

Rapport sur l'équité en matière d'emploi — 2020

La diversité est la force du Canada et reflète la diversité de notre pays à même notre personnel, notre culture et notre stratégie est une priorité constante pour notre organisation. Cette année a mis en lumière l'injustice sociale et l'inégalité dans le monde, ce qui a accentué les rapprochements au sein de notre organisation ainsi que notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

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

Objet du présent rapport

Le présent rapport est rédigé et soumis conformément à l'engagement de la Banque le Choix du Président (« Services financiers PC ») en tant qu'employeur sous réglementation fédérale dans le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME). Le PLEME veille à ce que les employeurs respectent et, si possible, dépassent leurs obligations en vertu de la loi de 1995 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 handicapées¹
- Les membres de minorités visibles²

L'équité en matière d'emploi encourage la mise en place de conditions de travail exemptes d'obstacles, corrige les conditions de désavantage dans l'emploi et promeut le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi exige des mesures ciblées et l'adaptation aux différences pour les quatre groupes désignés au Canada.

Ce document est soumis dans le cadre de l'obligation annuelle de PC Finance de fournir des preuves quantitatives et qualitatives démontrant notre engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi et de la création d'un lieu de travail inclusif,

¹ Les personnes souffrant d'un handicap à long terme ou récurrent d'ordre physique, mental, sensoriel, psychiatrique ou relié à l'apprentissage, qui se sentent désavantagées sur le plan de l'emploi en raison de ce handicap ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel risque de percevoir cet handicap comme un désavantage, ainsi que les personnes ayant des limitations fonctionnelles dues à leur handicap qui ont fait l'objet d'un aménagement de leur emploi ou de leur lieu de travail actuel.

² Personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

attentif et qui sont à l'image de nos clients et des communautés que nous servons, dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités.

À propos de PC Finance

Nous sommes une entreprise qui croit au pouvoir du bien : Une bonne cuisine, un bon service et un bien-être financiers. PC Finance concentre ses efforts sur l'offre de produits de paiement quotidiens qui récompensent les clients chaque jour. Notre vision est de rendre chaque jour plus simple et plus gratifiant.

Avec plus de 250 collègues au service de plus de 3 millions de clients à travers le Canada, PC Finance s'est donné pour mission de simplifier les produits financiers et de faire en sorte que ceux-ci procurent aux clients une valeur inégalée.

PC Finance est une filiale exclusive indirecte détenue à 100 % par Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw ») Depuis 1998, sous la marque PC Finance, nous avons aidé nos clients à économiser des millions de dollars en frais, tout en leur permettant de gagner des milliards de dollars en récompenses et en produits alimentaires gratuits.

Nous considérons la diversité canadienne comme source de fierté et de force nationales. Nous nous sommes engagés depuis longtemps à être un lieu de travail et d'achat diversifié et inclusif. Il s'agit d'un élément important de notre objectif — Profiter pleinement de la vie — et de notre culture, de nos valeurs et de notre passion pour les clients. Nous soulignons la diversité, nous nous engageons à respecter l'équité et nous nous efforçons de créer une culture d'inclusion où les différences sont accueillies, valorisées et soutenues.

Diversité, équité et inclusion chez PC Finance

Notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) est liée à la stratégie générale et à l'objectif de notre organisation, qui est d'aider tous les Canadiens à profiter pleinement de la vie. Nous pensons de plus en plus à notre stratégie de DEI chaque fois que nous interagissons avec des collègues, des candidats, des clients ou des vendeurs. Notre stratégie en matière de DEI consiste à mettre en œuvre des moyens concrets pour éliminer les barrières systémiques, collecter des données et en rendre compte, établir des partenariats et des investissements communautaires, former, communiquer et organiser des événements.

Dans le cadre de notre stratégie de DEI, nous nous efforçons de créer une culture d'intégration où tous les collègues peuvent atteindre leur plein potentiel, où ils se sentent respectés pour ce qu'ils sont, et où leurs différences et similitudes sont acceptées. Un lieu de travail diversifié et inclusif permet à PC Finance de bénéficier d'une variété de points de vue, ce qui améliore l'expérience de nos clients et renforce notre compétitivité sur le marché.

PC Finance et ses collègues sont guidés par ses valeurs ÊTRE, soit :

- **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 authentiques, à créer des liens et à instaurer des relations de confiance.

Notre culture bleue 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 sommes déterminés à construire une culture d'inclusion, où chacun a un sentiment d'appartenance et a des chances égales de réussir.

Notre culture est à la base de notre succès. Ensemble, ils forment les points nord et sud de notre boussole stratégique, guidant notre prise de décision afin de nous aider à atteindre notre objectif — Profiter pleinement de la vie

Auto-identification

PC Finance a mis en place un processus pour s'assurer que tous les collègues ont la possibilité de s'identifier volontairement, dans le cadre du sondage Count Me In

(Comptez sur moi), comme membres de l'un des quatre groupes désignés dans le cadre du PLEME, et qu'ils disposent d'une justification à cet effet.

En 2020, nous sommes passés d'un recensement/sondage annuel à la collecte de ces données dans notre système d'information RH (Workday) afin de disposer de données en temps réel et de les utiliser pour contrôler la représentation dans divers programmes de ressources humaines, y compris la gestion des talents, l'embauche, le chiffre d'affaires, la rémunération et bien d'autres. La campagne Count me In (Comptez sur moi) avait pour but d'encourager la participation volontaire.

Actuellement, 63 % de nos collègues y ont participé. Grâce à la campagne Count Me In, nous identifions les lacunes en matière de représentation afin d'élaborer les programmes et les initiatives appropriés pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Bon nombre de nos efforts en matière de DEI proviennent de notre Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, un groupe de hauts dirigeants et de collègues qui ont levé la main pour aider à faire progresser nos quatre priorités en matière d'inclusion — les femmes, les personnes handicapées, les personnes multiculturelles et autochtones, et les LGBTQ2SIA+.

Le Conseil de l'inclusion PC Finance est présidé par notre directeur financier et premier vice-président, Finances, et comprend notre vice-président, Centre d'excellence du soutien à la clientèle, et notre vice-président, Ressources humaines, en tant que coprésidents. En outre, nous disposons de quatre groupes de ressources pour les employés (GRE) qui contribuent au succès de nos initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Les membres de notre Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, partager des idées et planifier des programmes et des événements. En 2020, ces membres ont réussi à s'adapter et à passer à la planification d'événements et de programmes virtuels dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Chaque groupe travaille en partenariat avec les dirigeants, les chefs d'entreprise, les principales parties prenantes et les membres des groupes d'employés désignés dans le but de faire progresser l'inclusion dans notre organisation. Les comités mettent

continuellement en œuvre leurs stratégies respectives et fournissent une rétroaction sur les obstacles à l'emploi.

Notre stratégie 2019-2021 en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est déjà en place et elle nous permettra de continuer à mettre l'accent sur la réalisation de nos piliers fondamentaux. Les plans seront réévalués chaque année afin de garantir l'adéquation entre les objectifs de l'entreprise et les résultats du programme de diversité, d'équité 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 %
Cadres supérieurs	43,5 %	41,0 %	37,2 %	27,6 %
Cadres intermédiaires	41,1 %	41,7 %	43,9 %	39,4 %
Professionnel	50,8 %	50,4 %	51,9 %	55,0 %

* 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

Dans l'ensemble, la représentation des femmes dans notre main-d'œuvre continue d'être en phase avec la disponibilité sur le marché du travail. De manière plus spécifique, nous nous situons légèrement en dessous de la représentation des professions libérales et au-dessus de celle des cadres supérieurs et intermédiaires. Nous restons déterminés à mettre en place une filière de relève qui tienne compte de l'égalité hommes-femmes et qui contribue à améliorer la représentation générale des femmes aux postes de direction de l'organisation.

Diversité au sein du conseil d'administration

PC Finance s'engage à veiller à ce que des visions diversifiées et inclusives soient présentes aux niveaux les plus élevés de notre organisation. En 2020, la représentation des femmes au sein de notre conseil d'administration était de 57 %.

Établir des liens

Tout au long de l'année 2020, le Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion a mis à la disposition des collègues de nombreux programmes et événements de grande valeur.

Nous avons organisé plusieurs Discussions sur la réussite en faisant intervenir des femmes en position de leadership dans notre entreprise, qui ont partagé leurs expériences et les défis auxquels elles sont confrontées en tant que leaders dans notre entreprise. Cette série a permis aux collègues d'entendre des cadres supérieurs parler de leur vie personnelle et professionnelle sur des sujets tels que l'élargissement de l'objectif d'inclusion en matière de genre et de diversité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la réalisation d'objectifs de développement. La création de liens est l'un des principes clés de notre culture, car il nous permet de nouer des relations, d'inspirer et de soutenir le développement d'un environnement inclusif.

À l'occasion de la Journée internationale de la femme, sur le thème #EachforEqual, nous avons invité une dirigeante externe à partager ses réussites et ses défis sur le lieu de travail. Le thème de la discussion était qu'un monde égal est un monde capable, et que nous sommes tous responsables de nos pensées et de nos actions.

Partenariats

Nous sommes fiers de nous associer aux groupes suivants qui soutiennent les femmes sur le lieu de travail :

- **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.
- **Rotman** à travers leurs programmes de gestion visant à soutenir la promotion des femmes sur le lieu de travail et à offrir des occasions de mentorat, de développement des capacités stratégiques et de développement du leadership.

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 %
Cadres supérieurs	39,1 %	48,7 %	48,8 %	11,5 %

Cadres intermédiaires	45,3 %	52,1 %	63,6 %	17,6 %
Professionnel	61,4 %	70,6 %	72,1 %	23,2 %

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

PC Finance s'engage à créer une force de travail qui est à l'image de la population dans laquelle nous vivons et travaillons, à tous les échelons de la hiérarchie. Nous continuons à veiller à l'intégration des minorités visibles dans notre personnel afin de tirer parti des diverses perspectives culturelles qui nous permettent d'améliorer nos offres de produits et l'efficacité de nos services. D'une année à l'autre, notre population générale issue des minorités visibles reste bien représentée, avec des chiffres nettement supérieurs à ceux du marché.

En 2020, le racisme systémique anti-noir a suscité une agitation croissante dans le monde entier. Au sein de notre organisation, nous nous sommes efforcés de faire partie de la solution. Nous avons revu notre stratégie de lutte contre le racisme et pris cinq engagements clés, à savoir : la formation, le recrutement et les partenariats, la sensibilisation et l'éducation, les objectifs de diversité et les pratiques d'inclusion.

Formation

Grâce à notre stratégie, nous avons organisé plusieurs programmes obligatoires axés sur le profilage racial et la compréhension des préjugés. En outre, un programme de formation des responsables a été créé, mettant l'accent sur la compréhension des préjugés et les pratiques d'embauche inclusives.

Recrutement et partenariats

Nous sommes déterminés à constituer et à maintenir une base de collègues qui soit à l'image des clients et des communautés que nous servons. En développant la diversité de la main-d'œuvre à travers le recrutement, nous pouvons approfondir notre compréhension des facteurs clés permettant de retenir, de développer et de bénéficier de talents diversifiés dans l'ensemble de l'organisation. En 2020, des postes ont été affichés sur différents sites d'emploi, un projet pilote a été réalisé avec Equitek afin de tester des descriptions de postes inclusives et d'intégrer des techniques d'entretien plus inclusives.

En tant que filiale exclusive indirecte 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, oeuvrant 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.
- **Black Business & Professional Association (BBPA)** une organisation caritative à but non lucratif qui s'occupe de l'équité et des occasions pour la communauté noire dans les domaines du commerce, de l'emploi, de l'éducation et du développement économique. Notre partenariat avec la BBPA comprend un programme de mentorat, la défense des intérêts et l'accès à l'information et aux ressources.
- **Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** a pour mission de fournir aux organisations un soutien innovant et stratégique dans les domaines de la diversité, de l'inclusion, des droits de l'homme et de l'équité. Notre partenariat avec la CCDI nous permet de tirer parti de ses outils, de ses connaissances, de sa formation et de ses services consultatifs pour créer un lieu de travail plus inclusif.
- **Equitek** Grâce à ce partenariat, nos offres d'emploi sont automatiquement partagées avec plus de 1 800 organisations communautaires afin de créer des viviers de candidats plus diversifiés.
- **Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** dont la mission est de créer et de promouvoir des solutions pour mieux intégrer les immigrants qualifiés dans le marché du travail de la région du Grand Toronto.

Sensibilisation et éducation

Chez PC Finance, nous encourageons les collègues à être eux-mêmes et authentiques. Pour ce faire, nous nous efforçons de promouvoir la sensibilisation,

l'éducation et le respect des cultures. L'inclusion des personnes issues des minorités visibles améliore nos compétences culturelles à travers notre organisation, favorise l'appréciation et le respect des différences culturelles parmi nos collègues et nos clients, et nous permet de souligner les événements culturels et les fêtes qui sont importants pour nos collègues et nos clients.

En 2020, notre Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a soutenu diverses célébrations culturelles au moyen de programmes d'éducation et de festivités afin d'améliorer l'inclusion au sein de PC Finance. Au début de l'année, nos événements ont commencé en personne, notamment la célébration du Nouvel An chinois et du Mois de l'histoire des Noirs. De là, nous avons rapidement évolué et souligné de nombreux événements virtuels tels que Diwali, Eid, la Pâque, pour n'en citer que quelques-uns.

Nos événements se sont également penchés sur le racisme anti-noir et ont inclus des assemblées générales et des tables rondes, ainsi qu'une série de conférences sur les micro-agressions et, enfin, le lancement d'un guide de discussion sur la lutte contre le racisme à l'intention des dirigeants.

De plus, 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.

Objectifs de diversité

Notre campagne d'auto-identification permet également de mieux comprendre notre représentation actuelle et d'examiner les lacunes au sein de notre main-d'œuvre. En outre, dans le cadre de notre enquête annuelle sur l'engagement, nous recueillons des données démographiques qui nous permettent de comparer la représentativité de notre main-d'œuvre par rapport à la population canadienne. Ces renseignements sont essentiels pour nous aider à souligner nos différences et nos forces.

Pratiques d'inclusion

Dans le cadre de nos pratiques d'inclusion, nous avons encouragé la publication d'offres d'emploi sur des sites diversifiés, tout en mettant de l'avant des descriptions de postes inclusives dans le cadre d'un partenariat avec Equitek. Equitek propose des solutions qui nous assurent que nos offres d'emploi sont

accessibles aux demandeurs d'emploi qualifiés issus de tous les groupes démographiques sous-représentés au Canada.

Membres de peuples autochtones chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2018 (%)	PC Finance 2019 (%)	PC Finance 2020 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
En général	1,0 %	0,4 %	0,4 %	4,0 %

* 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

Nous reconnaissons que le nombre total de personnes issues de la communauté autochtone chez PC Finance est faible par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail au Canada. Bien que la plupart de nos collègues travaillent dans la région du Grand Toronto, où le pourcentage de disponibilité de la main-d'œuvre autochtone est plus faible (0,9 %), nous continuons à promouvoir les occasions au sein de l'organisation afin d'ajouter des candidats autochtones à notre bassin de talents et de renforcer la compréhension culturelle envers la communauté autochtone.

Recrutement et partenariats

En tant que membre de Loblaw, PC Finance a accès à des partenariats avec des organisations externes pour l'aider à élaborer une stratégie de recrutement ciblée auprès des communautés autochtones. En 2020, nous avons formé un nouveau partenariat avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCAB). En travaillant avec le CCEA, nous espérons mieux comprendre les mesures significatives que nous pouvons prendre afin de soutenir nos collègues et nos communautés autochtones dans le but d'établir une stratégie durable pour notre entreprise.

Sensibilisation et éducation à la culture

En 2020, notre Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a mené plusieurs activités visant à améliorer l'inclusion des populations autochtones au sein de l'organisation. En juin, pour souligner la Journée nationale des populations autochtones, nous avons invité Tracey Lindberg, militante des droits des autochtones, universitaire, avocate et auteure de renom, à animer une discussion

avec nos collègues sur les effets du racisme systémique sur la communauté autochtone.

Durant l'année, lors de nos assemblées et événements, nous soulignons la reconnaissance de notre présence sur les terres ancestrales autochtones.

Pratiques traditionnelles autochtones

Conformément aux ajustements apportés au Code canadien du travail en 2020, PC Finance accorde jusqu'à cinq jours par année civile à un collègue autochtone pour lui permettre de s'adonner à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment la chasse, la pêche, la récolte et toute autre pratique prescrite par la réglementation.

Personnes handicapées chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2018 (%)	PC Finance 2019 (%)	PC Finance 2020 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
En général	1,9 %	2,0 %	0,8 %	9,1 %

* 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

La représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif chez PC Finance est faible par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail au Canada. Toutefois, nous restons déterminés à reconnaître, embaucher, faire progresser et retenir les personnes handicapées et à créer un environnement dans lequel les collègues se sentent à l'aise lorsqu'ils s'identifient comme tels.

Engagement en faveur de l'accessibilité et de l'adaptation

Avec l'adoption des normes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) pour l'ensemble de son organisation, PC Finance réaffirme son engagement envers ses collègues et ses clients handicapés. Nos politiques, comprenant un plan d'adaptation, reflètent notre engagement de soutenir nos collègues vivant avec un handicap.

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 exclusive indirecte de Loblaw, PC Finance a accès à une équipe médicale composée de sept infirmières réparties dans tout le Canada. 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 employés et aux familles (PAEF). Leur objectif est de promouvoir une culture du bien-être, où le bien-être physique, émotionnel et psychologique des collègues est une question prioritaire et respectée.

De plus, en collaboration avec Loblaw, PC Finance continue d'examiner ses divers outils et plateformes technologiques afin de s'assurer qu'elle peut soutenir les employés qui utilisent des technologies d'assistance.

Recrutement et partenariats

Nous savons que la diversité sur le lieu de travail est importante. L'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée comprend le recrutement de talents parmi des personnes de toutes capacités. En 2020, notre Conseil de DEI a organisé des Discussions sur la réussite (Success Talks) qui mettaient l'accent sur les stratégies et ressources, et dont un des objectifs est de nous aider à attirer et à retenir les personnes handicapées et à leur permettre d'atteindre leur plein potentiel.

Le développement de relations avec les partenaires de la diversité et les communautés nous permet de promouvoir les occasions au sein de l'organisation et d'ajouter des candidats à notre bassin de talents. En 2020, nous avons établi un partenariat avec les Services canadiens de l'ouïe afin d'organiser des ateliers de langue des signes à l'intention de nos collègues.

- **Services canadiens de l'ouïe (SCO) :** offrent un large éventail de renseignements, de soutien et de services pour aider à éliminer les obstacles à la communication pour les personnes de tous âges qui sont sourdes ou malentendantes. Notre partenariat nous donne accès à des ressources éducatives et à une série de services d'accessibilité, en particulier pour les événements ou les initiatives pouvant nécessiter l'intervention d'un interprète en langue des signes.

- **Des pas de géants** : une école dédiée à l'éducation et à l'intégration des élèves autistes.

Sensibilisation et éducation à la culture

En collaboration avec Loblaw, PC Finance s'est donné comme priorité d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et de créer un milieu de travail plus inclusif, à l'image des communautés que nous servons. Pour ce faire, plusieurs activités ont été organisées en 2020 afin de renforcer l'inclusion au sein de l'organisation :

- **Technologie inclusive** : a fait la promotion des outils actuellement disponibles sur les ordinateurs portables et a renforcé la sensibilisation aux handicaps visibles et non visibles (dyslexie, daltonisme). Le sous-titrage codé a également été ajouté à Teams.
- **Journée mondiale des personnes atteintes du syndrome de Down** : Ensemble, nous défendons les droits, l'inclusion et le bien-être des personnes atteintes du syndrome de Down sur notre lieu de travail, et nous avons souligné cette journée en portant des chaussettes aux couleurs vives et aux motifs variés pour souligner le caractère unique de la triplication (trisomie) du chromosome 21 qui conduit au syndrome de Down.
- **Semaine internationale des sourds** : pour améliorer nos compétences en matière de communication avec nos collègues et nos clients sourds ou malentendants, nous avons invité Bricconnect à initier nos collègues à la langue des signes.
- **Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées** : concours organisé sur l'amélioration de l'environnement de travail pour les collègues et les clients.
- **Semaine de sensibilisation à la santé mentale** : le bien-être psychologique des collègues est une question importante. Nous avons organisé notre toute première semaine virtuelle de la santé et du bien-être, au cours de laquelle nous avons proposé des sessions et des activités éducatives sur la santé mentale et les ressources disponibles pour nos collègues afin d'améliorer la santé mentale et la résilience.
- **Les guichets automatiques de banque (GAB)** : modernisés avec la fonction texte-parole (Text to Speech).

- Changements apportés à notre **site Web PC Finance** pour l'aligner sur les réglementations en matière d'accessibilité.
- Notre engagement en faveur du projet d'adaptation (non médical) a donné lieu à un processus d'enregistrement et de suivi des demandes.

La Fierté chez PC Finance

PC Finance s'engage à favoriser un environnement inclusif pour les collègues et les clients qui sont membres des communautés LGBTQ2SIA+, et nous encourageons tout le monde à être authentique.

Partenariats

En tant que membre de Loblaw, PC Finance a favorisé l'établissement de partenariats avec de nombreux organismes de Toronto. Grâce à ces partenariats, nous prévoyons de continuer à offrir à nos collègues l'accès à des webinaires et à des événements leur permettant d'en apprendre davantage sur la communauté LGBTQ2SIA+. Ces partenariats comprennent :

- **Fierté au travail (Pride at Work)**, une organisation à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration du climat d'inclusion des collègues lesbiennes, homosexuels, bisexuels et transidentitaires sur le lieu de travail. Notre partenariat avec Fierté au travail Canada nous permet de mieux promouvoir un environnement positif pour les collègues qui s'identifient à la communauté LGBT. Il donne également accès à des séminaires et à des événements de mise en réseau.
- **Egale** est une organisation canadienne pour les personnes LGBTQ2SIA+ qui se concentre sur la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense des droits de l'homme et de l'égalité au Canada et ailleurs dans le monde. Notre partenariat nous permet de bénéficier de renseignements et de conseils précieux et d'accéder à des possibilités d'apprentissage et de développement.
- **The 519** a pour objectif la santé, le bonheur et la pleine participation des communautés LGBTQ2SIA+. Notre partenariat comprend la défense et le soutien, ainsi que l'accès à l'information et aux ressources.
- **Pflag Canada** est une organisation caritative nationale fondée par des parents qui souhaitent s'entraider et aider les membres de leur famille à

comprendre et à accepter leurs enfants LGBTQ2SIA+. Notre partenariat prévoit des consultations, des services de soutien et l'accès à des ressources.

Sensibilisation et éducation à la culture

Notre Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion veille à l'inclusion et à l'acceptation de tous les individus dans notre entreprise, indépendamment de leur expression et de leur identité sexuelles ou de genre. Le Conseil se concentre sur la visibilité et l'inclusion des collègues LGBTQ2SIA+ par le biais d'événements, de programmes, d'éducation et de développement de ressources.

En 2020, plusieurs webinaires ont été organisés par notre Conseil de DEI pour faire progresser les LGBTQ2SIA+, y compris les transitions sur le lieu de travail, le « coming out » sur le lieu de travail et l'inclusion des transgenres. En outre, pour encourager et sensibiliser la communauté LGBTQ2SIA+, nous nous sommes associés à The 519 pour former nos collègues à la promotion de l'inclusion sur le lieu de travail.

Nous avons à cœur la promotion de l'inclusion de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre. En 2020, nous avons poursuivi notre engagement à souligner nos différences avec l'utilisation des pronoms dans les courriels. Compte tenu de la pandémie, nous avons souligné la Journée nationale du coming out et la Journée du souvenir des transgenres, et nous avons participé à un Quizathon virtuel en partenariat avec l'association Support Our Youth.

Chaque année, le mois de juin marque le début des célébrations de la Fierté en soutien aux communautés LGBTQ2SIA+. Chez PC Finance, des célébrations ont eu lieu tout au long du mois, y compris des événements virtuels, notamment des activités de coloriage de drapeaux pour afficher notre fierté, un atelier d'apprentissage virtuel et une première représentation virtuelle de « drags ». En outre, pour s'aligner sur notre environnement virtuel, le tout premier balado LGBTQ2SIA+ a été lancé, dans lequel une série de sujets ont été abordés afin d'informer et de sensibiliser nos collègues.

Apprentissage et développement

Chez PC Finance, nous croyons que la formation continue nous permet de créer, de soutenir et de renforcer une culture d'inclusion. 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.

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.

Les cours sont proposés en classe ou virtuellement (avec un instructeur) à tous les collègues à temps plein et en ligne grâce à notre système interne de gestion de l'apprentissage (SIGA). Notre plateforme d'apprentissage virtuel, Academy, offre un guichet unique pour la formation des collègues, avec un accès à un large éventail de possibilités d'apprentissage, notamment de nombreux catalogues de cours, des dizaines de ressources et une multitude de sessions et d'activités de formation, y compris des offres de formation sur le leadership, la communication, le service à la clientèle, les compétences commerciales et techniques, la réglementation et conformité, ainsi que la diversité et l'inclusion.

En 2020, nous avons lancé une série de formations en ligne sur le thème de l'inclusion sur le lieu de travail, dans le cadre de notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Il s'agissait notamment d'une session virtuelle sur l'inclusion, la diversité et le racisme, animée par notre Chef de la division des talents de George Weston Limited. Il s'agissait de la première de nombreuses formations que nous avons proposées à nos collègues afin de poursuivre la réflexion sur la DEI sur le lieu de travail.

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, les collègues, Catalyst et d'autres partenariats à l'échelle de l'entreprise, 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, l'équité et l'inclusion font partie intégrante de la culture de PC Finance et se reflètent dans notre vision et nos valeurs. Nous invitons tous les collègues à être authentiques afin de contribuer pleinement à l'entreprise, à instaurer un

climat de confiance en accueillant des idées et des points de vue différents, à être responsables de leurs actions, à créer des liens en interagissant de manière respectueuse avec des personnes diverses au sein des communautés que nous servons et auprès des collègues avec lesquels 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 des politiques et pratiques pour soutenir cette culture d'inclusion.

Égalité salariale

Dans le cadre de son engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, PC Finance procède régulièrement à un examen et à une analyse des informations relatives au genre et à la rémunération. Un examen approfondi a été réalisé en 2020.

Pour assurer une analyse comparable, nous avons examiné la rémunération médiane totale selon le sexe pour des fonctions de même niveau au sein de PC Finance. Les ajustements salariaux requis ont été réalisés en 2020 afin de remédier à ces inégalités salariales.

PC Finance s'engage à veiller à ce que la conception et la prise de décision en matière de rémunération soient équitables, transparentes et fondées sur les performances relatives au poste.

Bien-être, absences et congés volontaires

Le bien-être physique, financier, social, psychologique et émotionnel de nos collègues est essentiel au succès de PC Finance. Les programmes et services de bien-être offerts pour soutenir la santé et le bien-être des collègues et de leur famille comprennent :

- **Le programme d'aide aux employés** qui offre une gamme de services professionnels de conseil et de soutien aux collègues et à leurs familles.
- **Les services paramédicaux** qui permettent d'avoir accès à des médecins choisis par l'employé, pour lui-même et ses personnes à charge admissibles.

- **Les services de nutritionniste** qui aident les collègues et leurs familles à définir et à atteindre des objectifs personnels en matière de santé.
- **La salle de prière et de tranquillité** qui offre aux collègues un endroit calme pour répondre à leurs besoins de bien-être personnel, qu'ils soient d'ordre mental, physique ou spirituel.
- **Silvercloud**, une plateforme numérique de santé mentale qui utilise des outils et des techniques éprouvés pour aider avec des programmes tels que le stress, la résilience, le sommeil et l'insomnie.
- **Le plan d'aide COVID-19** qui fournit un soutien et des ressources aux collègues touchés par la pandémie, y compris des programmes de protection des salaires, des pratiques de désinfection, la santé et la sécurité.
- **WorkPerks**, un programme de billets à prix réduit qui offre aux collègues une liste toujours plus grande de réductions et d'occasions d'économies.

PC Finance comprend que certains collègues peuvent avoir besoin de s'absenter pour des raisons personnelles, exceptionnelles ou inhabituelles. Ils ont accès à plusieurs dispositions en matière d'absences et de congés, rémunérés ou non, pour répondre à leur besoin de s'absenter du travail. Les programmes de congés de PC Finance sont les suivants :

- **Deuil** à la suite du décès d'un membre de la famille
- **Cour ou devoir de juré** pour remplir son devoir civique
- **Urgence** pour une urgence personnelle ou familiale
- **Soins de compassion** pour soigner un membre de la famille gravement malade
- **Congé de maternité ou parental** pour fournir un soutien à la maternité et à la parentalité
- **Pratiques autochtones traditionnelles** qui comprennent la chasse, la pêche, la récolte et toute pratique prescrite par la réglementation
- **Personnel** pour raisons personnelles
- **Congé pour les victimes de violences familiales**

- **Congé médical** pour maladie ou blessure personnelle, don d'organes ou de tissus ou rendez-vous médicaux
- **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

Dénonciation

PC Finance comprend l'importance de promouvoir une culture du lieu de travail qui englobe et favorise la diversité, l'équité et l'inclusion et qui est exempte de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Notre code de conduite communique aux collègues les attentes en matière de comportement, conformément aux valeurs, à l'éthique, aux normes et aux principes de notre organisation. Tous les collègues doivent confirmer chaque année qu'ils comprennent le code de conduite de Loblaw et qu'ils y adhèrent.

Afin d'offrir à ses collègues un environnement de travail positif, PC Finance propose plusieurs options permettant d'aborder les problèmes et de les résoudre, notamment :

- Faire part de ses préoccupations directement à un responsable ou à un cadre supérieur ou de manière anonyme par l'intermédiaire de la ligne Action-Intégrité
- Contacter les ressources humaines en ligne, par téléphone ou en personne
- Demander l'aide du bureau de l'ombudsman du personnel, qui fournit une assistance anonyme lors de problèmes liés au travail lorsque les collègues ne savent pas s'ils doivent d'utiliser les voies officielles, lorsqu'ils ont besoin d'un point de vue impartial pour élaborer un plan, ou qu'ils aimeraient faire appel à une tierce partie neutre pour aborder les sujets difficiles.

Workshift

PC Finance s'engage à favoriser un environnement de travail inclusif qui permet à tous les collègues de donner le meilleur d'eux-mêmes. En 2020, PC Finance a accéléré son parcours Workshift pour faire face à la pandémie. Les collègues sont

équipés d'outils et de technologies qui leur offrent un haut degré de mobilité et de connectivité, ce qui leur permet de rester efficaces même lorsqu'ils travaillent à distance. Workshift permet aux collègues de mieux gérer leur travail, leurs obligations familiales ou autres liées à leur mode de vie, ce qui leur permet de donner le meilleur d'eux-mêmes, tant sur le plan personnel que professionnel.

À la fin de 2020, PC Finance a pris possession de son nouvel immeuble de bureaux, qui comporte plusieurs mesures d'accessibilité et d'inclusion, telles que des salles de bain non genrées, des bureaux assis/debout, des salles de bien-être, des cuisines accessibles, des salles de prières, etc. La conception prévoit également différents espaces de travail où les collègues peuvent choisir de travailler en fonction de leur activité de l'heure ou de la journée. Les salles de repos et la bibliothèque constituent également des espaces privilégiés pour permettre aux collègues de travailler à l'abri des distractions.

Engagement

Alors que nous nous efforçons d'atteindre l'égalité, nos collègues doivent comprendre et croire en la valeur de l'inclusion. À cette fin, notre programme d'engagement continu démontre la profondeur de notre adhésion au principe d'inclusion et l'importance qu'il revêt pour l'organisation. Le sondage annuel comprend des questions démographiques sur la diversité qui nous permettent de comprendre ce que ressentent nos collègues et de mesurer notre inclusion. Chez PC Finance, nous sommes fiers de notre taux d'engagement, qui s'élève à 83 %, avec une participation de 91 % en 2020.

Notre culture et nos valeurs ÊTRE consistent à donner une rétroaction régulière et à se montrer attentifs et respectueux les uns des autres en établissant des liens et en instaurant la confiance. Notre sondage sur l'engagement des collègues « Tell It As It Is » en est un élément important. Chaque année, nous lançons notre sondage « Tell It As It Is » auprès de tous les collègues à temps plein. Les dirigeants élaborent des plans d'action à partir des résultats du sondage afin de renforcer l'engagement et la culture de leur équipe. En plus du sondage annuel exhaustif « Tell It As It Is », nous avons mené un sondage plus court afin que les dirigeants puissent vérifier l'état d'avancement de leurs plans d'action et procéder aux ajustements nécessaires à d'autres moments de l'année.

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

PC Finance s'engage à respecter sa stratégie DEI par l'intermédiaire de ses employés et de ses pratiques, et continuera à rechercher des moyens novateurs d'intégrer des candidats issus de la diversité, en mettant l'accent sur le recrutement de demandeurs d'emploi issus des quatre groupes désignés, dans le cadre de ses efforts visant à refléter fidèlement la diversité des communautés qu'elle sert.

Nous sommes conscients qu'il est toujours possible de faire mieux. Bien que des progrès considérables 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.

L'utilisation des ressources disponibles de notre société mère Loblaw pour procéder à un examen à grande échelle de la politique (avec la contribution de divers groupes représentés par le Conseil pour l'inclusion) aidera à garantir que les nouveaux systèmes d'emploi et les systèmes révisés ne créent pas involontairement des barrières potentielles pour les groupes désignés.

C'est avec enthousiasme que nous envisageons l'avenir. Grâce à une communication continue avec les collègues et à des occasions d'apprentissage sur l'équité, la diversité et l'inclusion, PC Finance espère créer un lieu sûr où tous les collègues pourront apporter leur pleine mesure au travail et se sentir à l'aise lorsqu'ils s'identifient. En favorisant un environnement inclusif pour tous nos collègues, nous leur donnons les outils nécessaires pour créer un cadre accueillant et sûr pour nos clients, qui sont au cœur de tout ce que nous accomplissons.