

# Plan d'action de la Banque Scotia pour la vérité et la réconciliation

**Octobre 2024**

Mukluks fabriquées par l'artisane métisse Heidi Houle, membre de l'établissement métis de Paddle Prairie, en Alberta.

Photos prises par la photographe métisse Faithe McGuire, membre de l'établissement métis de Paddle Prairie, en Alberta.

Illustrations du graphiste ojibwé Joshua Hunt de la Première Nation Migisi Saugaigan (Eagle Lake) du Traité n° 3.







# Reconnaissance des territoires

Nous avons le privilège de nous trouver sur les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuites et Inuits et des Métisses et Métis. Nous tenons à remercier les peuples autochtones d'être les gardiennes et gardiens de nos terres et de nos relations ainsi que pour leurs enseignements. Nous reconnaissons les effets des pensionnats et du colonialisme sur les familles et les communautés autochtones. Compte tenu de cette histoire, nous nous employons à aller de l'avant dans un esprit de partenariat, de collaboration et de réconciliation. Il nous incombe à tous de soutenir l'intendance autochtone, de concert avec les peuples, les cultures et les communautés autochtones. Nous réfléchissons aux actions à accomplir et aux mesures à prendre pour progresser sur le chemin de la vérité et de la réconciliation.

Nous remercions l'équipe Inclusion des Autochtones et le Réseau Autochtones Scotia de nous permettre d'utiliser cet énoncé de Reconnaissance des territoires.



Cet énoncé de Reconnaissance des territoires s'applique aux territoires où se trouvent les bureaux de la direction générale de la Banque Scotia (Toronto, Canada) et où cette dernière exerce ses activités au Canada. L'énoncé ne reflète pas les expériences historiques et personnelles des peuples autochtones dans les autres pays où nous sommes présents.

# Table des matières

Pleins feux sur les artistes	4
À propos des illustrations	7
Déclaration sur la vérité et la réconciliation	8
Message du chef de la direction	10
Vérité	12
Remerciements particuliers	14
Plan d'action pour la vérité et la réconciliation – piliers et engagements	19
Pilier 1 : Leadership et gouvernance	20
Pleins feux : Équipe de la vérité et de la réconciliation	23
Pilier 2 : Éducation	26
Pleins feux : Faire résonner la voix des Autochtones	30
Pilier 3 : Emplois	32
Pleins feux : Jenny Poulos	35
Pleins feux : Bryan Fick	37
Pilier 4 : Communauté	38
Pleins feux : Première Nation des Chippewas de Rama	41
Pilier 5 : Clients et tiers	44
Pleins feux : Cedar Leaf Capital	48
Pilier 6 : Environnement et impact social	50
Pleins feux : Campagne Moose Hide	53
Ce qui nous attend	55
Remerciements	56

## Variété de langues

Sur l'Île de la Tortue, on parle plus de 70 langues autochtones. Pour les peuples autochtones qui ont subi des pratiques d'assimilation durant des centaines d'années, la récupération de leurs langues est un élément fondamental dans les communautés où ils se sont développés et ont prospéré. Durant le développement du plan d'action de la Banque Scotia, nous avons pensé à intégrer les langues autochtones dans nos travaux, ce qui a engendré de nombreuses discussions et fait ressortir des points de vue importants. Nous avons compris que l'inclusion des langues autochtones dans les documents d'entreprise est une chose complexe et soulève des enjeux en matière de droits, d'inclusivité et de pertinence.

En bout de ligne, nous avons suivi les recommandations de la Commission de vérité et réconciliation du Canada à l'effet que la préservation, la revitalisation et le renforcement des langues et des cultures autochtones sont mieux gérés par les peuples et les communautés autochtones. Dans cette optique, nous avons établi que les trois langues officielles à la Banque Scotia sont l'anglais, le français et l'espagnol.

À mesure que la Banque Scotia progresse sur le chemin de la réconciliation, nous poursuivrons nos efforts pour soutenir les programmes de récupération des langues dirigés par des autochtones grâce à l'initiative ScotialNSPIRE. Nous nous sommes engagés à en apprendre davantage sur la récupération des langues dans le cadre de ces partenariats.







Les perles de rocaille en verre tchèque sont de petites perles rondes reconnues pour leur taille uniforme et leur excellente qualité. Heidi Houle fabrique des mocassins et des mukluks. Elle a utilisé des perles dans des tons de vert et de bleu traditionnels pour orner les mukluks qui agrémentent ce plan d'action.



# Pleins feux sur les artistes

Les mukluks et leur procédé de fabrication sont illustrés dans notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation. Les mukluks représentent le chemin de la réconciliation sur lequel nous nous engageons, ensemble, vers un futur rempli d'espoir.

Chaque point, chaque perle et chaque matériau raconte une histoire, que ce soit sur le perlage à la façon métisse ou la technique de fabrication. La fourrure de castor fait référence au commerce des fourrures et à la ténacité et à la résilience de l'animal. La campagne Moose Hide a fourni le cuir d'original qui a servi à la fabrication des mukluks et les employés autochtones de la Banque Scotia ont offert en cadeau les plantes médicinales traditionnelles cousues dans les mukluks (foin d'odeur, sauge, tabac et cèdre).

## Heidi Houle

Heidi Houle, artisane de mocassins et de mukluks, est membre de l'établissement métis de Paddle Prairie, en Alberta, au Canada. Elle a conçu et fabriqué à la main ces chaussures traditionnelles pour la Banque Scotia. Descendante d'une longue lignée d'entrepreneures métisses, elle marie habilement le perlage traditionnel des Métis et les techniques de fabrication des mukluks des Cris et des Ojibwés. La façon dont elle se dévoue à son art et à sa communauté est inspirante et nous rappelle l'importance de créer des liens et de les entretenir dans le cadre de nos efforts de réconciliation.



## Faithe McGuire

Faithe McGuire est une mère métisse et entrepreneure membre de l'établissement métis de Paddle Prairie, en Alberta. Elle se passionne pour l'histoire des Métis et a participé aux efforts de réconciliation avec les peuples autochtones, dont elle fait partie. En cherchant à comprendre sa propre histoire, elle a emprunté la voie de la guérison et a trouvé un sens à son existence grâce à la maternité, à la photographie et au cinéma. Son sujet de prédilection est le peuple Métis. «Il est important que les peuples autochtones comprennent eux aussi en quoi consiste la réconciliation. De nombreux Métis de ma génération ont dû composer avec des sentiments de honte et d'abandon de soi, causés par les nombreuses années où le Canada a refusé de reconnaître notre existence en tant que nation. Nous avons été considérés pendant tellement longtemps comme le peuple oublié. Aujourd'hui, je voue mon existence à immortaliser la beauté absolue et la majesté de nos peuples et de nos histoires. Je suis honorée d'avoir participé à ce projet et je suis reconnaissante d'avoir eu l'occasion de filmer le travail d'Heidi.»





La fabrication de mukluks est une pratique culturelle qui allie les techniques traditionnelles et la créativité personnelle de l'artisan. Sous les conseils de Heidi, l'équipe de la vérité et de la réconciliation a participé à la sélection méticuleuse de tous les matériaux qui ont servi à la fabrication des mukluks.







# À propos des illustrations

Les illustrations contenues dans ce plan d'action sont le reflet de notre engagement à honorer l'art et le savoir-faire autochtones et de notre participation active sur le chemin de la vérité et de la réconciliation. Par le truchement de l'art, on cherche à éliminer la ségrégation au sein des nations et des groupes autochtones pour promouvoir à l'inverse l'unité et l'inclusion.

Inspirées par le travail d'Heidi Houle, les illustrations rendent hommage à la conception complexe des mukluks qui ont été fabriquées afin de soutenir le parcours de réconciliation de la Banque Scotia. Le design floral incarne l'essence de la nature et met l'emphase sur les quatre éléments des motifs floraux autochtones, soit les feuilles, les bourgeons, les racines et les fleurs. Les illustrations représentent également les plantes médicinales sacrées, soit le tabac, la sauge, le cèdre et le foin d'odeur; un clin d'œil à l'intégration des pratiques traditionnelles dans la fabrication des mukluks.

## Joshua Hunt

Joshua Hunt est un graphiste ojibwé de la Première Nation d'Eagle Lake établie à Winnipeg, au Manitoba. Joshua est un conteur visuel d'expérience; il cherche à mobiliser, à informer et à inspirer les gens grâce à des créations qui répondent aux besoins des entrepreneurs, des organisations et des communautés. Son travail s'inscrit profondément dans la stratégie de réconciliation, et il se spécialise dans l'identité de marque, la conception Web et le graphisme.



# Déclaration sur la vérité et la réconciliation



La Banque Scotia compte des employés, fait des affaires et est établie sur ou près des territoires, nations et communautés des peuples autochtones dans l'ensemble de l'Île de la Tortue. Au cours de notre histoire commune, nous reconnaissons les obstacles que le système financier a créés pour les peuples autochtones, l'incidence de ces obstacles sur leur progrès économique, ainsi que le travail colossal qui reste à faire pour reconstruire des liens de confiance.

La Banque Scotia reconnaît sa responsabilité à l'égard des Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et met particulièrement l'accent sur la section 92, dans laquelle on demande au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation.

Le plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia s'inspirera du travail effectué par la Banque jusqu'à maintenant, lequel a permis d'obtenir notre certification dans le cadre du programme

Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR) du Canadian Council for Indigenous Business. Ce plan d'action renforcera l'engagement de notre Banque à inclure de façon intentionnelle les perspectives des peuples autochtones dans nos activités et de favoriser l'atteinte de résultats positifs pour les peuples autochtones.

Il revient à tous les Banquiers Scotia, actuels et futurs, de poursuivre les efforts en ce sens puisque nous sommes tous peuples des Traités. Grâce au maintien des conditions favorisant la formation, l'élaboration conjointe et un élan positif soutenu, nous espérons contribuer de façon positive au bien-être global des employés autochtones, à la prospérité des clients autochtones et à la réciprocité entre la Banque Scotia et la communauté pour les générations à venir.

*Scott Thomson, (il/lui), président et chef de la direction*







# Message du chef de la direction



«C'est un immense privilège de soutenir le parcours de la Banque Scotia sur le chemin de la réconciliation et par le fait même, les premiers balbutiements d'un processus de transformation pour la Banque, qui place la vérité au centre de tous nos efforts et lui donne le rôle qui lui revient afin de parvenir à la réconciliation.»

Notre plan d'action inaugural pour la vérité et la réconciliation élabore des mesures cohérentes, significatives et progressistes pour nous guider sur la voie de la réconciliation. Le plan d'action et nos 37 engagements ont été développés conjointement avec les peuples autochtones et étayés par leurs expériences, en plus d'être abordés avec délicatesse et respect, dans une recherche déterminée de la vérité.

Nous reconnaissons la valeur des conseils prodigués par les détenteurs des droits, les gardiens des savoirs, les aînés et les parties prenantes qui ont partagé leur temps et leur expérience pour aider à formuler ces engagements. Nous sommes à l'écoute des récits et des points de vue des peuples autochtones et nous en tirons des apprentissages, ce qui constitue une étape importante dans la reconnaissance des obstacles qui ont freiné le progrès économique des peuples autochtones tout au long de l'histoire.

L'écoute et l'apprentissage sont également des éléments importants de mon propre parcours de réconciliation. J'ai grandi dans la Vallée de l'Okanagan, qui se trouve sur le territoire de la Nation Syilx, où la culture autochtone est visible et prédominante. Je suis conscient que j'ai encore beaucoup à apprendre sur les communautés autochtones et leur histoire, comme je passe plus de temps avec les employés, les clients et les communautés que nous servons au Canada.

La réconciliation s'inscrit dans les valeurs fondamentales de la Banque et nous aide à saisir l'occasion d'établir une fondation

qui favorisera la création de liens solides et réciproques. Être une banque de confiance sur laquelle on peut compter, peu importe les circonstances, est une valeur inhérente à notre vision. Cela s'inscrit dans la façon dont nous pouvons soutenir le progrès économique de nos clients autochtones et une culture d'inclusion qui profitera à tous.

Nous sommes également conscients que la réconciliation est un processus en constante évolution qui n'a pas de fin précise. Notre plan d'action érige une solide fondation sur laquelle nous pouvons évoluer, et il est lié à notre participation depuis dix ans au programme qui nous a permis d'obtenir notre Accréditation de partenariat en relations autochtones du Canadian Council for Indigenous Business. Nos engagements s'inscrivent dans notre façon d'assumer nos responsabilités pour réaliser nos actions et nos ambitions à mesure que nous nous efforçons d'établir des liens de confiance avec les peuples autochtones à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque.

Le conseil d'administration de la Banque Scotia et notre équipe de direction se sont engagés à soutenir les mesures significatives et progressistes contenues dans notre plan pour favoriser l'inclusion et à multiplier les possibilités pour tous les peuples autochtones.

Malgré notre fierté devant tout ce que nous accomplissons, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous sommes tous prêts à saisir l'occasion d'une génération pour œuvrer à la réconciliation.

*Scott Thomson, (il/lui), président et chef de la direction*





Les Métis sont connus comme le «peuple aux motifs perlés de fleurs» et les ouvrages complexes de perles aux motifs floraux sont devenus le symbole de la richesse de leur identité culturelle. Pour créer les motifs floraux des mukluks, les perles sont cousues sur des empeignes en laine avec renfort en feutre, formant le devant et le dessus de chaque botte.



# Vérité



Les gardiens des savoirs, les Aînés et les leaders autochtones ont été clairs : on ne peut espérer parvenir à la réconciliation sans passer d'abord par la vérité. Comment savoir pour quelle raison nous nous réconcilions si nous ne connaissons pas la vérité?

Si la réconciliation est le processus visant à corriger les erreurs du passé, la vérité se situe alors dans les moyens d'identifier et de nommer ces erreurs, puis d'en tirer des leçons. L'un ne va pas sans l'autre.

Dans les faits, l'histoire de la colonisation du Canada n'est pas encore chose du passé. Les conséquences continuent de se faire sentir sous la forme de nombreuses inégalités socio-économiques, lesquelles ont une incidence sur la santé mentale, le système judiciaire, les familles, l'éducation, l'emploi et l'accès aux ressources financières. Il en résulte des cas d'injustice, des inégalités et des pertes qui se reflètent de façon tragique dans les crises qui perdurent, comme les milliers de femmes, filles et personnes bispituelles et de genre divers autochtones qui sont disparues ou assassinées.

Le fait de s'engager sur le chemin de la réconciliation exige d'accepter la vérité sur l'héritage du Canada en matière d'exclusion, d'assimilation et de mauvais traitements infligés aux peuples autochtones, et pour la

Banque, de reconnaître en quoi le secteur des services financiers a participé à ces réalités.

Nous contribuons à réécrire l'histoire cachée du Canada en faisant appel à des auteurs autochtones afin de donner davantage d'importance à leurs voix, leurs histoires et leurs vérités. Nous avons également cherché à connaître la vérité en écoutant et en apprenant des points de vue et des idées honnêtes des détenteurs des droits à l'interne et à l'externe qui ont participé à l'élaboration des mesures à prendre dans ce plan. Comme il est énoncé dans l'engagement no 7, la Banque Scotia mènera des recherches historiques afin de mieux comprendre les grands enjeux financiers qui ont contribué à l'exclusion économique subie par les peuples autochtones. Ce sont des exemples de la façon dont nous demeurerons axés sur la vérité durant notre cheminement.

Même si la vérité nous rend inconfortable, il faut continuer de la nommer, de l'entendre et de la comprendre. L'importance intrinsèque accordée à la vérité est la raison d'être de ce plan d'action pour la vérité et la réconciliation. En incluant formellement la vérité dans notre approche, nous demeurons engagés à dire la vérité, seul chemin possible vers la réconciliation.



«La Banque Scotia ne peut pas progresser sur le chemin de la réconciliation économique sans reconnaître les barrières systémiques dressées au sein de nos structures et de nos institutions financières. Nous avons débuté notre parcours en reconnaissant la vérité, pour comprendre le rôle joué par la Banque pour surmonter les obstacles économiques auxquels font face les peuples autochtones. Grâce à notre plan d'action, nous savons quels sont les premiers pas à faire dans le sens de la réconciliation. Nous sommes conscients qu'il faut du temps pour changer, et nous nous sommes motivés à poursuivre nos efforts.

Ce fût une expérience bouleversante pour moi d'apprendre, et de comprendre davantage, les conséquences du système juridique canadien sur les peuples autochtones. Pour être au fait de la vérité, j'ai d'abord entrepris de mieux comprendre comment le système juridique canadien tient compte des lois et des structures juridiques autochtones. Pour chacun et chacune d'entre nous, reconnaître la vérité fait partie d'un processus d'apprentissage important et personnel. Nous avons tous le devoir d'entreprendre ce processus dans une démarche de réconciliation.»

*Ian Arellano, (il, lui), vice-président à la direction et directeur des affaires juridiques*



# Remerciements particuliers



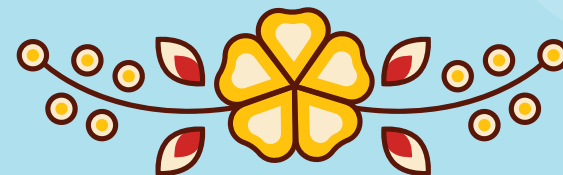
## Nimiigwechwendam.

Je suis reconnaissante.

Nous sommes parvenus à ce tournant historique grâce à la contribution, au courage et à la générosité de dizaines de gardiens des savoirs, d'aînés, de membres de la communauté, d'Autochtones et d'employés non autochtones. La réconciliation est possible lorsque tout le monde retrouve ses manches et s'attèle à la tâche même si c'est difficile, émotif et inconfortable. C'est exactement ce qu'ont fait cette équipe et cette communauté. Pour chacun et chacune d'entre vous, je souhaite que vous voyiez et ressentiez votre vérité, votre sagesse, votre passion et vos rêves dans chaque aspect de ce plan d'action. Je suis très touchée par l'amour et le soutien que vous avez démontrés jusqu'à présent et je suis fière de marcher aux côtés de chacun de vous à mesure que nous progressons dans notre démarche. Chi miigwech.

*Myan Marcen-Gaudaur, (elle),  
première directrice, Impact social et Réconciliation*

Nous souhaitons également remercier chaque personne qui a participé à l'élaboration de ce plan d'action, y compris celles qui ont aidé à jeter les bases de ce projet et à définir les engagements et les mesures à prendre. Nous sommes fiers que plus de trente pour cent des personnes qui ont contribué soient des détenteurs des droits, des employés, des clients, des fournisseurs, des organisations et des membres des Nations autochtones. Nous reconnaissons l'importance des voix, des histoires, des points de vue et des expériences de ceux et celles qui ont partagé leur sagesse incommensurable pour guider, remettre en question et définir nos engagements envers la réconciliation. Finalement, à ceux et celles qui ont participé à ce projet mais dont le nom ne figure malheureusement pas dans le présent document, sachez que nous reconnaissons vos efforts et que nous les apprécions énormément.





## REMERCIEMENTS PARTICULIERS

Vida Akramy

Nicole Alie

Jacqui Allard

Francisco Aristeguieta Silva

Ian Arellano

Anique Asher

Shari Austin

Marteena Bachmann-Huber

Colleen Baldwin

Linda Beatty

Bob Berube

Karen Birss

Alex Bishop

Cristyn Blakeney

Aris Bogdaneris

Corinna Bork

April Bowman

Travis Bradley

Kim Brand

Michelle Bregante

Kevin Brennan

Peggy Byrne

Sarah Cabral

Paul Cameron

Ross Campbell

Sylvana Catalano

Arnold Ceballos

Cassandra Chettle

Chippewas of Rama  
First Nation

Greg Chong-Hon

Sam Christopher

Janet Courtoreille

Tasha Cowling

Carol Crowe

Julia Currie-Love

Paul Curtin

Laura Curtis Ferrera

Denine Das

Jon Davey

Richel Davies

Clint Davis

Natalie DeCoste

Greg DeVillers

Jennifer Dillabough

Lisa Di Minno

Christina Dinadis

Henriett Dinok

Sophia Doulaghsingh

Daryl Dunn

Chana Edelstein

Robin Edger

Kelsey Eisner

Tanya Eisener

Peter Ferrante

Bryan Fick

Frances Fitzgerald

Catherine Forbes

Kelsie Foy

Elvie Freeman

Nicole Frew

Elder Larry Frost

Andrew Garas

Jessica Gareau

Brian Gettler

Scott Gilland

Tracy Gomes

Olisa Gordon

Brendon Grant

Michelle Gregory

Matthew Grey

Carol Hall

Leanne Hall

Rebecca Harper

Ali Henwood

Donald Herman



## REMERCIEMENTS PARTICULIERS

Elisa Hildebrand

Wayne Horchover

Heidi Houle

Patricia Hsiung

Joel Hughes

Joshua Hunt

Indigenous Employee  
Resource Group

Jennifer Jenkins

Carla Jensen

Sue Jensen

The Kainai Nation

Cathy Kargl

Davinder Kaur

Debbie Keffer

Neal Kerr

Jessica Kim

Haleigh King-Hartford

Reanna King

Tara Knight

Nicole Kutlesa

Jaime Larry

Jennifer Lawrence

Marion Leong

Sheena Li

Kiana Lin

Steven Little

Alberto Lopez

Amber Lovejoy

Ivy Luu

Travis Machen

Debbie MacIntyre

Myan Marcen-Gaudaur

Loretta Marcoccia

Ana Marinescu

Dana Martin

Aiden Mauti

Robyn McCallum

Colin McColman

Heather McFarlane-Hurst

Faithe McGuire

Amanda McKay

Jessica McKenzie

Jen McLean

Stephen Meurice

Evan Michaelson

Sarah Midanik

Neemesh Mistry

Amarra Mohamed

Rick Morano

Robert Moreau

Sloane Muldoon

Bohdan Murowanyj

Katie New

Justin Nicholson

Ray Noonan

Sarah Ohm

Beth Pachkowski

Zariah Pachkowski

Yasmin Pallan

Katherine Pankratz

Penny Parchman

Erin Pasnak

Chris Patriquin

Thea Pearson

Tanja Perry

Josie Piazza

Nick Pilon

Elsie Plytas

Holly Pontisso

Jenny Poulos

Tanja Prostran

Dan Quesnel

Sukh Rai

Katie Raskina

Naomi Resnick

Shawn Rivers



## REMERCIEMENTS PARTICULIERS

John Rocco

Mike Rocha

Cris Rodriguez

Andrew Ross

Ed Rosenberg

Jennifer Rumpel

Ken Sanderson

Maria Saros

Tim Schlitt

Paul Scurfield

Jacob Sero

Rachel Shin

Dan Shonfeld

Jennifer Slawson

Serena Smith

Tracee Smith

Karen Soos

James Spearing

Brian St. Amant

Michelle St-Georges

Alex St. Germain

Scotiabank Board of Directors

David Stevenson

Bill Stewart

Julie Strofolino

Gail Sutherland

Meigan Terry

Justin Tetreault

Shawna Tetzlaff

Philip Thomas

Scott Thomson

Shawn Trudeau

Melissa Tudor

Loran Upton

Orode Uwawah

Angie Vieira

Scott Viken

Raj Viswanathan

Angela Vivolo

Amar Vyas

Jessica Wainberg

Caitie Wallman

Val Walls

Julie Walsh

Jackie Wang

Lee Waxberg

Terri-Lee Weeks

Chief Ted Williams

Kehisha Wilmot

Crystal Wright

Rebekah Young

Susan Yu

Daniel Yungblut

Conrad Zawadzki

Clancy Zeifman

Michael Zerbs





Nous sommes également reconnaissants pour le travail accompli dans le cadre de la campagne Moose Hide, qui est le symbole de la lutte contre la violence et de la réparation des effets néfastes causés par les pensionnats. Le cuir qui a servi à la fabrication des mukluks a été offert par la campagne en l'honneur du partenariat et du soutien continu de la Banque Scotia.

# Plan d'action pour la vérité et la réconciliation – piliers et engagements

L'approche que nous avons adoptée dans l'élaboration des piliers et des engagements de notre plan d'action sur la vérité et la réconciliation est axée sur l'écoute, la co-création et la recherche de consensus. Nous avons jugé fondamental de tenir compte d'une diversité d'opinions et de points de vue pour nous assurer que les engagements de notre plan d'action sont à l'image des perspectives et des priorités des leaders, des communautés, des employés et des clients autochtones.

Nous avons commencé par passer rigoureusement en revue les politiques, pratiques et programmes en vigueur à la Banque Scotia en ce qui a trait aux relations avec les Autochtones. Cette étape était absolument nécessaire pour évaluer où nous en sommes sur la voie de la réconciliation et pour cerner les points qui doivent être améliorés.

Ensuite, nous avons formé un groupe composé de 70 personnes dont plus de la moitié sont des détenteurs des droits, notamment des employés, des clients, des membres de la communauté et des représentants autochtones appartenant à différentes Nations. Ils ont remis en question, reformulé ou validé nos idées initiales, ce qui nous a permis d'en arriver à une première version de nos engagements.

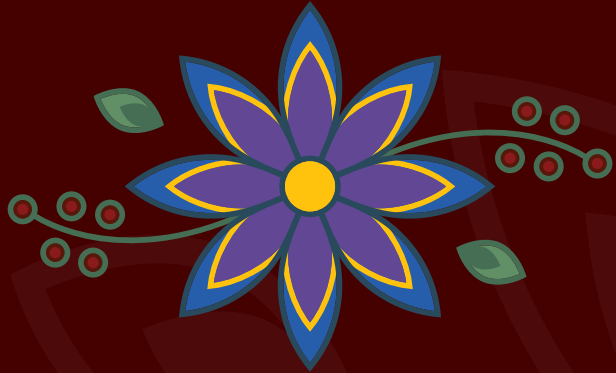
Nous avons également sollicité les conseils du Comité consultatif autochtone de la Banque Scotia, ce qui nous a permis de miser sur des engagements qui répondent aux besoins de la communauté et qui correspondent à nos objectifs stratégiques.

Pour peaufiner et finaliser l'élaboration des engagements, nous avons tenu plus de 25 séances de travail avec les membres de la haute direction, les groupes d'employés et les différents services de la Banque Scotia. Ces séances ont permis d'identifier les obstacles potentiels et de définir les ressources nécessaires pour assurer la concrétisation des engagements.

Le résultat de ce travail a permis de mettre au point 37 engagements envers la réconciliation, organisés en 6 piliers, pour nous guider dans le processus et nous responsabiliser.







# Leadership et gouvernance



## Gouvernance organisationnelle

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>1.</b> Veiller à ce qu'une équipe de la vérité et de la réconciliation assure le respect des engagements du plan d'action pour la vérité et la réconciliation.</p>	<p>Recruter le personnel adéquat, et établir une équipe de la vérité et de la réconciliation qui suivra et dirigera la mise en œuvre des engagements du plan d'action pour la vérité et la réconciliation, afin d'en assurer la réussite grâce à l'intégration et à la responsabilisation en interne.</p>	<p>Mise en place d'une équipe de la vérité et de la réconciliation qui tient compte de la représentation géographique et qui adopte des procédures normalisées d'exploitation visant à assurer la réussite continue du plan d'action pour la vérité et la réconciliation actuel, ainsi que le succès de tous les futurs plans d'action du même type.</p>	<p>En cours</p>	<p>Impact social</p>

## Surveillance par le conseil d'administration et la direction

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>2.</b> Soutenir les membres du personnel autochtones en leur offrant une formation spécialisée sur le leadership.</p>	<p>Soutenir le perfectionnement professionnel des talents autochtones de la Banque Scotia (établis au Canada) en offrant le programme de saine gouvernance d'entreprise aux membres du personnel autochtones intéressés. Ce programme vise à accroître le nombre de membres du personnel autochtones dans les conseils d'administration, par l'exploration des meilleures pratiques et des tendances émergentes, l'amélioration des compétences et le développement du potentiel en tant que membre d'un conseil d'administration.</p>	<p>La formation sur le programme de saine gouvernance d'entreprise a été élaborée, puis a été offerte aux membres du personnel autochtones intéressés. Elle sera de nouveau offerte chaque année.</p>	<p>T2 2025</p>	<p>Secrétariat général</p>
<p><b>3.</b> Sensibiliser le conseil d'administration aux réalités autochtones par l'intermédiaire d'une formation obligatoire.</p>	<p>Mettre en œuvre des formations annuelles obligatoires de sensibilisation culturelle pour le conseil d'administration de la Banque Scotia, qui offrent des activités d'éducation et d'engagement visant à approfondir les connaissances et la compréhension des relations avec les Autochtones, dans le but de soutenir la réconciliation.</p> <p>À partir de 2024, les membres du conseil d'administration de la Banque Scotia suivront les 4 saisons de la réconciliation et pourront continuer leur apprentissage à l'aide de documents supplémentaires, notamment le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation, qui présente en détail 94 appels à l'action.</p>	<p>Tous les membres du conseil d'administration de la Banque Scotia suivent les 4 saisons de la réconciliation et transmettent ses apprentissages à leurs pairs.</p>	<p>En cours – T2 2025 et actualisation annuelle</p>	<p>Secrétariat général</p>

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>4.</b> Créer davantage d'occasions tenant compte des points de vue des Autochtones pour guider la démarche de réconciliation de la Banque Scotia de manière efficace, mais respectueuse, en créant un comité consultatif autochtone.</p>	<p>Établir un comité consultatif autochtone externe qui veillera à ce que les points de vue des Autochtones soient pris en compte dans les processus décisionnels et à l'échelle de l'exploitation de la Banque Scotia. Celle-ci s'efforcera de valoriser et de prendre en compte les connaissances transmises par le comité consultatif autochtone lorsqu'elle orientera le conseil d'administration, les cadres et la direction des secteurs d'activité concernés, à l'aide de processus et de rôles particuliers définis dans les lignes directrices.</p>	<p>Les lignes directrices du comité consultatif autochtone sont finalisées, la gouvernance est créée et le recrutement est lancé.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Équipe de la vérité et de la réconciliation</p>

## Politiques

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>5.</b> Établir des attentes à l'échelle de l'entreprise sur la façon dont la Banque Scotia et tous les membres de son personnel interagissent avec les peuples autochtones au moyen d'une politique ou d'un cadre.</p>	<p>Créer une politique ou un cadre pour établir une approche à l'échelle de l'entreprise sur la façon dont la Banque Scotia et tous les membres de son personnel interagissent avec les peuples autochtones, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, et qui sous-tendra l'élaboration des futurs plans d'action.</p>	<p>Politique rédigée et transmise aux fins d'approbation.</p>	<p>T4 2026</p>	<p>Équipe de la vérité et de la réconciliation</p>
<p><b>6.</b> Inclure une section sur les données autochtones dans les politiques sur les données de la Banque, afin de mieux respecter et protéger la souveraineté des données autochtones</p>	<p>Appliquer une approche menée par des Autochtones pour définir les principes de souveraineté des données que les détenteur(-trice)s de droits considèrent comme prioritaires dans l'application d'une politique de protection des données autochtones, ainsi que pour cibler les données actuellement collectées qui devraient relever d'une éventuelle politique. Examiner les pratiques exemplaires en matière de souveraineté des données autochtones, et étudier les réactions des membres du personnel et de la clientèle autochtone afin de mettre à jour les politiques de protection des données actuelles et d'y inclure un traitement particulier pour les groupes autochtones. Parallèlement au lancement de la politique, prévoir une formation sur l'importance de celle-ci pour l'ensemble du personnel de la Banque Scotia.</p>	<p>Des groupes de discussion et/ou des cercles de partage ont été organisés avec les détenteur(-trice)s de droits internes et externes, et les membres du comité consultatif autochtone. L'approche de la souveraineté des données autochtones a été définie et établie par des Autochtones, et les politiques nécessaires ont été adoptées. Le matériel de formation destiné à soutenir les mises à jour de la politique a été créé et a été distribué aux équipes concernées.</p>	<p>T4 2027</p>	<p>Équipe de la vérité et de la réconciliation en partenariat avec Innovation et Analytique, Ressources humaines mondiales et Données et Analytique</p>



Pleins feux :

## l'équipe de la vérité et de la réconciliation

La création de l'équipe de la vérité et de la réconciliation s'inscrit dans l'engagement no 1 de ce plan d'action. Cette équipe soutiendra la Banque Scotia sur la voie de la réconciliation en assurant la surveillance, la mise en œuvre et la production de rapports pour ce plan d'action tout en cultivant une culture de réconciliation au sein de notre Banque, en solidifiant les liens avec la communauté et en supervisant les mesures de réconciliation de l'entreprise dans notre secteur et même au-delà.



«Je suis honorée d'être la première à jouer ce rôle fondamental qui est dédié à favoriser la réconciliation au sein d'une des plus grandes institutions financières au Canada. Nous avons l'occasion de réparer les fractures du passé et de prendre ensemble une nouvelle direction. En cours de route, je m'en remets à la sagesse et au savoir de mes ancêtres et de la communauté qui m'entoure afin d'offrir aux prochaines générations un futur encore plus radieux. Nous y parviendrons si nous poursuivons nos efforts avec l'intégrité et l'intention qui nous ont animés lorsque nous avons amorcé ce travail important.»

*Beth Pachkowski (elle), directrice principale, Vérité et réconciliation, Métisse de la rivière Rouge, Wînipêk, Manînto-wapow*







La fourrure de castor utilisée pour la fabrication des mukluks témoigne de l'importance historique du commerce des fourrures pour les peuples autochtones et honore la résilience et la ténacité associées au castor.





# Éducation



## Communications

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>7.</b> La révélation de la véritable histoire du Canada est un précurseur essentiel pour progresser sur le chemin de la réconciliation. Nous cherchons à découvrir la vérité en comprenant mieux les impacts historiques de la Banque Scotia sur les peuples autochtones du Canada.</p>	<p>Dans le but de rechercher et de transmettre la vérité, la Banque Scotia, en partenariat avec une organisation autochtone, effectuera une analyse historique des relations qu'elle entretient avec les peuples et les communautés autochtones, afin de comprendre son impact économique passé sur les peuples autochtones du Canada. Cette démarche sera entreprise en mettant l'accent sur les politiques, les pratiques, le leadership et la communauté. La création d'un espace de vérité est essentielle à la prise de conscience et à la reconnaissance du passé. Cela permet de progresser considérablement en ce qui concerne la réconciliation et la prise de mesures visant à changer les comportements.</p>	<p>Les recherches effectuées ont permis de dresser un portrait clair de l'histoire de la Banque Scotia avec les peuples autochtones. Divulgence des découvertes au public.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Équipe de la vérité et de la réconciliation</p>
<p><b>8.</b> Créer une approche uniforme et efficace par rapport à la reconnaissance des territoires pour les membres du personnel canadiens de la Banque Scotia.</p>	<p>Élaborer des déclarations de reconnaissance des territoires efficaces pour les membres du personnel de la Banque Scotia, tant sur les plans individuel qu'institutionnel, en fournissant des conseils et une formation sur la rédaction et l'importance de ces déclarations. Continuer à faire connaître les meilleures pratiques de la Banque Scotia en matière de déclaration de réconciliation, tout en suscitant l'engagement à cet égard.</p>	<p>Création et mise en œuvre d'un plan de reconnaissance des territoires, élaboration d'un guide de formation sur les déclarations de réconciliation et suivi des taux d'utilisation du site SharePoint.</p>	<p>T3 2025</p>	<p>Équipe de la vérité et de la réconciliation (avec le soutien de l'équipe Inclusion des Autochtones et d'Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance – Communications)</p>



## PILIER 2: ÉDUCATION

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>9.</b> Communiquer de façon transparente le cheminement de vérité et de réconciliation de la Banque Scotia aux publics externes.	Créer un microsite externe consacré aux progrès réalisés par rapport aux engagements du plan d'action pour la vérité et la réconciliation, afin d'accroître la responsabilisation et la transparence sur le cheminement de vérité et de réconciliation de la Banque Scotia, et sur la façon dont les engagements sont mis en œuvre.	Lancement d'un microsite et définition de critères d'analyse du Web pour suivre les progrès futurs.	T2 2025	Communications d'entreprise et Marketing
<b>10.</b> Promouvoir le processus de vérité et de réconciliation de la Banque Scotia, les relations avec les peuples autochtones, et la vision de vérité et de réconciliation adoptée par la Banque ainsi que par la direction dans le cadre des communications transmises.	Établir une communication uniforme sur les objectifs du plan d'action pour la vérité et la réconciliation dans les messages de la direction et des équipes de la Banque afin de renforcer et de promouvoir l'importance des efforts de la Banque Scotia en matière de vérité et de réconciliation à l'échelle de l'entreprise. Mettre en place un plan de communication d'entreprise qui favorise une communication uniforme, régulière et soutenue sur le cheminement de vérité et de réconciliation de la Banque et sur l'avancement des objectifs du plan d'action pour la vérité et la réconciliation, à l'intention des membres du personnel en succursale et hors succursale.	Élaboration d'un plan de communication officiel décrivant de quelle manière la direction et la Banque diffuseront des communications efficaces et soutenues sur le parcours de vérité et de réconciliation de la Banque Scotia.	T1 2025 et actualisation annuelle	Communications d'entreprise et Marketing

## Formation sur la sensibilisation culturelle

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>11.</b> Accroître l'accessibilité des programmes personnalisés destinés aux membres du personnel autochtones de la Banque Scotia.	Fournir une formation aux gestionnaires de personnes, et mettre des ressources à la disposition des membres du personnel autochtones afin d'accroître l'accessibilité des programmes personnalisés leur étant destinés au Canada, par l'intermédiaire de la promotion et de la sensibilisation.	Le contenu de la formation a été élaboré et des indices de référence ont été établis sur le taux d'utilisation de la formation par la direction ainsi que sur les programmes de soutien aux membres du personnel autochtones afin de surveiller les améliorations.	T1 2026	Talents, Services des Ressources humaines mondiales, Bureau mondial de la formation



**PILIER 2: ÉDUCATION**

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>12.</b> Améliorer et accroître le contenu du programme de formation obligatoire en matière de sensibilisation culturelle, pour renseigner de manière efficace les membres du personnel non autochtones sur les expériences vécues par les peuples autochtones.</p>	<p>Prévoir des ressources et accorder la priorité à l'élaboration d'un contenu autochtone dans la mise à jour de la formation obligatoire sur la sensibilisation culturelle, pour renseigner de manière efficace les membres du personnel non autochtones sur les expériences vécues par les peuples autochtones, ainsi que sur les interactions potentielles avec la Banque Scotia (c.-à-d., comme les membres du personnel, les fournisseur(-euse)s, les communautés, les client(e)s de détail et autres que de détail, etc.). La mise à jour du contenu du programme et la sensibilisation accrue viseront à soutenir un changement culturel au sein de l'organisation qui créera une atmosphère de réflexion, de célébration et de fierté par rapport aux efforts déployés dans le parcours de la Banque vers la vérité et la réconciliation. Le contenu mis à jour sera revu et actualisé chaque année en fonction des besoins d'apprentissage ciblés.</p>	<p>Mise à jour du contenu de la formation élaborée pour des groupes particuliers d'employé(e)s, y compris du contenu ayant trait aux interactions typiques qu'ils sont susceptibles d'avoir avec des Autochtones dans le cadre de leur rôle.</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Talents, Services des Ressources humaines mondiales, Bureau mondial de la formation</p>
<p><b>13.</b> Soutenir et inspirer la haute direction de la Banque Scotia pour qu'elle établisse des relations avec les communautés et les organisations autochtones en vue d'accroître la sensibilisation et l'engagement.</p>	<p>Mettre les dirigeant(e)s de la Banque Scotia d'échelon VP ou supérieur en contact avec des communautés et des organisations autochtones, pour favoriser leur participation à des cérémonies, à des événements et à des activités de bénévolat organisées par celles-ci. Cette participation visera à établir des relations; à sensibiliser les dirigeant(e)s aux obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones, et à l'importance de la vérité et de la réconciliation; ainsi qu'à inspirer des occasions de soutenir les communautés ou les organisations dans un esprit de réciprocité au sein de la Banque Scotia.</p>	<p>Les dirigeant(e)s des secteurs d'activité liés aux engagements du plan d'action pour la vérité et la réconciliation doivent participer, si ce n'est déjà fait, à au moins un événement par an.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Leadership et Gestion des talents</p>



Pleins feux :

## Faire résonner la voix des autochtones

Les gens ne se préoccupent pas de ce qu'ils ne connaissent pas. Et ils ne poseront aucun geste pour ce dont ils ne se préoccupent pas.

L'éducation est essentielle pour développer une culture de réconciliation et construire une solide base de connaissances. Afin de soutenir la réalisation de nos engagements dans le cadre du plan d'action, la Banque Scotia utilise ses plateformes pour donner du poids aux voix, aux histoires et aux vérités des auteurs et autrices et des artistes autochtones.

Dans le contexte de l'élaboration de son plan d'action, la Banque Scotia a conclu un partenariat avec Phyllis Webstad, une Secwepemc du Nord appartenant à la Première Nation Stswecem'c Xgat'tem. Elle est la fondatrice et l'ambassadrice de la Orange Shirt Society et elle parcourt le Canada pour raconter son histoire et sensibiliser la population aux séquelles laissées par le système de pensionnats.

La Banque a acheté 2 500 exemplaires du livre pour enfants de Phyllis Webstad, *Chaque enfant compte*, illustré en couleurs par Karlene Harvey, et les a remis à des écoles et des éducateurs autochtones au Canada. Bien que l'histoire s'adresse essentiellement aux enfants, l'écriture honnête et sincère de Phyllis ont laissé une impression durable sur les employés de la Banque Scotia. La Banque fera également la promotion du nouveau livre de Phyllis Webstad *Today is Orange Shirt Day*.

L'engagement de la Banque envers l'éducation et les auteurs autochtones se poursuivra avec le soutien offert à Michelle Good, l'auteure Crie primée de *Cinq petits Indiens et Truth Telling*, et à Carol Anne Hilton, une femme Hesquiahte, auteure du livre *Indigenomics*. Nous sommes reconnaissants de collaborer avec ces auteures et d'avoir gagné leur confiance.









# Emploi



## Recrutement

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>14.</b> Actualiser les offres d'emploi de la Banque Scotia afin d'en accroître l'accessibilité pour les candidat(e)s autochtones.</p>	<p>Examiner la langue des offres d'emploi et les canaux de promotion de la Banque Scotia afin d'améliorer l'accessibilité des offres d'emploi pour les candidat(e)s autochtones. L'examen des offres peut permettre de repérer les modifications nécessaires, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger les offres d'emploi de façon à détailler les mesures de soutien dont bénéficient les membres du personnel autochtones, et à promouvoir les postes en télétravail ainsi que les occasions de soutien offertes aux communautés.</li> <li>• Promouvoir les offres d'emploi lors de rencontres en personne dans les centres d'éducation autochtones ou lors d'événements, ainsi que par l'intermédiaire d'autres moyens comme des documents imprimés, des annonces radio ou de courtes vidéos.</li> </ul>	<p>L'examen du texte des offres d'emploi et des canaux utilisés pour leur diffusion a été achevé; et des changements concrets ont été définis pour modifier le modèle d'offre d'emploi et le processus de diffusion auprès des candidat(e)s autochtones.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>DEI des Autochtones, Acquisition des talents – Programmes et stratégies</p>

## Rétention et soutien des membres du personnel

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>15.</b> Veiller à ce que l'attention que les dirigeant(e)s accordent à la rétention des membres du personnel autochtones soit proportionnelle à celle qu'ils accordent à leur recrutement.</p>	<p>Améliorer le processus d'évaluation de la rétention des membres du personnel autochtones à la Banque Scotia en établissant un indicateur de rendement clé (IRC) qui mesure la rétention; et améliorer les rapports d'entrevues de fin d'emploi personnalisés, afin qu'ils soient impartiaux, et qu'ils garantissent la confidentialité et l'anonymat des membres du personnel autochtones. L'IRC et les rapports d'entrevues de fin d'emploi seront communiqués aux RH et à la haute direction afin que le maintien de l'effectif soit un indicateur de la réussite de la Banque Scotia en tant qu'employeur, au même titre que le recrutement, entre autres.</p>	<p>Des guides d'entrevues de fin d'emploi personnalisés et un IRC sur la rétention ont été élaborés à l'aide d'un indice de référence évalué pour définir un niveau d'augmentation cible, en collaboration avec le groupe de ressources pour les employé(e)s du Réseau Autochtones Scotia.</p>	<p>T4 2027</p>	<p>Services des Ressources humaines mondiales, Talents et Inclusion mondiale</p>
<p><b>16.</b> Accroître les possibilités de télétravail pour les membres du personnel autochtones en actualisant les politiques et en sensibilisant le public.</p>	<p>Mener des entrevues avec les membres de la haute direction de la Banque Scotia du Canada qui ont communiqué à leurs équipes leurs attentes en matière de travail au bureau ou hybride, afin de comprendre les obstacles et les préoccupations qu'ils perçoivent à l'égard du télétravail. Les résultats de ces entrevues seront utilisés pour mettre à jour la politique en matière de télétravail et lancer une campagne d'éducation sur l'importance de ce dernier pour les membres du personnel autochtones et sur la façon dont la Banque peut accroître les possibilités de télétravail pour ceux-ci.</p>	<p>Des entrevues avec les dirigeant(e)s ont été menées; et un rapport sur les changements concrets à apporter à la politique de télétravail ainsi que sur le contenu d'apprentissage nécessaire a été transmis à l'équipe de la vérité et de la réconciliation.</p>	<p>T1 2027</p>	<p>Services des Ressources humaines mondiales, Talents et Inclusion mondiale</p>

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>17.</b> Soutenir l'intégration et le parcours des nouveaux membres du personnel autochtones au sein de l'organisation par l'intermédiaire d'un poste de soutien consacré à l'intégration.</p>	<p>Créer un poste consacré au soutien des membres du personnel autochtones lors de leur intégration à la Banque Scotia, afin qu'on les accueille au sein de l'organisation d'une manière respectueuse et efficace. Pour ce faire, nous renseignerons les nouveaux membres du personnel autochtones sur les aspects techniques et culturels de l'organisation, afin qu'ils connaissent les ressources à leur disposition et la façon d'y accéder.</p>	<p>Des ressources au sein des Services des Ressources humaines mondiales, des Talents et de l'Inclusion mondiale sont consacrées à l'intégration des nouveaux membres du personnel autochtones grâce à la mise à jour des descriptions de poste et des rôles.</p>	<p>T4 2026</p>	<p>Services des Ressources humaines mondiales, Talents et Inclusion mondiale</p>

## Culture et conduite de l'entreprise

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>18.</b> Par l'intermédiaire d'une formation et d'une sensibilisation accrues, augmenter la confiance des membres du personnel autochtones à l'égard du sondage mondial sur la diversité afin qu'ils soient plus nombreux à accepter de s'y auto-identifier.</p>	<p>Améliorer le processus et les protocoles associés à l'auto-identification dans le cadre du sondage mondial sur la diversité, afin d'accroître la confiance des membres du personnel autochtones à l'égard de celui-ci, en mettant à jour son contenu ainsi qu'en proposant de la formation et des ressources aux gestionnaires de personnes, ainsi qu'aux participant(e)s.</p>	<p>Le contenu du sondage et le matériel de formation ont été élaborés, et une évaluation comparative a été réalisée sur le taux d'employé(e)s qui s'identifient comme Autochtones pour la première fois, en vue d'établir un niveau d'amélioration cible.</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Talents, Ressources humaines mondiales, Bureau mondial de la formation</p>
<p><b>19.</b> Donner les moyens aux conseils sur l'inclusion d'inclure, dans leur mandat, des objectifs de vérité et de réconciliation afin de soutenir l'intégration des initiatives du plan d'action pour la vérité et la réconciliation à l'échelle de la Banque Scotia.</p>	<p>Mettre à jour les mandats des conseils sur l'inclusion afin que chacun comprenne au moins un objectif de vérité et de réconciliation afin de soutenir l'intégration du plan d'action pour la vérité et la réconciliation dans l'ensemble de l'organisation. Amener les conseils sur l'inclusion à collaborer avec l'équipe de la vérité et de la réconciliation pour définir un objectif qui contribue au plan d'action pour la vérité et la réconciliation.</p>	<p>Les mandats ont été mis à jour et tous les conseils sur l'inclusion au Canada ont défini des objectifs de vérité et de réconciliation.</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Inclusion mondiale</p>



Pleins feux :

## Jenny Poulos

Chaque pas dans la direction de la réconciliation nous rapproche de notre objectif d'intégrer et de renforcer les changements nécessaires au sein de notre entreprise. En participant à cette démarche, nous avons pu prendre appui sur notre Plan d'équité en matière d'emploi actuel pour les Autochtones et explorer les façons de représenter davantage les peuples autochtones et de réduire les obstacles auxquels ils font face. Nous sommes conscients qu'il y a encore beaucoup de travail que nous devons faire.

Il revient à chacun et chacune d'entre nous de cerner et d'éliminer les obstacles qui subsistent dans nos systèmes, nos processus et nos politiques. L'équipe Inclusion des Autochtones de la Banque Scotia a joué un rôle de premier plan pour élaborer les mesures à prendre dans ce plan et améliorer la compréhension des obstacles à surmonter par les peuples autochtones au sein de notre organisation.

Pour rétablir et gagner la confiance des Premières Nations, des Inuites et Inuits et des Métisses et Métis, nous devons comprendre et reconnaître les erreurs du passé commises par le Canada et les problèmes systémiques qui persistent. Nous avons dégagé des idées claires sur la façon dont nous pouvons améliorer nos systèmes afin d'appuyer les changements organisationnels et devenir davantage équitable dans notre façon d'attirer, de soutenir et de conserver les employés autochtones. Je suis fière de ce que nous avons accompli jusqu'ici et je suis motivée par notre engagement à exercer nos activités dans un contexte où règnent le respect et l'inclusion et où foisonnent les possibilités offertes aux peuples autochtones.

*Jenny Poulos, (elle),  
chef, Ressources humaines*





Pleins feux :

## Bryan Fick

J'ai joint les rangs de La Banque de Nouvelle-Écosse il y a 28 ans. Durant les 22 premières années, je répondais «Non» à la question «Êtes-vous autochtone?»

Mon arrière-grand-mère est née en 1913. Elle a été mise en adoption par ses parents biologiques, dont le père était le petit-fils d'un chef né dans le Wisconsin. Elle a été adoptée par une famille de colons qui l'a élevée comme leur propre fille. C'est la seule famille qu'elle ait connue.

En 2015, à la Banque, j'ai rencontré un artiste et conteur des Premières Nations qui s'est intéressé à mon histoire. Je lui ai fait part de ma curiosité à l'égard des bouts manquants dans l'histoire de ma famille. Il m'a rappelé que la quête que je mène pour comprendre mon statut ne sert qu'à moi-même. Il m'a encouragé à regarder plus loin qu'une simple carte émise par le gouvernement.

Aujourd'hui, j'ai le privilège de prendre part au cercle consultatif autochtone de la Banque Scotia, en guise de soutien au plan d'action pour la vérité et la réconciliation. Mon expérience est une grande leçon d'humilité. La passion et le courage que j'ai pu observer parmi les personnes qui gravitent autour de ce groupe m'ont grandement inspiré. Cette expérience me rappelle qu'il n'y a pas de quête plus grande que celle de la vérité.

Aujourd'hui, je suis fier de répondre que je suis autochtone... parce la vérité est bonne à dire.

*Bryan Fick, PFP (il/lui),  
membre du cercle consultatif autochtone et directeur principal, Solutions de financement  
résidentiel, île de Vancouver*





# Communauté



## Engagement communautaire

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>20.</b> Établir et maintenir des relations de confiance auprès des peuples autochtones travaillant avec la Banque Scotia, dans l'ensemble de l'organisation.	S'engager de façon continue auprès des peuples autochtones avec lesquels la Banque Scotia travaille – comme les membres du personnel, la clientèle, les fournisseur(-euse)s, et les partenaires de ScotialNSPIRE –, afin de favoriser l'établissement de relations de confiance, et de mieux informer les peuples autochtones sur les produits et services de la Banque Scotia, en intégrant les points de vue des Autochtones dans l'ensemble de l'organisation.	Objectif fixé pour les heures consacrées à l'engagement par trimestre (par l'intermédiaire de rencontres en personne dans les communautés, de sondages et de groupes de discussion virtuels) à la suite d'une étude de référence sur les heures d'engagement actuelles.	T1 2026	Équipe de la vérité et de la réconciliation

## Soutien financier et non financier

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>21.</b> Renforcer les capacités de l'équipe ScotialNSPIRE afin de favoriser un engagement s'appuyant sur la confiance et l'établissement de relations entre la Banque Scotia et les partenaires communautaires autochtone.	Créer une responsabilité propre aux postes de directeur(-trice)s, Relations d'affaires de ScotialNSPIRE pour susciter l'adhésion de partenaires communautaires dirigés par des Autochtones ou qui soutiennent les peuples autochtones, et favoriser l'établissement de relations avec ces parties prenantes. Cette mesure permettra d'établir une relation de confiance réciproque avec ces partenaires, grâce à laquelle le suivi effectué après le versement d'un don nous renseignera sur les retombées et les occasions d'amélioration.	Les relations avec les Autochtones et la connaissance de leur réalité font partie des compétences de base comprises dans les descriptions de poste de directeur(-trice), Relations d'affaires de ScotialNSPIRE.	T4 2024	ScotialNSPIRE
<b>22.</b> Recueillir de manière proactive les commentaires des candidat(e)s de ScotialNSPIRE, pour favoriser l'établissement de relations tout au long du cycle de vie et améliorer le processus de candidature.	Procéder à un examen de la plateforme ScotialNSPIRE en recueillant les commentaires des candidat(e)s autochtones qui n'ont pas satisfait aux critères de sélection. Les commentaires peuvent porter sur les raisons pour lesquelles l'organisation estime que les piliers de ScotialNSPIRE n'ont pas suffisamment pris en compte l'incidence de ses activités. Cet examen sera effectué dans le but d'améliorer le soutien que ScotialNSPIRE apporte aux partenaires potentiels tout au long du processus de candidature et de décision.	Lancement du programme de rétroaction et taux de participation de 50 %.	T2 2026	ScotialNSPIRE

## Développement des capacités

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>23.</b> Répondre aux besoins en matière de connaissances financières de certains peuples autochtones en accroissant la bibliothèque de contenu sur la santé financière de la clientèle autochtone ainsi qu'en la transmettant.</p>	<p>Continuer à développer le programme de santé financière de la clientèle autochtone en augmentant le contenu qui traite d'autres sujets en profondeur, et en veillant à ce que le contenu soit adapté de manière ponctuelle aux besoins d'apprentissage particuliers des communautés.</p>	<p>Une analyse comparative des programmes de santé financière de la clientèle autochtone annuellement offerts a été effectuée afin d'établir un taux d'augmentation cible des séances offertes.</p> <p>La bibliothèque de contenu sur la santé financière de la clientèle autochtone s'enrichira d'un programme d'entrepreneuriat pour les Autochtones et d'un programme destiné à la clientèle des Services bancaires aux particuliers.</p> <p>Augmenter le nombre de séances offertes aux communautés.</p> <p>Capacité à débloquer de nouvelles sources de financement pour élargir le programme.</p>	<p>T4 2025</p>	<p>Services bancaires aux particuliers, Réseau canadien</p>



Pleins feux :

## Première Nation des Chippewas de Rama

La relation entre la Première Nation Chippewas de Rama et nos amis de la Banque Scotia dure depuis longtemps et continue d'évoluer. Le financement sans précédent de 200 millions de dollars accordé à la Première Nation pour le Casino Rama en 1996 a été un premier pas majeur dans les investissements financiers visant à soutenir les Premières Nations.

La Banque Scotia poursuit ses efforts en matière de vérité et de réconciliation, d'engagements et d'appels à l'action, et elle domine le secteur bancaire pour ce qui est de la création de liens significatifs avec la communauté autochtone. Miigwech Banque Scotia, continuons de grandir ensemble.

*Chief Ted Williams, (lui/il), Première Nation Chippewas de Rama*





Les mukluks sont cousues et assemblées grâce à un savoir-faire exceptionnel. Aujourd'hui, la babiche traditionnelle a laissé place au fil de coton et à la babiche artificielle, dans un mélange de techniques traditionnelles et de matériaux contemporains pour une durée de vie plus longue.



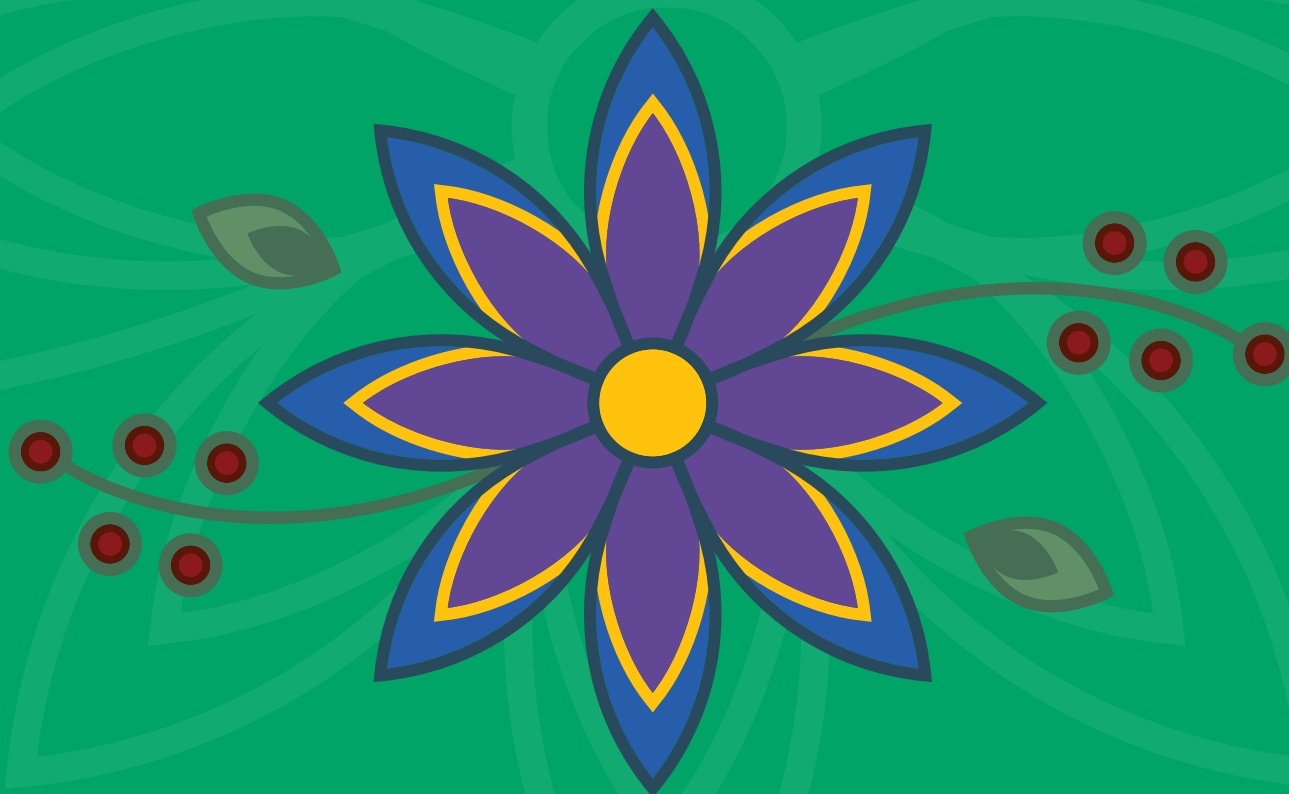








# Client(e)s et tiers



## Chaîne d'approvisionnement

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>24.</b> Augmenter les dépenses d'approvisionnement auprès des fournisseurs(-euse)s autochtones, et superviser les incidences sur les peuples autochtones grâce à des processus d'approvisionnement actualisés.	Revoir l'ensemble du processus de gestion du risque lié aux tiers afin de définir les occasions où les évaluations de l'admissibilité des fournisseur(-euse)s peuvent être mises à jour pour tenir compte des risques, des répercussions et des avantages pour les communautés autochtones et les peuples que la Banque Scotia cherche à soutenir en respectant les droits des Autochtones. Cela comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'approvisionnement autochtone, qui énoncera des mesures particulières en s'appuyant sur des renseignements fournis par les fournisseur(-euse)s et les membres du personnel autochtones, ainsi que la définition d'un objectif d'approvisionnement pour les Autochtones.	Lancement d'un plan d'approvisionnement autochtone et d'une évaluation comparative des dépenses connexe visant à définir un niveau d'augmentation cible relatif au coût (en dollars) et au nombre de fournisseur(-euse)s.	T1 2026	Services d'approvisionnement mondiaux

## Autonomisation économique

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>25.</b> Mettre à jour les processus de lutte contre le blanchiment d'argent, de connaissance des client(e)s et d'intégration des client(e)s, ainsi que la formation pour mieux soutenir et servir la clientèle autochtone.	Collaborer avec des expert(e)s autochtones afin de définir et de connaître les opérations et les comportements représentatifs de l'activité financière typique de la communauté autochtone, et examiner et réviser nos processus de lutte contre le blanchiment d'argent, de connaissance des client(e)s et d'intégration des client(e)s afin de trouver des solutions plus appropriées.	Rapport interne sur l'état d'avancement des activités menées pour revoir ou mettre à jour les processus d'intégration et de formation ciblés.	T2 2026	Bureau du service mondial de lutte contre le blanchiment d'argent
<b>26.</b> Comprendre et répondre aux besoins de tous les segments de clientèles autochtones grâce à un modèle de couverture de la clientèle entre les secteurs d'activité.	Faciliter la collaboration entre tous les secteurs d'activité et les Services financiers à la clientèle autochtone afin de cibler les besoins et les lacunes dans les services et les produits proposés à la clientèle autochtone. Cette collaboration permettra d'établir un modèle de couverture de la clientèle qui répondra aux besoins des segments de clientèles autochtones dans tous les secteurs d'activité, en veillant à ce que les services soient fournis par le groupe le mieux outillé pour répondre à ces besoins, et non en fonction de la responsabilité à l'égard des client(e)s. En outre, Scotia Gestion mondiale d'actifs s'est engagé à mettre en place de nouvelles structures de coûts concurrentiels pour la clientèle autochtone concernée.	Mise en place de canaux de collaboration et d'un modèle de couverture de la clientèle, et définition d'indices de référence pour la répartition actuelle du capital et les montants des actifs sous gestion auprès de la clientèle autochtone afin de surveiller l'augmentation cible du nombre de client(e)s autochtones servi(e)s.	T4 2028	Services financiers à la clientèle autochtone

**PILIER 5: CLIENT(E)S ET TIERS**

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>27.</b> Soutenir la clientèle autochtone qui accède pour la première fois aux services et produits bancaires par l'intermédiaire de la formation du personnel.</p>	<p>Mettre au point une trousse d'informations centralisée pour les employé(e) en contact avec la clientèle autochtone qui accède pour la première fois aux services et produits bancaires. Cette trousse renseigne les membres du personnel quant aux besoins particuliers de la clientèle autochtone, aux processus clés à connaître à son égard, et au langage approprié à avoir avec elle, cela afin que cette clientèle se sente la bienvenue, en sécurité et comprise.</p>	<p>Un contenu informatif élaboré à partir des rétroactions du sondage NPS a été créé pour la clientèle qui a utilisé la trousse afin de mesurer les améliorations apportées à l'expérience de la clientèle.</p>	<p>T2 2026</p>	<p>Services bancaires aux particuliers, Réseau canadien</p>
<p><b>28.</b> Reconnaître la valeur des points de vue des Autochtones transmis à la Banque Scotia, en donnant suite aux commentaires de la clientèle pour créer des expériences de services bancaires plus pertinentes pour la clientèle autochtone.</p>	<p>Recueillir de manière continue les commentaires de la clientèle autochtone reçus précédemment, à intervalles trimestriels, par l'intermédiaire des plateformes de rétroaction de la clientèle et des membres du personnel de la Banque Scotia qui travaillent fréquemment auprès d'elle. Une fois recueillis, ces renseignements seront utilisés pour modifier et améliorer les produits et services bancaires offerts à la clientèle autochtone, afin qu'ils respectent les perspectives autochtones en matière de richesse et améliorent l'accès aux services bancaires en fonction des besoins particuliers de cette clientèle.</p>	<p>Les données relatives aux rétroactions de la clientèle autochtone ont été collectées et examinées, et un ou deux résultats réalisables ont été ciblés en tant que changements pouvant être mis en œuvre; des processus annuels de collecte de rétroactions continues ont également été mis en place.</p>	<p>T3 2026</p>	<p>Équipe Valeur clientèle de détail – avec le soutien de la lutte contre le blanchiment d'argent, des équipes de produits, du marketing et de l'éthique des données, des Services financiers à la clientèle autochtone, du Bureau de protection de la vie privée et du service juridique.</p>
<p><b>29.</b> Donner la priorité à la représentation et à l'influence de la culture autochtone dans la marque et le matériel de marketing de la Banque Scotia.</p>	<p>Procéder à un examen des lignes directrices de la marque de la Banque Scotia, de la stratégie de marketing et des processus créatifs afin d'éduquer et de sensibiliser le public à l'engagement de la Banque Scotia d'accorder la priorité à la représentation et à la prise en compte de la culture autochtone dans sa marque et dans son matériel de marketing.</p>	<p>Révision des lignes directrices de la marque, de la stratégie de marketing et des processus créatifs, et définition d'un objectif d'amélioration du taux de représentation des Autochtones dans la marque de la Banque Scotia tel qu'il est perçu par les membres du personnel et la clientèle autochtone, à la suite d'une analyse comparative des données actuelles de l'audit sur la diversité.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Marketing d'entreprise</p>
<p><b>30.</b> Renforcer les relations avec les communautés et améliorer la prestation de services par l'entremise de spécialistes régionaux.</p>	<p>Créer des postes de spécialistes régionale(s) au sein de l'équipe des Services financiers à la clientèle autochtone ou à l'extérieur de celle-ci pour améliorer la prestation de services en renforçant les relations dans les communautés à l'aide des ressources et d'un budget prévus à cette fin.</p>	<p>Création d'un budget réservé aux déplacements et à la mise à jour ou à la création de descriptions de postes pour les spécialistes régionale(s).</p>	<p>T4 2028</p>	<p>Services financiers à la clientèle autochtone</p>

PILIER 5: CLIENT(E)S ET TIERS

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>31.</b> Améliorer les prêts hypothécaires offerts à la clientèle autochtone en actualisant les produits, les ressources et les programmes de formation de la Banque au sein de l'équipe Crédit garanti par un bien immobilier.</p>	<p>Proposer des solutions hypothécaires à la clientèle autochtone en procédant à une évaluation interne des processus de la Banque, notamment en prenant les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarifier les paramètres de crédit, et étudier les possibilités d'actualisation et d'amélioration des politiques de prêt résidentiel en tenant compte de la clientèle autochtone.</li> <li>• Mettre à jour la formation et les ressources documentaires en fonction des besoins pour offrir des conseils à la clientèle autochtone en toute confiance et de manière réfléchie, tout en tenant compte des réglementations particulières susceptibles de les concerner.</li> <li>• Renforcer l'engagement communautaire dans les succursales locales avec les conseiller(-ère)s en financement résidentiel afin d'assurer une expérience homogène et positive entre la Banque Scotia et les communautés et peuples autochtones.</li> </ul> <p>En fonction des résultats, proposer des solutions appropriées grâce à un budget et à des ressources prévues pour les postes équivalents à temps plein (ETP).</p>	<p>Ressources définies et affectées au sein de l'équipe Crédit garanti par un bien immobilier pour l'amélioration des produits, des systèmes et de la formation.</p>	<p>T4 2026</p>	<p>Crédit garanti par un bien immobilier, avec le soutien des Services financiers à la clientèle autochtone, au besoin</p>
<p><b>32.</b> Soutenir délibérément, par l'intermédiaire d'une étude de faisabilité, l'autodétermination et la prospérité économique des communautés autochtones qui cherchent à accéder au capital.</p>	<p>Mettre en œuvre une étude visant à définir les obstacles que la Banque Scotia rencontre dans sa capacité à soutenir les communautés autochtones lorsqu'elles cherchent à accéder au capital en vue de contribuer aux grands projets de développement sur leur territoire.</p> <p>Les résultats de cette étude permettront de former et d'informer les membres du personnel de la Banque Scotia, d'adopter une nouvelle approche des structures d'ententes et de cultiver une plus grande collaboration avec les organismes offrant des programmes de garantie de prêts.</p>	<p>L'étude a été achevée et des occasions concrètes ont été ciblées afin que la Banque Scotia aide les communautés autochtones à accéder au capital, en mettant à jour les processus d'évaluation du crédit et en défendant les politiques ou en luttant contre la désinformation.</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Services bancaires et marchés mondiaux</p>

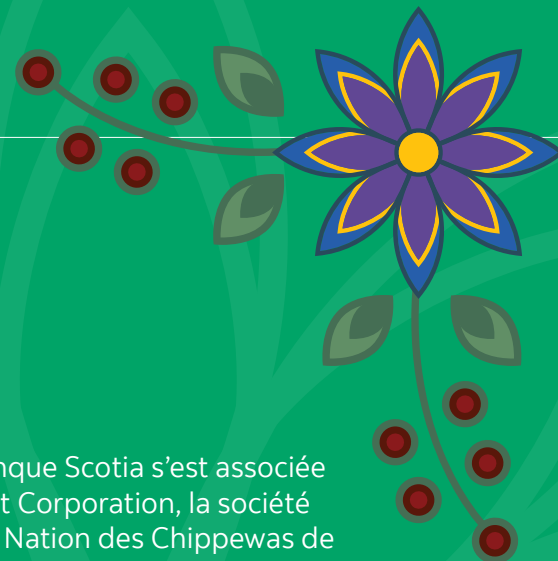




Pleins feux :

## Cedar Leaf Capital

Le nom «Cedar Leaf» a été choisi en l'honneur du cèdre et de ses feuilles que l'on retrouve partout sur l'Île de la Tortue. Le cèdre revêt une signification culturelle et spirituelle profonde dans plusieurs communautés autochtones. On le nomme souvent «arbre de vie» ou «donneur de longue vie» et il est essentiel à la fabrication d'outils, à la confection de vêtements et à la construction d'abris. Les feuilles de cèdre servent aussi à purifier et à protéger.



Au début de l'année 2024, la Banque Scotia s'est associée à la société Nch'kaŷ Development Corporation, la société Des Nedhe Group et la Première Nation des Chippewas de Rama pour créer Cedar Leaf Capital, la première maison de courtage détenue majoritairement par des Autochtones au Canada.

L'objectif de Cedar Leaf Capital est de stimuler la participation des Autochtones dans les marchés des capitaux et de créer des occasions commerciales pour les communautés autochtones. D'abord exploitée par la Banque Scotia, la nouvelle entité pourra tirer parti de l'infrastructure et des systèmes de soutien de la Banque afin de s'établir de façon rapide et efficace sur le marché.

De plus en plus, la réconciliation et la solidification des liens avec les communautés autochtones deviennent des priorités essentielles pour les gouvernements et les entreprises. Cedar Leaf Capital procurera aux investisseurs et aux entreprises de nouvelles façons de soutenir la réconciliation économique des peuples autochtones. L'engagement n° 32 de ce plan d'action incarne l'esprit de Cedar Leaf Capital et l'héritage que la société souhaite léguer.



Un sac de médecine contenant les quatre plantes médicinales sacrées (foin d'odeur, sauge, tabac et cèdre) a été cousu entre le cuir et le perlage. Les plantes médicinales ont été offertes en cadeau par les membres de l'équipe de la vérité et de la réconciliation de la Banque Scotia.

# Environnement et impact social



## Durabilité

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<b>33.</b> Soutenir les initiatives climatiques dirigées par des Autochtones qui répondent aux besoins environnementaux de leurs communautés.	Fournir un financement prévu à cette fin en adaptant les structures actuelles et en créant de nouvelles plateformes pour soutenir les initiatives climatiques dirigées par les Autochtones qui répondent aux besoins environnementaux de leurs communautés.	L'évaluation comparative du financement environnemental est achevée et le montant réservé aux solutions autochtones est défini en vertu des fonds attribués aux placements communautaires pour atteindre la carboneutralité et soutenir le changement des systèmes liés au climat.	T3 2026	Développement durable mondial
<b>34.</b> Intégrer les points de vue des Autochtones dans l'approche d'une transition juste de la Banque Scotia.	S'engager de manière continue auprès des dirigeant(e)s autochtones des secteurs qui ont la possibilité de soutenir de façon déterminante la transition énergétique ainsi que les organisations qui appuient les efforts autochtones d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à ce dernier.	Un système a été mis au point pour intégrer les perspectives des Autochtones à l'approche d'une transition juste, et pour suivre les consultations effectuées, afin d'orienter nos décisions quant à la définition de nos objectifs futurs.	T1 2026	Développement durable mondial, équipe de la vérité et de la réconciliation
<b>35.</b> Comprendre les considérations relatives aux placements qui soutiennent les peuples autochtones grâce à la formation et à la sensibilisation.	Fournir un contenu de formation adapté aux membres du personnel responsables de la gestion des placements afin qu'ils comprennent les considérations liées aux peuples autochtones en matière de placement. Ce contenu peut inclure des renseignements favorisant la compréhension et le respect des droits des Autochtones; les occasions de placement permettant de soutenir des entreprises indépendantes et des projets de développement économique des Premières Nations, des Inuits et des Métis; ainsi que l'évaluation des incidences sur les peuples autochtones.	Recrutement de la personne responsable de la formation et élaboration d'un module de formation ayant un taux de participation ciblé de 75 %.	T4 2025	Gestion de placements, 1832 et Jarislowky Fraser





## Défense des droits

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>36.</b> Soutenir les organisations qui s'occupent des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, d'identités de genre diverses et autochtones disparues et assassinées, et promouvoir le changement au moyen d'une présence physique et numérique de la Banque Scotia</p>	<p>Tirer parti des réseaux d'employé(e)s, et des réseaux de communication de la Banque Scotia pour défendre la crise des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, d'identités de genre diverses et autochtones disparues et assassinées, et sensibiliser aux causes profondes de la violence subie. Cela comprend l'utilisation de la présence physique et des plateformes de communication de la Banque Scotia ainsi que l'autonomisation des partenaires communautaires qui s'efforcent de résoudre cette crise.</p>	<p>Augmenter le nombre de partenariats de ScotiaINSPIRE conclus auprès d'organisations qui soutiennent la crise des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, d'identités de genre diverses et autochtones disparues et assassinées.</p> <p>Fournir des documents de communication et de marketing au sein des succursales et de la Banque afin de sensibiliser l'organisation et les client(e)s à l'initiative sur les femmes, les filles, les personnes bispirituelles, d'identités de genre diverses et autochtones disparues et assassinées.</p>	T3 2025	Impact social

## Droits des Autochtones en matière de crédit aux entreprises

Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier	Responsabilité
<p><b>37.</b> Intégrer les droits des Autochtones dans les activités de crédit aux entreprises et aux services commerciaux par l'intermédiaire des politiques et des processus de gestion des risques actuels.</p>	<p>Évaluer la meilleure façon d'intégrer les droits des Autochtones et des communautés et, le cas échéant, l'application du principe du consentement préalable libre et éclairé dans le processus de contrôles préalables du crédit aux entreprises et aux services commerciaux de la Banque Scotia, en procédant à un examen des processus actuels de gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ainsi qu'en élaborant un plan d'action assorti d'un échéancier.</p>	<p>Élaboration d'un plan d'action.</p> <p>Les droits des Autochtones sont pris en compte dans les exigences en matière de contrôle préalable du crédit.</p>	T1 2026 T1 2027	Risques ESG

Pleins feux :

## Campagne Moose Hide

La Campagne Moose Hide est un mouvement dirigé par des autochtones à l'échelle du pays visant à sensibiliser les hommes, les garçons, tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à la lutte contre la violence envers les femmes et les enfants. Chaque année, en mai, une journée de cérémonie est organisée pour sensibiliser la population et s'élever contre la violence. Différents événements ont lieu durant cette journée, comme des marches, des périodes de jeûne et la transmission d'enseignements par les aînés et les gardiens des savoirs.

La participation à la campagne s'inscrit dans l'engagement no 36 de notre plan d'action visant à attirer l'attention sur la crise des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées au Canada. La Banque Scotia a conclu un partenariat de trois ans avec la campagne. Au cours de la première année, nous avons distribué 35 000 épinglettes Moose Hide dans les succursales au Canada pour renforcer la voix et les points de vue des Autochtones ainsi que pour améliorer les connaissances sur les Autochtones parmi les employés et les membres des communautés élargies

L'épinglette est un symbole de la lutte contre la violence et de l'éradication des conséquences du racisme systémique. La Campagne Moose Hide a fourni gratuitement le cuir d'original qui a servi à fabriquer les muklucs qui ornent ce rapport.







Une fois terminées, les mukluks voyageront dans les succursales du Canada tel un symbole de notre engagement à voyager sur le chemin de la réconciliation avec les communautés, les employés et les clients.



# Ce qui nous attend



«Les vérités et les expériences des peuples autochtones sont à la base de chaque étape de ce plan qui continuera de motiver nos efforts. Nous sommes reconnaissants envers l'équipe incroyablement diversifiée, dont les membres proviennent autant de l'intérieur que de l'extérieur de la Banque, qui nous a aidés à élaborer et à formaliser ces 37 engagements progressistes et significatifs qui nous permettront de créer un avenir meilleur.»

La contribution de nos parties prenantes à ce travail est immense et permet de progresser sur le chemin vers la réconciliation tant sur le plan individuel que collectif, en tant que Banque. Leurs conseils permettront aussi de développer des produits et services plus inclusifs et de devenir des partenaires financiers fiables pour les peuples autochtones.

Notre engagement envers la réconciliation va au-delà d'une seule personne ou d'un seul événement; il est motivé par nos valeurs fondamentales et y est profondément relié. Les mesures à prendre feront appel aux leaders actuels et futurs de notre organisation, qui agissent comme des représentants de notre responsabilité collective. Nous pourrions ainsi honorer les engagements que nous avons pris pour créer et maintenir des liens de confiance à mesure que nous cheminons en toute humilité sur l'important parcours de la réconciliation.

Nous comprenons que ce n'est qu'un début et nous sommes conscients que nous devons maintenir le même rythme pour continuer de progresser. Nous avons l'intention de continuer à progresser de manière positive, tout en reconnaissant qu'il y aura des moments où nous devons faire face à des vérités franches ou tirer des leçons difficiles. Au lieu d'essayer de nous soustraire aux défis qui se pointeront

à l'horizon, nous verrons ces moments comme des occasions de réfléchir, de comprendre et de grandir. Apprendre de nos expériences fait partie intégrante du processus qui nous mènera à une transformation profonde et significative.

Nous reconnaissons également que la réconciliation est une démarche collaborative et une responsabilité qui est partagée parmi tous les peuples des traités. Nous souhaitons participer et apprendre des expériences des autres entreprises, clients, gouvernements et partenaires communautaires au Canada à mesure que nous explorons les possibilités de briser les barrières systémiques bien ancrées auxquelles font face les peuples autochtones.

Avec chaque engagement que nous réalisons, nous nous rapprochons de la réconciliation dans nos activités quotidiennes et dans les mesures qui permettront de gagner la confiance des détenteurs des droits et de nos parties prenantes. Notre plan d'action nous aide à entrevoir de nouvelles possibilités et un avenir plus radieux qui favorisera le bien-être des employés autochtones, la prospérité de nos clients autochtones et une plus grande réciprocité avec les communautés autochtones.

*Meigan Terry, (elle),  
Cheffe, Impact social, Durabilité et Communications*



# Remerciements



Miigwech	Ham i yaa	Shãw níthän (or)	hahó
kinanâskomitin	gilakas'la	Kwãnäschis	limlæmt
Marsi Cho	Marrsî	Gunałchîsh	Huy ch q'u
Huy chexw a	hãw'aa	Gùnèłchîsh	kukwstumúłhkacw
Nakurmiik	Hu sukıřqukni	Tsin'jj choh	néx <sup>w</sup> m k <sup>w</sup> uk <sup>w</sup> scéyp
Mikwec	quana	siksiksimasiituk	Hóy7sxwq'e
Nt'oyaxsn	qujannamiik	Mahsì / Masi	Tsin'aen
Tshinashkumitin	nakummek	Quyanainni	snachailya
wela'lin	qujanaq	Quana	Musi
Mikwetc	Huy ch q'u	Siyísgáàs	sechanalyagh
Dogidinh	Màhsi' choo	Masi	Nyá:wëh
ahééhee'	Mähsi' cho	Lim'limpt	yaw^ko
Kukstsémc	Sógá sénlá'	Woliwon	Gunanchéech
Nya weh	Másin cho (or) Niyë	Îsnîyes	
T'oyaxsut 'nüün	sáw nîidhín	Pidamaya	



## À propos de la Banque Scotia

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de sa clientèle et de générer une croissance rentable et durable, en plus de maximiser le rendement total pour les actionnaires. Dans l'esprit de sa mission d'entreprise, « pour l'avenir de tous », elle contribue à la réussite de ses clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant des conseils et une vaste gamme de produits et de services, dont des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux sociétés, des services bancaires privés, d'investissement et de gestion de patrimoine ainsi que des services liés aux marchés des capitaux.

[banquescotia.com/LaVeriteetlaReconciliation/Plandaction](https://banquescotia.com/LaVeriteetlaReconciliation/Plandaction)

En collaboration avec Creative Fire.

© La Banque de Nouvelle-Écosse. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

