

**Banque Scotia**<sup>MD</sup>

RAPPORT CIRCONSTANCIÉ 2023 SUR L'ÉQUITÉ  
EN MATIÈRE D'EMPLOI À LA BANQUE SCOTIA



# Table des matières

|          |  |           |   |           |                                       |
|----------|--|-----------|---|-----------|---------------------------------------|
| <b>3</b> | Prix et liens pertinents   | <b>13</b> | Politiques et pratiques d'inclusion       | <b>32</b> | L'inclusion des personnes handicapées |
| <b>4</b> | Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2023 | <b>20</b> | Engagement, formation et perfectionnement | <b>37</b> | L'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+  |
| <b>6</b> | Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive        | <b>23</b> | L'inclusion des Noirs                     | <b>40</b> | L'inclusion des vétérans              |
| <b>8</b> | Leadership et consultation   | <b>28</b> | L'inclusion des Autochtones               | <b>41</b> | L'inclusion des femmes                |
|          |  | <b>29</b> | L'inclusion des personnes de couleur      | <b>44</b> | Un avenir où règne l'inclusion        |



**« Nous nous employons à bâtir une culture d'alliance inclusive à la Banque par l'écoute, l'éducation et la mise en place de mesures durables. Quand les employés sentent qu'ils peuvent être eux-mêmes au travail, cela se traduit par des équipes plus performantes, constituées de talents diversifiés et au sein desquelles le sentiment d'appartenance n'est pas un vain mot. »**

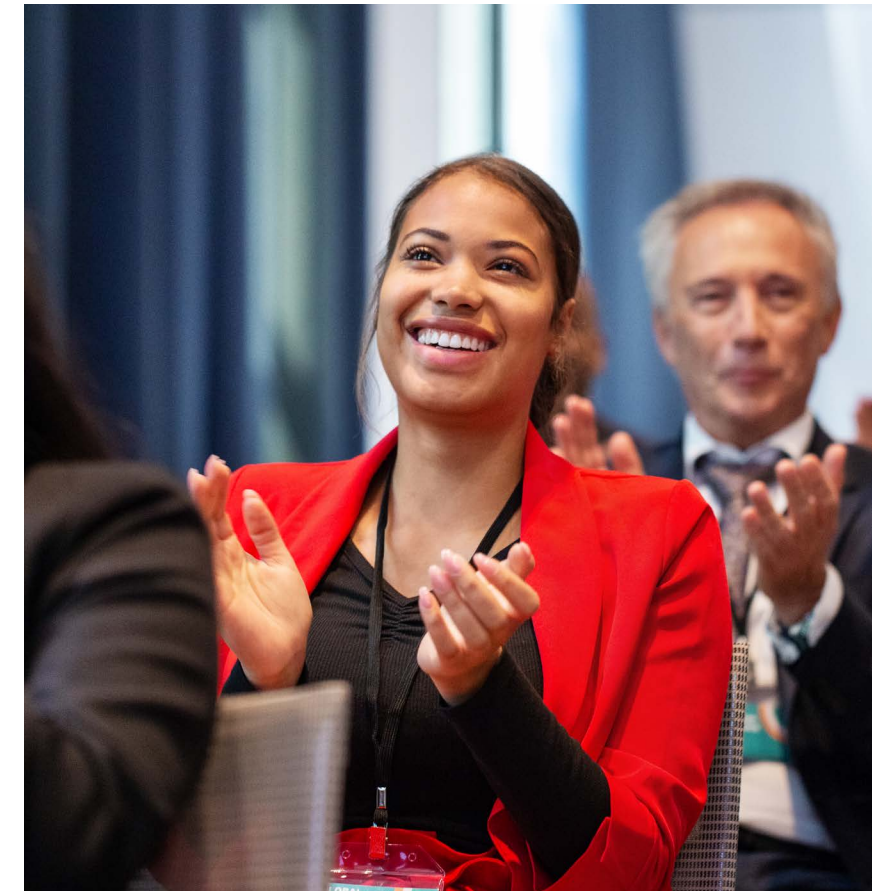
– SCOTT THOMSON, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION, BANQUE SCOTIA



# Prix et liens pertinents

Voici quelques-unes des récompenses que la Banque Scotia a reçues en 2023.

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  <p>Meilleurs employeurs dans les secteurs des services financiers et de l'assurance – Great Place To Work®</p>   |  <p>Nomination dans l'indice d'égalité des sexes 2023 de Bloomberg pour une sixième année consécutive</p> |  |  |
|  <p>Meilleurs milieux de travail au Canada – Great Place to Work®</p>  |  <p>Mention d'honneur aux ERG Impact Awards 2023 – Réseau d'employés noirs de la Banque Scotia</p>        |  <p>Désignée comme l'une des Meilleures entreprises pour la diversité au Canada par Mediacorp</p>   |  <p>Nomination dans l'indice mondial de diversité et d'inclusion de Refinitiv</p> |
|  <p>Meilleurs lieux de travail en matière d'égalité pour les personnes LGBTQ+ – Indice d'égalité en entreprise de la Human Rights Campaign Foundation (Scotiabank USA, Scotiabank México et Scotiabank Chile)</p> |  |  <p>Médaille d'or pour le programme A11yBoost dans la catégorie « HCM » (domaine « Learning and Development ») des Excellence Awards – Brandon Hall Group</p> |  |



## LIENS PERTINENTS

[Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance](#)

[Responsabilité et impact](#)

[Diversité et inclusion à la Banque Scotia](#)

[L'accessibilité à la Banque Scotia](#)

[Carrières à la Banque Scotia](#)

# Survol sur l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia en 2023

Le rapport circonstancié annuel sur l'équité en matière d'emploi donne des précisions sur le respect par la Banque Scotia de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Canada. La Banque étant une institution financière internationale, sa stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion soutient les employés partout dans le monde. Le présent rapport montre en quoi les initiatives mondiales aussi bien que canadiennes font progresser l'équité pour les employés canadiens de la Banque, de Tangerine, de Gestion financière MD et de Jarislowsky Fraser. Par « Banque Scotia », on entend toutes les banques et filiales partenaires susmentionnées, sauf indication contraire. Pour en savoir plus sur les initiatives internationales, voir le [rapport 2023 sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance](#).

## VUE D'ENSEMBLE QUANTITATIVE

Par « **disponibilité sur le marché du travail** », on entend le taux (en pourcentage de l'effectif canadien total) de personnes issues de groupes méritant l'équité (personnes noires, Autochtones, personnes de couleur, personnes handicapées et femmes). Simple repère pour l'équité en matière d'emploi, la disponibilité sur le marché du travail comprend les citoyens canadiens et les étrangers actifs et âgés d'au moins 15 ans. Elle est mise à jour tous les cinq ans, après chaque recensement et enquête canadienne sur l'incapacité. La Banque Scotia a aussi fixé des objectifs de recrutement pour les personnes 2ELGBTQIA+.

### Noirs

En 2023, les employés s'identifiant comme Noirs représentaient 5,4 % de l'effectif, un chiffre supérieur aux 3,3 % de taux de disponibilité sur le marché du travail.

### Autochtones

En 2023, les employés s'identifiant comme Autochtones représentaient 1,3 % de l'effectif canadien, un chiffre inférieur aux 2,3 % de taux de disponibilité sur le marché du travail.

### Personnes de couleur

En 2023, les employés s'identifiant comme des personnes de couleur représentaient 43,3 % de l'effectif canadien, un chiffre supérieur aux 27,4 % de taux de disponibilité sur le marché du travail.

### Personnes handicapées

En 2023, les personnes indiquant avoir un handicap représentaient 9,3 % de l'effectif canadien, un chiffre inférieur aux 9,4 % de taux de disponibilité sur le marché du travail.

### Personnes 2ELGBTQIA+

En 2023, 4,9 % de l'effectif indiquait avoir une orientation sexuelle diverse. Les employés indiquant avoir une identité de genre variée représentaient quant à eux 2 % de l'effectif canadien.

### Vétérans

En 2023, les employés s'identifiant comme vétérans représentaient 0,7 % de l'effectif canadien.

### Femmes

En 2023, les femmes représentaient 54,6 % de l'effectif canadien de la Banque Scotia, un chiffre supérieur aux 46,8 % de taux de disponibilité sur le marché du travail.





## FAITS SAILLANTS

Les indicateurs quantitatifs sont indispensables pour mesurer les progrès, mais nous pensons qu'ils ne brossent qu'une partie du portrait de l'équité en matière d'emploi à la Banque Scotia. Les faits saillants ci-dessous présentent notre action pour l'avancement d'une culture de diversité, d'équité et d'inclusion.

- Nous avons nommé la première vice-présidente, Inclusion mondiale, qui encadre la stratégie d'inclusion à l'échelle mondiale et oriente les efforts de la Banque visant la promotion d'initiatives fructueuses et la progression sur le chemin de la DEI.
- Nous avons établi un centre d'expertise sur l'inclusion des Autochtones pour favoriser l'attraction, le perfectionnement et la rétention des talents autochtones.
- Nous avons lancé notre premier **plan d'accessibilité** et mis en œuvre un modèle opérationnel d'accessibilité amélioré.
- Nous avons suivi le programme d'accélération de l'égalité des sexes du Pacte mondial des Nations Unies.



### RECONNAISSANCE TERRITORIALE DU GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS RÉSEAU AUTOCHTONES SCOTIA

Nous avons le privilège de nous trouver sur les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous tenons à remercier les peuples autochtones d'être les gardiens de nos terres et de nos relations ainsi que pour leurs enseignements à cet égard. 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.<sup>1</sup>

Banque Scotia.  
**AUTOCHTONE**  
LES PREMIÈRES NATIONS, LES INUIT ET LES MÉTIS

<sup>1</sup> Cette reconnaissance territoriale s'applique au territoire sur lequel la Banque Scotia a établi ses bureaux administratifs (Toronto, Canada), de même qu'à ses activités au Canada, et ne représente pas le contexte historique ni les expériences personnelles des peuples autochtones dans les autres pays où nous sommes présents.

# Comment nous bâtissons ensemble une Banque Scotia inclusive

Notre stratégie mondiale de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) guide nos efforts visant à :

1. promouvoir la diversité et l'équité dans nos équipes et nos processus de recrutement;
2. créer une culture inclusive;
3. mettre en place des stratégies pour attirer, retenir et promouvoir des talents diversifiés;
4. écouter nos employés pour mieux comprendre leur vécu et les obstacles qui existent pour éliminer les entraves à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance.

Nos objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion pour 2025 visent à accroître la diversité de notre population d'employés, en mettant l'accent sur les Noirs, les Autochtones, les personnes 2SLGBTQIA+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les femmes.

## OBJECTIFS 2025 EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION (CANADA)

En 2020, la Banque Scotia s'est fixé des objectifs DEI ambitieux :

- Doubler la représentation des employés autochtones.
- Augmenter de 20 % la représentation des personnes handicapées.
- Faire passer la représentation des personnes de couleur dans les postes de haute direction à 30 % ou plus.
- Augmenter la représentation des employés noirs dans les postes de haute direction à 3,5 %, et l'effectif d'étudiants noirs à 5 % ou plus, conformément au serment des dirigeants adhérant à l'initiative BlackNorth.
- Faire passer à 40 % la représentation des femmes dans les postes de haute direction (VP+) à l'échelle mondiale.

En 2022, la Banque Scotia s'est fixé un nouvel objectif :

- Faire passer à au moins 7 % la représentation des employés ayant une orientation sexuelle diverse.

Nous aspirons à faire de la Banque Scotia l'employeur de choix des diverses communautés que nous servons en instaurant une culture proactive, différenciée et durable d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Nous visons à intégrer un traitement équitable dans l'ensemble de nos systèmes, pratiques et processus. En ayant à disposition des données DEI mises à jour régulièrement, nous sommes plus à même de mesurer la représentation et l'inclusion des groupes méritant l'équité, de suivre les progrès réalisés vers l'atteinte de nos objectifs DEI et de cibler les lacunes.

### Notre stratégie DEI s'articule autour de quatre piliers : Écouter, Informer, Agir et Soutenir :

- 1 **Écouter** : Interagir avec les employés dans un environnement fiable où ils peuvent s'exprimer librement.
- 2 **Informer** : Favoriser une culture d'inclusion par la sensibilisation et l'élimination des barrières.
- 3 **Agir** : Prendre des mesures pour attirer des candidats diversifiés et favoriser une culture d'inclusion qui permet aux employés de donner le meilleur d'eux-mêmes et de s'épanouir au travail.
- 4 **Soutenir** : Nourrir tous ensemble une culture d'inclusion et d'appartenance en incorporant une optique d'équité et d'inclusion dans chacun de nos gestes.





## ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'INCLUSION

Notre stratégie DEI s'appuie sur les engagements de la Banque Scotia en matière d'inclusion. C'est en façonnant un environnement de travail inclusif et diversifié où tout le monde peut être soi-même, se sentir à sa place et s'épanouir au travail que nous pouvons gagner en tant qu'équipe et mieux servir nos clients et nos collectivités.



### Favoriser un milieu épanouissant

#### Tirer parti de la diversité

Les équipes diversifiées tendent à être plus innovantes et plus performantes.

#### Prêter attention aux préjugés

Nous avons tous des préjugés inconscients. Pour être un bon allié, il faut savoir les reconnaître en nous-mêmes et remettre en question ceux des autres.

#### Promouvoir l'inclusion tous les jours de l'année

Être un allié efficace en encourageant la culture d'alliance inclusive dans nos équipes, et ce, tout au long de l'année.



### Attirer la crème de la crème

#### Adopter des pratiques de recrutement inclusives

Les pratiques de recrutement inclusives nous permettent de former des équipes hautement efficaces et de puiser les meilleurs candidats dans un bassin des plus diversifiés comprenant notamment des personnes noires ou de couleur, des Autochtones, des membres de la communauté 2ELGBTQIA+, des personnes handicapées, des vétérans et des femmes.

#### Former les leaders de demain

Nos programmes d'engagement, de formation et de perfectionnement incitent à l'apprentissage et à l'enrichissement, et aident la Banque à se constituer un bassin de leaders plus diversifié.

## ALLIANCE INCLUSIVE POUR L'AVENIR DE TOUS

La Banque Scotia s'est engagée à forger une culture d'alliance inclusive. Un allié efficace se définit comme toute personne qui promeut activement la culture d'inclusion et aspire à la faire progresser pour créer des environnements positifs et accueillants pour tous. Tout le monde peut être un allié et tout le monde peut bénéficier de l'alliance inclusive. Être un allié solide, c'est :

- faire la promotion d'une culture d'inclusion;
- savoir écouter et s'informer pour prendre des mesures appropriées et durables;
- combattre les préjugés consciemment et volontairement, s'opposer à la discrimination et valoriser chaque voix;
- posséder les outils nécessaires pour réaliser son plein potentiel grâce à des dirigeants qui apprécient la force de la diversité d'opinions, d'expériences et de perspectives et qui traitent tout le monde de façon équitable.

À la Banque Scotia, l'alliance inclusive, ce n'est pas l'affaire d'une journée, d'une semaine ou d'un mois. Pour être efficace, elle nécessite la poursuite active de l'inclusion 365 jours par année. Nous souhaitons instaurer un climat d'appartenance et d'épanouissement pour tous les BanquiersScotia. En effet, quand tous les employés donnent le meilleur d'eux-mêmes et travaillent main dans la main, nous pouvons trouver les moyens de nous surpasser et produire des résultats remarquables pour la Banque, nos clients et nos collectivités.



**« L'alliance inclusive est un parcours collectif pour tous les BanquiersScotia, qui s'efforcent de nouer des relations conscientes partout dans le monde et de renforcer notre culture d'inclusion. Je suis convaincue qu'en étant de véritables alliés, en pratiquant un leadership inclusif et en défendant nos collègues tout au long de l'année, nous créerons un environnement où chaque employé a les moyens de réussir. »**

– PVP, SOLUTIONS POUR LA CLIENTÈLE ET PRÉSIDENTE, CONSEIL SUR L'INCLUSION DE LA GPM

# Leadership et consultation

Le développement d'une culture diversifiée et inclusive n'est pas la responsabilité d'une seule équipe. En effet, la stratégie DEI doit être implantée dans toutes les fonctions et unités fonctionnelles. Pour nous assurer que tout le monde est sur la bonne voie, nous avons formé de nombreux conseils, comités et groupes pour encadrer la mise en application de nos initiatives DEI.

## CONSEIL MONDIAL SUR L'INCLUSION

Le conseil mondial sur l'inclusion est responsable de la stratégie DEI au plus haut niveau de la Banque. Y siègent le président et chef de la direction comme parrain exécutif, ainsi que le chef, Ressources humaines et le chef, Groupe Gestion de patrimoine mondiale comme co-présidents. Ce conseil, qui se réunit six fois par an, mobilise des représentants diversifiés de tous les secteurs d'activité et unités fonctionnelles.



## CONSEILS SUR L'INCLUSION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET DES UNITÉS FONCTIONNELLES

Nous avons mobilisé des conseils sur l'inclusion dans tous nos secteurs d'activité et nos unités fonctionnelles :

- Conseil sur l'inclusion du Réseau canadien
- Conseil sur l'inclusion des Fonctions de contrôle
- Conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux
- Conseil sur l'inclusion des Ressources humaines mondiales
- Conseil sur l'inclusion de la Technologie mondiale et de l'Exploitation globale
- Conseil sur l'inclusion de la Gestion de patrimoine mondiale
- Conseil sur l'inclusion des Opérations internationales

Ces conseils travaillent à la mise en œuvre de la stratégie DEI de la Banque Scotia dans leur unité ou secteur respectif. Toutefois, nous sommes conscients que les grandes idées n'émanent pas toujours du leadership. Les suggestions pratiques et efficaces pour faire progresser la DEI peuvent également venir de tous les échelons, lorsque les employés expriment leurs observations et leurs idées. Les conseils sur l'inclusion des secteurs d'activité et des unités fonctionnelles servent d'organe de réflexion pour leurs employés et peuvent mettre en commun leurs résultats et leurs pratiques exemplaires. Tous relèvent directement du conseil mondial sur l'inclusion.

Le **conseil sur l'inclusion du Réseau canadien** encadre les activités DEI pour la majorité des employés de la Banque au Canada. En 2023, désireux de redoubler d'efforts en matière de DEI, ce conseil a proposé plusieurs formations et séances interactives, notamment :

- quatre séances Questions libres, organisées avec deux dirigeants du conseil DEI, qui ont réuni une moyenne de 250 participants;
- une nouvelle série de vidéos sur les méthodes pour affronter le racisme et les microagressions, qui a été suivie par 92 % de l'équipe du Centre de contact;
- un séminaire en ligne sur la communication avec des collègues ayant des identités de genre diverses, suivi par 850 membres de l'équipe;

Pendant neuf mois, le conseil a aussi pris en charge une cohorte dans le cadre du Programme mondial de parrainage DEI destiné aux talents méritant l'équité, suivi par 19 protégés.

Le **conseil sur l'inclusion des Fonctions de contrôle** a lancé un programme pilote de parrainage des Affaires financières qui vise à mieux soutenir les groupes méritant l'équité et notamment à favoriser leur recrutement aux postes de direction, et a constitué, dans le cadre du Programme mondial de parrainage DEI, une cohorte de 25 protégés issus de l'Audit, de la Conformité, des Affaires financières, des Affaires juridiques et de la Gestion du risque.

Le **conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux** a fixé de nouveaux objectifs de rendement DEI dans le but d'encourager l'intégration de comportements et de pratiques DEI à nos méthodes de travail. Il s'agit notamment de renforcer la participation aux événements liés à la DEI, de parrainer davantage les employés appartenant à des groupes méritant l'équité et de créer un environnement de travail inclusif. Pour plus d'efficacité, le conseil a jumelé des employés de groupes méritant l'équité à des cadres supérieurs, un système qui ouvre la voie au mentorat.



Le **conseil sur l'inclusion des Ressources humaines mondiales** a mis en place des groupes de travail axés sur l'acquisition des talents et les occasions de perfectionnement des employés qui indiquent faire partie de groupes méritant l'équité, comme les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur. Il s'est engagé à faire un travail de planification de parcours avec des employés autochtones pour comprendre – et supprimer – les obstacles qui se dressent sur leur parcours à la Banque Scotia. Les groupes de travail du conseil continueront d'encourager une meilleure représentation des talents diversifiés tout au long du processus d'acquisition des talents, qui consiste notamment à préparer certains employés de groupes méritant l'équité à occuper des postes d'échelons plus élevés à l'avenir, jusqu'à la haute direction.

Le **conseil DEI Technologie et Exploitation** a mis en place une gamme d'activités, de célébrations et de formations visant à promouvoir la compréhension et l'inclusion interculturelles et à souligner l'importance de la santé et du bien-être. Il a par exemple proposé des séances de formation en partenariat avec la Cleveland Clinic, des initiatives mensuelles en matière d'alliance inclusive, des tables rondes avec des cadres à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs et de la Journée internationale des femmes, ainsi que des campagnes de sensibilisation. Au total, ces activités et événements ont attiré plus de 900 participants en direct et à distance, et leur rediffusion a été visionnée plus de 17 000 fois. En outre, le conseil s'emploie à remédier au manque de représentation des Autochtones en procédant à un affichage avec mesures spéciales. Cette volonté s'est concrétisée par 21 nouvelles embauches d'employés autochtones en 2023. Le conseil a organisé des ateliers sur la prise de décisions inclusives destinés à tous les gestionnaires de personnes de l'Exploitation globale, qui ont été suivis à hauteur de 84 %. De plus, il a accueilli pendant neuf mois un Programme mondial de parrainage DEI destiné aux talents méritant l'équité, suivi par 18 participants.

En 2023, le conseil a axé ses efforts sur le recrutement. Il a mené un audit auprès des gestionnaires responsables de l'embauche visant à évaluer leur degré de connaissance des pratiques de recrutement inclusives. Il a aussi piloté un programme visant à jumeler les candidats à un membre de l'un de nos 15 groupes de ressources pour les employés (GRE), dans une optique de découverte de la diversité culturelle. La totalité des candidats ayant accepté l'offre ont indiqué qu'ils recommandaient la Banque Scotia en raison de cette expérience. Le conseil a aussi participé à plusieurs salons de l'emploi axés sur les candidats issus de la diversité, comme le Sommet mondial sur la technologie BFUTR, le QueerTech Careers Virtual Fair, Women Hack et le Forward Summit. Afin d'atteindre les objectifs d'inclusion numérique, le conseil a créé un

guide intersectionnel qui vise à promouvoir des ressources et des pratiques quotidiennes qui encouragent l'alliance inclusive, la vérité et la réconciliation, l'accessibilité, le langage inclusif, les normes de réunion et d'équipe, et la sécurité. Ce guide constitue un cadre propice à la création d'expériences plus inclusives, à la sécurité au travail et à la collaboration accessible à tous.

Le **conseil sur l'inclusion de la Gestion de patrimoine mondiale** cherchait à accroître la représentation des candidats issus de groupes méritant l'équité. Pour cela, il a mis en place le programme de leadership visible de Gestion financière MD, qui a contribué à faire progresser les directeurs indiquant faire partie des groupes suivants : Noirs, Autochtones et personnes de couleur. Le programme Associés – Gestion de patrimoine a modifié sa stratégie de recrutement pour les postes de premier échelon et s'est fixé pour objectif d'embaucher au moins 40 % de femmes. En 2023, cet objectif a été dépassé, avec un taux de 59 % de femmes recrutées.

Le **conseil sur l'inclusion des Opérations internationales** a contribué à faire progresser des initiatives DEI au sein des Opérations internationales, conformément à la stratégie mondiale de DEI. En 2023, le conseil a donné de l'élan aux communautés d'échange, qui concernent notamment les marchés des Opérations internationales (Alliance du Pacifique, Antilles et Amérique centrale).



**« À l'Exploitation globale, notre volonté de gagner en tant qu'équipe est aiguillonnée par notre engagement en faveur de la création d'un environnement de travail stimulant et inclusif, où chacun trouve sa place et a les mêmes possibilités de réaliser pleinement son potentiel. Grâce à de solides partenariats noués avec les groupes de ressources pour les employés, l'Acquisition des talents, les RH et le Bureau mondial de la formation, nous avons lancé en 2023 de nombreuses initiatives DEI pour promouvoir la sensibilisation, l'engagement et l'alliance inclusive dans toute l'Exploitation globale. Nous avons fait de grands progrès et entendons bien continuer sur cette voie. »**

– VICE-PRÉSIDENT À LA DIRECTION, EXPLOITATION GLOBALE ET TECHNOLOGIE

## COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le comité du capital humain et de la rémunération aide à la surveillance des pratiques et des stratégies de gestion du capital humain de la Banque, avec notamment :

- l'examen des politiques DEI de la Banque pour ses dirigeants et employés, ainsi que des objectifs mesurables;
- l'examen des rapports de la direction pour surveiller la culture de la Banque et l'engagement des employés;
- la supervision des politiques et programmes en place pour soutenir et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des employés de la Banque.

## COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN

- Le comité du capital humain est responsable de l'orientation stratégique, de l'établissement des priorités et de la progression de la stratégie des Ressources humaines mondiales (RH mondiales) de la Banque Scotia visant à :
  - accroître l'étendue, la diversité et le déploiement du leadership;
  - mettre davantage l'accent sur le client;
  - être mieux organisés et plus axés sur le rendement.

Le comité promeut une vision organisationnelle diversifiée et inclusive fondée sur les valeurs de la Banque. Il est responsable des politiques et des programmes relatifs à la DEI et aux RH mondiales pour la totalité de l'effectif mondial et s'occupe des segments « prêt pour la haute direction » et « potentiel pour la haute direction » en ciblant et en accompagnant les employés dans leur perfectionnement. Le comité est présidé par le chef, Ressources humaines.

## COMITÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le comité d'équité en matière d'emploi est chargé d'encadrer la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des plans d'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia. Il est constitué d'employés qui représentent un éventail de groupes sous-représentés, de secteurs d'activité, de régions géographiques et d'années d'expérience à la Banque. Le comité se réunit chaque trimestre pour discuter de divers points à l'ordre du jour, notamment des résultats du sondage sur la diversité, des plans et des initiatives d'équité en matière d'emploi de la Banque, des résultats de l'étude des systèmes d'emploi et des mesures spéciales pour attirer des talents parmi les groupes méritant l'équité.

## COMITÉ DE LA HAUTE DIRECTION SUR L'ACCESSIBILITÉ

Groupe interfonctionnel de cadres supérieurs, le comité de la haute direction sur l'accessibilité défend et promeut une vision commune d'accessibilité et d'inclusion pour les personnes handicapées à la Banque Scotia. Il se charge de soutenir et de mettre en œuvre les initiatives mondiales pour l'accessibilité des employés et veille à ce que la Banque privilégie une approche ciblée garantissant l'équité, l'accessibilité et l'inclusivité professionnelles des employés handicapés grâce au modèle opérationnel d'accessibilité.

## COMITÉS DIRECTEURS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les comités directeurs sur l'équité en matière d'emploi assurent une supervision stratégique pour une mise en œuvre efficace des plans sur l'équité en matière d'emploi de la Banque Scotia visant les groupes méritant l'équité, surveillent et mesurent leur incidence, et contribuent à éliminer les obstacles aux progrès. Ils sont constitués de premiers directeurs, de vice-présidents et de premiers vice-présidents représentant un grand nombre de parties prenantes de la Banque au Canada.

## COMITÉ DIRECTEUR SUR LA STRATÉGIE DEI

Le comité directeur sur la stratégie DEI assure une supervision stratégique pour une mise en œuvre efficace de la stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la Banque Scotia, en surveille et mesure l'incidence, et contribue à éliminer les obstacles aux progrès. Il est constitué de premiers directeurs, de vice-présidents et de premiers vice-présidents représentant un grand nombre de parties prenantes de la Banque.

## CENTRE D'EXPERTISE SUR L'INCLUSION DES AUTOCHTONES

En septembre 2023, la Banque a appuyé la mise en place du centre d'expertise sur l'inclusion des Autochtones. La création de cette équipe s'inscrit pleinement dans la réponse de la Banque à l'appel à l'action 92 de la **Commission de vérité et réconciliation** destiné au milieu des affaires canadien, qui a pour but de faire en sorte que les Autochtones aient un accès équitable à la formation au travail, au perfectionnement et aux perspectives de carrière. Le centre s'emploie à faire progresser le plan d'action de la Banque pour la vérité et la réconciliation ainsi que le plan d'équité de l'emploi pour les personnes autochtones.

Le centre soutient aussi bien les employés autochtones que les personnes non autochtones qui travaillent avec des communautés autochtones. En misant sur les partenariats et la collaboration, le centre offre des programmes de perfectionnement professionnel et gère des initiatives de recrutement et de rétention d'employés autochtones de concert avec leurs gestionnaires de personnes. Dans toute la Banque, il s'emploie à concevoir des solutions pour les Autochtones tout en menant des actions continues de sensibilisation culturelle.



## SONDAGE MONDIAL SUR LA DIVERSITÉ

Dans ce sondage mondial sur la diversité, nous demandons aux employés de s'identifier librement comme membres de groupes méritant l'équité pour mieux comprendre la composition de notre effectif. Cela nous aide à élaborer des initiatives ciblées pour attirer, perfectionner et retenir des talents issus de la diversité. Conscients que tous les pays n'ont pas le même visage ni la même approche des groupes méritant l'équité, nous avons lancé en 2023 le sondage au Chili, en Colombie, au Mexique et au Pérou. En 2024, nous le déploierons dans les Antilles.

## CANAUX DE RÉTROACTION DES EMPLOYÉS

### Pouls Scotia

Pour recueillir et analyser la rétroaction des employés, la Banque Scotia dispose d'un programme appelé *Pouls Scotia*. En plus de sonder l'engagement, *Pouls Scotia* capture différents moments dans l'année pour recueillir des témoignages d'employés sur leur expérience. Les sondages *Pouls Scotia* font l'objet de tests rigoureux destinés à garantir qu'ils sont accessibles à tous les employés, même ceux qui ont recours à des appareils d'assistance. Bien que les employés soient encouragés à répondre au sondage, le tout se fait sur une base volontaire et confidentielle.

En 2023, *Pouls Scotia* a marqué le début du processus de modernisation de notre écoute des employés. L'expérience du sondage a changé, aussi bien au niveau des questions que de la conception. Les nouvelles questions étaient axées sur la culture et le leadership, notamment sur les comportements qui favorisent la création d'un environnement plus inclusif. Dans le sondage le plus récent adressé aux employés, 94 % des répondants ont indiqué avoir le sentiment que la Banque s'emploie à bâtir un environnement de travail inclusif.

Ces observations ont été présentées à l'équipe de la haute direction, de même qu'au conseil mondial sur l'inclusion, aux comités directeurs pour l'inclusion des groupes méritant l'équité et aux partenaires RH du Canada qui, en retour, ont fait part de leurs constatations aux conseils sur l'inclusion des secteurs d'activités et des unités fonctionnelles. Elles ont servi de tremplin aux stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention pour les groupes méritant l'équité.

## INDICE D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE LA BANQUE SCOTIA (CANADA UNIQUEMENT, SAUF MENTION CONTRAIRE)<sup>1</sup>

|  | 2023        | 2022 |
|--|-------------|------|
| <b>Tous les employés canadiens</b>                         | <b>83 %</b> | 85 % |
| <b>Noirs</b>   | <b>84 %</b> | 86 % |
| <b>Personnes ayant une identité de genre différente</b>    | <b>80 %</b> | 83 % |
| <b>Personnes ayant une orientation sexuelle différente</b> | <b>78 %</b> | 82 % |
| <b>Autochtones</b>   | <b>79 %</b> | 81 % |
| <b>Personnes de couleur</b>                                | <b>85 %</b> | 86 % |
| <b>Personnes handicapées</b>                               | <b>77 %</b> | 80 % |
| <b>Vétérans</b>  | <b>84 %</b> | 86 % |
| <b>Femmes (en général)</b>                                 | <b>87 %</b> | 87 % |

<sup>1</sup> L'Indice d'engagement des employés se fonde sur la moyenne des réponses à quatre questions du sondage *Pouls Scotia*. Le calcul ne tient compte que des répondants ayant répondu à toutes les questions.





### Le pouls pour les employés

En plus du *Pouls Scotia*, la Banque utilise un autre sondage, Le pouls pour les employés, dans lequel les employés de première ligne des succursales et des centres de contact peuvent formuler des recommandations pour améliorer l'expérience client. La participation à ce sondage est facultative et anonyme. Grâce aux commentaires recueillis chaque semestre, nous concevons des plans d'action pour nous assurer que la Banque écoute, retient et applique ces suggestions. En réponse aux résultats du Pouls pour les employés, nous bonifions continuellement nos processus, nos systèmes, nos outils, nos politiques et procédures, nos communications et nos programmes de formation internes pour enrichir l'expérience client. En 2023, Le pouls pour les employés a compilé la rétroaction formulée par un échantillon d'employés de première ligne des succursales et des centres implantés partout où les Opérations internationales exercent leurs activités, ainsi que d'équipes des Services bancaires commerciaux et des Services bancaires privés qui sont en contact direct avec les clients au Canada. Nous nous engageons à offrir à nos clients la meilleure expérience possible, et nous continuerons de faire ce qu'il faut en ce sens.

### Groupe de rétroaction des employés ScotiaBeacon

La rétroaction des employés contribue à la mise en place d'initiatives et de stratégies à l'échelle de l'entreprise. Le groupe de rétroaction des employés fait des recherches pour le compte de ScotiaBeacon, qui fournit un leadership éclairé, diffuse des pratiques exemplaires, mène des recherches et promeut une vision évolutive de ce que pourrait devenir l'expérience au travail. Le groupe rassemble une cinquantaine de personnes issues de tous les secteurs d'activité et unités fonctionnelles de la Banque. Ces employés, tous volontaires, participent deux fois par mois à des groupes de discussion sur différents sujets liés à l'expérience au travail, où chacun peut exprimer son opinion et faire des suggestions. En 2023, le groupe s'est réuni à six reprises.

### SÉANCES D'ÉCOUTE

Nous continuons d'organiser des séances d'écoute des employés dans plusieurs secteurs d'activité et régions géographiques, en invitant des employés issus de la diversité à faire part de leurs points de vue et leur vécu. Les commentaires recueillis servent à alimenter les plans sur l'équité en matière d'emploi ainsi que les initiatives de la stratégie mondiale de diversité, d'équité et d'inclusion.

Après avoir organisé des séances d'écoute avec des employés de Tangerine, nous avons par exemple commencé à élaborer un guide de notre approche des enjeux mondiaux et sociaux. Le conseil sur l'inclusion des Services bancaires et marchés mondiaux a établi un partenariat avec une société tierce pour organiser une séance d'écoute des employés indiquant être handicapés ou neurodivergents, dans le but de mieux comprendre et d'abattre les obstacles qui se dressent sur leur chemin.

**« L'équité et l'inclusion forment un pilier de la Banque, et nous pouvons tous trouver notre place et nous épanouir. C'est en créant un espace bienveillant où chacun apporte sa pierre et est apprécié dans sa singularité que nous gagnerons tous en tant qu'équipe. Pour faire fleurir cette culture de l'appartenance, nous pratiquerons l'alliance inclusive et le leadership inclusif, et nous nous engagerons dans nos collectivités. »**

– PREMIER VICE-PRÉSIDENT ET CHEF DE L'EXPLOITATION, GESTION DE PATRIMOINE MONDIALE – EXPLOITATION



# Politiques et pratiques d'inclusion

Nous perfectionnons en permanence les politiques et les pratiques d'inclusion de la Banque pour créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif pour tous.

## DÉCLARATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La *Déclaration sur les droits de la personne* de la Banque Scotia définit notre engagement à respecter les droits de la personne et s'aligne sur les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (PDNU)**. La Déclaration fait valoir notre engagement à respecter les droits de la personne à titre d'employeur, de fournisseur de services financiers et de partenaire commercial, et notre engagement envers les collectivités où nous sommes présents. La protection des droits de la personne est au cœur de notre engagement à maintenir des normes éthiques rigoureuses, de la protection de la clientèle et de la construction d'une société plus équitable et inclusive, pour l'avenir de tous. Nous respectons, protégeons et promouvons les droits universels de la personne dans nos opérations aussi bien que dans nos relations d'affaires.

## CODE D'ÉTHIQUE

Le **Code d'éthique** de la Banque Scotia décrit les normes de conduite que les employés, travailleurs externes, administrateurs et dirigeants de la Banque Scotia et de ses filiales directes et indirectes situées dans différentes régions du monde, sont tenus de respecter. Le Code précise de manière explicite la position de la Banque sur les questions de diversité, d'équité, d'inclusion, de harcèlement et de discrimination et fait référence à la *Déclaration sur les droits de la personne*. La Banque exige de tous les employés qu'ils s'engagent chaque année à respecter le Code.

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE

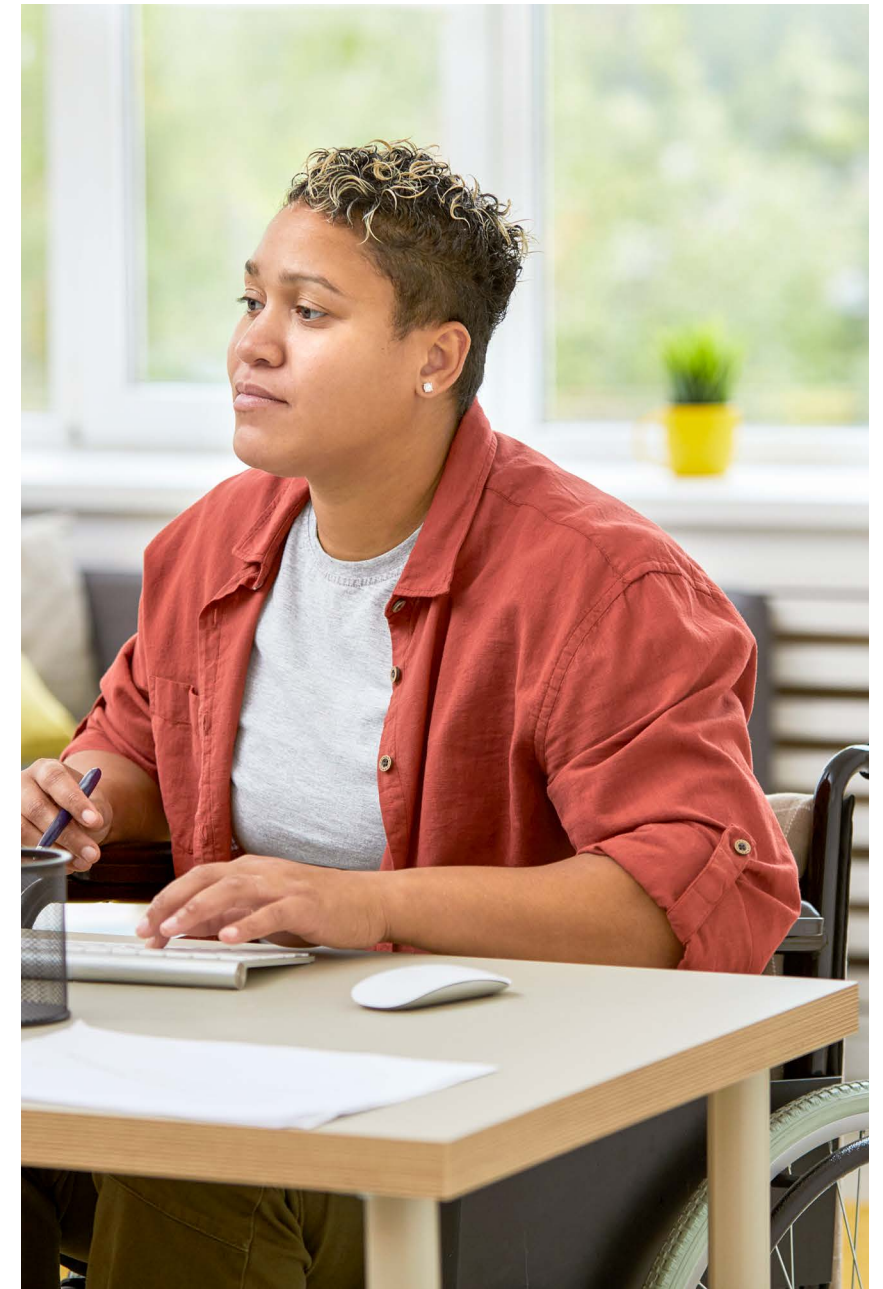
Notre politique en matière de discrimination, de harcèlement et de violence précise les mesures que doivent prendre les employés pour éviter toute situation de discrimination, de harcèlement et de violence ou pour y réagir, le cas échéant. Elle détaille aussi les procédures de la Banque en réponse à un événement de cette nature. Chaque année, les employés du Canada doivent suivre une formation obligatoire à titre de rappel sur le contenu de la politique.

## POLITIQUE MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL – HANDICAP

La politique *Mesures d'adaptation en milieu de travail – Handicap* et ses procédures connexes permettent aux employés actuels et futurs au Canada de réaliser leur plein potentiel dans l'exécution de toutes leurs fonctions et activités professionnelles. La Banque s'attache à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les employés pour motifs de discrimination illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

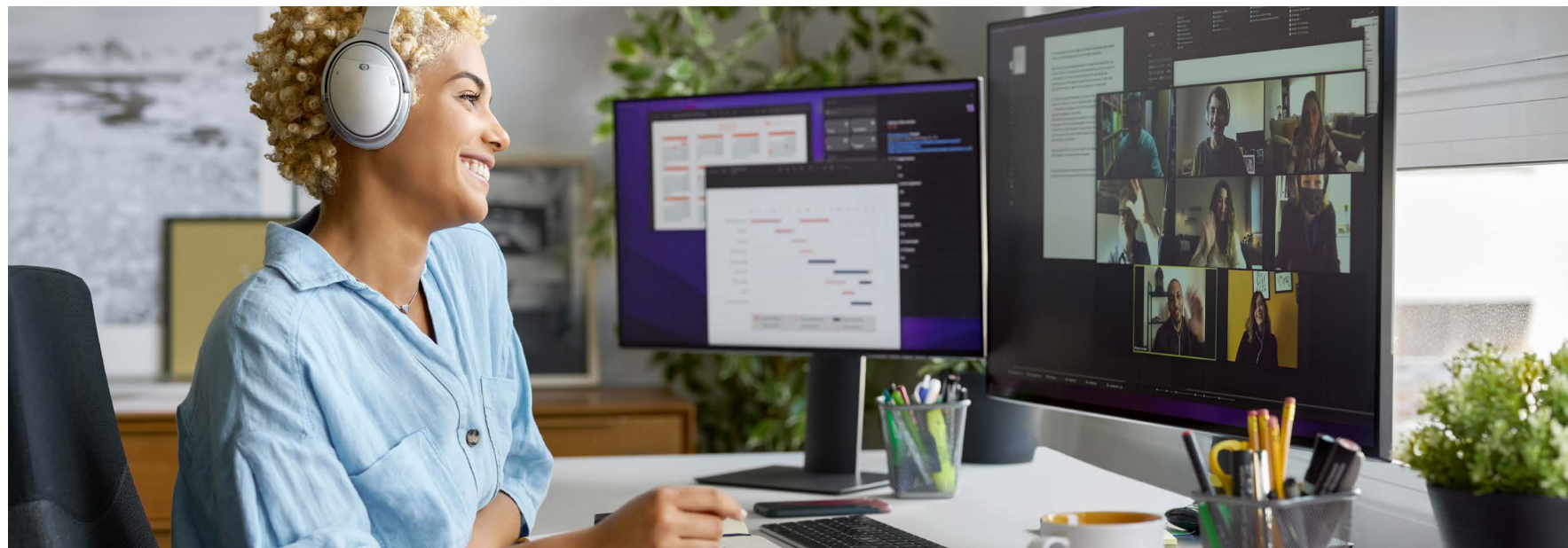
Les mesures d'adaptation en milieu de travail s'appliquent à tous les employés du Canada et couvrent tous les aspects de l'emploi, notamment :

- le processus de recrutement et de sélection;
- l'intégration;
- la formation;
- la mutation;
- le perfectionnement et l'avancement professionnels;
- tout ce qui touche à l'emploi ou aux perspectives d'emploi.



L'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail travaille avec des partenaires de différents secteurs (recrutement, intégration, IT, etc.) pour créer un lieu de travail plus accessible. En 2023, dans le cadre de la mise en œuvre du modèle opérationnel d'accessibilité amélioré, nous avons organisé des ateliers, des groupes de discussion et des études auxquels ont participé des employés handicapés. L'objectif était d'évaluer nos mesures d'adaptation actuelles, d'en cerner les lacunes et d'élaborer des solutions pouvant être mises en œuvre dans le cadre du plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Cette étude nous a permis de comprendre que pour que les employés handicapés aient confiance en eux et se sentent soutenus, trois ingrédients s'imposent : la communication bidirectionnelle, des relations de confiance et l'alliance inclusive.

Pour remédier aux problèmes soulevés, nous avons amélioré le portail consacré aux mesures d'adaptation, auquel nous avons ajouté des précisions sur nos politiques et nos processus ainsi que des ressources (formations en vidéo, mode d'emploi pour faire une demande de format accessible, etc.). Nous avons mis au point deux nouvelles ressources destinées aux employés et aux gestionnaires de personnes qui apportent des réponses aux questions courantes sur l'adaptation et donnent des conseils.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'ERGONOMIE

Le programme d'ergonomie est encadré par l'équipe Mesures d'adaptation, hygiène et sécurité au travail. En 2023, l'équipe a apporté des améliorations au portail de l'ergonomie destiné aux employés : elle a intégré des renseignements sur le processus d'évaluation de l'ergonomie et des ressources comme un guide de l'installation du poste de travail à domicile et dans les locaux de la Banque, ainsi qu'une FAQ sur l'ergonomie. Pendant le mois de l'ergonomie (en octobre), l'équipe a aussi diffusé sur les réseaux sociaux des renseignements sur l'ergonomie du poste de travail, que 6 000 employés ont pu voir.

## POLITIQUE SUR LES OPTIONS DE TRAVAIL FLEXIBLES

La politique sur les options de travail flexibles offre un cadre pour la planification, l'évaluation et la mise en œuvre des options de travail flexibles. Ces options permettent de réaménager les méthodes, l'horaire et le lieu de travail, et sont généralement demandées par l'employé.

Voici quelques options de travail hybrides offertes :

- horaire variable (modification des heures, des jours ou des semaines de travail habituels pour aider l'employé tout en répondant aux exigences opérationnelles);
- semaine de travail comprimée (modification de l'horaire de l'employé, qui présente un nombre plus élevé d'heures de travail par jour, mais moins de jours de travail par semaine);
- partage de poste;
- autre lieu de travail;
- transition de temps plein à temps partiel temporaire.

Les options de travail flexibles peuvent être de courte ou de longue durée.

## POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL

La politique de retour au travail vient en soutien aux employés qui préparent un retour au travail après un congé de maladie. Elle consiste notamment en l'élaboration d'un plan de retour au travail, en des mesures d'adaptation raisonnables et en un calendrier pour atteindre les objectifs et mesurer la progression.

## POLITIQUE SUR LES CONGÉS POUR LES PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

La Banque Scotia est consciente de l'importance de la culture autochtone et de la nécessité de pouvoir prendre congé pour observer des pratiques culturelles et participer à des événements communautaires. En 2022, elle a révisé la politique sur les congés pour les pratiques traditionnelles autochtones, qui prévoit maintenant cinq (5) jours de congés payés. Les employés autochtones peuvent ainsi se livrer à des pratiques traditionnelles pendant des jours de congé prévus à cet effet.



## SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME AU TRAVAIL

Les employés de la Banque Scotia sont encouragés à s'exprimer librement et à soulever leurs préoccupations en toute sécurité, sans crainte de représailles. L'employé qui signale un problème peut s'attendre à être traité de façon équitable, digne et respectueuse. Nous prenons les préoccupations au sérieux et y répondons rapidement, avec bienveillance et de manière cohérente. Les employés peuvent transmettre leurs inquiétudes concernant des violations avérées, suspectées ou potentielles de notre Code par plusieurs canaux, comme :

- un directeur ou un responsable de l'unité fonctionnelle;
- les Ressources humaines;
- le Bureau de l'ombudsman des employés, qui donne des conseils sur la résolution d'un problème ou sa transmission à un échelon supérieur;
- le programme de signalement de la Banque, qui permet de rester anonyme.

La direction de la Banque et les Ressources humaines communiquent régulièrement sur ce processus. Les formations obligatoires destinées aux recrues et aux employés contiennent également une mention sur le signalement des problèmes, ce qui apporte une certaine visibilité à cette politique.

## BUREAU DE L'OMBUDSMAN DES EMPLOYÉS

Le Bureau de l'ombudsman des employés a le mandat de traiter tous les BanquiersScotia avec équité et de maintenir un environnement de travail inclusif qui favorise la productivité, l'atteinte des objectifs individuels, la dignité et le respect de tous. Il leur assure une aide confidentielle et privée sur des questions liées au travail. En 2023, le Bureau de l'ombudsman des employés a fait 176 présentations pour appuyer et donner de l'essor aux programmes de prise de parole et d'écoute. Ce sont 8 729 employés pour l'ensemble des secteurs d'activité, des unités fonctionnelles et des régions qui en ont bénéficié.

## POLITIQUE SUR LE SIGNALEMENT

Les employés peuvent signaler, dans la confidentialité et l'anonymat, tout acte répréhensible potentiel ou présumé sur le [portail du programme de signalement](#). Ce portail, géré par un tiers, est disponible en anglais, en français et en espagnol, et offre deux modes de signalement : en ligne et par téléphone. [Notre Politique sur le signalement](#) régit les procédures de production de



rapports, d'enquêtes et de recours hiérarchiques. Elle proscrit toute mesure de représailles à l'encontre d'un employé ayant soulevé, de bonne foi, un problème ou une préoccupation.

## PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE

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



## RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Nous passons en revue et analysons chaque année les données sur la rémunération en fonction du sexe dans plusieurs pays. Au Canada, notre analyse de la rémunération porte aussi sur d'autres groupes méritant l'équité tels que les personnes de couleur et les personnes handicapées. Nous entreprenons un examen de ce type pour les personnes autochtones, mais la petite taille de la population nuit à la fiabilité des données. Nous appliquons nos politiques et programmes de rémunération de la même manière pour tous les groupes méritant l'équité et nous disposons de plans d'action précis pour faire avancer la représentation des peuples autochtones.

Nous effectuons une comparaison à base égale, en examinant la rémunération moyenne par groupe désigné pour des postes de même échelon ayant une structure de rémunération similaire, ce qui permet d'établir des comparaisons justes et précises pour l'ensemble de la Banque. Bien que l'objectif de notre programme d'égalité salariale soit d'éliminer les écarts salariaux, nous reconnaissons qu'il peut y avoir des écarts modestes (à la fois positifs et négatifs) en raison des différences de rendement, d'expérience, d'envergure des postes, de valeur externe et de demande des compétences sur chaque marché. De plus, dans le cadre de notre production de rapports réglementaires, nous menons une étude sur les écarts de salariaux bruts (non rajustés) au Canada et au Royaume-Uni.

Dans l'ensemble, notre analyse des écarts salariaux réalisée en 2023 a révélé ce qui suit :

- **Personnes de couleur** : Dans l'ensemble, l'égalité salariale est acquise pour tous les employés non dirigeants. Parmi les cadres, l'écart est inférieur à 2 %.
- **Personnes handicapées** : Dans l'ensemble, nous observons un écart salarial d'environ 2 % aux différents échelons.
- **Femmes** : Aux échelons des cadres et professionnels expérimentés, nous avons réduit l'écart d'environ 1 % par rapport à l'année dernière. Ainsi, nous observons un écart de 4 % chez les cadres et de 2 % chez les professionnels expérimentés. Aux premiers échelons, par contre, l'écart s'est légèrement creusé (en raison de changements démographiques), et nous observons un écart de moins de 1 %.

En ce qui concerne les écarts salariaux chez les cadres et les cadres supérieurs, nous reconnaissons que certains secteurs de la Banque sont moins équilibrés entre les femmes et les hommes que d'autres. Nous poursuivons nos actions pour éliminer ces écarts et restons déterminés à assurer une rémunération et un processus décisionnel équitables, transparents et fondés sur la qualité du travail.

De par leur conception, nos politiques et programmes de rémunération sont indépendants du genre et exempts de parti pris, et sont ancrés dans notre processus rigoureux d'évaluation des postes. Ils reposent sur une philosophie de rémunération au rendement qui soutient notre stratégie consistant à gagner en tant qu'équipe, stimule le rendement organisationnel et aide la Banque à créer et à maintenir une valeur pour les actionnaires. Tous les employés occupant le même poste ou travaillant dans le même secteur ont des chances égales d'être rémunérés selon leur rendement ou d'autres critères établis. De plus, nous avons mis en place plusieurs programmes pour accroître la diversité et l'inclusion à l'échelle de la Banque, notamment des initiatives de recrutement. En renforçant

notre bassin de talents et en nous efforçant d'offrir aux employés le même accès aux possibilités d'avancement, nous voulons constituer une équipe hautement performante et souhaitons que la Banque soit reconnue comme un leader du rendement organisationnel.

Furthermore, we have several programs in place, including recruitment initiatives, to increase diversity and inclusion across the Bank. By strengthening the Bank's talent pool and striving to ensure all employees have equal access to advancement opportunities, we aim to build a high-performing team and be recognized as a leader in business performance.

Le comité du capital humain et de la rémunération, chapeauté par le conseil d'administration, supervise les stratégies en matière de capital humain et de rémunération liées à la DEI, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés et à d'autres politiques et pratiques ESG.

Pour en savoir plus, consulter notre [Rapport annuel 2023](#).

## RÉMUNÉRATION MÉDIANE TOTALE (CANADA)<sup>1</sup>

| Poste   | Femmes par rapport aux hommes | Personnes de couleur par rapport à l'ensemble des employés | Personnes handicapées par rapport à l'ensemble des employés |
|---|-------------------------------|--|---|
| Vice-président, premier vice-président  | 96 % <sup>2</sup>             | 98 %   | 98 %  |
| Cadre supérieur ou professionnel expérimenté                                    | 98 %                          | 100 %  | 97 %  |
| Professionnel ou personnel responsable de l'administration ou de l'exploitation | 99 %                          | 100 %  | 99 %  |
| Tous les échelons   | 99 %                          | 100 %  | 98 %  |

<sup>1</sup> La rémunération totale inclut le salaire de base et les primes d'intéressement à court et à long terme (le cas échéant). La période considérée court du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. Par souci de comparaison à base égale, tous les employés à temps plein au Canada ont été comptabilisés, sauf ceux effectuant des ventes directes ou participant à des programmes d'intéressement spécialisés.

<sup>2</sup> Les écarts salariaux sont essentiellement dus aux différences démographiques et de fonction. Consulter le commentaire détaillé de la présente section.



## RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

La reconnaissance des employés est un ingrédient essentiel de la culture de rendement de la Banque Scotia. Il existe trois programmes à cet effet : Bravo 2.0, Grande distinction et Appréciation de l'ancienneté.

La plateforme Bravo 2.0 permet de souligner à tout moment l'apport des employés de tous les niveaux. En 2023, nous avons ajouté la catégorie « alliance inclusive », qui avait déjà été associée à des événements DEI. Cette catégorie permet de reconnaître à l'année longue des employés qui ont contribué à la création d'un environnement inclusif. Nous avons aussi mis en place une fonction de reconnaissance du nom dans Bravo, qui permet aux employés d'enregistrer leur nom et d'écouter la bonne prononciation du nom de leurs collègues.

Par le programme Grande distinction, nous soulignons le travail des employés dont l'excellence est constante et qui incarnent les valeurs de l'organisation tout au long de l'exercice financier. En 2022, 4 186 BanquiersScotia canadiens ont reçu un prix Grande distinction.

Le programme Appréciation de l'ancienneté souligne les anniversaires marquants du parcours des employés; il célèbre leur première année d'ancienneté, leur cinquième année, leur dixième année, leur quinzième année et ainsi de suite. À chaque anniversaire, l'employé reçoit une carte de vœux électronique accompagnée de points Bravo, qui exprime la gratitude de la Banque pour ses années de service.

## TRAVAIL HYBRIDE

Aujourd'hui, l'uniformisation du mode de travail ne permet plus de répondre aux besoins ni aux attentes d'une main-d'œuvre diversifiée. Nos campus de la région du Grand Toronto offrent flexibilité et accessibilité aux employés lorsqu'ils travaillent au bureau. Notre siège social et nos écosystèmes au centre-ville de Toronto et à Scarborough proposent des espaces adaptables qui mettent à la disposition des employés différentes configurations de postes de travail pour réaliser certaines tâches; ils conviennent donc particulièrement bien au mode hybride. Ils comportent également des panneaux d'affichage et des normes

d'orientation en braille, des portes automatiques pour les personnes à mobilité réduite ainsi que des toilettes neutres. L'aménagement des locaux a été pensé pour offrir aux employés de la lumière naturelle, et ce, indépendamment de leur fonction ou de leur ancienneté, afin de favoriser leur bien-être physique et mental. À la fin de 2023, plus de 12 000 employés travaillaient dans l'écosystème de l'un de nos deux campus.

En outre, nous avons deux espaces communautaires à Scarborough et à Mississauga, avec différents postes de travail et des espaces réservés à la Banque pour promouvoir la productivité et la collaboration plus près de la maison.

Nous avons aussi mis à niveau les systèmes informatiques pour permettre aux employés de configurer leur emplacement dans leur fiche de coordonnées, d'y indiquer s'ils travaillent à distance ou en mode hybride et d'afficher leur fuseau horaire. Presque toutes les salles de réunion au Canada ont été adaptées selon les dernières normes mondiales audiovisuelles.

**« Dans un environnement hybride, les lieux de travail et les technologies sont tous deux des catalyseurs clés d'une expérience employé inclusive et motivante, et nous avons à cœur d'innover dans ces deux domaines. »**

– PVP, SERVICES RH MONDIAUX

## POLITIQUES RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES ET AU BIEN-ÊTRE

La Banque Scotia réévalue régulièrement ses politiques et pratiques de RH afin de repérer et d'éliminer tout obstacle involontaire touchant ses employés, et établit des politiques et pratiques positives tout en intégrant au besoin des mesures d'adaptation raisonnables. Les révisions et mises à jour régulières de ces politiques appuient l'objectif de permettre aux membres des groupes méritant l'équité de s'épanouir.



## LAURÉATS DES PRIX GRANDE DISTINCTION (TAUX DE REPRÉSENTATION POUR 2023)

- 4 % de personnes noires
- 1,5 % de personnes ayant une identité de genre différente
- 5,2 % de personnes ayant des orientations sexuelles diverses
- 1,1 % d'Autochtones
- 42,2 % de personnes de couleur
- 8,5 % de personnes handicapées
- 0,4 % de vétérans
- 57 % de femmes

En 2023, l'examen des politiques de RH a révélé plusieurs occasions d'améliorer les politiques liées à la santé mentale. Nous avons commencé à réviser notre politique mondiale sur la consommation de substances pour y ajouter des conseils et des contrôles à l'intention des gestionnaires de personnes, notamment s'ils ont des préoccupations liées à la santé mentale, si un employé menace de se faire du mal ou si la sécurité des employés est en jeu. La nouvelle version de la politique a été publiée au Canada en mars 2024.

Nous avons ajouté un module d'introduction à la santé mentale au cours du Programme mondial de formation obligatoire de la Banque Scotia, Hygiène et sécurité à la Banque Scotia. Le nouveau module sur la santé mentale fait un tour d'horizon des sujets connexes et fournit des conseils pour prendre soin de sa santé mentale et soutenir les autres dans les moments difficiles ou en période de crise.

Nous avons en outre créé un nouveau protocole de soutien aux employés susceptibles de se faire du mal. D'ici le début de 2024, l'équipe Hygiène et sécurité au travail aura terminé la Formation appliquée en techniques d'intervention face au suicide, un programme de prévention du suicide fondé sur des données probantes et approuvé par l'Organisation mondiale de la Santé.

Nos régimes canadiens d'assurance maladie offrent un montant maximum de 10 000 \$ par année en soins de santé pour chaque employé admissible et ses personnes à charge admissibles. Cette protection couvre un vaste ensemble de professionnels en santé mentale (y compris ceux spécialisés dans le trouble du spectre de l'autisme), ce qui permet de lever les barrières financières empêchant les employés et leurs personnes à charge d'obtenir de l'aide. En ce qui a trait à la santé mentale, en 2023, nous avons mené un projet pilote en collaboration avec un tiers pour offrir aux employés et à leurs personnes à charge un accès à des ressources illimitées en santé mentale, comme la thérapie cognitivo-comportementale et verbale, jusqu'à rémission fonctionnelle.

### CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

La Banque Scotia offre huit semaines de congés entièrement payés aux parents accueillant un nouvel enfant et huit semaines de plus entièrement payées aux parents donnant naissance. En 2023, elle a doublé le montant d'assurance pour les traitements de fertilité, l'adoption et la maternité de substitution à un maximum viager de 20 000 \$.

### POLITIQUES DE SOUTIEN AUX PEUPLES AUTOCHTONES (CANADA)

La Banque Scotia est consciente de l'importance de la culture autochtone et de la nécessité de pouvoir prendre congé pour observer des pratiques culturelles et participer à des événements communautaires. La politique sur les congés pour pratiques autochtones traditionnelles offre cinq congés rémunérés pour prendre part à des pratiques et événements culturels.

En 2023, la Banque a élargi la couverture de dépenses pour le bien-être des Autochtones afin de permettre aux employés qui participent au Régime canadien d'avantages sociaux de soumettre des dépenses liées aux guérisseurs et aux aînés, à l'apprentissage d'une langue, à l'artisanat et à la médecine traditionnelle par l'intermédiaire du compte mieux-être.

Des services additionnels de thérapie cognitivo-comportementale (TCC) en ligne sont offerts aux employés depuis 2023, dont un programme pour les Autochtones, payé par la Banque et encadré par des professionnels avec des connaissances et des pratiques adaptées aux Autochtones. Le contenu de ce programme de TCC a été élaboré en collaboration avec des Premières Nations et des Métis pour qu'il soit adapté et réceptif aux cultures.

### PROGRAMME DE DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Notre programme de diversité des fournisseurs vise à éliminer les obstacles et à accroître les possibilités d'approvisionnement pour les fournisseurs issus de la diversité, c'est-à-dire les entreprises détenues ou dirigées à au moins 51 % par une ou plusieurs personnes appartenant à un groupe traditionnellement sous-représenté ou marginalisé (personnes noires et de couleur, Autochtones, personnes handicapées, membres de la communauté 2ELGBTQQIA+, vétérans et femmes). En 2023, nous avons créé une cible en matière de diversité des fournisseurs pour 2025. Pour être comptabilisés, les fournisseurs doivent être certifiés par l'un des conseils de diversité des fournisseurs dont nous sommes membre.

En 2023, nous avons aussi mis à jour la Politique d'approvisionnement mondiale et le Code d'éthique du fournisseur pour refléter notre engagement pour l'approvisionnement responsable auprès de fournisseurs issus de la diversité. Les fournisseurs doivent prendre connaissance du Code et le comprendre pour s'assurer que leurs activités et celles des participants à leur chaîne d'approvisionnement respectent les lois et appliquent les principes définis dans



le Code. Les Services d'approvisionnement mondiaux ont fait appel à un groupe de travail interfonctionnel pour actualiser le Code, y apporter des ajouts et des améliorations et en assurer la cohérence au fil de l'examen des différents groupes concernés à l'échelle de la Banque.

La Banque Scotia est membre des cinq conseils de diversité des fournisseurs canadiens : le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CGLCC), le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC), Women Business Enterprises (WBE) et l'Inclusive Workplace and Supply Council of Canada (IWSCC). Notre adhésion à chacun de ces conseils nous donne accès à un large éventail de fournisseurs diversifiés certifiés et nous aide à entrer en contact avec ceux qui correspondent à nos besoins d'approvisionnement, tout en nous offrant des possibilités de mentorat pour soutenir la croissance de ces entreprises. À travers notre programme de diversité des fournisseurs, nous nous efforçons de constituer un bassin de fournisseurs qui reflète davantage la diversité des collectivités que nous servons.



## RECRUTEMENT DE TALENTS DIVERSIFIÉS

Nous avons mis en place une série d'initiatives et de programmes de recrutement pour favoriser l'embauche de talents méritant l'équité dans l'ensemble de la Banque. En renforçant notre réserve de talents, nous visons à constituer une équipe hautement performante et à être reconnus comme un leader du rendement organisationnel.

En 2023, l'équipe Acquisition des talents a participé à 25 événements de réseautage avec des partenaires de collectivités régionales, qu'elle a parfois elle-même organisés, comme son événement de réseautage DEI sur deux jours, axé sur les réfugiés. En outre, la Banque a tenu un événement de recrutement de Jumpstart, permettant ainsi à des entreprises de rencontrer et d'embaucher de nouveaux réfugiés au Canada. Elle a aussi organisé 20 ateliers visant à éliminer les obstacles et les préjugés avec des partenaires communautaires internes et externes, dont la participation a culminé à 300 employés.

Au Canada, l'équipe de recrutement sur les campus a investi dans des outils d'évaluation des talents, comme Plum, pour adopter une approche centrée davantage sur les compétences. Ce type d'outil permet à la Banque d'éliminer les préjugés du processus de présélection, ce qui augmente la diversité globale du bassin de talents. L'équipe a pris part à 164 événements d'universités et de collèges axés sur la diversité et y a rencontré plus de 3 000 étudiants. Les partenaires du comité DEI sur campus ont planché avec les groupes de ressources pour les employés sur des activités et initiatives visant à favoriser l'établissement de relations et le sens de la communauté au sein de la Banque Scotia.

Pour améliorer la compréhension de l'embauche inclusive, l'Acquisition des talents, en collaboration avec l'Inclusion mondiale, a créé le module de formation Prendre des décisions d'embauche inclusives, disponible depuis fin 2023. Afin de garantir une expérience de recrutement des plus agréables, nous collaborons avec les GRE ciblant les Noirs, les Autochtones, les membres de la communauté 2ELGBTQQIA+, les personnes de couleur, les personnes handicapées et les femmes. La Banque Scotia utilise un outil d'analyse des postes pour rédiger des offres d'emploi non sexistes en surlignant les mots ou phrases potentiellement discriminatoires. Cet outil est exploité pour tous les postes affichés à la Banque.

Dans ce rapport, chaque groupe méritant l'équité a sa propre section sur le recrutement et le perfectionnement des employés, où d'autres initiatives d'acquisition des talents sont mentionnées.

### Faits saillants de 2023 :

- Organisation de deux événements de réseautage de professionnels noirs, avec plus de 100 participants. Ces événements comprenaient une discussion sur les occasions à la Banque ainsi qu'un atelier sur la rédaction d'un curriculum vitae pour les candidats noirs.
- Participation au Forward Summit deux fois en 2023. Lors de ce sommet, des entreprises et des leaders de collectivités autochtones et non autochtones se sont rassemblés pour échanger sur leurs expériences.
- Embauche d'un chercheur au sein de l'Acquisition des talents pour chercher et recruter des talents autochtones au Canada.
- Approfondissement des relations avec trois agences de recherche de cadres spécialisées dans le recrutement de personnes de couleur, pour nous aider à entrer en contact avec des cadres supérieurs issus de la diversité.
- Redéploiement des portails publics de candidature pour les Autochtones et les personnes handicapées afin de les encourager à mettre en ligne leur curriculum vitae et leurs intérêts sans postuler à un poste.
- Animation d'un événement reconnaissant les employés vétérans, où les participants se sont réunis pour parler des obstacles à l'emploi pour les vétérans et de pistes d'amélioration pour mieux les recruter et les soutenir.
- Participation à deux événements organisés par Queertech Careers : un salon de l'emploi virtuel et un rassemblement. Ces deux événements étaient axés sur le recrutement et le perfectionnement professionnel des personnes qui s'identifient comme membres de la communauté 2ELGBTQQIA+.
- Organisation de trois événements de réseautage de concert avec Women In Tech et deux événements de réseautage en collaboration avec WomenHack, avec plus de 300 participants.

## PROGRAMMES EN MILIEU ÉDUCATIF

En 2023, la Banque Scotia a investi 10,6 millions de dollars dans des programmes en milieu éducatif au Canada. Nos partenariats favorisent la participation des étudiants à des programmes novateurs tout en renforçant la réserve de talents de la Banque Scotia. Nombre de ces investissements ont offert des possibilités aux groupes méritant l'équité, notamment des bourses d'études et des stages. En date de 2023, la Banque dispose de 13 programmes pour étudiants et nouveaux diplômés dans tous les secteurs et dans le monde, dont quatre sont consacrés au recrutement, au perfectionnement et à la fidélisation de talents diversifiés : **THRIVE, Velocity, Expedition et SOAR**.

En 2023, les Services bancaires et marchés mondiaux ont entamé la deuxième année du programme **THRIVE**, un programme de stage d'été et de perfectionnement de deux mois pour 10 étudiants talentueux et diversifiés de deuxième année dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques au Canada. Pour cette seconde édition, les SBMM ont étendu le programme aux étudiants au Royaume-Uni et aux États-Unis et ont doublé la cohorte à 20 stagiaires. Cette cohorte était composée à 75 % de femmes, 75 % de personnes de couleur et 75 % d'étudiants en troisième année d'études qui revenaient pour continuer le stage.

Les programmes **Velocity** et **SOAR** accueillent des étudiants autochtones au Canada de toutes années d'études et des nouveaux diplômés pour une formation par rotation dans plusieurs secteurs d'activité de la Banque. Afin de joindre des étudiants autochtones de l'ensemble des provinces, territoires et communautés, le programme **SOAR** offre maintenant des stages à distance.

Le programme **Expedition**, d'une durée de 18 mois, est un programme de perfectionnement pour les femmes leaders. Il est destiné aux étudiantes à la maîtrise qui s'identifient comme des femmes et qui veulent vivre une expérience de formation par rotation dans différents secteurs d'activité.

La Gestion de patrimoine mondiale offre jusqu'à 10 étudiants du collège George Brown la chance de gagner une bourse d'études de 5 000 \$ et un emploi d'été au sein du secteur d'activité. En 2023, neuf étudiants se sont vu offrir la bourse d'études et un emploi d'été.

# Engagement, formation et perfectionnement

## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous utilisons deux plateformes internes de collaboration et d'engagement en ligne (SharePoint et Viva Engage) où les employés peuvent trouver et faire circuler de l'information, des idées et du soutien. Ces deux plateformes nous permettent de transmettre aux employés du contenu traitant de l'inclusion et de laisser les membres de nos GRE tisser des liens et échanger. L'équipe Communications mondiales de la Banque Scotia utilise Viva Engage pour publier en continu des ressources et invitations à de la formation et diffuser des aperçus des événements pour l'alliance inclusive et la réconciliation concernant tous les groupes méritant l'équité. Viva Engage sert aussi à publier des communiqués de presse sur les initiatives et les prix en matière de DEI de la Banque.

En 2022, la Banque Scotia a lancé Spark, une plateforme mondiale d'engagement communautaire qui permet aux employés de faire du bénévolat et de redonner aux collectivités. Grâce à cette plateforme, la Banque a pu offrir de nouvelles occasions d'engagement des employés qui cadrent avec ses objectifs en matière d'impact social, dont la DEI et l'alliance inclusive, et promouvoir les causes des GRE. Pour chaque heure de bénévolat inscrite dans Spark, les membres des GRE reçoivent 15 \$ (jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par an) qu'ils peuvent redonner à l'organisme de bienfaisance de leur choix.

En 2023, plus de 5 500 employés de la Banque Scotia au Canada ont inscrit un total de 137 000 heures de bénévolat. La Banque a également lancé sa première Campagne mondiale de générosité des employés de la Banque Scotia; le taux de participation était de 48 % et 14,3 millions de dollars ont été versés à plus de 7 000 organismes de bienfaisance du monde entier.

Nous avons amélioré l'évaluation de l'engagement des employés des GRE dans la plateforme Spark en faisant le suivi des heures de bénévolat qui s'inscrivent dans nos six piliers stratégiques :

1. Promouvoir la stratégie mondiale de DEI
2. Faire progresser l'harmonisation professionnelle
3. Favoriser les programmes d'encadrement, de mentorat et de parrainage
4. Promouvoir le perfectionnement professionnel et la formation
5. Conclure des partenariats communautaires
6. Attirer des talents divers à la Banque

Lancé en milieu d'année, cet outil a déjà classé plus de 6 000 heures de bénévolat en fonction de ces piliers.

---

**La Banque Scotia a souligné le mois du bénévolat en septembre. Durant ce mois, 18 627 heures de bénévolat ont été inscrites, soit 2,6 fois plus que la moyenne mensuelle habituelle, et le nombre de bénévoles actifs sur Spark a augmenté de 110 %.**





## GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

En 2023, la Banque Scotia a appuyé 15 GRE et leurs 105 divisions, partout où elle est présente. Les BanquiersScotia ont consacré plus de 6 800 heures de planification et de bénévolat pour des événements de recrutement, des sessions de leadership et de perfectionnement, des campagnes de sensibilisation et des événements pilotés par les GRE.

Ces 15 GRE sont au cœur du cadre mondial des GRE pour l'entreprise tout entière ainsi que le conseil mondial des présidents des GRE, composé de 80 membres issus de différents secteurs d'activité et fonctions d'entreprise. L'année 2023 marquait la troisième année du cadre des GRE du Canada, qui a grandi et évolué en un cadre mondial, en partenariat avec le conseil des présidents et l'orientation d'experts internes et externes.

Se sont tenues lors de l'édition 2023 du Forum Impact des GRE, où se réunissent les membres du conseil mondial et les leaders des divisions régionales, des discussions sur les pratiques exemplaires, les répercussions des GRE dans notre empreinte géographique, l'adoption de comportements de leadership inclusif et le perfectionnement des compétences liées à l'influence stratégique.

Pour souligner les efforts des membres de nos GRE, nous avons lancé un projet pilote qui donne à tous les présidents et à certains premiers directeurs des GRE des **Points Bravo** à attribuer aux membres des GRE. Avec plus de 1 000 certificats Bravo remis aux membres, le programme a contribué à la création d'une communauté d'appartenance et d'alliance.

En 2023, l'Exploitation globale a tenu 10 séances mettant en vedette les GRE pour promouvoir davantage leur mandat et leurs événements à venir et pour faire connaître les possibilités d'implication pour les employés. Ces séances ont été populaires, atteignant un public de 510 personnes en direct et plus de 1 500 vues.



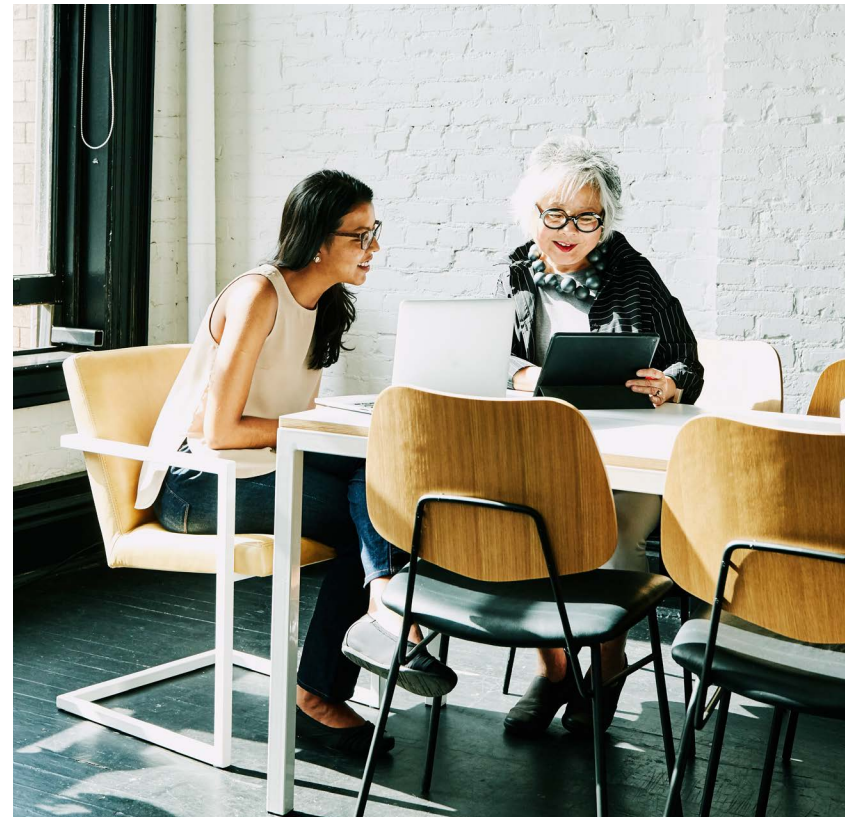
## FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Afin de réaliser ses priorités stratégiques et de s'épanouir dans le monde du travail de demain, la Banque Scotia continue de peaufiner l'expérience d'apprentissage des employés à l'échelle mondiale. En 2023, elle a investi 77,8 millions de dollars dans le monde entier aux fins de formation et de perfectionnement des employés, ce qui représente en moyenne 862 \$ par employé et 4,3 millions d'heures de formation officielle (48,6 heures en moyenne par employé). De plus, le cycle annuel de rendement et de perfectionnement aide les employés à établir, à adapter et à communiquer les progrès réalisés par rapport à leurs objectifs. Ce cycle définit également un cadre d'évaluation uniforme dont les directeurs peuvent se servir pour stimuler leurs équipes hautement performantes.

iLEAD est le programme mondial de perfectionnement en leadership interne de la Banque. Il offre des programmes de développement des compétences professionnelles et personnelles et des outils de perfectionnement à tous les employés. Ces programmes comprennent du mentorat, des ateliers de perfectionnement professionnel et personnel et d'autres occasions d'améliorer ses compétences de leadership. En 2023, le volet pour la haute direction du programme iLEAD Leading the Enterprise a proposé des formations pour les premiers directeurs, les vice-présidents et les premiers vice-présidents. Quatre cohortes, soit 116 apprenants, ont terminé le programme. Nous avons aussi continué le programme iLEAD « Chef d'équipe ayant fait ses preuves et suscitant le respect », un programme de perfectionnement du leadership destiné aux premiers directeurs, vice-présidents et échelons supérieurs et visant à bâtir des compétences de base en coaching et à former des équipes hautement performantes. En 2023, ce sont 122 leaders qui ont suivi ce programme. Nous avons reçu des commentaires positifs pour les deux programmes, et les participants se sont dit prêts à appliquer ces nouvelles compétences.

## SCOTIA ACADEMY

Notre plateforme d'apprentissage mondiale Scotia Academy offre des formations à tous les employés, indépendamment de leur échelon ou de leur parcours professionnel. Elle propose des ressources didactiques axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour favoriser une culture d'inclusion et d'alliance parmi les BanquiersScotia. Scotia Academy contient également des formations pour les gestionnaires de personnes sur les compétences de leadership inclusif afin qu'ils puissent s'épanouir pleinement.



En 2023, nous avons ajouté deux nouveaux cours à Scotia Academy :

1. Promouvoir un leadership équitable par le langage inclusif : Ce cours aide les leaders et les employés à utiliser un langage approprié et donne des conseils pratiques pour instaurer un milieu de travail plus inclusif et équitable.
2. Prendre des décisions d'embauche inclusives : Lancé par les équipes Acquisition des talents et Inclusion mondiale, ce cours oriente les participants dans le parcours de recrutement inclusif, des candidatures à la sélection, et donne aux gestionnaires responsables de l'embauche les renseignements nécessaires pour mener un processus de sélection et de recrutement sans préjugé. Il aide aussi tous les employés chargés de l'embauche : gestionnaires de personnes, membres de l'équipe Acquisition des talents et employés responsables des entrevues, entre autres.

## AVANCEMENT

Le Programme mondial de parrainage DEI, mis à l'essai au sein de la GPM en 2022, vise à former la prochaine génération de talents et à accroître la rétention en éliminant les obstacles à l'avancement aux postes de cadres des groupes méritant l'équité. La cohorte du projet pilote incluait des protégés (directeurs et directeurs principaux, sélectionnés en toute objectivité par un processus fondé sur les données et le rendement) et des parrains (premiers directeurs et vice-présidents). Les protégés, encadrés par leurs parrains, devaient préparer un argumentaire présentant des idées et des initiatives qui s'inscrivent dans les priorités stratégiques de l'entreprise, plus particulièrement en ce qui concerne le revenu, l'innovation et l'engagement des employés. Ce programme de neuf mois comprenait quatre ateliers de perfectionnement, animés par un fournisseur externe en DEI et des intervenants internes. Le programme s'est conclu avec les présentations des protégés aux membres du conseil sur l'inclusion de la GPM.

En plus d'établir des liens solides avec leurs parrains, qui avaient foi en leur potentiel, les protégés ont pu élargir leur réseau. Le projet de présentation d'argumentaire leur a permis de développer leurs aptitudes en initiatives stratégiques, leur connaissance de l'entreprise et leur réseau de pairs et de membres de la direction.

Au vu du succès du projet pilote, le programme a été présenté lors du sommet Alliance inclusive de la Banque, en janvier 2023. Pour donner suite aux commentaires reçus, un guide de parrainage a été créé afin d'aider les secteurs d'activité et unités fonctionnelles à mettre sur pied leurs propres cohortes. En 2023, nous avons étendu le Programme mondial de parrainage DEI à trois secteurs et unités : le Réseau canadien, l'Exploitation globale et les Fonctions de contrôle. Ce sont 59 protégés qui ont terminé le programme.

**« Avant ce programme, je n'avais jamais entendu quelqu'un parler de moi dans une salle, et je n'avais jamais compris l'importance d'un tel discours. Ce fut une expérience hors du commun. »**

– PROTÉGÉ DU PROGRAMME MONDIAL DE PARRAINAGE DEI



# L'inclusion des Noirs

| Personnes noires  | 2023             |  | 2022             |  |
|---|------------------|--|------------------|--|
|   | Représentation   | Disponibilité sur le marché du travail | Représentation   | Disponibilité sur le marché du travail |
| Global  | 5,4 <sup>1</sup> | 3,3                                    | 5,3 <sup>2</sup> | 3,3                                    |
| Personnes noires occupant un poste de vice président ou d'échelon supérieur | 2,5 <sup>1</sup> | 1,0                                    | 2,4 <sup>2</sup> | 1,0                                    |
| Étudiants noirs   | 5,6 <sup>3</sup> | –                                      | 6,0 <sup>4</sup> | –                                      |

<sup>1</sup> En date du 31 janvier 2024.

<sup>2</sup> En date du 31 janvier 2023.

<sup>3</sup> En date du 31 octobre 2023.

<sup>4</sup> Retraité en 2023 en raison d'un changement de méthodologie.

En 2023, les employés s'identifiant comme des personnes noires représentaient 5,4 % de notre effectif au Canada, soit une hausse de 0,1 point par rapport à 2022. La Banque Scotia rend volontairement compte de la représentation des Noirs en son sein. Elle vise à respecter son engagement envers l'initiative de la Banque Scotia en ce qui concerne les postes de vice-présidence et d'échelons supérieurs et les étudiants.

## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Pour tisser des liens avec ses employés noirs et instaurer un sentiment d'appartenance, la Banque Scotia a organisé des événements de formation et des célébrations. Le conseil mondial du Réseau d'employés noirs, composé de représentants au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, se réunit tous les mois pour parler des pratiques exemplaires et des prochaines initiatives ainsi que pour collaborer lors d'événements, comme celui du Mois de l'histoire des Noirs, où il a donné son avis sur les thèmes abordés et participé à la table ronde d'employés.

À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, Tangerine a animé une discussion avec des conférenciers externes pour souligner le besoin de favoriser l'équité et d'éliminer les préjugés, à laquelle plus de 400 de ses employés ont participé. L'Exploitation globale a présenté une série de vidéos en trois parties, vue plus de 362 fois, qui met en vedette des employés s'exprimant sur le passé, le présent et leurs espoirs pour l'avenir.



## RRECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

La Banque Scotia veut s'assurer que les employés noirs ont accès à des occasions de croissance équitables à toutes les étapes de leur carrière, depuis le contact avec la Banque en tant qu'employeur potentiel dans le cadre d'événements, de stages et de bourses d'études jusqu'à l'avancement professionnel grâce à du réseautage, du mentorat et des possibilités de développement du leadership.



Pour une troisième année consécutive, la Technologie mondiale a maintenu le partenariat de la Banque Scotia avec Black Professionals in Tech Network (BPTN) pour organiser une conférence de deux jours en personne, le Sommet mondial sur la technologie BFUTR. Il s'agit du plus important salon professionnel pour les professionnels noirs de ce secteur en Amérique du Nord. En 2023, la Banque a renforcé son partenariat en devenant l'un des six promoteurs de premier plan. Les employés de la Banque ont participé à deux conférences sur la scène principale : une discussion centrée sur les femmes noires dans le secteur des technologies et un bilan du leadership du secteur en 2023. Au kiosque du marché dans le salon des partenaires, la Banque a rencontré 800 candidats potentiels et examiné plus de 100 curriculum vitae. Parmi les employés présents, 80 % ont dit vouloir y retourner, et 80 % des leaders ont indiqué vouloir contribuer à l'édition de 2024.

La Banque Scotia a maintenu son partenariat avec la Canadian Association of Urban Financial Professionals en 2023. En août, l'Acquisition des talents et l'association ont tenu ensemble un atelier interne sur les obstacles et préjugés rencontrés au travail et lors du recrutement.

En 2023, nous avons élargi notre participation à la Black Leadership Academy de McKinsey en inscrivant 10 directeurs noirs au programme des essentiels des dirigeants noirs, où ils ont pu approfondir leur compréhension fondamentale des affaires et améliorer l'efficacité de leur leadership au quotidien. Depuis 2020, 77 employés ont suivi les programmes de cette académie, et 25 autres ont participé aux programmes de 2023, dont 15 au programme d'accélération des dirigeants noirs.

La Banque Scotia a aussi maintenu son partenariat avec l'initiative BlackNorth à titre de signataire du serment des dirigeants et de participant à son salon de l'emploi. L'initiative a aussi animé un atelier en novembre 2023 pour les employés de la Banque sur les obstacles et les préjugés au travail.

Les équipes Culture, Inclusion mondiale et Formation ont travaillé avec le Réseau d'employés noirs pour lancer ensemble un programme à l'intention des employés noirs dans le cadre d'une série sur le perfectionnement professionnel. Cette série comptait six séances, dont trois séances iLEAD. Au total, 315 employés ont participé au programme, ce qui a contribué à développer des compétences essentielles et à favoriser la fidélisation des talents noirs. L'équipe des fonctions d'entreprise a aussi jumelé 30 mentorés et mentors noirs pour augmenter le nombre de contacts avec des professionnels d'échelons supérieurs, accélérer la croissance professionnelle et renforcer les capacités de mentorat.

## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LES GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Par leur travail engagé, les GRE de la Banque Scotia soutiennent encore et toujours les BanquiersScotia et instaurent un environnement où chacun se sent accepté et épaulé. Ces groupes jouent un rôle crucial dans la promotion et l'organisation d'activités visant l'avancement et l'inclusion des personnes noires. Ils prêchent par l'exemple concernant l'alliance inclusive en fournissant des efforts collectifs pour mettre sur pied des événements communs et en contribuant au travail des uns et des autres.

En 2023, le Réseau d'employés noirs a élaboré avec soin son programme de mentorat à l'intention des employés noirs. Ce programme a créé 16 binômes, jumelant des mentorés à des mentors chevronnés qui leur ont offert de l'orientation, des conseils sur leur carrière et du soutien.

Le Réseau antillais a aussi organisé un programme de mentorat, qui a donné lieu à 19 binômes. Ce programme visait à aider les mentorés à se perfectionner et à maximiser leurs possibilités de carrière à la Banque Scotia.

En 2023, ces deux réseaux ont animé ensemble un événement à l'occasion du Jour de l'émancipation, auquel plus de 150 personnes ont participé. L'événement célébrait la libération des esclaves africains et les réalisations des Noirs. La discussion était axée sur la culture et la diversité, l'élimination des barrières et l'adaptation à notre monde en constante évolution.

Par ailleurs, le Réseau antillais a organisé l'événement Couleur des Antilles en 2023, qui a compté plus de 200 participants, en ligne et en personne. Cet événement célèbre les peuples des Antilles et l'importance de la représentation et de la diversité. Pour promouvoir la culture antillaise, un invité spécial, artiste du tambour d'acier, a instruit les participants sur l'histoire de ce type de musique. En outre, cette année, l'événement mettait en vedette des leaders antillais de la Banque, qui ont présenté leur parcours, leurs expériences et leurs observations ainsi que leur approche pour promouvoir la sensibilisation aux cultures et célébrer la diversité dans leur équipe.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

La Banque Scotia est devenue partenaire de Black Moms Connection, une organisation dont l'objectif est d'améliorer le bien-être social, émotionnel et financier des familles noires. En 2023, elle a commandité le programme BizLit U, qui soutient les mères noires entrepreneures et offre du mentorat auprès d'experts, des stratégies d'affaires et des conseils précieux de leaders du secteur.





L'initiative ScotialNSPIRE a appuyé l'organisme Black Artists' Networks in Dialogue (BAND) par un engagement de 450 000 \$ sur trois ans, qui permettra à l'organisme de soutenir, de documenter et de souligner les contributions artistiques et culturelles d'artistes et de travailleurs culturels noirs au Canada et à l'étranger. Le financement de la Banque Scotia aidera BAND à organiser des expositions d'artistes émergents, à fournir du coaching et des occasions de mentorat, et à animer des ateliers, des présentations et des conférences.

ScotialNSPIRE a également soutenu la Obsidian Theatre Company dans le cadre d'un programme intitulé Young, Gifted and Black (YGB), qui organise une nouvelle cohorte de cinq participants chaque année. Le but du programme est d'abolir de nombreuses barrières rencontrées par les créateurs noirs dans tout le pays qui entravent leur entrée dans le domaine du théâtre professionnel. YGB permet aux artistes émergents de participer à des classes de maître, des discussions sectorielles sur l'esthétique noire, du mentorat individuel, des formations et d'autres occasions d'apprentissage. Le programme donne aux créateurs noirs les compétences, la confiance et le soutien des pairs dont ils ont besoin, et ce, sans effacer leur identité culturelle.

La Banque Scotia et Gestion financière MD, en partenariat avec l'Association médicale canadienne et la Black Physicians' Association of Ontario (BPAO), ont annoncé un engagement d'un million de dollars sur cinq ans en **soutien à la BPAO**. Ce partenariat favorisera de meilleurs résultats médicaux pour les Ontariens noirs, en assurant que les médecins praticiens noirs disposent d'occasions de perfectionnement professionnel ainsi qu'en appuyant les étudiants et les médecins confrontés au racisme anti-Noirs. La Banque Scotia a coorganisé le Black Women's Healthcare Summit au Women's College Hospital, un événement centré sur la santé des femmes noires, pour montrer comment l'hôpital tente d'assurer un avenir plus équitable dans le domaine.

Gestion de patrimoine Scotia est l'un des partenaires fondateurs du programme Athletes on Track de l'initiative BlackNorth, qui octroie à quatre athlètes universitaires noirs une bourse d'études de 5 000 \$. Par ailleurs, la Banque Scotia a pris part à un groupe consultatif entre pairs avec d'autres signataires pour échanger sur les pratiques exemplaires, comme celle adoptée par la Banque Scotia pour mettre sur pied et soutenir des groupes de ressources pour les employés.



# L'inclusion des Autochtones (Canada)

| Autochtones           | 2023                        |  | 2022                        |  |
|-----------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|--|
|                       | Représentation <sup>1</sup> | Disponibilité sur le marché du travail | Représentation <sup>2</sup> | Disponibilité sur le marché du travail |
| Global                | 1,3                         | 2,3                                    | 1,2                         | 2,3                                    |
| Cadres supérieures    | 0,4                         | 3,2                                    | 0,2                         | 3,2                                    |
| Cadres intermédiaires | 0,9                         | 2,7                                    | 0,9                         | 2,7                                    |
| Professionnels        | 1,1                         | 1,4                                    | 1,0                         | 1,4                                    |

<sup>1</sup> En date du 31 décembre 2023.

<sup>2</sup> En date du 31 décembre 2022.

En 2023, les Autochtones représentaient 1,3 % de notre effectif canadien, un chiffre inférieur aux 2,3 % de taux de disponibilité sur le marché du travail au Canada. Le taux de représentation à la Banque a augmenté de 0,1 point dans les postes de professionnels et de 0,2 point dans les postes de hauts dirigeants. Dans le cadre de notre plan sur l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones, nous travaillons avec l'équipe Inclusion des peuples autochtones pour concevoir des processus visant à accroître encore plus leur nombre à la Banque.

## DÉCLARATION ET PLAN D'ACTION POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

La Banque Scotia reconnaît que la longue histoire d'assimilation du Canada n'est pas encore terminée. À titre de précurseurs de la réconciliation, nous tentons de mieux comprendre nos préjudices du passé et la manière dont les institutions financières comme la nôtre ont miné la confiance des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous savons que la démarche pour la vérité et la réconciliation doit être ancrée dans le respect et la collaboration et menée à bien en alliant l'urgence à la patience.

En mai 2023, nous avons officialisé notre engagement en élaborant un plan d'action pour la vérité et la réconciliation. Nous avons depuis créé une équipe de la vérité et de la réconciliation qui a pour mandat de superviser la mise en œuvre, le maintien et l'évolution des programmes et des initiatives de réconciliation de la Banque Scotia au Canada. Elle tient compte des points de vue et des connaissances des peuples autochtones pour orienter son travail et obtenir des résultats positifs. Nous avons aussi collaboré avec un cabinet de services-conseils détenu par des Autochtones ainsi qu'avec des détenteurs de droits internes et externes, y compris des employés de l'équipe Inclusion des peuples autochtones et de l'équipe des Services financiers à la clientèle autochtone. Lorsqu'il sera lancé, notre plan d'action décrira les mesures et les engagements officiels que nous prendrons pour parvenir à la réconciliation et pour tisser des liens de confiance avec les employés, les clients et les communautés autochtones.

## LA RÉCONCILIATION PASSE AVANT TOUT PAR LA VÉRITÉ

À la Banque Scotia, nous avons un rôle à jouer pour mettre au jour la véritable histoire du Canada. Nous nous sommes engagés sur le chemin de la vérité par l'autoréflexion en promouvant les échanges et l'écoute. Nous continuerons à utiliser nos canaux de communication pour amplifier les voix des Autochtones, leurs perspectives, leurs enseignements et leurs connaissances parmi nos employés et dans l'ensemble des collectivités.

## COLLABORER AVEC LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES DU CANADA

La Banque Scotia a été la première banque canadienne à ouvrir une succursale dans une communauté des Premières Nations il y a de cela plus de 50 ans. Encore aujourd'hui, elle s'efforce de comprendre et de respecter les personnes, les peuples et les entreprises autochtones pour mieux collaborer avec eux. La Banque continue d'élaborer un plan complet d'équité en matière d'emploi afin de repérer et de supprimer les obstacles au recrutement, à la rétention et à l'avancement professionnel, et d'augmenter la représentation des Autochtones à tous les échelons. En 2023, notre démarche fut axée sur la connaissance et la compréhension des obstacles rencontrés par les employés autochtones.

Dans le but d'appuyer le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les Autochtones et les employés autochtones, une nouvelle équipe a été formée en 2023 : le centre d'expertise sur l'inclusion des Autochtones. Le centre se concentre sur la fidélisation et le perfectionnement des employés autochtones de la Banque, notamment en dirigeant des programmes de mentorat et de perfectionnement qui leur sont consacrés.



### PROGRAMME ACQUISITION DES COMPÉTENCES CULTURELLES – PEUPLES AUTOCHTONES (CANADA)

La formation Acquisition des compétences culturelles – Peuples autochtones sensibilise les employés aux cultures, à l'histoire, aux traditions et aux idiomes des peuples autochtones. Élaboré en collaboration avec les membres du Réseau Autochtones, ce cours est obligatoire pour tous les employés canadiens et étrangers qui servent des clients canadiens. En milieu d'année 2023, plus de 44 000 employés avaient terminé la formation.

### RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS AUTOCHTONES AU CANADA

En 2023, la Banque Scotia a rencontré des candidats autochtones lors d'événements de recrutement sur les campus, des salons de l'emploi virtuels et des partenariats avec les collectivités. L'équipe Acquisition des talents reconnaît l'importance de la diversité lors de l'élaboration de stratégies et de la mise en œuvre de programmes destinés aux peuples autochtones. C'est pourquoi nous avons formé une équipe comptant deux directeurs autochtones qui travailleront à attirer davantage de talents issus de leur communauté à la Banque Scotia.

Le Centre de contact du Réseau canadien a embauché un directeur autochtone, Approche client à Halifax qui se concentrera sur la formation et le maintien d'une équipe autochtone composée de 15 conseillers, Approche client. L'objectif est de mettre sur pied une équipe complètement autochtone et à distance qui célèbre les identités et les cultures autochtones. La création d'une équipe à distance crée des emplois enrichissants permettant aux employés de rester dans leurs collectivités, s'ils le souhaitent, et leur fournit la formation et le matériel à la maison. La Banque élimine les préjugés et les obstacles pour offrir des occasions équitables, le tout afin de bâtir des relations basées sur la confiance en vue de la réconciliation.

La Banque Scotia a continué de tisser des liens avec les centres pour étudiants autochtones, les centres d'amitié autochtone et les centres pour jeunes autochtones partout au Canada. Ainsi, elle est entrée en contact avec 45 écoles canadiennes qui sont liées à des centres communautaires autochtones et font la promotion du programme SOAR. En 2023, la Banque a doublé le nombre d'événements axés sur la DEI et de rencontres téléphoniques avec des peuples autochtones auxquels elle a participé ou qu'elle a organisés par rapport à l'année

précédente, ce qui représente 164 événements sur 12 mois, dont 69 étaient destinés aux Autochtones, notamment des salons de l'emploi, des pow-wow, des remises de prix, des rencontres de groupe et des ateliers.

En 2022, la Banque Scotia a lancé le programme SOAR pour les nouveaux diplômés autochtones, un programme de perfectionnement par rotation conçu pour réduire les obstacles auxquels se heurtent de nombreux étudiants autochtones lorsqu'ils cherchent un emploi dans le secteur financier. Ce programme fait partie de la série TILT (Talent Incubators for Leaders of Tomorrow) un ensemble de programmes de perfectionnement des nouveaux diplômés qui vise à recruter les meilleurs jeunes talents diversifiés à l'échelle des secteurs d'activité. Dans le cadre du programme SOAR, la Banque recherche des candidats qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuit et font des études postsecondaires. En 2023, sept nouveaux associés autochtones ont été accueillis dans le programme. Le programme de stages VelocITy pour les talents autochtones a aussi été amélioré pour ajouter des séances et des ateliers de sensibilisation aux enjeux de DEI au programme de formation obligatoire.

La Banque Scotia a évalué la représentation des Autochtones dans plusieurs unités fonctionnelles pour déceler les occasions d'améliorer la visibilité de ces peuples. Après l'une des évaluations, les premiers directeurs ont été formés à la rédaction d'offres d'emploi fondées sur les compétences et à l'utilisation de l'affichage avec mesures spéciales, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de candidats autochtones de 30 %. Au sein de la Gestion de patrimoine mondiale, ce type d'affichage a été utilisé pour trois postes et 25 % des candidats étaient Autochtones; ainsi, l'équipe a pu recruter trois Autochtones.

### SOULIGNER LA JOURNÉE DU CHANDAIL ORANGE ET LA JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION

Chaque année, la Banque Scotia reçoit des invités autochtones à l'occasion de la Journée du chandail orange et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, et organise des causeries entre les employés autochtones et les hauts dirigeants de la Banque. Le personnel peut prendre connaissance de l'expérience des survivants des pensionnats, des traumatismes intergénérationnels que ceux-ci continuent de causer et des mesures à prendre en vue de la réconciliation.



« En plus de me permettre d'acquérir des compétences et des connaissances sur les ressources humaines, le programme SOAR m'a soutenu dans mon parcours vers la connaissance de mon autochtonité. Grâce à ses nombreuses ressources et à son excellent système de soutien, j'ai pu faire avancer ma carrière en ressources humaines et progresser dans mon propre cheminement en tant qu'Autochtone. »

– PARTICIPANT AU PROGRAMME SOAR

En 2023, près de 2 500 employés ont écouté la perspective d'Autochtones et en ont tiré des enseignements lors d'une webémission nationale. La Banque Scotia s'est aussi engagée à acheter et distribuer 2 500 exemplaires du nouveau livre pour enfants de son invitée, Chaque enfant compte, à 190 écoles autochtones au Canada ainsi qu'à des éducateurs, employés et partenaires communautaires autochtones.

En partenariat avec le Native Canadian Centre of Toronto, Tangerine a souligné la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en organisant pour ses employés un événement visant à reconnaître les erreurs du passé et les séquelles laissées par les pensionnats au Canada. L'événement mettait en vedette la culture des peuples autochtones et comprenait une table ronde sur l'alliance inclusive afin de réitérer l'engagement de Tangerine en faveur d'une véritable réconciliation. Plus de 300 employés y ont participé, et Tangerine a fait don de 1 000 lunches, 400 trousse de bien-être et 100 trousse d'activités estivales pour les jeunes du centre.

### ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Pour nourrir un sentiment d'appartenance pour les peuples autochtones du Canada à la Banque, les membres du Réseau Autochtones se réunissent chaque mois pour parler de leur identité autochtone et offrir du mentorat aux nouveaux employés. Ils organisent aussi régulièrement des événements pour rassembler les employés et les initier à la culture, aux traditions et à l'histoire des Autochtones.

En 2023, le GRE a accueilli de nouveaux membres et a tenu des événements à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Au total, plus de 400 employés étaient du nombre.

Les membres du conseil sur l'inclusion de l'Exploitation globale et de l'équipe de direction ont visité l'ancien pensionnat de l'Institut Mohawk, où les coprésidents ont pris part à une table ronde à la suite d'une diffusion virtuelle en direct du film *The Secret Path* sur tous les campus de l'Exploitation globale. Ce film d'animation raconte l'histoire de Chanie Wenjack. La table ronde était aussi composée d'autres employés autochtones et de membres du conseil DEI et a été suivie d'une visite immersive de l'école et du musée. D'autres leçons ont été apprises dans le cadre de questionnaires éducatifs, de la Campagne Moose Hide, de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et de la Journée du chandail orange. Il y a eu plus de 200 participants en direct et plus de 2 100 vues.

### PARTENARIATS AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES CANADIENNES

La marche « Walk for Wenjack » retrace les pas du jeune Chanie Wenjack, un garçon autochtone qui, fuyant un pensionnat en Ontario, est mort de faim et de froid alors qu'il tentait de marcher les 600 kilomètres le séparant de sa maison. En 2023, des BanquiersScotia de Toronto, Calgary, Ottawa, Sudbury et Halifax ont participé à l'événement de sensibilisation à la réalité des pensionnats et amassé de l'argent pour le fonds Gord Downie and Chanie Wenjack. Ensemble, ils ont recueilli plus de 4 100 \$ pour cette cause.

À titre de partenaire officiel du fonds Gord Downie and Chanie Wenjack, à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, la Banque Scotia a organisé une célébration des cultures, histoires, traditions et langues autochtones pour 1 300 étudiants à la Scotiabank Arena, à Toronto. Elle a aussi collaboré avec une artiste autochtone et membre de la Première Nation Malécite du Madawaska pour l'illustration de matériel marketing pour nos succursales numériques et physiques.

Les employés de la Banque Scotia étaient bénévoles au pow-wow de Native Child and Family Services of Toronto, qui s'est déroulé au Dufferin Grove Park en septembre. La quarantaine de bénévoles de la Banque Scotia ont contribué de différentes manières, que ce soit en aidant à l'organisation des cérémonies autochtones, en distribuant de la nourriture ou en gérant les inscriptions. Au total, les BanquiersScotia ont amassé 3 800 \$.

Pour attirer l'attention sur les disparitions et les meurtres de femmes, de filles, de personnes bispirituelles et de genres divers autochtones et pour soutenir les employés autochtones, la Banque Scotia a souligné la Journée de la robe rouge le 5 mai avec des cercles de guérison. Les cercles ont permis aux Autochtones et aux alliés de se rassembler pour souligner cette journée, vivre leur deuil, raconter leurs histoires et découvrir d'autres ressources de soutien. La Banque a aussi approfondi son partenariat avec la Campagne Moose Hide, qui a recours au savoir et aux pratiques autochtones pour mettre fin à la violence contre les femmes, et a réitéré son soutien au programme de formation et de sensibilisation adapté aux traumatismes offert par Clan Mothers Turtle Lodge Inc.





# L'inclusion des personnes de couleur

| Personnes de couleur <sup>1</sup> | 2023                        |  | 2022                        |  |
|-----------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|--|
|                                   | Représentation <sup>2</sup> | Disponibilité sur le marché du travail | Représentation <sup>3</sup> | Disponibilité sur le marché du travail |
| Global                            | 43,3                        | 27,4                                   | 41,9                        | 27,6                                   |
| Cadres supérieures                | 28,4                        | 11,5                                   | 28,0                        | 11,5                                   |
| Cadres intermédiaires             | 43,8                        | 17,6                                   | 42,5                        | 17,6                                   |
| Professionnels                    | 47,5                        | 30,7                                   | 45,5                        | 30,6                                   |

<sup>1</sup> À noter que les données ci-dessus comprennent la représentation des Noirs en raison d'obligations de déclaration réglementaire.

<sup>2</sup> En date du 31 décembre 2023.

<sup>3</sup> En date du 31 décembre 2022.

En 2023, les employés s'identifiant comme des personnes de couleur représentaient 43,3 % de notre effectif canadien, un chiffre supérieur aux 27,4 % de taux de disponibilité sur le marché du travail. Ainsi, leur taux de représentation, qui a augmenté de 1,4 point par rapport à 2022, excède le taux de disponibilité sur le marché chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels.

## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

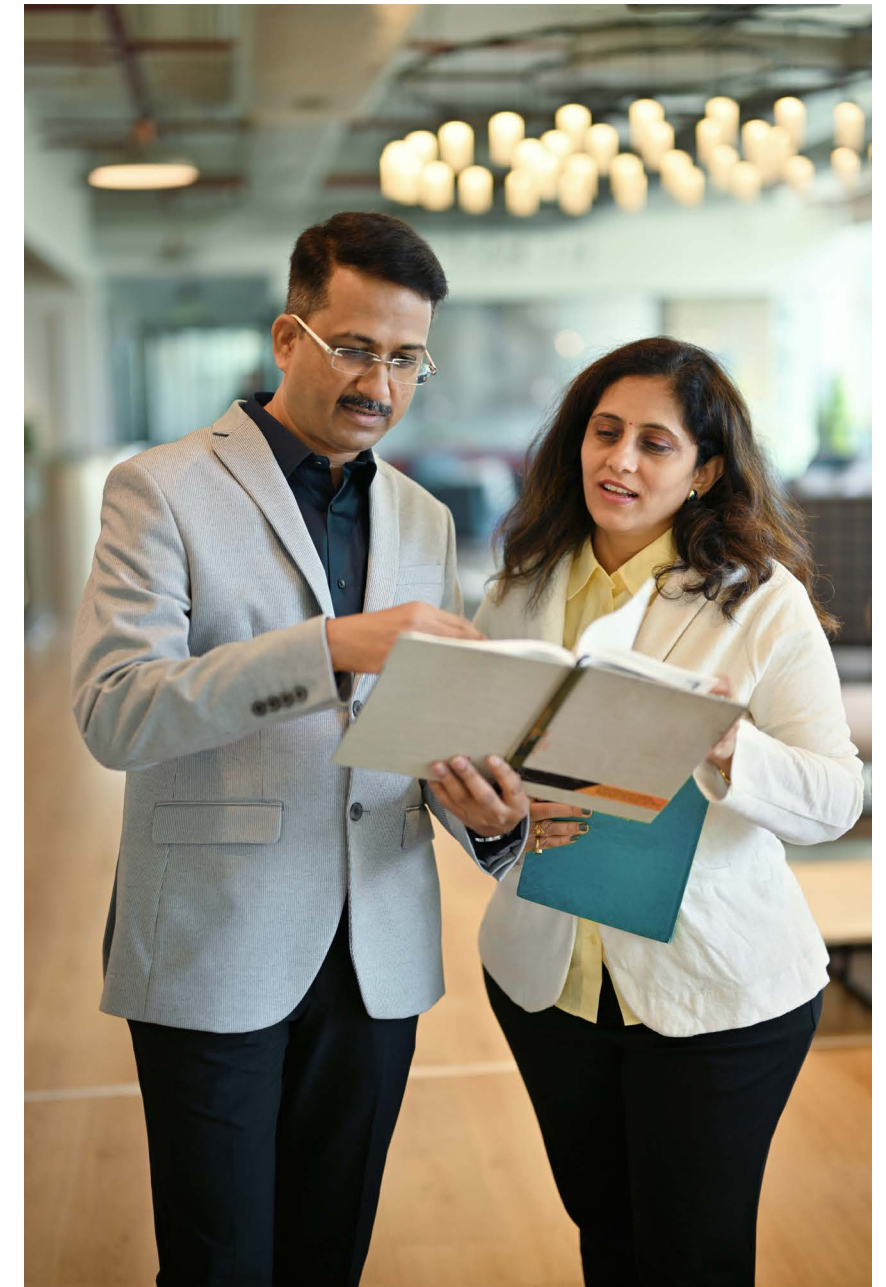
Pour tisser des liens avec ses employés de couleur et renforcer leur sentiment d'appartenance, la Banque Scotia a organisé des activités de formation et des célébrations. Elle a également contribué à divers événements socioculturels dans plusieurs cultures panasiatiques, comme le Summer Bhangra Jam, la Pinoy Fiesta, l'Uptown Asian Festival et la Diwali, fête des Lumières, et a lancé une campagne « Perfect Day » en anglais et en hindi dans le prolongement de la campagne « Premier jour », qui offre aux nouveaux arrivants au Canada des conseils de personnes qui ont été dans leurs souliers.

## RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

La Banque Scotia s'attache à assurer une égalité des chances de croissance pour les personnes de couleur, et ce, tout au long de leur cheminement professionnel. Pour ce faire, elle se présente comme un employeur potentiel à travers ses événements de sensibilisation, ses stages, ses bourses d'études et ses perspectives professionnelles par le biais du réseautage, du mentorat et des occasions de perfectionnement du leadership.

Au Canada, l'équipe de recrutement sur les campus s'est dotée d'outils d'évaluation des candidats comme Plum pour se tourner vers une approche d'embauche plus axée sur les compétences. Ces outils permettent à la Banque d'éliminer les partis pris dans le processus de sélection et de diversifier plus encore le bassin de talents en supprimant les facteurs de rejet initiaux.

Les Services bancaires et marchés mondiaux ont maintenu leur programme de stages d'été THRIVE, d'une durée de deux mois, offert aux étudiants issus de la



diversité en deuxième année dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Pour en savoir plus, voir la section **Programmes en milieu éducatif**.

Le Programme mondial de parrainage DEI vise à former la prochaine génération de talents et à augmenter le taux de rétention en éliminant les obstacles à l'avancement vers des postes de direction des groupes méritant l'équité à la Banque. En 2023, trois secteurs d'activité et unités fonctionnelles ont formé leurs propres cohortes pour ce programme, soit le Réseau canadien, l'Exploitation globale et les Fonctions de contrôle (Audit, Conformité, Affaires financières, Affaires juridiques, Gestion du risque). Parmi les protégés des Fonctions de contrôle, du Réseau canadien et de l'Exploitation globale, ce sont 86 %, 58 % et 83 %, respectivement, qui s'identifiaient comme des personnes de couleur et, parmi eux, ils sont respectivement 23 %, 42 % et 78 % à se déclarer noirs.

La Banque Scotia a également contribué au perfectionnement de certains employés panasiatiques en les inscrivant au programme des essentiels des dirigeants asiatiques de McKinsey. Ainsi, dix d'entre eux ont eu la chance d'affiner leur compréhension du monde des affaires et d'améliorer l'efficacité de leur leadership au quotidien. De plus, la Banque a fait participer 16 employés panasiatiques au programme d'accélération des dirigeants asiatiques de McKinsey afin qu'ils développent leurs aptitudes de base en gestion et en leadership, deux habiletés essentielles pour favoriser la réussite de son entreprise et de son équipe.

Le programme de mentorat du Réseau de l'Asie du Sud, d'une durée de quatre mois, a accueilli 118 mentorés. Ce programme donne la chance aux employés d'entrer en relation avec des leaders de tous les horizons et de différents secteurs d'activité pour leur permettre d'améliorer leurs compétences en réseautage et en leadership dans le cadre de leur cheminement professionnel.

## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LES GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Par leur travail engagé, les GRE de la Banque Scotia soutiennent encore et toujours les BanquiersScotia et instaurent un environnement où chacun se sent accepté et épaulé. Ces groupes jouent un rôle crucial dans la promotion et l'organisation d'activités visant l'avancement et l'inclusion des personnes de couleur ainsi que des autres identités intersectionnelles. Ils prêchent par l'exemple concernant l'alliance inclusive en déployant des efforts collectifs pour mettre sur pied des événements communs et en contribuant au travail des uns et des autres.

L'Exploitation globale a lancé une série d'initiatives virtuelles et de publications éducatives pour sensibiliser les gens aux particularités culturelles, souligner les journées d'importance pour chaque GRE et solliciter la participation des employés.

Le Réseau de l'Asie de l'Est a organisé une fête du Nouvel An lunaire en 2023, à laquelle ont pris part plus de 350 personnes et qui consistait en une causerie avec des dirigeants, une conversation sur l'art, un jeu-questionnaire et une discussion sur le Feng Shui en compagnie d'un expert en la matière. Dans nombre de pays asiatiques, le Nouvel An lunaire figure parmi les fêtes traditionnelles les plus sacrées.

Le Réseau Moyen-Orient a animé un séminaire virtuel, « Image de marque et art du réseautage », en collaboration avec iLEAD pour aider les 50 participants dans leur cheminement professionnel par le développement de leurs compétences et d'une identité professionnelle unique. Enfin, le groupe de ressources pour les employés a animé une causerie, où des dirigeants de l'organisation ont parlé de leur cheminement professionnel, de leurs réussites, de leurs difficultés et de la façon dont la diversité et l'inclusion ont eu un effet positif sur leur carrière à la Banque Scotia.

De son côté, le Réseau de l'Asie du Sud a mis sur pied un événement sur le patrimoine sud-asiatique, qui a réuni plus de 350 personnes. L'événement s'articulait autour de la suppression des barrières et laissait la parole à un groupe de femmes sud-asiatiques qui ont raconté leur parcours professionnel. Le Réseau de l'Asie du Sud a aussi donné une série de conférences sur la santé mentale qui portaient sur le bien-être mental et sur la réduction des préjugés au sein de la communauté. Pas moins de 150 employés de l'ensemble de la Banque y ont assisté.





Le Réseau latin de la Banque Scotia, l'Organisation hispanique pour le leadership et le perfectionnement, a lancé un programme d'échanges linguistiques individuels mettant en relation un anglophone et un hispanophone pour qu'ils s'exercent dans la langue de l'autre pendant trois mois. Plus de 800 BanquiersScotia du Canada, de la Colombie et du Mexique y ont participé.

## SERVICES MULTICULTURELS

D'après l'étude menée par la Banque Scotia en 2022, les nouveaux arrivants au Canada ont des besoins bancaires uniques, et la majorité d'entre eux se sentent inquiets, dépassés et même désorientés vis-à-vis de leurs finances, du système bancaire canadien et de l'établissement d'un dossier de crédit. Le manque de connaissances en la matière expose même certains à la fraude financière et aux arnaques sur Internet ou par téléphone.

Dans ce contexte d'immigration grandissante au Canada, la Banque Scotia est là pour faciliter la transition vers un nouveau pays. Son programme *BonDébut*<sup>MD</sup> aide les nouveaux arrivants à s'informer sur l'accès au crédit et à établir leur vie financière au pays. Il propose des ouvertures de compte avant l'arrivée pour faciliter la transition vers le Canada, ainsi que des services multilingues, des conseils de conseillers en services bancaires/conseillers financiers et plus encore. Le programme *BonDébut* d'ouverture de compte international aide les nouveaux arrivants de 19 pays à se transférer des fonds avant leur arrivée au Canada. En 2023, la Banque a ajouté à sa liste le Maroc et le Sénégal.

La même année, outre l'augmentation de la limite de crédit minimum des nouveaux arrivants et la prolongation à cinq ans de l'admissibilité au programme *BonDébut*<sup>MD</sup>, la Banque a aussi noué un partenariat avec Nova Credit pour permettre aux clients d'accéder à leur dossier de crédit à l'étranger. Elle s'est également associée à Moving2Canada et à Vente a Canada pour épauler les étudiants étrangers et les nouveaux arrivants au Canada.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En parrainant une campagne de dons paritaires, la Banque Scotia a permis d'accroître les retombées des partenaires de bienfaisance œuvrant dans le secteur de la DEI, notamment la Croix-Rouge canadienne, le Comité UNICEF Canada, la Live to Give Relief Organization (anciennement Dress for Success), la Covenant House Toronto, la Cruz Roja Mexicana, la Women's College Hospital Foundation et le Ernestine's Women's Shelter.



La Banque Scotia est un fier commanditaire Platine d'Ascend Canada, dont l'objectif est d'améliorer la présence, la visibilité et l'influence des chefs d'entreprise d'origine panasiatique actuels et futurs. Les Réseaux de l'Asie de l'Est et du Sud ainsi que Tangerine sont d'ailleurs des membres d'Ascend Canada et ont assisté à leurs événements, notamment à leurs conférences annuelles.

Le partenaire communautaire de ScotialNSPIRE, Live to Give Relief, s'est joint à la webdiffusion mondiale de la Journée internationale des femmes de la Banque Scotia, qui visait à aider les femmes à atteindre l'indépendance financière.

La Banque a fait équipe avec le Scarborough Health Network pour agrandir le service des urgences du Centenary Hospital et bâtir le premier centre d'urgence avec prise en charge immédiate. La ville de Scarborough héberge 59 % de nouveaux arrivants et 74 % de minorités visibles. La contribution financière de la Banque Scotia permettra un accès équitable aux soins de santé dans l'un des endroits les plus diversifiés du Canada.

La plateforme novatrice de la Banque Scotia, Hockey pour tous, encourage la diversité, l'accessibilité et l'inclusion dans le monde du hockey. Au moyen de parrainages, de partenariats et de programmes, elle a aidé plus de 290 000 enfants, adolescents et athlètes en faisant tomber les barrières culturelles et financières à l'accès à ce sport.

La Banque Scotia s'est associée à la Fondation du Centre national des Arts en soutien à son programme d'apprentissage en arts, un programme de perfectionnement professionnel en leadership artistique qui tente activement d'éliminer les obstacles à l'avancement de carrière chez les groupes méritant l'équité en favorisant l'entrée sur le marché du travail, l'entrepreneuriat et l'avancement professionnel. Les apprentis, des personnes des quatre coins du Canada travaillant dans le domaine de l'art en début ou milieu de carrière, reçoivent de la formation en situation concrète de spécialistes reconnus dans le secteur, étendent leur réseau professionnel et approfondissent leurs compétences d'emploi et de leadership. La Banque Scotia s'est engagée à verser 500 000 \$ sur cinq ans pour soutenir ce programme, qui accueille dix apprentis par année.

# L'inclusion des personnes handicapées

| Personnes handicapées | 2023                        |  | 2022                        |  |
|-----------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|--|
|                       | Représentation <sup>1</sup> | Disponibilité sur le marché du travail | Représentation <sup>2</sup> | Disponibilité sur le marché du travail |
| Global                | 9,3                         | 9,4                                    | 9,2                         | 9,4                                    |
| Cadres <sup>3</sup>   | 9,3                         | 5,0                                    | 8,8                         | 5,0                                    |
| Professionnels        | 7,8                         | 8,9                                    | 7,8                         | 8,9                                    |

<sup>1</sup> En date du 31 décembre 2023.

<sup>2</sup> En date du 31 décembre 2022.

<sup>3</sup> En date du 31 janvier 2024.



En 2023, la représentation des personnes handicapées parmi notre effectif canadien était de 9,3 %, ce qui est en deçà du taux de 9,4 % de disponibilité sur le marché du travail (DMT). La représentation des cadres est restée la même qu'en 2022, c'est-à-dire 9,3 %, un chiffre supérieur au taux de 5 % de DMT. La représentation des professionnels était de 7,8 %, ce qui est sous le taux de 8,9 % de DMT. Il nous reste encore du chemin à faire en ce sens, mais notre plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées est conçu pour remédier à la situation.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ FONDÉ SUR LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

À la Banque Scotia, nous nous efforçons de traiter toutes les personnes d'une façon qui leur permette de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous. Nous nous engageons à respecter nos obligations visant à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les personnes handicapées.

Le premier **plan d'accessibilité fondé sur la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)** de la Banque Scotia décrit comment celle-ci s'acquitte de sa responsabilité qui consiste à reconnaître et à éliminer les barrières ainsi qu'à prévenir de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées. Pour élaborer son plan 2023-2026, la Banque a demandé à ses clients, à ses employés et au public comment devenir plus accessible et plus inclusive pour ce groupe sous-représenté. Nos efforts à l'égard de l'accessibilité s'inscrivent dans la continuité des six domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, à savoir :

1. Éliminer les obstacles à l'emploi
2. Créer un environnement bâti positif
3. Poursuivre le développement des technologies d'assistance pour l'information et les communications afin d'accroître l'accessibilité numérique
4. Transmettre des communications efficaces, accessibles et compréhensibles pour tous
5. Concevoir et offrir des programmes et des services d'accessibilité
6. Mettre l'accent sur l'approvisionnement accessible, particulièrement du point de vue des utilisateurs finaux



## INITIATIVES STRATÉGIQUES

La Banque Scotia s'attache encore et toujours à respecter ses engagements quant à son **plan relatif à l'emploi découlant de la Loi canadienne sur l'accessibilité**. Vers la fin de 2022, elle a mis sur pied le comité de la haute direction sur l'accessibilité, un groupe transfonctionnel composé de vice-présidents et de dirigeants d'échelons supérieurs chargés de superviser le modèle opérationnel pour l'accessibilité aux employés et les initiatives dans le cadre du plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées, et d'aider à éliminer les obstacles à l'inclusion et à l'accessibilité.

La Banque s'est engagée à prendre les mesures relatives à l'emploi suivantes dans son plan fondé sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :

**1** Accroître de 20 % la représentation des personnes handicapées.

**Progression :** La Banque Scotia a fait de bons progrès en ce sens. En 2023, la représentation des personnes handicapées dans son effectif canadien était de 9,3 %.

**2** Faire progresser le plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées afin d'éliminer les obstacles liés à l'attraction, au maintien en poste et au perfectionnement des employés handicapés.

**Progression :** En 2023, la Banque Scotia a continué d'améliorer et de mieux refléter les efforts des secteurs d'activité et des unités fonctionnelles ainsi que de leur conseil sur l'inclusion pour lever les obstacles à l'inclusion et à l'accessibilité au moyen du plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Ex. : Promotion d'un audit sur l'accessibilité pour les Biens immobiliers et aménagement, initiatives d'embauche ciblées par l'équipe Acquisition des talents et lancement du portail Mesures d'adaptation par l'équipe Mesures d'adaptation au travail.

**3**

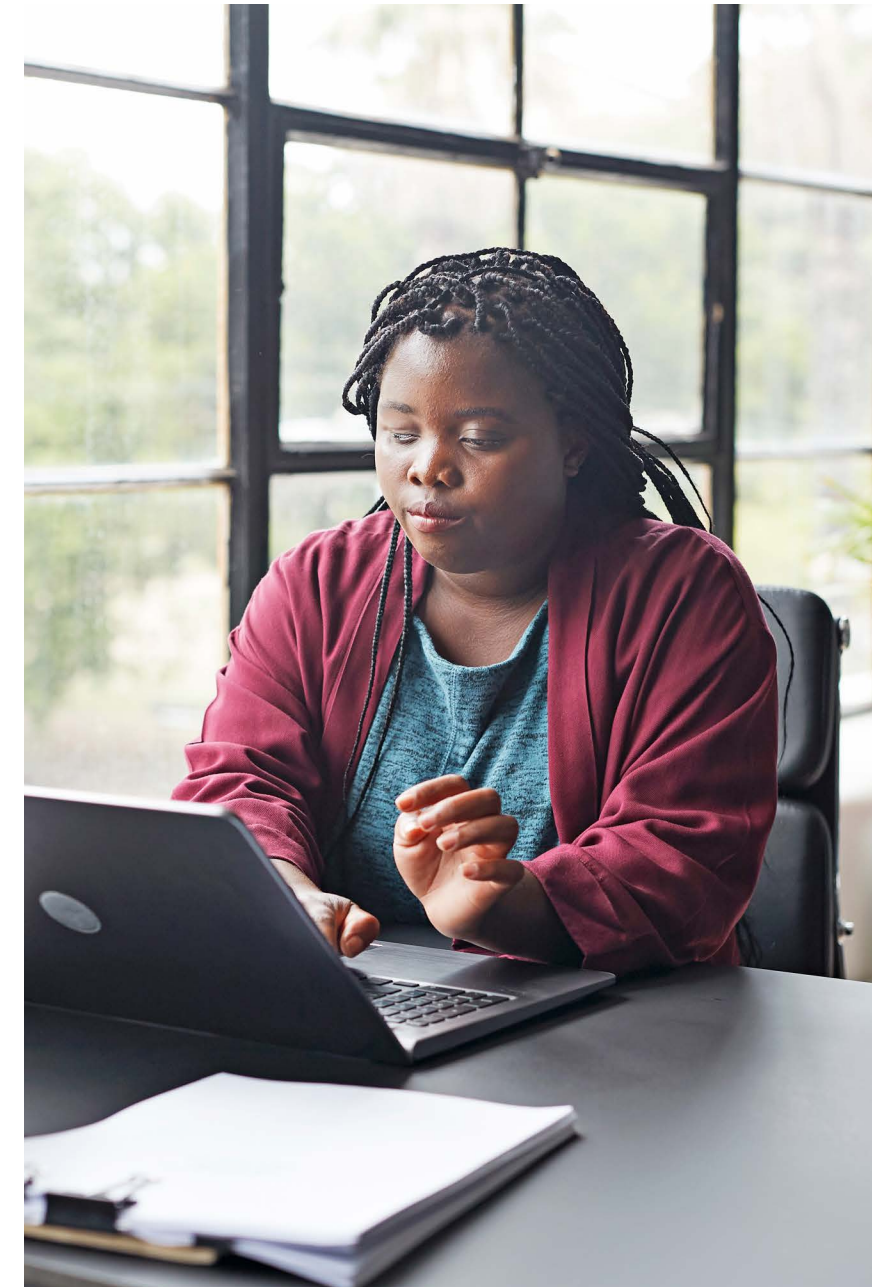
Mettre en place un modèle opérationnel d'accessibilité avec une approche ciblée de la prestation de services, du perfectionnement des talents et de la création d'un environnement inclusif et accessible pour les employés handicapés. Ce modèle intègre l'accessibilité dans les pratiques d'emploi de la Banque.

**Progression :** En 2023, soucieuse de bonifier son modèle opérationnel d'accessibilité, la Banque a amélioré ses systèmes existants afin d'offrir une expérience accessible, équitable et inclusive aux employés handicapés et de devenir leur employeur de choix. Pour en savoir plus, voir la section **Modèle opérationnel d'accessibilité** à la page suivante.

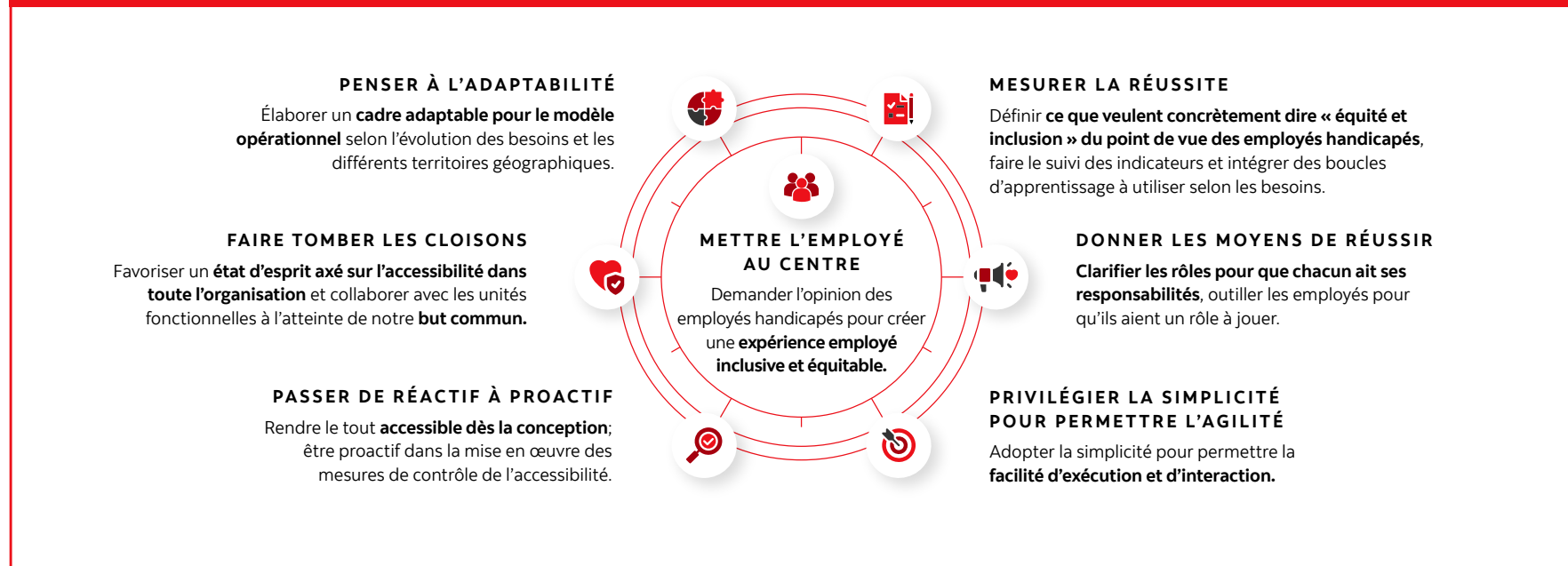
**4**

Élargir les programmes d'embauche ciblés avec des partenaires communautaires afin d'accroître la représentation des personnes handicapées.

**Progression :** En 2023, la Banque Scotia s'est concentrée sur l'embauche de personnes handicapées à des postes à temps plein dans différents échelons et diverses unités fonctionnelles, et sur l'élargissement de ses programmes de stage et d'embauche d'étudiants. Ainsi, cette même année, 6 % d'étudiants handicapés ont été embauchés dans le cadre d'un stage ou d'un programme coopératif.



## PRINCIPES DE CONCEPTION DU MODÈLE OPÉRATIONNEL D'ACCESSIBILITÉ



La feuille de route décrit comment la Banque compte lever les barrières et combler les lacunes pour faire vivre une expérience d'accessibilité, d'équité et d'inclusivité inégalée aux personnes handicapées d'ici 2025. Voici quelques exemples d'initiatives :

- Définir et développer le concept d'« accessibilité dès la conception », notamment prévoir en amont des mesures d'accessibilité pour les personnes handicapées.
- Optimiser les processus pour offrir une expérience plus fluide aux personnes handicapées ou ayant besoin de mesures d'adaptation.
- Bonifier l'expérience de réaffectation pour les employés en retour de congé.
- Faire connaître les commentaires des employés et les mesures prises par la Banque pour recueillir cette rétroaction et y faire suite.
- Inclure et consulter de manière délibérée les personnes handicapées dans le processus de création des programmes, des politiques et des initiatives.
- Offrir des occasions de formation et de ressourcement, appelées « développement des capacités », qui s'intéressent à la neurodiversité, à l'alliance inclusive et à l'accessibilité sur les plateformes destinées aux employés et dans les centres de formation.
- Enrayer la stigmatisation sur les capacités diverses et répondre aux préjugés.

## MODÈLE OPÉRATIONNEL D'ACCESSIBILITÉ

Dans le cadre de notre plan sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées, nous mettons en place un modèle opérationnel d'accessibilité aux employés amélioré qui vise à rendre la prestation de services agile, efficace, accessible et inclusive. S'articulant autour de sept principes de conception, le modèle a fait partie des priorités stratégiques mondiales en matière de DEI en 2023 et était un élément central du plan d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées.

En 2023, pour faire progresser ce modèle, nous avons conçu une feuille de route de mise en œuvre pour améliorer les systèmes existants et, ainsi, offrir une expérience d'accessibilité, d'équité et d'inclusivité aux employés.

Nous avons réalisé avec les principaux intervenants une série d'ateliers visant l'établissement de meilleurs partenariats pour éliminer les obstacles dans l'expérience employé, notamment à quatre moments charnières :

- 1. Recrutement :** Expérience des personnes handicapées en tant que candidats potentiels ou lors d'un changement de poste à la Banque.
- 2. Parcours professionnel :** N'importe quel moment dans la carrière d'un employé de la Banque où celui-ci a besoin de solutions d'accès ou d'adaptation.
- 3. Intégration :** Intégration des employés handicapés dans un nouveau poste ou une nouvelle équipe, notamment en leur fournissant les ressources, le soutien et les informations nécessaires à leur épanouissement et leur sentiment d'appartenance.
- 4. Réaffectation :** Soutien aux employés pour les aider à trouver un autre poste au sein de la Banque lorsqu'ils ne sont plus en mesure de remplir les fonctions qu'ils occupaient à cause d'un problème de santé, d'une maladie, d'une déficience ou d'un handicap.

## RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2023, nous avons pris part à plus de 164 événements de recrutement de personnes issues de la diversité, organisés par nous-mêmes ou non, dont cinq visaient les personnes handicapées.

Notre équipe Acquisition des talents cherche à maintenir de bonnes relations avec les centres et groupes d'étudiants au Canada. En 2023, nous nous sommes donc associés à trois nouveaux programmes universitaires, soit Western Hire Ability, York People with Disabilities et Smith's EDI3. Nous avons également tiré parti des partenariats et des occasions d'engagement tout au long de l'année. Parmi les activités auxquelles nous avons participé on retrouve les événements Ouvrir les portes du travail, en collaboration avec l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), et le salon de l'emploi du Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.





## MESURES D'ADAPTATION ET ACCESSIBILITÉ

Prônant l'égalité des chances pour tous, la Banque Scotia s'engage à respecter ses obligations visant à reconnaître, à repousser et à supprimer les obstacles pour les personnes handicapées.

L'équipe Mesures d'adaptation au travail a collaboré avec les diverses parties prenantes intervenant dans le cheminement des employés pour simplifier les mesures d'adaptation liées ou non aux TI et les réaffectations. En améliorant la qualité de sa prestation de services, la Banque Scotia cherche à créer un environnement d'équité et d'inclusivité hors pair pour les employés handicapés.

En 2023, le groupe sur l'accessibilité numérique de la Banque a déployé une série de séances sur l'accessibilité des formations numériques destinée aux employés malvoyants et à ceux utilisant des technologies d'assistance. En l'espace de deux séances, ils en ont appris plus sur l'accessibilité numérique à la Banque Scotia, notamment sur les grands principes de conception, les apprentissages

multisensoriels au moyen des technologies d'assistance, les aides pour les malvoyants, les normes relatives aux documents et les pratiques exemplaires, les processus d'assurance-qualité, les cycles de perfectionnement, etc. Ces séances comprenaient également des démonstrations en temps réel sur les technologies d'assistance et des ressources d'aide supplémentaires.

Aux Centres de contact du Réseau canadien de la Banque Scotia à Toronto et Halifax, sept membres de l'équipe atteints de cécité répondent aux sollicitations quotidiennes des clients grâce à une technologie d'assistance et tiennent à jour des ressources en ligne. Les formations prévues pour ces Centres suivent les nouvelles normes d'accessibilité et un portail a été spécialement conçu pour accueillir les ressources destinées aux utilisateurs de la technologie d'assistance.

Nous avons activement développé des stratégies d'adaptation durant le processus d'embauche et en milieu de travail. En 2023, nous avons pris part aux activités ci-dessous, dont certaines ont attiré plus de 150 participants en direct et récolté plus de 2 250 vues :

- Révision des méthodes pour repérer, coordonner, mettre en œuvre et soutenir les mesures d'adaptation efficaces en milieu de travail.
- Simplification de l'accès au guide pour la commande d'équipement ergonomique, notamment pour les utilisateurs des technologies d'assistance ainsi que les francophones et hispanophones.
- Conduite d'une étude sur l'inclusion des personnes handicapées pour comprendre le point de vue des dirigeants et soutenir le personnel à tous les échelons de la Banque. Les résultats ont été présentés au GRE DiversiTALENTS afin d'obtenir son aide sur la planification stratégique à court et à long terme. Ont participé à cette réunion 12 membres de la direction.
- Mise à l'essai des sondages sur l'engagement Pouls Scotia pour vérifier qu'ils sont accessibles aux employés utilisant des appareils d'assistance. En 2023, nous avons conçu et mis en place un sondage Pouls Scotia entièrement accessible afin que tous les employés puissent y répondre.
- Mise en œuvre de technologies d'assistance pour les employés neurodivergents. Read&Write est un outil d'aide à la littératie utile pour les tâches quotidiennes, comme la lecture à voix haute ou la révision d'un texte. Il a été particulièrement populaire pour son lien avec les troubles cognitifs et la neurodiversité. Nous avons créé une vidéo pour expliquer aux employés comment utiliser l'application.

- Communication d'information, par l'intermédiaire du Portail Accessibilité, sur les normes, les pratiques exemplaires, les outils et les formations d'accessibilité numérique pour aider les spécialistes de la conception, des produits et de l'ingénierie à intégrer l'accessibilité dans leur travail, par exemple en donnant l'option de personnaliser les sous-titres codés en direct et de les activer durant les appels Microsoft Teams.

## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LES GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le GRE DiversiTALENTS de la Banque a contribué à la sensibilisation et au renforcement du soutien envers les personnes handicapées. En 2023, il a organisé des événements à l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité et du Mois de la fierté des personnes handicapées au Canada, où l'on a fait la promotion des ressources internes à l'intention des gestionnaires de personnes et conscientisé autrui à la neurodiversité.

En octobre 2023, les GRE DiversiTALENTS et Santé mentale et bien-être, notre GRE sur la santé mentale et le bien-être, a animé une webémission pour la Journée mondiale de la santé mentale, qui portait sur l'évolution de la santé mentale en milieu de travail et donnait l'occasion aux employés de parler de leurs propres expériences. À la fin de l'événement, les participants ont reçu des ressources et des recommandations en faveur de leur santé mentale et bien-être.

À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, en décembre, le GRE DiversiTALENTS a participé à la webémission mondiale sur les obstacles que rencontrent les personnes handicapées et les moyens que nous pouvons prendre, ensemble, pour faire progresser l'inclusion et le sentiment d'appartenance, et être de véritables alliés à longueur d'année pour les personnes ayant un handicap visible ou invisible.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2023, la Banque Scotia a continué son partenariat de 1,2 million de dollars avec l'**Institut national canadien pour les aveugles (INCA)**. En contribuant à supprimer les obstacles à l'avancement professionnel chez les groupes méritant l'équité, ce partenariat permet justement à l'INCA de lever les barrières à l'emploi pour les Canadiens malvoyants et sourds-aveugles en leur donnant l'occasion d'acquérir de nouvelles habiletés et compétences professionnelles en autonomie sociale, en technologies d'assistance et en leadership, en leur ouvrant la porte à des stages rémunérés et en aidant les entrepreneurs. La Banque a également renouvelé son soutien au Programme scolaire de la **Fondation Rick Hansen (FRH)**, qui cherche à créer un environnement éducatif plus engageant et inclusif pour les jeunes ayant un handicap, en fournissant des ressources pédagogiques accessibles et en contribuant à la sensibilisation à la situation des personnes handicapées.

En octobre a eu lieu le troisième sommet ScotiINSPIRE. L'événement a mis en lumière les efforts collectifs déployés pour susciter le dialogue et favoriser l'accessibilité et les mesures d'adaptation dans les collectivités et les lieux de travail, ainsi que la manière dont les entreprises, les gouvernements et les collectivités doivent mieux collaborer pour favoriser la résilience économique des gens d'ici en situation de handicap.

En décembre, pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées, la Banque a organisé une campagne de financement pour quatre partenaires de bienfaisance associés à ScotiINSPIRE, soit l'**INCA**, la **FRH**, la fondation **Timbres de Pâques Canada** et la **Marche des dix sous du Canada**. Deux cent vingt-cinq donateurs ont amassé un total de 20 642 \$, et la Banque a offert de remettre un don d'une valeur équivalente. Un groupe d'experts a également participé au sommet annuel ScotiINSPIRE pour parler de l'importance de l'accessibilité.

La Banque Scotia a continué de collaborer avec **Disability:IN**, un organisme sans but lucratif qui œuvre à l'inclusion en entreprise. En mai, dans le cadre de la journée de sensibilisation à la situation des personnes handicapées et de la Semaine nationale de l'accessibilité, Disability:IN a organisé une formation destinée aux recruteurs et aux gestionnaires responsables de l'embauche pour les conscientiser, dissiper les idées toutes faites et favoriser la confiance dans les interactions avec les personnes handicapées. La Banque a aussi participé aux événements et aux comités d'entreprise de Disability:IN, qui ont été des occasions de perfectionnement de leadership et de carrière, de réseautage et d'échange de pratiques exemplaires liées aux personnes handicapées.





# L'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+

| Personnes 2ELGBTQIA+ <sup>1</sup>   | 2023                   | 2022             |
|---|------------------------|------------------|
|   | <b>Représentation</b>  | Représentation   |
| Membres du personnel qui s'identifient comme bispirituels, lesbiennes, gais, bisexuels, queer, asexuels ou ayant une orientation sexuelle diverse | <b>4,9<sup>2</sup></b> | 4,8 <sup>3</sup> |
| Identités de genre diverses   | <b>2,0<sup>2</sup></b> | 1,6 <sup>3</sup> |

<sup>1</sup> Les données sont déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant compte uniquement des réponses des employés au Canada.

<sup>2</sup> En date du 31 janvier 2024.

<sup>3</sup> En date du 31 janvier 2023.

Dans son cheminement vers l'inclusion et l'alliance inclusive, la Banque Scotia emploie une terminologie inclusive pour renforcer le sentiment d'appartenance des employés et des clients. L'acronyme 2ELGBTQIA+ signifie « bispirituel », « lesbienne », « gai », « bisexuel(le) », « transgenre », « queer », « intersexué » et « asexuel(le) ». Le symbole « + » comprend toutes les autres identités de genre et sexualités. La Banque rend volontairement compte de l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ en son sein. Toutefois, en l'absence de données de Statistique Canada concernant la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour ce groupe méritant l'équité, la Banque ne peut pas fournir de tableau comparatif.

À la fin de 2023, 4,9 % des membres de notre effectif définissaient leur orientation sexuelle comme bispirituelle, lesbienne, gai, bisexuelle, queer, asexuelle ou autre, soit 0,1 point de plus qu'en 2022. Au Canada, 2 % des employés ont indiqué avoir une identité de genre diverse, soit 0,4 point de plus qu'en 2022.

## INITIATIVES STRATÉGIQUES

Membre fondatrice du Partnership for Global LGBTI Equality (PGLE), la Banque Scotia est la première banque canadienne à adopter les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises établies par les Nations Unies pour lutter contre la discrimination à l'égard des communautés LGBTI. En 2021, elle a dirigé l'établissement de l'outil d'analyse des lacunes des normes de l'ONU à l'égard des LGBTIQ+ du PGLE, qui propose une plateforme d'auto-évaluation et d'apprentissage pour aider les sociétés à mettre en œuvre des normes mondiales dans ce domaine. Ces ressources ont alimenté notre plan d'action 2SLGBTQIA+ mondial, consistant à élaborer une feuille de route d'inclusion des membres de la communauté 2SLGBTQIA+ qui coordonne notre travail partout dans le monde.

En juin 2023, la Banque Scotia a annoncé son engagement à offrir une expérience plus uniforme à ses employés partout où elle exerce ses activités en mettant en place une stratégie de normes de soins inclusives à l'échelle mondiale. L'application de ces normes se traduira par une amélioration des avantages sociaux des employés dans les cinq prochaines années dans la plupart des pays où la Banque est présente, et d'ici 2030 dans tous les pays où elle exerce ses activités.



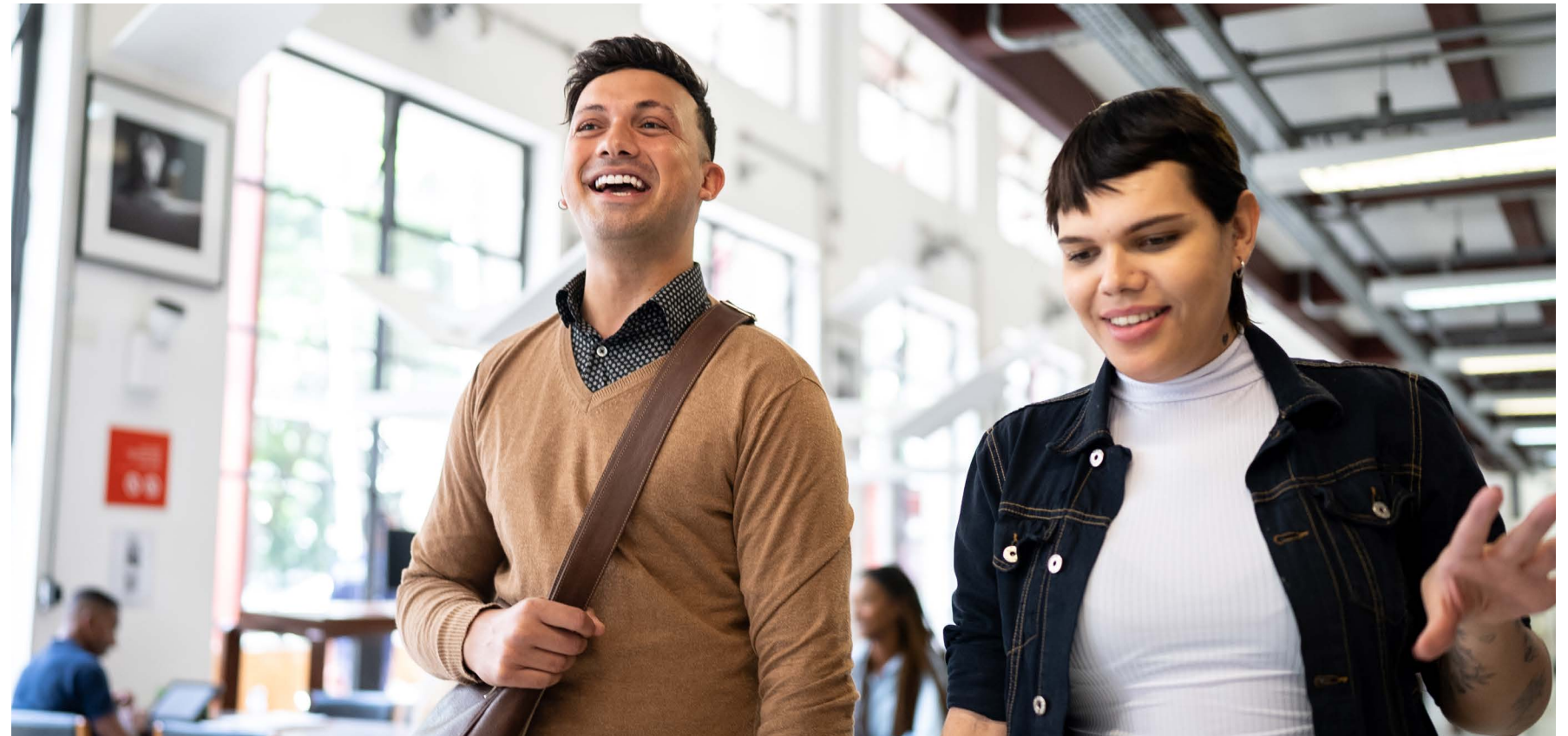
Les normes de soins inclusives à l'échelle mondiale se concentreront d'abord sur les lacunes en matière de santé touchant les personnes 2ELGBTQIA+ et les femmes, mais auront un effet positif sur tous les BanquiersScotia. Ces avantages sociaux inclusifs porteront notamment sur la santé mentale, la santé des femmes et l'élargissement de la couverture pour les conjoints de même sexe, afin de faire tomber les barrières. Vient s'ajouter à cela le projet mondial de lignes directrices sur le transgenrisme et les identités de genre diverses, mis en branle en septembre 2023. Son objectif : soutenir les employés transgenres et d'identités de genre diverses ainsi que leurs familles pour qu'ils puissent atteindre, de manière efficace et sécuritaire, un confort personnel durable et améliorer leur santé physique générale, leur bien-être psychologique et leur sentiment d'accomplissement personnel à la Banque.

En 2022, la Banque Scotia a adopté des lignes directrices standards sur l'utilisation d'affiches de genre neutre pour les toilettes dans l'ensemble de ses bureaux et succursales au Canada. L'année suivante, elle a continué d'installer ces affiches neutres dans ses nouvelles succursales. La majorité de ses nouveaux emplacements et des espaces rénovés ont maintenant des toilettes inclusives.

Vers la fin de 2023, un nouveau cours en ligne intitulé « Interagir avec confiance : Conversations sur l'identité et l'expression de genre » a vu le jour. Destinée aux employés qui servent directement les clients canadiens, cette formation donne des renseignements de base sur comment créer un environnement inclusif pour la clientèle aux identités et aux expressions de genre diverses. Ce cours est aussi disponible sur la plateforme d'apprentissage à l'échelle de l'entreprise, où les employés peuvent le suivre de leur propre chef.

## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Notre webdiffusion annuelle Fierté mondiale avait pour thème « Célébrer l'inclusion et l'appartenance toute l'année ». Plus de 4 000 employés se sont inscrits à cet événement virtuel, auquel était présent un conférencier d'honneur, défenseur des droits des personnes 2ELGBTQIA+, expert en diversité, équité et inclusion et premier gagnant bispirituel de l'émission The Amazing Race Canada. La webdiffusion comprenait également une discussion entre Scott Thomson (il/lui), président et chef de la direction, et les coprésidents du conseil mondial 2ELGBTQIA+; une table ronde avec les membres du conseil mondial 2ELGBTQIA+ du Mexique, de la République dominicaine et du Costa Rica; et une causerie avec un partenaire communautaire de ScotialNSPIRE : l'organisme Outright Action International.



En juin, Tangerine a célébré le Mois de la fierté en soulignant les efforts déployés pour créer un environnement plus inclusif et convivial tant pour les clients que pour les employés, en participant au défilé de la Fierté de Toronto aux côtés de 80 volontaires, en organisant cinq événements destinés aux employés et en faisant la promotion de la fierté et de l'alliance inclusive sur tous les réseaux sociaux de la Banque, ce qui a permis de joindre 947 000 personnes. En 2023, la Banque Scotia et Tangerine ont participé à la Fierté ensemble pour la première fois, leur présence conjointe dépassant les 220 personnes, parmi lesquelles figuraient des hauts dirigeants. Tangerine s'est aussi associée à The 519, un organisme sans but lucratif qui vise à favoriser la santé, le bonheur et l'inclusion de la communauté 2ELGBTQIA+.

## RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS AU CANADA

Pour faciliter la réalisation de notre objectif de faire passer la représentation des employés canadiens ayant diverses orientations sexuelles à 7 % ou plus d'ici 2025, nous avons animé un atelier interne en septembre 2023 avec plus de 40 recruteurs des quatre coins du monde, où des présentateurs des GRE DEI et Fierté de la Banque leur ont fait découvrir les pratiques exemplaires pour soutenir, attirer et fidéliser des candidats 2ELGBTQIA+. Les participants avaient entre les mains un document précisant ce qui faisait que les membres du GRE Fierté étaient fiers de travailler à la Banque Scotia, notamment les normes de soins mondiales visant à combler les lacunes en matière de soins de santé pour



la communauté 2ELGBTQIA+ et les femmes; les formations sur l'inclusivité axées sur l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+; et le partenariat de ScotialNSPIRE avec des organismes de soutien à la communauté 2ELGBTQIA+.

Nous avons maintenu le programme de parrainage Avancement pour les personnes 2ELGBTQIA+, qui a accueilli 16 nouveaux duos de participants, afin d'appuyer le perfectionnement et l'avancement de talents performants issus des communautés 2ELGBTQIA+ vers de futurs postes de direction. Nous avons aussi repensé notre processus d'inscription pour un meilleur jumelage et un coaching plus adapté aux besoins uniques des participants. Deux employés ont également suivi le programme de leadership THRIVE 2023 de Fierté au travail Canada, un programme virtuel de trois mois qui soutient le perfectionnement de la nouvelle génération de gestionnaires de personnes 2ELGBTQIA+.

## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le chapitre canadien du GRE Fierté a élargi son conseil d'administration de manière à y inclure une représentation diversifiée des quatre coins du pays pour mieux soutenir des domaines précis (communications, événements, formations, exploitation, partenariats, coordination des bénévoles). Fierté Canada a aussi fait l'objet d'un article sur le [blogue de la page Carrières de la Banque Scotia](#) pour se faire connaître et inviter les gens à intégrer ses rangs.

En collaboration avec le GRE Fierté, l'Exploitation globale a lancé une série d'initiatives visant à faire de la sensibilisation aux défis auxquels font face les personnes 2ELGBTQIA+ et à favoriser un dialogue ouvert pour promouvoir l'inclusivité. Parmi ces initiatives figuraient plusieurs vidéos sur la Journée de visibilité des transgenres et la Journée nationale du « coming out », dans lesquelles on a discuté d'identification à la communauté 2ELGBTQIA+ et d'alliance inclusive. Elles ont attiré plus de 250 participants en direct et récolté au-delà de 5 300 vues. L'Exploitation globale a aussi organisé des événements dans l'ensemble de ses campus pour célébrer la Fierté avec la communauté. À cette occasion, elle a remis des cadeaux aux employés, comme des autocollants de pronoms à coller sur leur ordinateur portable.

Le conseil mondial 2ELGBTQIA+ s'attache à faire progresser le plan d'action international 2ELGBTQIA+ de la Banque, qui fait partie de sa stratégie mondiale de DEI. Le conseil permet de connecter les différents territoires où la Banque exerce ses activités par sa présence dans 13 régions et pays (Antilles, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, Mexique, Pérou, Royaume-

Uni, Uruguay, États-Unis, Singapour et Trinité-et-Tobago). Il a pour objectif de véhiculer les pratiques exemplaires des différents chapitres du GRE Fierté 2ELGBTQIA+ afin d'accroître l'inclusion des employés, des clients et des communautés de ce groupe et de faire avancer la stratégie mondiale de la Banque en matière d'inclusion. Par la participation active et le partage d'opinions et d'expériences, le conseil poursuit ses principaux objectifs en exploitant les bonnes idées, en développant des synergies entre les continents et en renforçant l'harmonisation entre nos activités et la mise en œuvre des initiatives et de la stratégie de DEI de la Banque Scotia. Aux réunions du conseil, les différents présidents de pays ou de région présentent leurs initiatives et leurs pratiques exemplaires, et appellent à ce que leurs efforts soient reproduits partout où la Banque est présente.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Le GRE Fierté de la Banque Scotia dans la région des Prairies a demandé à un **partenaire communautaire** de longue date, Grands Frères Grandes Sœurs, de l'aider à entretenir des discussions sur la lutte contre l'intimidation et à ouvrir des occasions de bienfaisance. Toutes les équipes du défilé de la Fierté ont comptabilisé leurs heures de bénévolat à l'aide de la plateforme Spark.

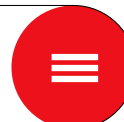
Le GRE Fierté Canada a contribué aux efforts de recrutement en vue d'**attirer des talents diversifiés à la Banque** par l'intermédiaire de QueerTech, un organisme sans but lucratif et partenaire communautaire qui met en relation des entreprises, des organisations technologiques et des entreprises en démarrage 2ELGBTQ+ pour accroître la diversité dans le secteur technologique. En mai, QueerTech a organisé le salon de l'emploi virtuel Qareers, un événement couronné de succès qui visait l'embauche de personnes 2ELGBTQ+ et offrait des ressources pour l'avancement professionnel. Plus de 100 candidats ont discuté avec des représentants et des recruteurs du service des technologies de la Banque Scotia.

Par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE, nous avons maintenu notre partenariat avec The 519 dans le cadre de l'Economic Resilience Project, qui vise à favoriser la résilience économique des nouveaux arrivants et réfugiés 2ELGBTQ+ en leur proposant du mentorat, un programme de préparation de carrière et de la formation sur le bien-être financier. Ces activités permettent aux nouveaux arrivants d'avoir un bon aperçu des produits et services bancaires et financiers et de la planification financière en contexte canadien. En 2023, plus de 220 personnes ont participé à des programmes axés sur le bien-être financier, l'art chez les jeunes queers, les débouchés vers les études postsecondaires et la

préparation professionnelle. Les employés de la Banque Scotia ont également donné de leur temps pour aider les participants à améliorer leur curriculum vitae et leurs compétences en entrevue.

La Banque s'est engagée à verser 495 000 \$ sur trois ans à Rainbow Railroad, un engagement qui permettra d'offrir une aide à la réinstallation et de renforcer l'écosystème d'organisations partenaires à l'échelle mondiale qui protègent les droits des personnes LGBTQI+. Outright International, un organisme qui défend les droits des personnes LGBTQI+ autour du globe, est un autre partenaire ayant pris part à la webdiffusion Fierté mondiale 2023 et avec lequel nous avons eu une discussion inspirante.

La Banque Scotia est un fier partenaire de Fierté au travail Canada depuis de nombreuses années. En février 2023, elle était le commanditaire principal de la conférence inaugurale du programme de leadership SPARK de Fierté au travail Canada pour les cadres supérieurs, un événement en présentiel d'une journée qui offre des occasions de réseautage, favorise le partage de connaissances et fournit des conseils d'experts dans la sphère DEI.



# L'inclusion des vétérans

| Vétérans <sup>1</sup> | 2023                        | 2022                        |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                       | Représentation <sup>2</sup> | Représentation <sup>3</sup> |
| Vétérans              | 0,7                         | 0,7                         |

<sup>1</sup> Les données sont déclarées par l'intermédiaire d'un sondage volontaire et tenant compte uniquement des réponses des employés au Canada.

<sup>2</sup> En date du 31 janvier 2024.

<sup>3</sup> En date du 31 janvier 2023.

La Banque Scotia rend compte volontairement de l'inclusion des vétérans en son sein. Toutefois, en l'absence de données sur le taux de DMT de Statistique Canada pour ce groupe, nous ne sommes pas en mesure d'établir des comparaisons.

En 2023, la représentation des vétérans auto-identifiés équivalait à 0,7 % de notre effectif.



## RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

En 2023, le GRE Réseau des vétérans a mis sur pied un deuxième programme de mentorat pour aider les anciens combattants et ceux en transition. Neuf vétérans ou réservistes ayant un poste de directeur principal ou d'échelon inférieur ont été jumelés avec des premiers directeurs et des vice-présidents mentors de l'ensemble de la Banque. Le programme de 2023 a vu son nombre de mentors bénévoles tripler par rapport à 2022. Les mentorés ont ainsi profité de nouvelles occasions d'avancement professionnel et de perfectionnement de leurs compétences en leadership, et rencontré des professionnels de haut niveau, ce qui a accru leur visibilité dans l'organisation.

L'Acquisition des talents a élaboré une campagne d'un mois orientée vers la formation et la conscientisation en l'honneur du jour du Souvenir et de la Journée des vétérans autochtones. Elle a également animé une séance informative expliquant aux recruteurs, aux gestionnaires responsables de l'embauche, aux partenaires RH et aux spécialistes de la DEI comment aider les vétérans en recherche d'emploi et comment lever les obstacles que rencontrent ces personnes dans leurs démarches.

## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LE GROUPE DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le Réseau des vétérans de la Banque Scotia, établi de longue date, continue de soutenir l'inclusion d'employés et de candidats qui sont des anciens militaires et des réservistes. Le réseau ne cesse de s'agrandir, son nombre de membres ayant augmenté de 6 % en 2023. Ce réseau soutient la sensibilisation au fait que la Banque accueille à bras ouverts les talents militaires, en entrant en contact avec des partenaires externes tels que les Anciens Combattants Canada, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes et des organismes sans but lucratif comme le Treble Victor Group.

En 2023, le réseau a participé à plusieurs initiatives, à titre de cocommanditaire ou non, visant à faire savoir comment les vétérans ont servi leur pays. Il y a notamment eu une campagne d'un mois en l'honneur du jour du Souvenir, et plus particulièrement de la Journée des vétérans autochtones, une séance de présentation du GRE et un événement mettant en vedette des employés vétérans qui portait sur les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées dans la recherche d'un emploi civil.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

Le GRE Réseau des vétérans a coordonné une activité de collecte de fonds à l'occasion du jour du Souvenir, un jour commémoratif à la mémoire des membres des forces armées tombés au combat. Les BanquiersScotia ont amassé 9 000 \$ pour des organismes de bienfaisance comme Les Fleurons glorieux, Wounded Warriors et la banque alimentaire de la Veterans Association.

La Banque Scotia a également investi 150 000 \$ sur deux ans dans la fondation Tenons-Nous Ensemble, un organisme sans but lucratif qui propose des programmes uniques, des services et du soutien aux familles braves et résilientes des militaires. Apporté par l'intermédiaire de **ScotiaINSPIRE**, ce soutien financier de 150 000 \$ en cartes-cadeaux d'épicerie a directement servi à l'initiative Opération Fonds d'urgence de l'organisme.





# L'inclusion des femmes

| Femmes                | 2023                        |  | 2022                        |  |
|-----------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|--|
|                       | Représentation <sup>1</sup> | Disponibilité sur le marché du travail | Représentation <sup>2</sup> | Disponibilité sur le marché du travail |
| Global                | 54,6                        | 46,8                                   | 55,0                        | 47,3                                   |
| Cadres supérieures    | 41,6                        | 27,6                                   | 40,4                        | 27,6                                   |
| Cadres intermédiaires | 47,2                        | 39,4                                   | 46,8                        | 39,4                                   |
| Professionnelles      | 47,7                        | 39,6                                   | 48,8                        | 39,8                                   |

<sup>1</sup> En date du 31 déc. 2023.

<sup>2</sup> En date du 31 déc. 2022.

À la Banque Scotia, nous sommes conscients que les femmes ont ou peuvent avoir des identités qui se recoupent. Quand nous utilisons le mot « femme » dans le présent rapport, nous faisons référence à toutes les femmes, y compris celles ayant de multiples identités.

Les femmes représentent 54,6 % de l'effectif canadien de la Banque Scotia, et leur représentation a dépassé le taux de DMT en 2023 pour les cadres supérieures, les cadres intermédiaires et les professionnelles. La représentation des femmes dans les postes de cadres supérieurs est passée à 41,6 % en 2023 (soit plus de 14 points au-dessus de la DMT). Cette augmentation s'inscrit dans notre objectif annoncé d'amener plus de femmes à occuper des postes de haute direction à la Banque.

## INITIATIVES STRATÉGIQUES

À la Banque Scotia, nous aidons les employées des quatre coins du monde à faire progresser leur carrière et à atteindre leur plein potentiel. Les **études** montrent encore que les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à quitter le secteur des services financiers à mi-carrière, ce qui creuse davantage l'écart entre les sexes dans les postes de direction.

En 2023, nous avons participé au programme d'accélération de l'égalité des sexes du Pacte mondial des Nations Unies et fait connaître aux organisations participantes nos pratiques exemplaires en faveur de l'avancement et de l'inclusion des femmes. De plus, nous avons approfondi notre partenariat avec Catalyst Inc. en devenant membres de sa communauté mondiale d'experts pour accroître la recherche et échanger des pratiques avec les autres membres. C'est dans le respect de la parité des genres que la Banque Scotia a inscrit certains employés noirs et panasiatiques au programme d'accélération des dirigeants et au programme des essentiels des dirigeants de McKinsey, respectivement. Ainsi, parmi les 51 participants, 68 % étaient des femmes.

Le conseil mondial compte 24 groupes de femmes de l'ensemble de la Banque Scotia. Il se réunit chaque trimestre pour mettre en commun des pratiques exemplaires en faveur du perfectionnement et de l'inclusion des femmes. En octobre, le conseil a tenu un groupe de discussion diversifié composé de dirigeantes éminentes de la Banque Scotia, qui ont relaté leur cheminement professionnel et les moments charnières. Le conseil mondial s'étendra en Amérique latine pour que des femmes d'autres groupes de la région joignent ses rangs.

Le Programme mondial de parrainage DEI vise à former la prochaine génération de talents et à augmenter le taux de rétention en éliminant les obstacles à l'avancement vers des postes de direction des groupes méritant l'équité à la Banque. En 2023, trois secteurs d'activité et unités fonctionnelles ont formé leurs propres cohortes du Programme mondial de parrainage DEI, soit le Réseau canadien, l'Exploitation globale et les Fonctions de contrôle (Audit, Conformité, Affaires financières, Affaires juridiques, Gestion du risque). Chaque cohorte respectait la parité des sexes : dans les Fonctions de contrôle, 75 % des protégés s'identifiaient comme des femmes alors que dans l'Exploitation globale, c'était 50 %.

En 2023, l'équipe Technologie mondiale a maintenu son programme de parrainage igniTe! Diversité des genres, qui s'adresse aux dirigeantes en devenir dans le secteur des technologies. Le programme consiste en plusieurs rencontres entre les participantes et des cadres responsables en technologie, ainsi que des séances individuelles avec un coach externe. De plus, il aide les participantes à développer leurs compétences, grâce à un profil qui leur permet d'exprimer leur valeur et à une affectation concrète, qu'elles doivent mettre en œuvre sous l'observation de leur cadre responsable. En ciblant ces femmes et en les jumelant avec des cadres responsables, nous avons créé des occasions de coaching, inspiré la confiance nécessaire à leur avancement, favorisé l'apprentissage par l'action et élargi leur

## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

En mars 2023, nous avons animé une webdiffusion mondiale de la Journée internationale des femmes, à laquelle plus de 3 000 membres du personnel ont assisté en direct. Cette webémission comptait des segments mettant en vedette des employées, des clientes et des partenaires communautaires femmes. Au travers de ces segments, la Banque Scotia a donné des conseils et expliqué comment être de meilleurs alliés pour les femmes à longueur d'année.

L'Exploitation globale a organisé une discussion en l'honneur de la Journée internationale des femmes en compagnie de deux premières directrices et de la première vice-présidente des Activités réglementaires globales et Contrôles internes, qui ont animé une conversation sur leur parcours professionnel et leur expérience vers l'équité en matière d'emploi en tant que femmes. Aux événements en personne, on a également récolté des dons pécuniaires pour des refuges locaux pour femmes et familles, comme Red Door Family Shelter, Interval House, Chez Doris, Optimism Place et Adsum for Women and Children.

En outre, nous avons signé l'engagement en matière de congé parental de Women in Capital Markets afin de créer un espace sûr sur le plan psychologique, où les parents qui travaillent et les futurs parents qui partent en congé ou reviennent au travail sont épaulés tout au long du processus de transition. La signature de cet engagement a suscité des réactions favorables lors d'activités de rétroaction et dans nos collaborations avec le GRE Parents et familles de la Banque Scotia.

## RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

À la Banque Scotia, nous avons à cœur d'aider nos employées à briller et à atteindre leur plein potentiel. En 2023, 39 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale étaient occupés par des femmes, et nous poursuivons notre avancée vers notre objectif mondial de 40 %. Parmi les personnes promues à l'échelle de la Banque, 54 % étaient des femmes qui accédaient à des postes de vice-président et de premier vice-président.

Le programme ScotialNSPIRE a encore une fois contribué au soutien et au développement d'un bassin diversifié de premiers directeurs et de vice-présidents (et échelons supérieurs) ayant un potentiel élevé au sein de la Banque. En 2023, 51 % des participants étaient des femmes. Le programme propose une série d'ateliers de communication, des évaluations des caractéristiques



commerciales, des occasions de réseautage avec des hauts dirigeants, du jumelage avec des mentors et des séances de coaching individuelles avec l'animateur, qui est aussi coach de gestionnaires.

Les programmes Élévation et Propulsion en sont deux autres qui aident les femmes à façonner leur image de marque personnelle et à planifier leur développement de carrière à long terme. Vingt femmes ont participé au programme Propulsion, dont l'objectif est de multiplier les occasions de perfectionnement professionnel des groupes méritant l'équité. Destiné aux premières directrices associées des Services bancaires et marchés mondiaux, le programme Élévation comprend des séances axées sur le perfectionnement, du mentorat, des évaluations psychométriques et des activités de réseautage avec des hauts dirigeants. Plus de 350 premières directrices associées ont suivi le programme de six mois, et 95 % d'entre elles travaillaient encore à la Banque Scotia trois ans plus tard. Douze premières directrices associées ont fait partie de la cohorte 2023, et le programme s'étend maintenant au-delà des frontières canadiennes.

Les équipes Technologie mondiale et Numérique ont participé aux événements de réseautage trimestriels de Women in Tech, qui étaient organisés par les partenaires d'acquisition des talents en technologie et qui ont attiré plus de 500 participants. Deux autres événements de réseautage ont aussi été mis sur pied par WomenHack.

Pour ce qui est du recrutement sur les campus, nous avons développé une stratégie de recrutement qui comprend la tenue d'événements axés sur les femmes auprès d'associations étudiantes et de centres de carrières, le parrainage de participantes aux conférences technologiques destinées aux femmes et la commandite de six clubs de finance et d'investissement féminins. Nous avons également mis au point le programme UNLOCK Your Future, un programme de mentorat et de perfectionnement pour les femmes du domaine technologique.

Expedition, un programme de perfectionnement des femmes leaders sur 18 mois, s'adresse aux étudiantes du niveau MBA qui souhaitent participer à un programme de rotation pour explorer divers domaines. Neuf femmes ont été embauchées pour la cohorte de 2023.



## ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR LES GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS

Le nouveau programme de mentorat du GRE Femmes, Miser sur les femmes d'influence, a permis de jumeler plus de 60 mentorées avec des mentors et des alliés d'expérience pour les outiller et, ainsi, augmenter leurs chances de croissance professionnelle, approfondir leurs compétences en leadership et accroître leur visibilité auprès d'un vaste réseau de professionnels de haut niveau.

Le comité responsable du mentorat GO WOMXN a créé un programme de mentorat pour les leaders émergentes, où 80 mentorées ont été jumelées à 40 mentors pour recevoir de l'encadrement et des conseils. En deux cohortes, 37 personnes ont terminé le programme. Le comité a aussi organisé trois séances Questions libres en compagnie de hauts dirigeants de l'Exploitation globale.

Women in Payments a animé une discussion à laquelle plus de 150 employés ont assisté et où l'on a parlé des exemples de succès et des principaux enseignements du symposium annuel de Women in Payments.

L'organisme We4She en Colombie-Britannique et au Yukon a coordonné un programme de mentorat régional, où 47 mentors et mentorées ont été jumelés pour favoriser le perfectionnement professionnel de ces dernières.

L'équipe Leadership au féminin de la Gestion du risque global et de la Conformité a organisé un symposium sur la finance pour outiller les femmes, auquel 250 personnes ont participé. Le symposium se déclinait en une présentation, une discussion, une table ronde et une séance de réseautage express pour donner l'occasion aux membres du GRE de discuter avec des hauts dirigeants de la Banque.

Le groupe des femmes en données et analytique a lui aussi organisé un programme de mentorat, qui a réuni 25 participantes, pour soutenir l'avancement professionnel des femmes et les aider à acquérir la conscience de soi et les compétences nécessaires pour atteindre leur plein potentiel.

## PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES

En 2023, nous avons approfondi plus encore nos partenariats communautaires et mené une campagne de don sur Spark pour des organismes de bienfaisance dirigés par des femmes.

Par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE, la Banque a investi 100 000 \$ sur deux ans dans YWCA Halifax pour relancer leur programme de stages. Elle soutient également les survivantes de l'exploitation sexuelle et de la traite des personnes, par le biais de ScotialNSPIRE, afin de lever les obstacles à la participation au marché du travail et à l'avancement professionnel et, ainsi, accroître leurs perspectives d'emploi et d'avenir et favoriser leur pleine contribution à l'économie.

La Banque a aussi renouvelé, par l'intermédiaire de ScotialNSPIRE, son investissement de 150 000 \$ sur deux ans pour The Redwood en soutien à son programme Women in Trades. Celui-ci aide les survivantes de violence sexuelle pendant leurs études pour devenir des techniciennes en chauffage, ventilation et climatisation, des manœuvres qualifiées en construction ou des tôlières. Une fois diplômées, ces femmes sont accompagnées dans la recherche d'un emploi dans ces domaines en manque de main-d'œuvre.

Le taux de représentation des femmes dans le secteur automobile étant faible (environ 18 %), le programme unique d'accélération de L'initiative Femmes de la Banque Scotia pour le secteur automobile, le premier en son genre, offre des occasions de mentorat et de réseautage aux femmes qui œuvrent dans le secteur automobile, afin de les aider à propulser leur carrière.

Grâce à l'engagement continu de 300 000 \$ sur quatre ans de la Banque Scotia pour Seneca Polytechnic, le programme HELIX RISE a pu continuer d'outiller des personnes de groupes marginalisés pour qu'elles puissent entrer sur le marché du travail. Parmi les activités soutenues figurent les formations de base aux entrepreneurs, le mentorat ciblé et le soutien aux femmes et aux personnes méritant l'équité, et les ateliers. Ce partenariat offre aussi des possibilités d'engagement aux employées de la Banque Scotia par les comités consultatifs et les occasions de leadership éclairé.

La Banque Scotia soutient aussi la Afghan Women's Organization par l'intermédiaire du programme ScotialNSPIRE. Il s'agit d'un organisme sans but lucratif qui offre des services d'intégration aux nouveaux arrivants et aux réfugiés de la région du Grand Toronto, et plus particulièrement aux femmes. La Banque Scotia a donné des ateliers sur l'emploi à 150 immigrants.



# Un avenir où règne l'inclusion

Encadrés par notre nouvelle vice-présidente, Inclusion mondiale, notre stratégie et nos objectifs mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion visent à accroître la diversité de notre population d'employés pour 2025, en mettant l'accent sur les Noirs, les Autochtones, les personnes de couleur, les personnes handicapées, les personnes 2ELGBTQIA+ et les femmes. Nous continuons de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de la Banque tout en poursuivant et en faisant progresser nos efforts importants en la matière au Canada ainsi que notre Programme d'équité en matière d'emploi.

Comme le montre le présent rapport, nous avons déjà pris des mesures en ce sens, mais l'atteinte de nos ambitieux objectifs de DEI d'ici 2025 exigera une série d'actions stratégiques coordonnées entre les différents secteurs d'activité et unités fonctionnelles. Pour continuer d'avancer et de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons prévu des mesures concrètes en 2024 afin de promouvoir l'équité dans le cadre de notre stratégie mondiale en matière de DEI :

- Faire avancer le travail de notre centre d'expertise sur les Autochtones.
- Étendre la portée du sondage mondial sur la diversité de la Banque Scotia pour renforcer l'inclusion des personnes issues de la diversité dans ses effectifs.
- Améliorer et lancer de nouveau le programme mondial de formation obligatoire « Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'appartenance » pour que la Banque Scotia se démarque comme un employeur de choix au sein des collectivités diversifiées qu'elle sert.
- Élargir le programme de parrainage dans toute l'entreprise pour donner aux employés issus de la diversité des occasions de leadership.
- Augmenter la capacité organisationnelle pour favoriser l'accessibilité et l'adaptation en améliorant le Portail Accessibilité de la Banque et en renforçant l'engagement des employés.
- Tirer parti du modèle de maturité et de l'incidence du modèle opérationnel d'accessibilité.

- Instaurer des avantages sociaux concurrentiels partout dans le monde, des politiques de travail flexibles et des mesures d'adaptation qui permettent aux employés de participer à 100 %.
- Renforcer le Programme d'équité en matière d'emploi en mettant en œuvre des plans sur l'équité en matière d'emploi et en réalisant un examen des systèmes d'emploi.
- Accroître la visibilité interne des membres de la direction issus de la diversité partout dans la Banque (premiers directeurs et échelons supérieurs) en les présentant comme des modèles en qui les employés peuvent se reconnaître.
- Enrichir les GRE partout dans le monde pour faire bouger les choses, dans le respect des priorités stratégiques de DEI visant à attirer et à retenir les talents divers, et à voir à leur perfectionnement.

Quand nous promovons l'alliance inclusive et que nous agissons pour créer un environnement propice à l'épanouissement des BanquiersScotia, nous sommes plus à même de répondre aux besoins de notre clientèle diversifiée et de perpétuer le succès de la Banque Scotia. Bien que conscients du travail qu'il reste à accomplir à cet égard, nous nous réjouissons des mesures prises, des progrès réalisés et de nos projets. Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, c'est plus que la bonne chose à faire; c'est notre moyen de développer le pouvoir d'action pour l'avenir de tous.



**« À la Banque Scotia, nous sommes fermement déterminés à forger une culture d'alliance inclusive. Nous avons la responsabilité de toujours écouter nos collègues et d'apprendre de leur vécu, ainsi que de prendre des mesures**

**concrètes pour améliorer l'inclusion de manière durable. Cela signifie que nous devons remettre en question les préjugés, lutter contre la discrimination et valoriser chaque voix de manière respectueuse. Être un allié, cela signifie aussi comprendre comment soutenir nos collègues par des paroles et des actions qui contribuent à un environnement de travail favorisant la sécurité psychologique. Ensemble, nous pouvons exercer une influence importante sur notre lieu de travail, nos clients et les collectivités diversifiées que nous servons. »**

– JENNY POULOS, CHEFFE, RESSOURCES HUMAINES



**Scotiabank**