

Rapport sur le développement durable et déclaration de responsabilité publique 2023

Contents

À propos de la Banque le Choix du Président	1
À propos du présent rapport	1
Société et développement communautaire	2
Accélérateur de projet Résilience de PC Finance	2
Fondation pour les enfants le Choix du Président	2
Scarborough Health Network	2
Collectes de fonds organisées par les employés	3
Mois de la culture financière	3
Diversité, équité et inclusion	4
Les femmes chez Banque PC	7
Partenariats	7
Diversité du Conseil d'administration	7
Les minorités visibles chez Banque PC	8
Recrutement et partenariats	8
Les peuples autochtones chez Banque PC	9
Recrutement et partenariats	9
Les personnes handicapées chez Banque PC	9
Engagement en faveur de l'accessibilité et des mesures d'adaptation	9
Recrutement et partenariats	10
La fierté chez Banque PC	10
Partenariats	10
Environnement	11
Réduction du plastique	11
Capacité numérique	11
Empreinte des pavillons	11
Certification LEED	11
Gouvernance d'entreprise	12
Conseil d'administration	12
Comités du Conseil	12
Éthique des affaires	12
Accès aux services financiers	13
Personnes à faible revenu	13
Aînés	13
Personnes handicapées	13
Employés au Canada	14
Impôts payés	14
Services de financement par emprunt et de microfinancement	14
Ouvertures et fermetures de succursales et d'établissements de la Banque au Canada	14



À propos de la Banque le Choix du Président

La Banque le Choix du Président (« Banque PC »), dans le cadre de la marque PC Finance^{MD}, offre une valeur sans précédent aux clients, simplifiant ainsi les produits financiers pour aider les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement^{MD}. Grâce à la carte Mastercard^{MD} le Choix du Président^{MD} et au compte PC Argent^{MC}, les clients économisent sur les frais bancaires et ont accumulé plus d'un milliard de dollars en points PC Optimum^{MC} à échanger contre des produits d'épicerie, des cosmétiques, de l'essence, des vêtements et d'autres produits. Banque PC s'engage à être l'un des employeurs les plus diversifiés et les plus inclusifs au Canada, et elle a pour priorité de refléter cette diversité et cette inclusion dans son personnel et sa culture. Basée au Canada, Banque PC est une filiale de Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw »). Banque PC est une banque de l'annexe I en vertu de la Loi sur les banques, qui est réglementée par le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »). Banque PC fournit des produits bancaires de détail aux clients dans tout le Canada, notamment la carte de crédit Mastercard^{MD} PC^{MD} et le compte PC Argent^{MC}, et sert les clients au moyen d'un réseau comprenant 185 pavillons et 611 guichets automatiques.

À propos du présent rapport

Le présent rapport sur le développement durable et la déclaration de responsabilité publique (le « rapport ») sont fournis dans le cadre des obligations de Banque PC en vertu de la réglementation fédérale sur la déclaration de responsabilité publique (article 459.3(1) de la Loi sur les banques). Ce rapport résume l'engagement de Banque PC et de ses employés à l'égard de l'environnement, de la société et de la gouvernance, ainsi que notre travail au cours du dernier exercice financier (du 1er janvier au 31 décembre 2023) visant à développer nos communautés et à améliorer l'accès aux services financiers. Toutes les devises du présent rapport sont en dollars canadiens.

Société et développement communautaire

Nous sommes fiers du travail que nous avons accompli pour favoriser le développement et la durabilité dans nos communautés grâce au soutien financier que nous avons fourni et aux activités bénévoles de nos employés.

Accélérateur de projet Résilience de PC Finance

En 2023, l'Université de Toronto à Mississauga a reçu la mention Meilleur projet de l'accélérateur de projet Résilience de PC Finance lors de l'exposition nationale Enactus Canada qui a eu lieu en mai. Les étudiants avaient créé une plateforme qui permet aux utilisateurs d'acquérir des compétences sur les outils de suivi et de planification des budgets, des dépenses et des économies. Compte tenu de ce succès, PC Finance a renouvelé son soutien à Enactus Canada en consacrant 25 000 \$ au renouvellement de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance, lequel permet aux étudiants universitaires qui ont l'esprit d'entreprise d'accéder aux ressources dont ils ont besoin pour créer des programmes d'éducation financière afin de s'attaquer aux problèmes sociaux du Canada. Six équipes d'Enactus ont été sélectionnées pour participer à l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance pour l'année universitaire 2023-2024. Chacune de ces équipes a également été jumelée avec un conseiller d'équipe d'Enactus de PC Finance pour appuyer le lancement et la mise en œuvre de leur projet sur une période de six mois. Les équipes d'Enactus doivent remplir un rapport final présentant leur projet d'autonomisation communautaire et ses répercussions connexes, et une équipe se verra décerner le prix du « Meilleur projet » de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance lors de l'exposition nationale d'Enactus Canada en mai 2024.



Fondation pour les enfants le Choix du Président

À l'échelle nationale, partout où les enfants apprennent, la Fondation pour les enfants le Choix du Président fournit deux éléments de base essentiels à l'avenir d'un enfant : de bons aliments et une éducation alimentaire de qualité. Grâce au soutien des magasins Loblaws, de nos employés, de nos fournisseurs et de nos millions de clients, notre programme emblématique national, Enfants FORTSmidables, touche chaque jour des enfants et des jeunes dans près de 1 100 communautés pendant l'année scolaire et tout l'été. En 2023, les employés de Banque PC ont récolté plus de 16 100 \$ pour soutenir l'effort de l'organisme visant à lutter contre la faim chez les enfants et à améliorer leurs compétences en nutrition.

Scarborough Health Network

Banque PC soutient la Scarborough Health Network Foundation dans le cadre de la campagne Love Scarborough, qui permet d'offrir des soins de santé équitables et accessibles à la communauté. En 2023, Banque PC a fait un don de 50 000 \$ à la Scarborough Health Network Foundation. Ce montant a été donné dans le cadre de la grande promesse de Banque PC de verser 250 000 \$ à cette fondation sur une période de cinq ans à partir de 2021.

Collectes de fonds organisées par les employés



Course pour les femmes Pharmaprix^{MC}

Plus de 45 employés de PC Finance ont participé à la Course pour les femmes Pharmaprix^{MC} en juin 2023 et ont ainsi amassé plus de 8 000 \$. La Course pour les femmes Pharmaprix^{MC} est une course ou une marche de 5 km et de 10 km au profit des programmes locaux liés à la santé mentale des femmes dans 18 villes du Canada.

**FONDATION
PHARMAPRIX**
POUR LA SANTÉ DES FEMMES



Movember

La deuxième campagne annuelle Movember de PC Finance a remporté un franc succès. L'équipe de 15 employés dévoués s'est réunie pour sensibiliser le public à la santé des hommes. C'est avec enthousiasme que les membres de l'équipe ont fait la promotion du concours consistant à se laisser pousser la moustache, sensibilisé le public et organisé des événements de collecte de fonds en faveur de la cause. Les efforts collectifs ont permis de récolter plus de 7 500 \$ au total.



Collecte de jouets des Fêtes des employés

Le comité social et communautaire de PC Finance s'est associé au YWCA pour organiser une collecte de jouets des Fêtes. Les employés ont donné des jouets et des denrées non périssables afin de rendre les Fêtes plus belles pour plusieurs familles. Le YWCA offre un refuge et une aide d'urgence aux femmes et aux enfants victimes de violences familiales, aux familles touchées par la crise du logement et aux demandeurs d'asile qui n'ont nulle part ailleurs où aller.



Mois de la culture financière

En novembre 2023, l'équipe de PC Finance a lancé une campagne de communication pendant le Mois de la culture financière pour aider les Canadiens à prendre de l'assurance en matière de finances. L'objectif principal était d'informer le public sur l'importance de la culture financière. Pour ce faire, nous nous sommes associés à une conseillère financière certifiée pour créer des chroniques sur la façon de renforcer la confiance financière; nous avons créé du contenu pour les médias sociaux et publié un article commandité dans le Financial Post. L'équipe a organisé des séances pédagogiques accessibles pour nos employés sur la façon de gérer efficacement la trésorerie avec la conseillère financière Jackie Porter.

« Notre objectif est d'être l'employeur le plus inclusif et le plus diversifié au Canada. Nous sommes fiers des progrès que nous accomplissons et déterminés à favoriser une culture dans laquelle tout le monde se sent valorisé et respecté, et a des chances égales de contribuer et de réussir. Ensemble, nous pouvons créer un avenir plus inclusif et équitable »

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

Diversité, équité et inclusion

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

La diversité est la force du Canada et l'une des priorités constantes de Banque PC consiste à refléter cette diversité dans notre personnel, notre culture et notre stratégie. La stratégie de Banque PC en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) est liée à la stratégie et à l'objectif globaux de l'organisation, qui est d'aider tous les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement. La DÉI est au premier plan pour Banque PC dans ses échanges avec le public, y compris avec les collègues, les candidats, les clients et les fournisseurs. Notre stratégie DÉI consiste en des moyens concrets de surmonter les obstacles systémiques, de recueillir des données et de produire des rapports, de créer des partenariats, d'investir dans la communauté, d'éduquer, de communiquer et d'organiser des événements. Bon nombre des activités de Banque PC en matière de DÉI sont menées par le Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion, un groupe composé de hauts dirigeants et de collègues qui ont répondu à l'appel pour faire avancer nos quatre priorités en matière d'inclusion, soit les femmes, les personnes handicapées, les populations multiculturelles et autochtones, et la communauté LGBTQ2SIA+.

En 2023, nous avons poursuivi sur la lancée des années précédentes en nous concentrant sur nos initiatives de DÉI. L'engagement et la réponse à l'égard de ces initiatives ont été remarquables. Le comité de la culture de Banque PC s'est associé à des membres de la haute direction, des hauts dirigeants et des collègues pour tirer parti de cet élan et favoriser une culture solide chez Banque PC. Grâce aux collègues qui continuent de consacrer plus de temps à la collaboration en personne, nous avons eu l'occasion de mieux sensibiliser le public à nos initiatives de DÉI avec Banque PC et Loblaw. Cela nous a permis également de nous engager formellement à tous les échelons de la direction afin de créer un élan, de favoriser la responsabilisation et de maintenir l'engagement.

Notre comité de la culture a été mis sur pied autour de trois sous-comités, qui intègrent chacun nos engagements en matière de DÉI. Le succès de ces partenariats a été démontré par l'excellent travail réalisé cette année à l'appui de ces efforts.

Engagement social et communautaire : Ce sous-comité s'attache à favoriser la création de liens, d'un sentiment d'appartenance et d'une raison d'être en organisant des activités qui sortent du cadre professionnel et permettent aux collègues de faire du réseautage et de redonner à notre communauté. En 2023, plusieurs événements marquants ont eu lieu dans le cadre de ce sous-comité, notamment un match annuel des Blue Jays, des soirées de match, un défi de pas, la Journée nationale de l'inclusion, des concours de sculpture de citrouilles, l'assemblage de sacs de collations pour les élèves du Canada et une collecte de jouets. Ce sous-comité continue d'organiser une série d'activités de bénévolat où les collègues peuvent s'engager à redonner à la communauté.

Santé et bien-être : Le sous-comité Santé et bien-être a travaillé à la mise en place d'événements qui encouragent formellement les collègues à prendre du temps en dehors de leurs horaires de travail pour le consacrer à leur santé et à leur bien-être, et pour concilier leur travail et leur vie personnelle au quotidien, en leur apprenant comment faire et en le normalisant. Ce sous-comité fournit des outils qui aident à créer un mode de vie flexible et équilibré. En 2023, l'équipe a organisé des séances pédagogiques où les collègues ont appris à faire des choix alimentaires sains, accueilli un moniteur de conditionnement physique qui a animé des séances d'entraînement au gymnase de notre bureau, invité un massothérapeute au bureau et organisé une semaine complète sur la santé et le bien-être, qui comprenait la thérapie canine.

Formation et développement : Cette équipe s'est consacrée à la création d'événements avec Banque PC visant à compléter les objectifs et le développement des collègues. L'équipe s'est associée avec une conférencière invitée, Jackie Porter, planificatrice financière agréée, pour parler à nos collègues de la culture financière et leur apprendre à tirer le meilleur parti de leurs prestations. L'équipe Formation et développement et nos équipes des RH ont lancé ensemble un programme de mentorat pour donner l'occasion à nos collègues de favoriser la création de liens en développant un réseau propice aux occasions de développement et de soutien pour les dirigeants.

En partenariat avec l'entreprise Loblaw, les membres de notre Conseil pour la culture et l'inclusion et ceux des groupes de ressources pour les employés (GRE) se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, échanger des idées et planifier des programmes et des événements. Chaque groupe travaille en partenariat avec de hauts dirigeants, des dirigeants d'entreprise et des intervenants clés afin de renforcer l'inclusion au sein de notre organisation. Les groupes mettent en œuvre continuellement leurs stratégies respectives et font part de leurs commentaires sur les obstacles à l'emploi.

Les quatre piliers sont présentés ci-dessous, accompagnés de nos plus grandes réalisations de 2023.



Notre groupe représente notre priorité relative à l'inclusion des genres et réunit les diverses initiatives pour les femmes qui existent dans l'ensemble de notre entreprise. En 2023, nous avons soutenu la Course pour les femmes « Aimez vous » de Pharmaprix en amassant plus de 8 000 \$. Nous avons collaboré avec notre équipe de l'entreprise Loblaw pour organiser la Journée internationale des femmes en mars 2023, qui avait pour thème « Prôner l'équité ». Il y a eu des séances engageantes sur l'inclusion des genres et sur l'importance de l'alliance inclusive pour combler l'écart de l'équité salariale entre les sexes. Nous avons également préparé plusieurs balados et événements virtuels en direct pour nos collègues sur des sujets tels que Comment être un allié, Percées technologiques, Trouver votre voix et Prendre confiance en vous. Privilégiant les perspectives concrètes, le balado est conçu pour aider nos collègues à évoluer dans leur carrière, au sein de l'entreprise et dans leur vie.



Notre mission consiste à passer à l'action en prenant les devants pour assurer un milieu de travail inclusif et diversifié pour les membres de la communauté LGBTQ2SIA+. Tout au long de l'année 2023, nous avons continué d'offrir des séances et des ateliers de formation virtuels sur l'inclusion des personnes transgenres au moyen de notre plateforme d'apprentissage, l'Académie. Nous avons accueilli un conférencier invité pour nous parler de l'inclusion des personnes transgenres dans les institutions financières afin de sensibiliser nos collègues à l'inclusion et à l'alliance inclusive. Pour le mois de la Fierté en juin, nous avons commencé le mois par un événement de célébration à notre bureau de Lakeshore et Bathurst, où nous avons accueilli les collègues à l'entrée principale avec des biscuits, un tirage en faveur d'un organisme de bienfaisance, une arche de ballons sur le thème de la fierté et un sac-cadeau de la FIERTÉ. Nous avons également fait venir un conférencier invité dans notre bureau pour éduquer nos collègues sur la création de communautés fortes, ce qui signifie être des alliés visibles pour les amis, les membres de la famille et de la communauté, et les collègues qui sont bispirituels, queer et transgenres. Cette séance de formation pédagogique était organisée par l'organisme The 519 local pour favoriser l'apprentissage de compétences tangibles afin de rendre l'alliance inclusive et la défenses des intérêts plus concrètes.

Tout au long de l'année 2023, le pilier Capables a travaillé en collaboration avec nos sous-comités Formation et développement et Santé et bien-être pour reconnaître plusieurs journées importantes de l'année. Citons notamment le Mois national de la parole et de l'audition, le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, dont le thème était LIGHT IT UP avec le conférencier invité Rayhan Azmat, la Journée mondiale de la santé mentale et la Journée internationale de sensibilisation au stress. En 2023, l'entreprise s'est consacrée à élaborer notre premier rapport sur l'accessibilité. Ce rapport comprenait de précieux commentaires provenant d'intervenants internes et externes qui nous ont permis d'améliorer davantage nos initiatives en matière d'accessibilité. Nous avons continué de faire venir des interprètes en langue des signes américaine (ASL) à toutes nos assemblées générales et à certains de nos événements d'équipe plus importants. Nous nous sommes également associés à Loblaw pour collaborer avec l'application Calm afin d'offrir aux collègues un accès gratuit à la plateforme de l'application pendant un an. Enfin, en partenariat avec Loblaw, nous avons aidé à fournir des colis de cadeaux pour les clients du siège social du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) en décembre 2023.

Notre objectif est de constituer une main-d'œuvre ouverte et inclusive qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. En 2023, nous y sommes parvenus en organisant divers événements chez Banque PC, et le thème de cette année était l'Émancipation des Noirs. Nous avons exploité ce thème pour créer des trousse d'outils pédagogiques sur l'importance de ce mois à l'intention des collègues. En juin 2023, nous avons également lancé une trousse d'outils destinée aux collègues pour le Mois national de l'histoire autochtone, dont le thème était Créer des liens avec intention et l'Iconographie. Cette trousse d'outils avait pour but d'instruire les collègues sur la véritable histoire des peuples autochtones sur l'Île de la Tortue et de surmonter nos préjugés afin d'aboutir à la réconciliation, tant sur le plan personnel que sur nos lieux de travail. Dans cette trousse d'outils, nous avons inclus les événements prévus ce mois-là, comme des publications sur notre site intranet sur le thème « découvrir l'histoire et la culture », des discussions du club de lecture autochtone et des conférenciers invités. Nous avons également inclus des activités pour les rencontres quotidiennes, comme des guides sur la reconnaissance du territoire, des guides linguistiques et d'autres conseils sur la façon de créer des liens avec la communauté autochtone. D'autres activités ont également eu lieu, comme la Journée du chandail orange pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, reliant nos racines dans le cadre d'événements virtuels organisés par l'équipe Célébrez vos racines.



Les femmes chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2021 (%)	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)
Global	50 %	53 %	50 %
Haute direction	55 %	53 %	49 %
Direction intermédiaire	40 %	46 %	48 %
Professionnel	62 %	62 %	54 %

Globalement, la représentation des femmes au sein de notre effectif reste élevée. Plus précisément, notre équipe de haute direction compte 49 % de femmes, 50 % des postes de directeur principal/directeur sont occupés par des femmes, de même que 48 % des postes de direction intermédiaire, ce qui représente une hausse de 2 % par rapport à l'année précédente. Nous sommes également fiers de constater que 54 % de nos collègues de niveau professionnel sont des femmes. Nous restons déterminés à constituer un bassin de collègues pour la relève favorisant l'équité entre les sexes, ce qui nous aidera à augmenter la représentation globale des femmes à tous les échelons de l'organisation.

Partenariats

Nous sommes fiers de nos partenariats avec les groupes suivants qui soutiennent les femmes en milieu de travail :

- **Catalyst** : Organisme sans but lucratif de premier plan qui élargit les possibilités offertes aux femmes et aux entreprises.
- À l'échelle de Loblaw, nous avons été l'un des principaux commanditaires et participants du **Prix des femmes autochtones en leadership du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone**.

Diversité du Conseil d'administration

Banque PC reste engagée à assurer des perspectives diverses et inclusives aux échelons les plus élevés de notre entreprise. En 2023, la représentation des femmes au sein du conseil d'administration de Banque PC était de 38 %.

Les minorités visibles chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2021 (%)	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)
Global	46 %	54 %	57 %
Haute direction	12 %	47 %	39 %
Direction intermédiaire	36 %	52 %	53 %
Professionnel	51 %	61 %	66 %

Banque PC s'attache à créer une main-d'œuvre qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. Nous avons poursuivi notre tendance à la hausse dans notre représentation des minorités visibles dans l'ensemble de Banque PC. Plus précisément, 66 % des collègues de niveau professionnel s'identifient comme des membres de la communauté des minorités visibles. Nous continuons de constater des améliorations de notre représentation d'une année sur l'autre, à l'exception cette année des postes de haute direction. Nous continuons de veiller à l'inclusion des minorités visibles au sein de notre effectif afin de tirer parti des différents points de vue culturels qui nous permettent d'améliorer notre offre de produits et l'efficacité de nos services.

Recrutement et partenariats

Nous nous engageons à bâtir et à soutenir une population de collègues qui reflète les clients et les communautés que nous desservons. En créant une main-d'œuvre diversifiée par le recrutement, nous pouvons approfondir notre compréhension des facteurs clés pour conserver, développer et exploiter les talents diversifiés au sein de l'entreprise. En 2023, des postes ont été annoncés sur divers sites d'emplois, où nous avons commencé à mettre en œuvre des descriptions de postes inclusives et à intégrer des techniques d'entrevue plus inclusives.

Par l'intermédiaire de Loblaw, Banque PC peut accéder à plusieurs partenariats visant à accroître notre représentation des minorités visibles et à favoriser les occasions professionnelles en passant par différents organismes communautaires et en ciblant les nouveaux venus. Ces partenariats comprennent :

- **Ascend Canada** : Organisme sans but lucratif visant à renforcer la présence, la visibilité et l'influence des dirigeants d'entreprise panasiatiques actuels et futurs dans les entreprises du Canada. Notre partenariat avec Ascend nous permet de tirer profit de leurs pratiques exemplaires et de leurs réseaux pour nous aider à atteindre nos objectifs d'affaires, de gestion des talents et de diversité.
- **Black Business & Professional Association (BBPA)** est un organisme de bienfaisance à but non lucratif qui s'intéresse aux questions d'équité et d'opportunités pour la communauté noire dans les domaines des affaires, de l'emploi, de l'éducation et du développement économique. Notre partenariat avec la BBPA consiste en un programme de mentorat, un service de défense des intérêts et l'accès à l'information et aux ressources. Cet organisme dispose également d'un programme qui s'adresse tout spécialement aux femmes entrepreneures noires que nous parrainons et soutenons.
- **Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** a pour objectif d'offrir un soutien novateur et stratégique aux entreprises dans les domaines de la diversité, de l'inclusion, des droits de la personne et de l'équité. Notre partenariat avec le CCDI nous permet de tirer profit de leurs outils, de leurs connaissances, de leurs formations et de leurs services consultatifs pour créer un milieu de travail plus inclusif.

Les peuples autochtones chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2021 (%)	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)
Global	0,4 %	0,4 %	0,3 %

Nous reconnaissons qu'une meilleure représentation des peuples autochtones chez Banque PC est prioritaire pour les Canadiens. Nous restons déterminés à favoriser les débouchés au sein de l'entreprise en vue d'ajouter des candidats autochtones à notre bassin de talents et de mieux comprendre la culture des communautés autochtones.

Recrutement et partenariats

- **Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCAB) :** Mettre en contact les communautés autochtones avec les entreprises canadiennes. MISSION : promouvoir, renforcer et améliorer une économie autochtone prospère en favorisant les relations d'affaires, les occasions et la sensibilisation de tous les membres. Dans le cadre de leurs programmes de certification d'entreprise autochtone (CAB), Relations progressistes avec les Autochtones^{MC} (PAR). Outils et financement pour les entreprises autochtones (TFAB) met les entrepreneurs autochtones en relation avec des outils, des formations et des réseaux pour renforcer et étendre leurs activités. Le CCAB commande et publie régulièrement des rapports pour servir ses membres et renforcer leur capacité à faire des affaires judicieusement. En restant informé et en élargissant continuellement le partage des conclusions, le CCAB organise régulièrement des événements tout au long de l'année pour informer, relier et soutenir ses membres. Le CCAB honore l'excellence des réalisations des entreprises autochtones en décernant différents prix, notamment le Prix des femmes autochtones en leadership (PFAL), dont l'événement est commandité par Loblaw.

Les personnes handicapées chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2021 (%)	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)
Global	0,8 %	1,03 %	1,33 %

La représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif de Banque PC est assez basse, mais elle augmente continuellement d'année en année. Nous restons engagés à embaucher, promouvoir et retenir les personnes handicapées, et à créer un environnement où les collègues n'hésitent pas à s'auto-identifier. Nous avons légèrement augmenté notre représentation par rapport aux deux années précédentes et continuerons de faire savoir aux collègues ayant toutes sortes de handicaps que nous sommes déterminés à créer des possibilités et à rendre l'emploi accessible à ceux qui font face à des obstacles.

Engagement en faveur de l'accessibilité et des mesures d'adaptation

La politique sur les mesures d'adaptation de Banque PC procure aux collègues les aides nécessaires en milieu de travail, notamment, entre autres, des modifications matérielles apportées aux postes de travail, des technologies adaptatives et des conditions de travail flexibles en vue de répondre aux besoins professionnels, familiaux ou quotidiens. Nous offrons l'accès à une équipe de services médicaux composée de sept membres du personnel infirmier d'un bout à l'autre du Canada. L'équipe des services médicaux fournit de l'information et des ressources au sujet des maladies et accidents non liés au travail une sensibilisation à la santé mentale et le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF).

Les collègues ont accès à SilverCloud, une plateforme numérique sur la santé mentale qui fait appel à des outils et techniques éprouvés pour vous aider à voir les choses autrement et à vous sentir mieux. Elle offre différents programmes de soutien, y compris des programmes sur le stress, la résilience, le sommeil et l'insomnie.

Les collègues ont également accès à une plateforme de méditation en ligne gratuite sur la plateforme dédiée à la santé mentale du site shoppersdrugmart.ca. Les sujets vont des techniques de respiration et des soins de santé à la relaxation et au sommeil, en passant par la gestion du stress et de l'anxiété.

De plus, parallèlement à Loblaw, Banque PC continue d'examiner les divers outils et plateformes technologiques pour faire en sorte de pouvoir soutenir nos collègues qui utilisent des technologies d'assistance. Banque PC présente un rapport sur l'accessibilité sur notre site Web public, qui montre comment nous prévoyons de continuer à déceler et à éliminer les obstacles pour nos collègues.

Recrutement et partenariats

Nous savons que la diversité en milieu de travail est importante. L'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée comprend le recrutement de talents parmi toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités. Notre équipe de l'Acquisition de talents s'attache à incarner les valeurs qui sont les plus inclusives : diversité, communauté et croissance. En mettant ces valeurs au premier plan, nous avons plus de chances d'attirer les talents vers une culture où, nous l'espérons, tout le monde éprouve un sentiment d'appartenance.

L'établissement de relations avec les partenaires et les communautés en matière de diversité nous permet de promouvoir les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et d'ajouter des candidats à notre bassin de talents.

- Les **Services canadiens de l'ouïe (SCO)** offrent un vaste éventail d'informations, de soutien et de services pour aider à éliminer les obstacles à la communication pour les personnes de tous âges qui sont sourdes et malentendantes. Notre relation avec le SCO nous donne accès à des ressources éducatives et à une série de services d'accessibilité, surtout pour les événements ou les initiatives qui pourraient nécessiter l'intervention d'un interprète en langue des signes.
- **Holland Bloorview** : La campagne Dear Everybody de la Fondation de l'hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview est un mouvement national visant à mettre fin à la stigmatisation et à éliminer les préjugés contre les personnes handicapées. La campagne revient pour la cinquième année avec des sujets de conversation puissants, inspirés par les enfants et les jeunes qu'elle sert, pour discuter du capacitisme et y mettre fin. Dans une société qui favorise essentiellement ceux qui n'ont pas de handicap, il est important de commencer à en parler afin d'ouvrir la voie à un monde plus inclusif et accessible pour tous. Cette campagne s'inscrit dans la droite ligne de la mission du pilier Capables.

La fierté chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2021 (%)	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)
Global	-	-	1,33 %

Chez Banque PC, nous sommes déterminés à favoriser un environnement inclusif pour les collègues et les clients appartenant aux communautés LGBTQ2SIA+, et nous encourageons tout le monde à être authentique. Cette année est la première où nous avons pu mesurer la représentation de notre communauté LGBTQ2SIA+. Nous nous engageons à continuer de créer un environnement de travail inclusif dans lequel les collègues n'hésitent pas à s'auto-identifier dans les différents groupes auxquels ils s'identifient.

Partenariats

Au sein de Loblaw, Banque PC a favorisé des partenariats avec de nombreuses organisations de Toronto. Grâce à ces partenariats, nous entendons continuer de permettre aux collègues d'accéder à des webinaires et événements visant à mieux connaître la communauté LGBTQ2SIA+. Banque PC a fourni des guides complets sur la Fierté à l'intention des collègues, qui contenaient des informations pédagogiques, des affiches, des amorces de conversation, des idées de participation pour les magasins et des messages des membres dirigeants se rapportant à la Fierté.

- **Fierté au travail**, un organisme sans but lucratif qui se consacre à améliorer l'inclusion des collègues lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres en milieu de travail. Notre engagement auprès de Fierté au travail Canada nous permet de mieux promouvoir un environnement de travail positif pour les collègues qui s'identifient à la communauté LGBTQ2SIA+ et permet à ces derniers d'accéder à des séminaires et à des événements de réseautage.

Environnement

Nos objectifs environnementaux reflètent l'importance du développement durable, qui est un élément clé de notre stratégie visant à créer une valeur à long terme pour notre entreprise et nos communautés. Nous nous concentrons particulièrement sur la réduction de notre empreinte carbone et sur la mise en place d'un environnement sans papier.

Réduction du plastique

En 2023, Banque PC a prolongé les dates d'expiration de la carte physique pour les comptes PC Argent et Mastercard PC, dans le but d'éviter plus de 10 000 kg de déchets plastiques au cours des 12 prochaines années.

Capacité numérique

La stratégie d'adaptation au numérique de Banque PC procure une expérience sans papier aux demandeurs et aux clients par l'intermédiaire de sa plateforme numérique, ce qui permet aux clients de recevoir des relevés et des communications sans papier et de procéder à une inscription numérique au point d'acquisition. Au 31 décembre 2023, environ 73 % des clients de Banque PC avaient choisi de renoncer au papier, et ce chiffre devrait continuer d'augmenter alors que nous continuons d'ajouter de nouvelles fonctions et innovations à notre plateforme numérique. Avec le lancement de la carte World Elite Mastercard Adeptes PC en 2023, les relevés de compte sont exclusivement électroniques.

Empreinte des pavillons

Banque PC met à profit les magasins de détail Loblaw pour servir nos clients au moyen de notre réseau de pavillons. Tous les magasins de détail Loblaw font partie d'une approche progressive visant à atteindre zéro émission nette d'ici 2040.

Certification LEED

Construit à l'origine en 1928, l'entrepôt historique Loblaw Groceries situé au 500 Lake Shore Blvd. West, à Toronto, a été revitalisé pour créer un immeuble à usages multiples et un immeuble commercial abritant les bureaux de la Banque PC. En plus de réutiliser les briques d'origine dans sa reconstruction, il a été certifié conforme à la norme LEED Or. La proximité de ce bureau avec les ensembles résidentiels et les principales infrastructures de transport en commun, et la présence d'un stationnement à vélos sécuritaire sur place permettent à nos employés et à nos clients de contribuer à réduire les impacts environnementaux connexes.



Gouvernance d'entreprise

Le conseil d'administration et les membres de la haute direction de Banque PC, qui croient en des pratiques saines en matière de gouvernance d'entreprise, sont d'avis que ces dernières contribuent à une gestion efficace de Banque PC, ainsi qu'à l'atteinte de ses objectifs stratégiques et opérationnels.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de Banque PC (« le Conseil ») assure l'intendance de Banque PC, y compris l'orientation et la supervision générale indépendante de sa gestion et de ses opérations. Le Conseil examine, directement ou par l'entremise de comités, l'orientation stratégique de la banque, délègue à la direction la responsabilité de réaliser cette stratégie, approuve les prises de décisions importantes en matière de politiques, délègue à la direction l'autorité et la responsabilité des affaires courantes, et analyse le rendement et l'efficacité de la direction. Le Conseil assure également la divulgation exacte et en temps opportun de renseignements pertinents aux actionnaires de Banque PC et aux autres intervenants.

Les membres du conseil d'administration apportent un équilibre entre expertise, compétences, expérience et perspectives, en tenant compte de la stratégie, du profil de risque et de l'exploitation générale de Banque PC. Une expertise pertinente dans le domaine financier et en gestion des risques constitue une compétence clé pour les membres du conseil d'administration de Banque PC. Au sein du conseil d'administration, 57 % des membres sont considérés comme indépendants de Banque PC et 38 % sont des femmes.

Comités du Conseil

Le Conseil d'administration est appuyé par quatre comités : comité des vérificateurs, comité de gestion des risques, comité d'examen des règles de conduite et comité de gouvernance. Voici un résumé de certaines des responsabilités de chacun des comités.

Le comité des vérificateurs est chargé d'aider le Conseil à remplir ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux activités de gouvernance financière de la Banque PC, notamment la crédibilité et l'objectivité des rapports financiers et des activités de contrôle interne de la Banque PC.

Le comité de gestion des risques est responsable d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui concerne les activités de gestion des risques de la Banque PC. Les principales responsabilités du comité de gestion des risques sont d'améliorer la crédibilité et l'objectivité des activités de gestion des risques de la Banque PC, de veiller à la conformité par rapport à la propension au risque de la Banque PC et à l'efficacité des contrôles internes.

Le comité d'examen des règles de conduite a la responsabilité d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux transactions impliquant des parties apparentées, aux conflits d'intérêts, au respect des lois applicables et aux plaintes de consommateurs.

Le comité de gouvernance a la responsabilité d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux pratiques de gouvernance d'entreprise ainsi qu'aux politiques et pratiques en matière de ressources humaines de la Banque PC.

Éthique des affaires

Notre Code de conduite (le « Code ») reflète notre engagement de longue date à l'égard de normes élevées en matière d'éthique et de pratiques commerciales. Le Code est passé en revue chaque année pour s'assurer qu'il est à jour, qu'il reflète les meilleures pratiques en matière de conduite éthique des affaires et d'intégrité et qu'il comprend des messages clairs endossés par la direction. Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Banque PC doivent respecter le code et réitérer périodiquement leur engagement à le respecter. Banque PC encourage le signalement de violations réelles ou présumées du Code à notre ligne Action-Intégrité, un numéro sans frais où tout administrateur, cadre, fournisseur ou employé peut signaler un comportement qui lui semble contraire au Code ou qui lui paraît constituer une conduite frauduleuse ou douteuse.

Accès aux services financiers

Nous nous engageons à ce que les transactions avec Banque PC soient pratiques, sûres et accessibles à tous, y compris aux personnes à faible revenu, aux aînés et aux personnes handicapées.

Personnes à faible revenu

Nous offrons aux Canadiens des produits bancaires et de crédit accessibles et abordables, notamment la carte Mastercard le Choix du Président sans frais annuels et le compte PC Argent sans frais mensuels. Nous nous concentrons sur la valeur ajoutée pour les Canadiens en favorisant une meilleure intégration des services bancaires et du crédit avec le programme de fidélisation PC Optimum, qui permet aux Canadiens de gagner des produits d'épicerie gratuits.

Aînés

Nous respectons le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés (le « code pour les aînés »), un code volontaire adopté par les membres de l'Association des banquiers canadiens. Le code pour les aînés est un cadre pour la prestation de produits et services bancaires aux aînés canadiens d'une manière qui les respecte et répond à leurs besoins particuliers. Voici quelques-unes des améliorations que nous avons apportées pour renforcer notre capacité à répondre à ces besoins particuliers :

- Nous avons nommé un champion des aînés au sein de notre équipe de gestion, qui assure un leadership continu dans l'ensemble de notre organisation, y compris en matière de sensibilisation aux besoins des personnes âgées.
- Nous avons amélioré notre excellent cadre de détection des fraudes et de surveillance des transactions afin de mieux identifier les scénarios de fraude ou d'abus financier envers des clients âgés.
- Nous avons fourni à notre personnel et à nos représentants qui interagissent directement avec les clients une formation continue afin qu'ils puissent reconnaître les situations où les clients pourraient bénéficier d'une aide supplémentaire dans leurs activités bancaires, ainsi que pour identifier et transmettre à une instance supérieure les situations pouvant entraîner des abus financiers et de la fraude.
- Nous avons créé une page Web consacrée aux ressources qui sont pertinentes pour nos clients âgés, comprenant notamment notre politique de traitement des plaintes, des renseignements sur les options d'accessibilité, une procuration, des détails sur les types de fraude et d'abus financiers qui ciblent souvent les personnes âgées, et des liens vers notre plateforme d'apprentissage, qui offre du soutien supplémentaire pour tirer le meilleur parti de nos produits et services.

Personnes handicapées

Banque PC collabore avec eSSENTIAL Accessibility pour offrir une application de technologies d'assistance pour les clients qui ont besoin d'assistance avec la saisie, les gestes, le déplacement de la souris ou la lecture. L'application peut être téléchargée gratuitement. Elle intègre des outils comme des claviers et des souris de remplacement, la reconnaissance vocale, l'activation par la parole, la navigation mains libres ou sans contact, et plus encore.

Employés au Canada

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'employés de Banque PC au Canada en date du 31 décembre 2023 :

Province de l'emploi	Temps plein	Temps partiel	Total
Ontario	299	-	299
Total	299	-	299

Impôts payés

Le tableau ci-dessous décrit les impôts payés par Banque PC en date du 31 décembre 2023 :

Territoire d'imposition	Impôts sur le revenu
Fédéral	18 998 491 \$
Ontario	14 565 509 \$
Total	33 564 000 \$

Services de financement par emprunt et de microfinancement

Banque PC ne fournit pas de financement par emprunt aux entreprises canadiennes et ne participe pas à des investissements ou à des partenariats dans des programmes de microcrédit.

Ouvertures et fermetures de succursales et d'établissements de la Banque au Canada

En 2023, Banque PC a ouvert cinq guichets automatiques et en a fermé deux.

Guichets automatiques ouverts en 2023

Alberta

Adresse	Ville
135 Carrington Plaza	Calgary
731 Alberta Street	Brooks

Manitoba

Adresse	Ville
1200 Main Street	Swan River

Colombie-Britannique

Adresse	Ville
7000 27th Street	Grand Forks

Ontario

Adresse	Ville
31-1 Highway 11 West PO Box 1480	Cochrane

Guichets automatiques fermés en 2023

Ontario

Adresse	Ville
B-30 Beaver Avenue	Beaverton

Nouvelle-Écosse

Adresse	Ville
197 Dufferin Street, Suite 100	Bridgewater