTRE SERVICE CLIENTÈLE
1-800-575-2424

En ligne

Pour obtenir des renseignements
sur les produits et sur la société,
de l'information financière et de
l'information à l'intention des
actionnaires :
www.banquescotia.com et
www.scotiacapitaux.com



Sources Mixtes
Produit issu de forêts bien gérées,
de sources maîtrisées et de bois
ou fibres recyclés

Cert no. SW-COC-1161
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

La couverture est imprimée sur du papier Chorus Art Silk
Text 100 lb, blanc, FSC.

Le manufacturier de papier adopte les normes établies par le
Forest Stewardship Council qui constituent le guide le plus
strict au monde en matière de gestion responsable des forêts.
Les fibres contenues dans le papier Chorus Art Silk, utilisé pour
l'impression de cette publication, ont été certifiées conformes
aux 10 principes et 57 critères du FSC, qui assurent une foresterie
viable sur le plan de l'environnement. La certification FSC garantit
que ce papier a été produit selon des méthodes qui préservent
la diversité biologique, les ressources hydriques, le sol et les
écosystèmes et paysages uniques et fragiles, de manière à
sauvegarder les fonctions écologiques
et l'intégrité de la forêt.



Recyclé
Contribue à l'utilisation responsable
des ressources forestières

Cert no. SW-COC-1161
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

Les pages intérieures sont imprimées sur du papier Rolland
Enviro PC 100, 50 lb, Smooth Text, blanc, FSC.

Ce papier contient 100 % de fibres recyclées postconsom-
mation et il est fabriqué à l'aide du biogaz, une énergie de
remplacement qui aide à éliminer les émissions de gaz à
effet de serre.

Économies :

Arbres : 146 arbres ont été préservés pour la postérité
Déchets : 4 214 kg de déchets solides n'ont pas été engendrés
Eau : 26,66 kg de déchets en suspension dans l'eau n'ont pas été
déversés
398 627,20 litres d'écoulement d'eau/eaux usées ont été
épargnés
Air : diminution de 9 253,60 kg d'émissions dans l'atmosphère
(dioxyde de carbone, dioxyde de soufre, oxydes d'azote)
Énergie : 602 m³ de gaz naturel ont été économisés grâce à
l'utilisation du biogaz

La responsabilité sociale des entreprises n'est pas une expression que nos fondateurs auraient compris en 1832 – mais il est très certain qu'ils comprenaient l'importance des pratiques d'entreprise fondées sur l'intégrité, le service et la responsabilité.

– Rick Waugh
Président et chef de la direction



Nous sommes fiers de déclarer que
2007 marque le 175^e anniversaire
de la Banque Scotia.



® Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.



Sources Mixtes
Produit issu de forêts bien gérées,
de sources maîtrisées et de bois
ou fibres recyclés
Cert no. SW-COC-1161
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

Index des indicateurs de Global Reporting Initiative (GRI)

Indicateur GRI de performance sociale			
N° GRI*		Déclaration sur la responsabilité sociale 2006	Pour plus d'information, voir page(s) :
Pratiques en matière d'emploi et de travail décent			
Emploi			
LA1	Répartition de la main-d'œuvre	•	14
LA2	Création d'emploi nette et taux de roulement moyen	•	22
LA12	Avantages accordés aux salariés	•	17 à 19
Relations professionnelles et dialogue social			
LA3	Nombre d'employés syndiqués	•	21
LA4	Politiques et procédures	•	20 à 22
LA13	Représentation officielle de la main-d'œuvre		21
Santé et sécurité			
LA5	Méthodes de comptabilisation et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles	•	21 et 22
LA6	Commissions paritaires officiellement chargées des questions de santé et de sécurité	•	21
LA7	Accidents du travail classiques, jours de travail perdus et taux d'absentéisme, ainsi que nombre d'accidents mortels (personnel de sous-traitance inclus).	•	21
LA8	Politiques et programmes concernant le VIH/sida.	•	22
LA14	Respect des principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail	•	21
LA15	Accords officiels signés avec les organisations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail et pourcentage de salariés couverts par ces accords	•	21
Formation et éducation			
LA 9	Nombre moyen d'heures de formation	•	17 et 18
LA16	Programmes visant à favoriser l'employabilité continue du personnel	•	17 et 18
LA17	Politiques et programmes spécifiques de gestion des compétences ou de formation continue	•	17 et 18
Diversité et égalité des chances			
LA10	Politiques et programmes destinés à favoriser l'égalité des chances	•	15 à 17 www.banquescotia.com/diversité
LA11	Composition de la direction générale et instances dirigeantes de l'organisation		15 à 17; Rapport annuel, pp. 6 à 8
Droits de la personne : Stratégie et gestion			
HR1	Politiques, lignes directrices et procédures	•	19 et 20
HR2	Prise en compte des impacts en matière de droits de la personne lors de la prise de décisions d'investissement, de placement et d'achat	•	27
HR3	Règles et procédures des fournisseurs et sous-traitants pour l'évaluation du respect des droits de la personne	•	5
HR8	Formation du personnel sur les politiques et pratiques concernant les droits de la personne	•	25
Non-discrimination			
HR4	Politiques et procédures visant à éviter toute forme de discrimination	•	5, 19 et 20
Liberté d'association et de négociation collective			
HR 5	Politiques relatives à la liberté d'association et de négociation collective	•	21
Travail des enfants			
HR6	Politique d'exclusion du travail des enfants	•	5, 19 et 20
Travail forcé ou obligatoire			
HR7	Politique visant à lutter contre le travail forcé ou obligatoire	•	5, 19 et 20
Mesures disciplinaires			
HR9	Procédures d'appel rattachées aux droits de la personne	•	20 et 21
HR10	Procédure de grief des employés	•	20 et 21
Mesures de sécurité			
HR11	Formation sur les droits de la personne pour le personnel de sécurité	•	20
Droits des peuples autochtones			
HR12	Politiques et procédures visant à prendre en compte les besoins des peuples autochtones	•	17
HR13	Mécanismes paritaires d'expression de griefs par les collectivités		Sans objet
HR14	Part des revenus d'exploitation de la zone d'activité redistribuée aux collectivités locales		Sans objet
Société			
S01	Politiques, procédures et programmes visant à gérer les impacts des activités sur les collectivités	•	28, 30 à 38
S04	Distinctions reçues en reconnaissance de la performance sociale, éthique et environnementale		Sans objet
S02	Politiques et procédures de contrôle en matière de corruption	•	4 à 7 www.banquescotia.com/gouvernance
S03	Politiques et procédures de gestion des manoeuvres de couloirs et de financement des partis politiques		www.banquescotia.com/gouvernance
S05	Montant des sommes versées à des partis ou institutions politiques		www.banquescotia.com/gouvernance
S06	Décisions judiciaires concernant des infractions à la réglementation antitrust		Inclusion possible dans une prochaine déclaration
S07	Politiques et procédures de gestion destinées à lutter contre les comportements anticoncurrentiels	•	4 et 5 www.banquescotia.com/gouvernance
Produits et services			
PR1	Politiques destinées à préserver la santé et sécurité des consommateurs utilisant les produits et services de l'organisation		Sans objet
PR2	Politiques et procédures d'information sur les produits et d'étiquetage		Inclusion possible dans une prochaine déclaration
PR3	Politiques et procédures visant au respect de la vie privée du consommateur	•	7 et 8
PR4	Non-conformité à la réglementation en matière de santé et sécurité des consommateurs		Sans objet
PR5	Nombre de plaintes sur les produits reliées à la santé et à la sécurité		Sans objet
PR6	Engagements volontaires et codes de conduite	•	41
PR7	Non-conformité à la réglementation en matière d'information sur les produits et d'étiquetage		Inclusion possible dans une prochaine déclaration
PR8	Politiques et procédures rattachées à la satisfaction de la clientèle	•	7 à 13
PR9	Politiques et procédures visant au respect des normes et codes en matière de publicité		Inclusion possible dans une prochaine déclaration
PR10	Infractions à la réglementation en matière de publicité et marketing		Inclusion possible dans une prochaine déclaration
PR11	Plaintes concernant des atteintes à la vie privée du consommateur	•	9

Services bancaires de base de la Banque Scotia

Produit/service	Description
Compte de base Scotia	Ce compte représente une solution bancaire peu coûteuse convenant bien aux clients qui n'effectuent que quelques opérations par mois et qui préfèrent le service à la caisse. Les frais mensuels de 3,95 \$ couvrent 12 opérations de débit (dont pas plus de quatre opérations à la caisse). La création de ce compte fait suite aux recommandations du gouvernement fédéral et des groupes de consommateurs afin de réduire les frais mensuels et de permettre quelques opérations en succursale. Sur présentation de pièces d'identité acceptables, les particuliers peuvent ouvrir un tel compte sans avoir à faire un dépôt minimum ni à fournir de confirmation d'emploi.
Encaissement des chèques du gouvernement	Nous nous sommes aussi engagés à servir les particuliers, y compris les Canadiens à faibles revenus, qui n'ont pas de compte en banque, mais qui veulent avoir la possibilité d'encaisser des chèques du gouvernement. Nous formons nos employés pour qu'ils soient en mesure de bien servir ces clients et de leur présenter nos divers services avec clarté et efficacité.*
Diagnostic Sélecteur de compte Scotia®	Les options rattachées à nos divers comptes reflètent les préférences de nos clients et offrent la meilleure valeur possible. Le Diagnostic Sélecteur de compte Scotia est un outil fort pratique qui permet aux clients non seulement de trouver le compte répondant le mieux à leurs besoins, mais aussi de réduire au minimum leurs frais bancaires.
Club horizon doré®	Le compte Horizon doré propose aux clients âgés de 59 ans et plus un ensemble de services bancaires sans frais, jusqu'à 40 opérations de débit gratuites par mois, et bien d'autres services gratuits ou à tarif réduit.

* Pour en savoir plus sur la protection des consommateurs, veuillez consulter le site Web de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (www.fcac-acfc.gc.ca) et celui de l'Association des banquiers canadiens (www.cba.ca).

Code de conduite régissant les relations de la Banque Scotia avec les PME

Ouverture	Le code est mis à la disposition de la clientèle actuelle et potentielle des PME et peut être consulté dans le site Web de la Banque (www.banquescotia.com).	Changement de la relation de crédit	Si un client fait face à un changement important pour l'exploitation de son entreprise, à des difficultés financières par exemple, nous examinerons attentivement notre entente avec lui avant d'intervenir. Nous lui fournirons un avis d'au moins 15 jours civils avant toute intervention de la Banque, et l'informerons des modifications devant être apportées aux conditions régissant sa relation de crédit avec la Banque.
Responsabilité	Nos employés ont à cœur de bien servir les clients et de régler les problèmes à leur satisfaction.		
Processus d'octroi de crédit	Nous fournissons aux PME une description détaillée du processus de demande de crédit à la Banque Scotia et leur faisons part de notre engagement à les traiter avec équité et respect. Si nous devons refuser une demande de crédit, nous en donnons la raison au client et lui suggérons d'autres sources de financement.	Traitement des plaintes	Nous maintenons un processus détaillé de règlement des plaintes et fournissons volontiers de l'information sur ce processus à notre clientèle des PME. Nous nous engageons aussi à traiter toutes les plaintes dans les plus brefs délais. La responsabilité ultime de régler ces questions incombe à un haut dirigeant indépendant, soit l'ombudsman de la Banque Scotia.

Pour en savoir plus sur la protection des consommateurs, veuillez consulter le site Web de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (www.fcac-acfc.gc.ca) et celui de l'Association des banquiers canadiens (www.cba.ca).

Amélioration de nos produits et services

Nous actualisons constamment nos produits et services et en lançons de nouveaux afin de mieux répondre aux besoins des propriétaires de petite entreprise. C'est ainsi qu'en 2006 :

-
- ✓ Nous avons établi une tarification à paliers pour le Plan bancaire pour entreprise, ce qui permet aux clients de mieux tirer parti des services bancaires à tarif réduit.
-
- ✓ Nous avons amélioré diverses caractéristiques du programme Professions libérales Scotia®, notamment les tarifs préférentiels pour les services de gestion du patrimoine.
-
- ✓ Nous avons lancé un nouvel outil d'apprentissage en ligne, Perfectionnement Scotia, à l'intention des propriétaires de petite entreprise. Cet outil fournit de l'information pratique sous forme de brèves sessions portant sur divers aspects de la gestion d'entreprise, ainsi que des recommandations de bonnes pratiques et des conseils pour faire prospérer son entreprise.
-
- ✓ Les propriétaires de petite entreprise qui sont membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et du Conseil canadien du commerce de détail peuvent par ailleurs obtenir des tarifs préférentiels grâce à notre alliance avec ces organisations.
-
- ✓ Lors du sondage mené en août 2006 par la Banque Scotia auprès de propriétaires de petite entreprise, 86 % des répondants ont dit que la formation permanente avait de l'importance pour eux, mais qu'il avaient deux obstacles à surmonter, soit la difficulté de trouver une bonne formation et le manque de temps. Pour remédier à ces problèmes, la Banque a collaboré à la création et au lancement d'un nouveau programme d'attestation en gestion de petite entreprise, lequel permet aux propriétaires de petite entreprise de suivre une série de cours de formation en ligne. Ce programme a été conçu en partenariat avec un regroupement d'organismes et offre à peu de frais une formation sur des sujets tels que le financement d'une petite entreprise, le marketing et le service clientèle.
-
- ✓ Plus de 70 % des propriétaires de petite entreprise prévoient prendre leur retraite d'ici dix ans et pour les aider à s'y préparer, la Banque Scotia collabore avec la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Institut canadien des comptables agréés au développement de nouvelles ressources en planification de la relève, notamment «Les outils de planification de la relève pour les propriétaires d'entreprise».

Mesures d'encouragement pour les peuples autochtones en 2006

Programmes de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Les succursales et les régions se sont fixé des objectifs pour améliorer la représentation autochtone au moyen d'activités de recrutement. La Direction régionale reçoit des rapports d'avancement semestriels. • Une base de données d'intégration qui contient de l'information sur les emplois ainsi que des curriculum vitæ facilite la recherche de candidats autochtones. • Nous sommes actuellement à établir pour les candidatures autochtones dans toutes les régions une base de données à laquelle auront accès les gestionnaires de dotation en personnel.
Sensibilisation à l'interne	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis plusieurs années, nous dispensons des cours de sensibilisation à la situation des peuples autochtones aux employés de succursale et aux cadres du centre et du nord de l'Alberta; en complément de ces cours, une formation sera bientôt offerte en matière de conservation du personnel et de développement des affaires. • Des séances de formation sur l'intégration des Autochtones à l'effectif ont eu lieu à la Direction générale de la Banque Scotia à Toronto.
Programmes de parrainage et de perfectionnement	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque Scotia parraine activement des projets et des organismes importants, dont les suivants : <i>Canadian Aboriginal Music Awards</i> (parrainage en titre ou principal); Conseil de développement des ressources humaines autochtones; <i>First Nations Mentor-In-Residence</i>; <i>Spirit and Youth Magazine – National Employment Partner</i>; <i>Spirit Magazine</i>; <i>National Aboriginal History Program</i>; prix et salons de l'emploi de la fondation <i>National Aboriginal Achievement</i>. • La Banque Scotia a fait un don de 250 000 \$ destiné à encourager les Autochtones à poursuivre des études supérieures et des études en commerce à l'université de la Saskatchewan. Ce don a permis la mise en place du programme d'accès à la maîtrise en administration des affaires (MBA) de la Banque Scotia, lequel permettra chaque année à 15 futurs chefs d'entreprise autochtones de s'inscrire aux programmes de MBA offerts par le College of Commerce de l'université de la Saskatchewan. On a également créé une bourse d'études de 10 000 \$ pour un étudiant autochtone diplômé qui est inscrit au programme de MBA.

Résumé des principaux programmes pour l'avancement des femmes en 2006

Responsabilité de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les vice-présidents à la direction et les cadres des échelons supérieurs ont une responsabilité en matière d'avancement des femmes. Leur tableau de bord équilibré contient un objectif à cet égard dans le cadre de notre programme de gestion du rendement.
Occasions de réseautage pour les employées	<ul style="list-style-type: none"> • Le Réseau Femmes Scotia a tenu des conférences et des causeries sur le perfectionnement professionnel et l'avancement des femmes. • Le site intranet du Réseau Femmes Scotia donne accès à des renseignements et à des ressources en matière de réseautage et de mentorat au féminin. • À Trinité-et-Tobago, 200 personnes ont assisté à un déjeuner-causerie organisé par la Banque Scotia et ayant pour thème l'amélioration des occasions d'affaires pour les femmes.
Parrainage financier de la Banque Scotia	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque Scotia est un des principaux commanditaires du Réseau des femmes exécutives (RFE), chef de file au Canada pour l'avancement et la reconnaissance des femmes cadres dans le milieu de travail. • La Banque Scotia soutient la Fondation canadienne des femmes (FCF), organisme qui s'occupe de trouver des fonds et d'octroyer des subventions afin de stopper les violences faites aux femmes et d'aider les femmes et leurs enfants à atteindre l'autonomie financière.
Prix et distinctions	<ul style="list-style-type: none"> • En 2006, trois vice-présidentes à la direction de la Banque Scotia, Alberta Cefis, Sylvia Chrominska et Kim McKenzie, ont figuré au palmarès des 100 femmes les plus puissantes du Canada. • La Banque Scotia a reçu le prestigieux prix Catalyst pour son initiative Avancement des femmes et ses méthodes efficaces et novatrices en matière de recrutement, de perfectionnement et d'avancement de la main-d'œuvre féminine.

Mesures d'encouragement pour les personnes handicapées en 2006

Programmes de recrutement et de sensibilisation

- Nous avons présenté des exposés de sensibilisation à la diversité dans divers secteurs d'activité pour dissiper les idées reçues sur l'embauche de personnes handicapées.
- Pour chacun de nos secteurs d'activité, nous avons fixé des objectifs précis en matière de recrutement et de recommandation à l'intention de nos gestionnaires de dotation en personnel et de recrutement.
- Nous avons tenu un salon de l'emploi qui, destiné aux personnes handicapées, a attiré plus de 550 participants.
- En septembre, ScotiaMcLeod a donné un atelier pour aider les directeurs à embaucher et à gérer les personnes présentant un handicap d'apprentissage. Cet atelier portait sur les techniques d'aménagement en milieu de travail, la technologie d'adaptation, l'encadrement au travail et le mentorat.
- Nous sommes régulièrement en contact avec des organismes, des collègues et des universités et participons à des événements spéciaux, tels que *Abilities*, *Link-up* et *People in Motion*.
- Au cours de l'année 2006, nous avons participé au programme Avantage Sans Limites de l'organisme Avantage Carrière et parrainé sept stages de niveau d'entrée offerts à des diplômés.

Horaires de travail souples

- Des modalités de travail souples, notamment en matière d'horaires, aident les personnes handicapées à mieux organiser leur emploi du temps.

Technologies d'aide

- Le groupe Technologie de l'information et solutions de la Banque prépare un projet pour intégrer des normes d'accès, notamment en ce qui a trait aux outils d'aide, afin que les employés handicapés puissent facilement utiliser nos applications et nos sites Web.

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

- La Banque a constitué un fonds de 250 000 \$ en vue de soutenir les demandeurs d'emploi et les employés handicapés et de s'assurer que ces derniers disposent des ressources voulues pour exécuter leur travail. Ce fonds permet d'acheter des dispositifs d'aide comme des télé-imprimeurs, des appareils de télévision en circuit fermé, des services personnels (services d'interprète gestuel, de lecture, etc.), de l'équipement technique (grands écrans, logiciels de revue d'écran, logiciels Kurzweil et Zoomtext) ainsi que de payer les frais d'évaluations en milieu de travail du Conseil canadien de la réadaptation et du travail. En 2006, une somme de 69 252 \$ provenant de ce fonds a été affectée à l'achat de tels outils et services.

Activités de parrainage

- Pour appuyer les étudiants handicapés et les programmes d'échange internationaux, nous avons créé à l'université Queen's la bourse d'accessibilité de la Banque Scotia, tout premier programme de bourses en son genre.
- La Banque Scotia a parrainé en 2006 l'activité sur le leadership dans le cadre du programme SCORE de l'INCA. Cet événement rassemblait des adolescents de plusieurs pays afin de les aider à acquérir des compétences en leadership et en technologie.
- En juillet, nous avons parrainé le concours d'essai littéraire de l'université Ryerson, lequel est réservé aux étudiants du programme d'étude de la condition des personnes handicapées, et avons remis un prix de 1 500 \$ au meilleur participant.
- Pour aider l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) à célébrer son 20^e anniversaire, la Banque Scotia est devenue le commanditaire principal de la conférence NEADS 2006 à Ottawa et a ainsi contribué à la promotion que fait cet organisme pancanadien d'une meilleure accessibilité pour les étudiants handicapés.

Primes d'intéressement

Le Groupe Banque Scotia a mis en place divers programmes visant à récompenser le bon rendement. Ainsi, tous les employés peuvent prendre part à la réussite du Groupe Banque Scotia s'ils répondent aux normes de rendement établies et si l'entreprise atteint des objectifs précis. Par exemple, environ 27 600 employés canadiens participent au Programme d'intéressement, le plus important programme d'encouragement de la Banque. En 2006, 112,3 millions de dollars ont été versés aux employés admissibles. À l'échelle internationale, près de 6 650 employés de 32 pays participent au programme d'intéressement international de la Banque. En vertu de ce programme, la Banque accorde des primes aux employés dans leur monnaie locale en tenant compte des taux utilisés par la concurrence locale. En 2006, la Banque a versé l'équivalent de 10,9 millions de dollars dans le cadre du programme international.

Programme d'actionnariat des employés

Les employés peuvent également prendre part à la réussite de la Banque par le truchement de l'un des sept programmes d'actionnariat concurrentiels que nous offrons à l'échelle internationale. En 2006, 89 % des employés canadiens participaient au programme, tandis qu'ailleurs dans le monde, la participation des employés admissibles atteignait 61,2 %.

Régimes de retraite

Nous offrons divers régimes de retraite concurrentiels à nos employés du monde entier. Le plus important est le Régime de retraite de la Banque Scotia. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées entièrement provisionné, dont l'actif excédait 4 milliards de dollars au 1^{er} novembre 2006. À la fin de l'exercice 2006, plus de 29 000 personnes au Canada étaient membres actifs d'un régime de retraite du Groupe Banque Scotia.

Avantages sociaux

La Banque Scotia satisfait, à tout le moins, aux normes du Code canadien du travail et offre un nombre important d'avantages qui vont au-delà des exigences du Code. Ces avantages sont financés par la Banque et comprennent notamment une assurance salaire de courte et de longue durée, des prestations supplémentaires de maternité et un excellent programme d'aide aux employés.

En 2006, nous avons continué de proposer nos avantages à la carte dans le cadre d'une structure d'allocation en deux volets qui procurent des crédits supplémentaires aux employés inscrits aux assurances soins médicaux et soins dentaires. Ainsi, la Banque a versé aux employés 2,5 millions de dollars de plus sous forme de crédits à la carte.

En février 2006, Scotiabank Mexico a lancé ScotiaFlex, programme intégré de retraite et d'avantages sociaux qui comprend un régime de retraite à cotisations déterminées, le programme international d'actionnariat des employés, des régimes d'avantages sociaux standardisés pour toutes les filiales mexicaines, ainsi que des régimes flexibles d'assurance et d'indemnité pour soins médicaux. Plus de 75 % des employés mexicains ont déjà choisi d'adhérer au nouveau programme.

Hygiène, sécurité et bien-être des employés

En ce qui a trait à l'hygiène et à la sécurité au travail, la Banque Scotia se conforme au Code canadien du travail et au Règlement sur la santé et la sécurité au travail. Notre programme d'hygiène et de sécurité au travail (HST) prévoit des comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements comptant plus de 300 personnes. Il concerne ainsi 9 185 employés au total dans 13 établissements au Canada (soit 29,6 % de notre effectif canadien), y compris les employés permanents et contractuels, mais exclut les sous-traitants et le personnel d'agence. Partout ailleurs, les employés peuvent compter sur un représentant en hygiène et sécurité. Et dans dix de nos établissements à l'étranger, les conventions collectives renferment des dispositions se rapportant à l'hygiène et à la sécurité, lesquelles sont rédigées en collaboration avec les représentants syndicaux et conformément aux politiques exhaustives de la Banque en la matière.

Grâce à nos comités d'hygiène et de sécurité au travail, aux représentants en hygiène et sécurité, à notre comité interne de politique en matière d'hygiène et de sécurité (les comités sont formés de représentants de la direction et du personnel) ainsi qu'à quelques services de soutien pour l'ensemble la Banque (notamment Sécurité, Santé Scotia, Exploitation, et Relations avec les employés), nous invitons les employés à se prononcer sur toutes les questions d'hygiène et de sécurité, de la prévention à la résolution des problèmes. Les employés peuvent ainsi s'adresser à leur comité ou représentant, ou encore suivre les voies habituelles (la Procédure interne concernant les questions et les plaintes du personnel, par exemple).

Politique environnementale de la Banque Scotia

Notre politique de base, soutenue par des pratiques et des politiques qui sont propres à chaque secteur d'activité, est la suivante :

- Maintenir des programmes de recyclage et de gestion des ressources qui répondent aux exigences de la loi ou les dépassent;

- Gérer notre exploitation interne en conformité avec les normes de protection environnementale et les principes du développement durable, compte dûment tenu des avantages et coûts connexes;

- Encourager la protection de l'environnement en milieu de travail en renseignant les employés sur la conservation des ressources pour qu'ils s'y intéressent davantage;

- Effectuer des vérifications et des évaluations de la conformité aux exigences environnementales de la Banque;

- Incorporer et maintenir des critères d'évaluation environnementale dans notre procédure de gestion des risques et dans la gestion courante de notre actif;

- Inclure des critères environnementaux dans l'évaluation de nos relations avec les sous-traitants et les fournisseurs;

- Contribuer à établir un dialogue continu avec les pouvoirs publics, l'industrie et tous les groupes concernés en vue d'établir des objectifs environnementaux.
