Plan de diversité et d'inclusion 2025

Appuyer ouvertement l'inclusion[MC]

Les dernières années ont été marquées par des mouvements sociaux d'envergure mondiale qui ont mis les questions de diversité et d'inclusion au premier plan. Au cours de cette période, notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion nous a bien servi, produisant des résultats tangibles : augmentation significative de la proportion de femmes et de personnes appartenant à des minorités visibles au sein de la direction, création d'un environnement dans lequel les employés se sentent libres de s'exprimer et reconnaissance de notre statut de chef de file dans l'évolution des questions de diversité et d'inclusion. Les attentes quant à la façon dont les entreprises abordent les questions de diversité et d'inclusion continuent d'évoluer sous l'influence des courants sociaux, du point de vue des employés, des exigences réglementaires et des attentes des actionnaires, des investisseurs et des clients. De nouveaux risques et de nouvelles possibilités émergent, d'où la nécessité de revoir notre stratégie de diversité et d'inclusion en l'axant sur les trois piliers suivants :

Promouvoir la **diversité**

Offrir des possibilités de croissance et de perfectionnement pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents issus de la diversité.

- **Accroître** la représentation des femmes et des personnes NAPC aux postes de direction
- **Bonifier** les programmes d'embauche et de recrutement afin de favoriser une plus grande représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes LGBTQ+ au sein de l'effectif
- **Favoriser** l'égalité des chances en matière de perfectionnement, de développement de carrière, de reconnaissance et de récompenses

- **50 %** de cadres dirigeantes et 30 % de cadres NAPC d'ici 2025
- **10 %** : augmentation de la représentation des Autochtones chaque année
- **50 %** : augmentation de la représentation des personnes handicapées et des personnes LGBTQ+ d'ici 2025
- **Réduction d'une année sur l'autre** des écarts observés dans l'analyse de l'équité salariale

Intensifier **l'inclusion**

Favoriser une culture inclusive qui soutient l'innovation, la productivité et le bien-être.

- **Renforcer** et **promouvoir** les aptitudes au leadership inclusif
- Demeurer à l'écoute des employés et les **mobiliser** autour des questions de diversité et d'inclusion
- **Cerner** de manière proactive les enjeux émergents ayant une incidence sur notre culture d'inclusion et **prendre les mesures qui s'imposent**

- **Amélioration d'une année sur l'autre** de la cote composite du pilier Inclusion
- **50 %** de femmes et **40 %** de personnes NAPC représentées dans la catégorie Talent prioritaire
- **Réduction d'une année sur l'autre** des écarts entre les groupes clés ce qui concerne la capacité de s'exprimer en toute confiance et d'être traité avec respect
- Modèle de groupes-ressources d'employés **redéfini** et résultats mesurables au chapitre de la mobilisation
- Stratégies d'inclusion et d'équité raffinées représentant les besoins uniques de certains segments

Instaurer **l'inclusion économique**

Influencer le changement systémique par des partenariats, produits et services.

- **Permettre** un accès plus équitable aux produits, services et conseils financiers
- **Promouvoir** les produits, les services et les programmes aux retombées économiques et sociales positives
- **Prendre appui** sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients

- **Inclusion économique** : un principe clé des stratégies de produits et services
- **Croissance constante** des programmes d'entrepreneuriat clés (Noirs, femmes et Autochtones)
- **Respecter** notre engagement à créer plus de débouchés vers la prospérité
- **Croissance d'une année sur l'autre** du pourcentage global des sommes consacrées à des fournisseurs représentant la diversité

Garder une longueur d'avance en matière de diversité et d'inclusion en adoptant une approche holistique et continue pour faire connaître notre démarche et nos efforts en la matière.

VPS110044

114141 (06/2022)