

Rapport sur l'équité en matière d'emploi — 2018

Nous pensons différemment et nous cherchons des personnes qui font de même.

« À l'image du Canada, je suis fier que notre entreprise s'engage à intégrer la diversité et l'inclusion dans son ADN. La diversité de pensée, d'origines, de cultures, de capacités, d'identités et de personnes est un élément important de notre parcours vers une approche davantage axée sur le client. »

Barry Columb, président et chef de la direction, PC Finance

À propos de ce rapport

L'équité en matière d'emploi encourage la mise en place de conditions de travail exemptes d'obstacles et corrige les situations désavantageuses en matière d'emploi en adoptant des mesures spéciales pour remédier aux différences entre quatre groupes désignés au Canada, identifiés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* identifie et définit ces groupes désignés :

- Les femmes
- Les autochtones — les Indiens, les Inuits et les Métis.
- Les personnes handicapées
- Les membres des minorités visibles

Le présent rapport est soumis dans le cadre de l'obligation annuelle de la Banque le Choix du Président (« PC Finance ») de fournir des preuves quantitatives et qualitatives démontrant notre engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi, de la création d'un lieu de travail inclusif, à l'image de notre clientèle et des communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités.

À propos de PC Finance

Nous sommes une organisation résolument axée sur le client, dont le but est de lui simplifier la vie et de rendre celle-ci plus gratifiante. Notre mission consiste à innover en matière de transactions quotidiennes et à exploiter le pouvoir de Loblaw et de ses partenaires afin d'offrir aux familles une valeur sûre et des expériences à la fois agréables et enrichissantes. Avec plus de 250 collègues au service de quelque 3 millions de clients à travers le Canada, PC Finance a pour mission de simplifier les produits financiers et d'offrir une valeur ajoutée inégalée en proposant des produits qui récompensent les clients au quotidien. PC Finance est la propriété exclusive indirecte détenue à 100 % par Les Compagnies Loblaw Limitée. Depuis 1998, nous avons aidé plus de trois millions de clients à économiser des milliards de dollars en frais grâce à notre carte Mastercard, tout en leur permettant de récolter des milliards de dollars en produits d'épicerie gratuits et autres récompenses. Nous formons un amalgame inclusif de personnes, de compétences et d'aptitudes. Chacun d'entre nous apporte ses idées et son expérience.

Diversité, équité et inclusion chez PC Finance

- PC Finance a réussi à constituer une force de travail qui est à l'image de sa clientèle et des communautés qu'elle sert. Nous nous efforçons de faire de notre lieu de travail un endroit accueillant et inclusif où la diversité d'orientations, d'ethnies, d'âges, de capacités et de

compétences est prise en considération, car nous croyons que le respect de chacun constitue ce qui fait de PC Finance un endroit où il fait bon travailler et qui crée des expériences plus positives pour les clients.

Nos valeurs ÊTRE

- **Engagement** — Améliorer la santé et le bien-être de tous les Canadiens.
- **Tenir à cœur** — Aborder chaque jour sous l'angle de la responsabilité et de l'engagement personnel.
- **Respect** — Agir chaque jour avec intégrité, respect et ouverture.
- **Excellence** — Diriger ensemble en faisant preuve d'innovation et en obtenant des résultats supérieurs.

Nos valeurs ÊTRE guident le processus décisionnel de l'entreprise et s'incarnent dans notre initiative « Culture bleue », qui encourage les collègues à être honnêtes, à créer des liens et à instaurer des relations de confiance.

Notre culture et nos valeurs ÊTRE sont définies par la manière dont nous pensons, agissons et interagissons les uns avec les autres. En considérant non seulement ce que nous faisons, mais aussi la façon dont nous le faisons, nous serons en mesure d'offrir une expérience client exceptionnelle, tout en obtenant des résultats durables et déterminants. Nous créerons également un environnement ouvert à tous où il fait bon travailler.

Leadership et consultation Diversité et inclusion (D et I)

Conseil de la diversité et de l'inclusion

Pour faire progresser nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, notre Conseil de la diversité et de l'inclusion est composé de hauts responsables et de collègues issus de l'ensemble de l'entreprise. Le conseil se concentre sur des initiatives concernant quatre groupes clés : les femmes, les membres des communautés LGBTQ+, les personnes handicapées et les personnes issues des communautés multiculturelles et autochtones.

Le Conseil pour l'inclusion de PC Finance est présidé par notre premier vice-président, Services PC, et comprend nos vice-présidents, Opérations clients et Ressources humaines, qui en sont les coprésidents. En outre, quatre collègues responsables de groupes de comités contribuent à la conduite des activités courantes du Conseil. Les membres de notre Conseil de la diversité et de l'inclusion se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, partager des idées et planifier des programmes et des événements.

Le Conseil de la diversité et de l'inclusion travaille en partenariat avec les dirigeants, les chefs d'entreprise, les principales parties prenantes et les membres des groupes de collègues désignés au sein de PC Finance afin d'intégrer davantage la notion d'inclusion au sein de notre organisation. Les comités mettent continuellement en œuvre leurs stratégies respectives et fournissent une rétroaction sur les obstacles à l'emploi.

Une nouvelle stratégie de diversité et d'inclusion 2019-2021 est déjà en place et nous permettra de continuer à nous concentrer sur la réalisation de progrès sur nos piliers de ces initiatives d'inclusion — les femmes, les personnes LGBTQ+, les personnes handicapées et les personnes issues des communautés multiculturelles et autochtones. Les plans seront réévalués chaque année afin de garantir l'adéquation entre les objectifs de l'entreprise et les résultats du programme de diversité et d'inclusion.

Les femmes chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2018 (%)	PC Finance 2019 (%)	PC Finance 2020 (%)	Disponibilité du marché du travail*
En général	45,7 %	45,7 %	46,1 %	48,2 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail selon Emploi et Développement social Canada, sur la base de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur le handicap de 2012 de Statistique Canada

Diversité au sein du conseil d'administration

En 2018, les femmes représentaient cinquante-sept pour cent des membres de notre conseil d'administration. Nous restons déterminés à faire en sorte que des perspectives diversifiées et inclusives soient présentes aux niveaux les plus élevés de notre organisation.

Les femmes et les postes de direction

PC Finance continue de mettre l'accent sur l'intégration des femmes dans l'ensemble de l'organisation. Nous nous sommes engagés à constituer une banque des candidatures en tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes, afin d'améliorer la représentation globale des femmes dans les postes de direction. En 2018, nous avons organisé des sessions de formation pour améliorer l'expérience des femmes en matière de leadership au sein de PC Finance. Ces sessions ont aidé les femmes à définir et à mettre en œuvre leur propre stratégie de leadership, tout en les encourageant à s'exprimer et à utiliser leur voix pour faire progresser leur carrière.

#GoSponsorHer

PC Finance s'engage à faire sa part pour trouver, soutenir et célébrer les nombreux talents féminins que nous avons déjà dans notre organisation. En 2018, nous avons lancé le défi #GoSponsorHer, un mouvement visant à aider les femmes de notre organisation à « Aller plus loin » et à atteindre leurs objectifs professionnels. Ce forum permet à un cadre supérieur de soutenir activement la carrière d'une femme et de s'engager en faveur de son développement et de sa réussite. Les parrains ou marraines et les femmes parrainées sont encouragés à nouer des relations professionnelles durables. Ensemble, ils partagent leur succès avec d'autres parrains ou marraines potentiels afin de soutenir la réussite de leurs collègues féminines. Aller plus loin

Les femmes chez Loblaw

En 2018, le pilier Femmes du Conseil de la diversité et de l'inclusion a offert à ses collègues de nombreux programmes et expériences de grande valeur tout au long de l'année. Par exemple, notre série « Discussions sur la réussite » a permis aux collègues d'entendre des cadres supérieurs parler de leur vie personnelle et professionnelle sur des sujets tels que la promotion des femmes à des postes de direction, le féminisme, le dépassement des obstacles et le soutien à la diversité des genres sur le lieu de travail, et l'élimination des barrières pour accroître la représentation de la diversité dans les postes de direction.

Partenariats

En tant que membre des Compagnies Loblaw limitée, PC Finance a accès à plusieurs partenariats axés sur le développement professionnel et le leadership. Ces partenariats comprennent :

- Catalyst : une organisation à but non lucratif de premier plan qui accroît les occasions pour les femmes et les entreprises.
- Le réseau Women's Executive Network (WXN), la principale organisation canadienne qui se consacre à la promotion et à la reconnaissance des femmes occupant des postes de direction, de cadres, de professionnelles et de membres de conseils d'administration.
- Initiative for Women in Business (Université de Toronto, Rotman School of Business) : en collaboration avec des universités et des entreprises partenaires primées, elles soutiennent le développement de carrière, la prise de décision et les compétences en matière de leadership des femmes professionnelles.

Membres des minorités visibles chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2018 (%)	PC Finance 2019 (%)	PC Finance 2020 (%)	Disponibilité du marché du travail*
En général	54,3 %	60,2 %	64,9 %	21,3 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail selon Emploi et Développement social Canada, sur la base de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur le handicap de 2012 de Statistique Canada

Recrutement et base de collègues

- PC Finance s'engage à constituer et à maintenir une force de travail qui reflète les clients et les communautés que nous servons, de même qu'à tirer parti des diverses perspectives culturelles qui nous permettent d'améliorer nos offres de produits et l'efficacité de nos services.
- Notre effectif général issu des minorités visibles continue d'être bien représenté, bien au-delà du bassin d'emploi concerné. Nous continuons à suivre de près l'intégration des personnes issues des minorités visibles à mesure que nous développons notre main-d'œuvre.

Partenariats

• En tant que filiale des Compagnies Loblaw limitée, PC Finance a accès à plusieurs partenariats visant à accroître la représentation des personnes issues des minorités visibles et à promouvoir les possibilités d'emploi grâce à divers organismes communautaires, œuvrant auprès des nouveaux arrivants. Ces partenariats comprennent :

- Ascend Canada : une organisation à but non lucratif visant à renforcer la présence, la visibilité et l'influence des chefs d'entreprise panasiatiques actuels et futurs au sein des entreprises canadiennes. Notre partenariat avec Ascend nous permet de tirer parti de leurs meilleures pratiques et de leurs réseaux afin de nous aider à atteindre nos objectifs en matière de commerce, de talents et de diversité.
- ACCESS Employment : une agence de recrutement qui travaille en partenariat à l'intégration rapide de travailleurs immigrés qualifiés.

Engagement des collègues et approche pragmatique

- Chez PC Finance, nous encourageons nos collègues à être eux-mêmes. L'un des moyens de soutenir cette démarche consiste à organiser des manifestations culturelles d'origines très diverses. En 2018, nous avons demandé à nos collègues quelles étaient les célébrations qu'ils souhaitaient découvrir et souligner. Chacune des célébrations choisies a été associée à un dirigeant de PC Finance et à un comité de travail bénévole afin d'obtenir des commentaires sur la meilleure façon de souligner et de faire connaître ces célébrations à nos collègues. La politique d'adaptation de PC Finance prévoit des aménagements pour les fêtes religieuses, et les dates culturelles importantes sont prises en compte lors de la planification des réunions et des événements sur le lieu de travail.

Autochtones/Membres des Premières Nations chez PC Finance

Représentation	Banque PC 2018	Disponibilité du marché du travail*
En général	1,0 %	3,5 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail selon Emploi et Développement social Canada, sur la base de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et de l'Enquête canadienne sur le handicap de 2017 de Statistique Canada

Recrutement et partenariats

Chez PC Finance, nous nous efforçons d'accroître le recrutement et la fidélisation des personnes autochtones et des membres des Premières Nations. Pour promouvoir l'emploi chez PC Finance, nous avons établi des partenariats avec des organisations externes et nous travaillons sur une stratégie de recrutement ciblée dans les communautés des Premières Nations et au-delà.

L'accent sur la communauté

PC Finance reconnaît l'importance de souligner la Journée nationale des peuples autochtones en juin. Nous pensons que nous avons la possibilité d'aider nos collègues à mieux connaître l'histoire, les peuples, la culture et les préoccupations des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Personnes handicapées chez PC Finance

Représentation	Banque PC 2018	Disponibilité du marché du travail*
En général	1,9 %	4,9 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail selon Emploi et Développement social Canada, sur la base de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur le handicap de 2012 de Statistique Canada

Engagement en faveur de l'accessibilité

En adoptant les normes AODA à travers son organisation, PC Finance confirme leur engagement à l'égard de leurs collègues et clients en situation de handicap. Nous restons déterminés à reconnaître, à embaucher, à faire progresser et à retenir les personnes vivant avec un handicap.

Adaptation du lieu de travail

- La politique d'adaptation de PC Finance prévoit que les collègues bénéficient du soutien nécessaire sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, des modifications physiques des postes de travail, la fourniture de technologies adaptées, des arrangements de travail flexibles afin de concilier travail, famille et vie privée.
- En tant que filiale des Compagnies Loblaw limitée, PC Finance a accès à une équipe médicale composée de sept infirmières réparties dans tout le Canada. Par ailleurs, l'équipe médicale fournit de l'information et des ressources concernant les blessures et les maladies non professionnelles, la sensibilisation à la santé mentale et le programme d'assistance aux collègues et aux familles (PAEF). Leur objectif est de promouvoir une culture du bien-être, où la santé et le bien-être du personnel constituent une priorité, ainsi que de soutenir un environnement dans lequel tout le monde se sent valorisé et respecté.
- L'une des priorités de notre Conseil de la diversité et de l'inclusion — Pilier personnes handicapées — est de veiller à ce que nous concentrions nos efforts sur l'éducation et la réduction de la stigmatisation associée au handicap, en organisant divers événements et initiatives de communication.

Stigmatisation, sensibilisation et soutien en matière de santé mentale

Le bien-être psychologique des collègues est un enjeu important. En 2018, PC Finance a consacré une semaine entière à la sensibilisation à la santé mentale afin de proposer des sessions d'éducation sur le sujet et pour faire connaître les ressources disponibles afin d'améliorer la santé mentale et la résilience.

Conseil pour la diversité et l'inclusion — Pilier LGBTQ+

PC Finance s'engage à promouvoir un environnement inclusif pour les collègues et les clients qui sont membres des communautés LGBTQ+. LGBTQ+ est l'acronyme qui représente les personnes s'identifiant comme lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenres, alliés et autres personnes marginalisées en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et de leur expression de genre.

Sensibilisation par la communication

En 2018, pour souligner la Fierté, nous avons créé une vidéo de sensibilisation inspirante qui mettait en scène des collègues LGBTQ+ discutant de leur parcours. La vidéo a été diffusée sur notre intranet et nos canaux de médias sociaux. Nous avons également manifesté visuellement notre soutien à la communauté LGBTQ+ en décorant nos bureaux dans des couleurs représentatives.

Partenariats avec Fierté au travail

En tant que membre des Compagnies Loblaw limitée, PC Finance a développé des partenariats permettant de promouvoir plus efficacement un environnement positif pour les collègues de la communauté LGBTQ+. Soulignons à titre d'exemple notre partenariat avec Fierté au travail Canada, une organisation à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration du climat d'inclusion des collègues lesbiennes, homosexuels,

bisexuels et transidentifiés (LGBTQ) sur le lieu de travail. Grâce à ce partenariat, nous permettons à nos collègues d'accéder à des séminaires et à des événements de réseautage.

Apprentissage et développement

Chez PC Finance, nous pensons que l'apprentissage commence avec chaque collègue. Les collègues à tous les niveaux de l'organisation sont invités à prendre en main leur propre progression et à développer leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités afin de devenir plus compétents dans leur travail actuel ou d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une future fonction.

Notre système d'apprentissage interne constitue un guichet unique pour la formation, avec un accès à un large éventail de possibilités d'apprentissage, dont un vaste catalogue de cours, des dizaines de ressources et une multitude de sessions de formation et d'activités, y compris des formations sur la diversité et l'inclusion. Grâce à notre système de gestion de l'apprentissage, les collègues peuvent s'inscrire à des ateliers en classe ou suivre des modules d'apprentissage en ligne.

En 2018, nous avons également créé un plan de développement des talents pour l'organisation et nous avons offert à tous les collègues à temps plein de nombreuses séances de formation continue sur la communication, le coaching, le leadership et plus encore.

Pour soutenir les cadres supérieurs, nous nous associons aux Compagnies Loblaw limitée pour organiser des séances de rétroaction à 360° et des évaluations de la préparation au leadership des cadres afin de soutenir tous les collègues et de les aider à passer à l'étape suivante.

Nous réexaminons régulièrement nos procédures en matière de ressources humaines et offrons de la formation et du perfectionnement pour assurer leur caractère inclusif et équitable. Cela comprend l'embauche, les promotions et la planification de la relève.

Nous sommes également partenaires de la Rotman School of Business de l'université de Toronto et du réseau Women's Executive Network (WXN) par le biais de leurs programmes de gestion, afin de soutenir la progression des femmes sur le lieu de travail et de leur offrir des possibilités de mentorat, de développement des capacités stratégiques et de développement du leadership.

Nous encourageons nos collègues à se sensibiliser et à approfondir leurs connaissances dans les domaines liés à la diversité et à l'inclusion. En tant que membres du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, ils ont accès à des webinaires mensuels, à des événements de pratique communautaire, à des conférences et à un répertoire de connaissances.

Politiques et pratiques en matière d'inclusion

La diversité et l'inclusion font partie intégrante de la culture de PC Finance et cela se reflète dans notre vision et nos valeurs, puisque nous demandons à tous nos collègues « d'être authentiques, afin de pouvoir apporter leur pleine contribution, d'instaurer la confiance en accueillant et en acceptant des idées et des points de vue différents et en étant responsables de leurs actions, et de créer des liens en interagissant de manière respectueuse avec les diverses personnes issues des communautés que nous servons et avec qui nous travaillons ».

Nous nous efforçons constamment de créer un lieu de travail où chaque collègue se sent inclus et a accès aux ressources nécessaires pour atteindre son plein potentiel. Nous avons mis en place de nombreuses politiques et pratiques positives pour soutenir cette culture d'intégration, notamment :

- La politique en matière de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail prévoit le signalement anonyme des cas de harcèlement ou de discrimination.
- Des modalités de travail flexibles pour répondre et s'adapter aux besoins professionnels, familiaux ou personnels.
- Des programmes de congés pour soutenir les collègues qui peuvent avoir besoin de s'absenter pour des raisons personnelles, exceptionnelles ou inhabituelles. Ces congés peuvent être rémunérés, partiellement rémunérés ou non rémunérés :
 - Deuil à la suite du décès d'un membre de la famille
 - Obligation de juré pour accomplir un devoir civique • Urgence pour les urgences personnelles ou familiales • Soins de compassion pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade
 - Congé de maternité ou parental pour fournir un soutien à la maternité et à la parentalité
 - Personnel pour raisons personnelles
 - Sabbatique pour raisons personnelles
 - Invalidité de courte durée lors d'une maladie
 - Invalidité de longue durée lors d'une maladie qui se prolonge au-delà de l'invalidité de courte durée •

Programmes et services de bien-être pour soutenir la santé et le bien-être des collègues :

- Le programme d'aide aux collègues offre une gamme de services professionnels de conseil et de soutien aux collègues et à leurs familles.
- Les services paramédicaux permettent d'avoir accès à des médecins choisis par le collègue, pour lui-même et ses personnes à charge éligibles.
- La salle de prière et de tranquillité offre aux collègues un endroit calme pour répondre à leurs besoins de bien-être personnel, qu'ils soient d'ordre mental, physique ou spirituel

L'avenir de l'inclusion au sein de PC Finance

PC Finance s'engage à favoriser l'inclusion en s'appuyant sur son personnel et ses pratiques. Nous pensons qu'une culture inclusive est une culture forte. L'expérience de travail se concentre sur les interactions entre les collègues et leurs supérieurs, leurs collègues et les clients, ainsi que sur leur environnement de travail.

Nous sommes conscients qu'il est toujours possible de faire mieux. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans le cadre de nos engagements en matière de diversité et d'inclusion, nous sommes déterminés à renforcer la représentation de nos groupes désignés à tous les niveaux de l'organisation et nous continuerons à nous appuyer sur les bases solides que nous avons mises en place. En cultivant un

environnement inclusif pour nos collègues, nous leur donnons les outils dont ils ont besoin pour créer un environnement inclusif pour nos clients, qui sont au cœur de tout ce que nous faisons.