

Rapport détaillé sur l'équité en matière d'emploi 2019



FINANCE

Nous pensons différemment et nous cherchons des gens qui en font autant.

« La diversité des idées, des expériences, des cultures, des aptitudes, des identités et des gens constitue une partie essentielle du parcours des Services financiers PC visant à nous centrer davantage sur les clients. Nous sommes déterminés à intégrer la diversité et l'inclusion dans tous les secteurs de notre entreprise afin de nous assurer de toujours offrir les meilleures expériences client et de fournir à notre équipe des carrières gratifiantes et stimulantes. »

- Barry Columb,

Président et chef de la direction, Services financiers PC

Table des matières

Objectif du rapport	3
À propos des Services financiers PC	3
Diversité, équité et inclusion au sein des Services financiers PC	4
Auto-identification	
Conseil pour la diversité et l'inclusion	5
Les femmes chez Services financiers PC	6
Diversité du Conseil d'administration	
Réseautage	
Commandites	
Partenariats	
Les membres des minorités visibles chez Services financiers PC	8
Recrutement et partenariats	
Sensibilisation à la culture et éducation	
Les peuples autochtones chez Services financiers PC	10
Recrutement et partenariats	
Sensibilisation à la culture et éducation	
Pratiques autochtones traditionnelles	
Les personnes ayant un handicap chez Services financiers PC	11
Engagement en faveur de l'accessibilité et les mesures d'adaptation	
Recrutement et partenariats	
Sensibilisation à la culture et éducation	
La Fierté chez Services financiers PC	13
Sensibilisation à la culture et éducation	
Partenariats	
Formation et développement	14
Politiques et pratiques inclusives	15
Équité salariale	
Congés de bien-être, congés autorisés et congés autorisés volontaires	
Dénonciation	
Flexi-travail	
Engagement	
L'avenir de l'inclusion chez Services financiers PC	

Objectif du rapport

Ce rapport est compilé et soumis conformément à l'engagement de la Banque le Choix du Président (« Services financiers PC ») à titre d'employeur relevant de la compétence fédérale en vertu du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PEME) prévu par la loi. Le programme permet de s'assurer que les organisations respectent et, dans la mesure du possible, dépassent leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit ces quatre groupes désignés comme suit :

- Femmes
- Peuples autochtones – les Indiens, les Inuits ou les Métis
- Personnes handicapées*
- Minorités visibles**

L'équité en matière d'emploi encourage l'établissement de conditions de travail qui éliminent les obstacles, corrigent les désavantages en matière d'emploi et font la promotion du principe voulant que l'équité en matière d'emploi nécessite des mesures spéciales et une adaptation aux différences pour les quatre groupes désignés au Canada.

Le présent document est soumis dans le cadre de l'exigence annuelle des Services financiers PC imposant de fournir des preuves quantitatives et qualitatives témoignant de notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de la création d'un milieu de travail inclusif qui représente les clients et les communautés que nous servons et au sein desquels nous vivons et travaillons.

À propos des Services financiers PC

Nous sommes une entreprise qui croit au pouvoir des bonnes choses. La bonne nourriture. Le bon service. Et le bien-être financier. Chez Services financiers PC, nous nous concentrons sur une offre de produits de paiement de tous les jours qui récompense les clients chaque jour. Notre vision est de faire en sorte que chaque jour soit plus simple et plus gratifiant.

Comptant plus de 250 collègues qui servent quelque deux millions de clients d'un bout à l'autre du Canada, Services financiers PC entend simplifier les produits financiers et offrir une valeur sans précédent en proposant des produits qui récompensent chaque jour les clients.

Les Services financiers PC font partie de Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw »). Depuis 1998, nous avons aidé nos clients à économiser des millions de dollars en frais tout leur offrant des produits d'épicerie gratuits et des récompenses représentant des milliards de dollars.

Nous considérons que la diversité culturelle du Canada est une source de fierté nationale et un symbole de force. Nous nous sommes donné comme priorité de refléter les diversités culturelles croissantes de notre pays dans les produits que nous vendons, les gens que nous embauchons et notre culture d'entreprise.

* Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente affectant leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, leur état psychiatrique ou leur faculté d'apprentissage et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être perçues comme ayant des aptitudes réduites par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de leur déficience, ainsi que les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi ou dans leur milieu de travail.

** Les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.



Diversité, équité et inclusion au sein des Services financiers PC

La diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles à notre mode de fonctionnement. Nous nous efforçons de faire des Services financiers PC un milieu de travail formidable où la diversité évolue dans une culture inclusive, positive et axée sur le rendement.

Dans le cadre de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion, nous nous efforçons de créer une culture inclusive où chaque collègue peut réaliser tout son potentiel, est respecté pour qui il est, et où ses différences et ses similarités sont acceptées. Un milieu de travail diversifié et inclusif permet aux Services financiers PC de profiter d'une variété de points de vue, ce qui améliore l'expérience client et renforce notre compétitivité sur le marché.

Les Services financiers PC et ses collègues sont guidés par leurs valeurs ÊTRE :

- **Engagement** : Faire preuve de responsabilisation et de mobilisation chaque jour.
- **Tenir à cœur** : Viser à améliorer la santé et le bien-être de tous les Canadiens.
- **Respect** : Agir avec intégrité, respect et ouverture d'esprit chaque jour.
- **Excellence** : Collaborer pour être le chef de file en matière d'innovation et de performance supérieure.

Nos valeurs ÊTRE guident les prises de décision de l'entreprise et prennent vie dans le cadre de notre initiative de la culture bleue, qui encourage les collègues à être authentiques, à créer des liens et à bâtir la confiance.

Notre façon de penser, d'agir et d'interagir avec les autres façonne notre culture et nos valeurs ÊTRE. En tenant compte non seulement de « ce que » nous faisons, mais aussi de « la façon » dont nous le faisons, nous serons en mesure d'offrir une expérience client exceptionnelle tout en atteignant des résultats durables. En outre, nous créerons un environnement inclusif qui constituera vraiment un milieu de travail formidable.

Auto-identification

Les Services financiers le Choix du Président a mis en place un processus pour s'assurer que tous les collègues ont l'occasion de s'identifier volontairement en tant que membre de l'un des quatre groupes désignés dans le PEME.

Dans le cadre de cette campagne, nous identifions les lacunes en matière de représentation afin d'élaborer les bons programmes et les bonnes initiatives pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Nous comprenons également que la situation personnelle d'un collègue peut changer, et pour prendre en compte ces changements, nous procédons actuellement à d'autres mises à jour de notre rapport d'auto-identification afin de rendre le processus encore plus pertinent pour que les collègues puissent s'auto-identifier volontairement et mettre à jour leur statut tout au long de leur carrière.

Conseil pour la diversité et l'inclusion

Plusieurs de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion proviennent de notre Conseil pour la diversité et l'inclusion, un groupe de hauts dirigeants et de collègues qui ont répondu à l'appel pour aider à faire avancer nos quatre priorités en matière d'inclusion, soit les femmes, les personnes handicapées, et les populations multiculturelles et autochtones, et la communauté LGBTQ2S+.

Le Conseil d'inclusion des Services financiers PC est présidé par notre chef de la direction financière et notre vice-président principal, Finances, qui est secondé par deux coprésidents, à savoir notre vice-président, Service à la clientèle, Centre d'excellence et notre vice-président, Ressources humaines. De plus, nous avons quatre Groupes de ressources pour les collègues qui contribuent au succès de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Les membres de notre Conseil pour la diversité et l'inclusion se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, échanger des idées, et planifier des programmes et des événements. Ils travaillent en collaboration avec les hauts dirigeants, les responsables des activités commerciales, les intervenants importants et les membres des groupes d'employés désignés afin d'intégrer davantage l'inclusion dans notre entreprise. Les comités mettent en œuvre continuellement leurs stratégies respectives et font part de leurs commentaires sur les obstacles à l'emploi.

Notre stratégie 2019-2021 en matière de diversité et d'inclusion est déjà en place pour faire en sorte que nous restions concentrés sur les progrès réalisés à l'égard de nos piliers fondateurs. Les plans seront réévalués une fois par an pour veiller à ce qu'ils cadrent avec les objectifs de l'entreprise et les résultats attendus du programme de diversité et d'inclusion.



Les femmes chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2018 (%)	Disponibilité sur le marché du travail*
Global	45,7 %	45,7 %	48,2 %
Haute direction	41,0 %	43,5 %	27,6 %
Direction intérimaire	41,7 %	41,1 %	39,4 %
Professionnel	50,4 %	50,8 %	55,0 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les statistiques d'Emploi et Développement social Canada d'après l'enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'enquête canadienne sur l'incapacité 2017.

Dans l'ensemble, la représentation des femmes au sein de notre main-d'œuvre continue d'être légèrement inférieure à la proportion du marché du travail, mais elle est supérieure au sein de la haute direction et des cadres intermédiaires. Nous restons déterminés à constituer un bassin de collègues pour la relève favorisant l'équité entre les sexes qui contribuera à améliorer la représentation globale des femmes aux postes de la haute direction dans l'organisation.

Diversité du Conseil d'administration

Chez Services financiers PC, nous sommes déterminés à garantir l'existence de perspectives diverses et inclusives aux échelons les plus élevés de notre entreprise. En 2019, la représentation des femmes au sein de notre conseil d'administration était de 57 %.

Réseautage

Tout au long de l'année 2019, le Conseil pour la diversité et l'inclusion a offert aux collègues de nombreux programmes et expériences très utiles tout au long de l'année.

Notre série « Success Talks » a donné l'occasion aux collègues de découvrir les points de vue des membres de la haute direction, d'après leur vie personnelle et professionnelle, en présentant des sujets comme Sexe et diversité : Élargir le spectre de l'inclusion, la conciliation travail-vie personnelle et l'atteinte d'objectifs de perfectionnement. Pour la Journée internationale des femmes, un groupe de dirigeants à l'échelle de l'entreprise a organisé un forum afin de partager leurs histoires sur la façon dont nous pouvons tous contribuer à #BalanceForBetter (Un équilibre pour le mieux) et à l'égalité des sexes.

Créer des liens est l'un des principes clés de notre culture, car cela nous permet de nouer des relations, d'inspirer et de soutenir le développement d'un environnement inclusif. En 2019, deux événements de réseautage ont été organisés avec des cadres supérieurs et plus d'une centaine de participants afin de discuter de sujets qui permettent aux femmes de se perfectionner davantage et de leur permettre d'élargir leur réseau en favorisant des relations à l'échelle de l'organisation.

Commandites

Les programmes de commandite jouent un rôle important dans l'établissement d'une relève de dirigeants extraordinaires, dans la promotion d'une culture axée sur le rendement et dans l'établissement de relations interfonctionnelles plus solides. #ParrainonsLesFemmes est un mouvement visant à aider les femmes de notre entreprise à se surpasser et à atteindre leurs objectifs de carrière. Cette tribune permet à un membre de la haute direction de contribuer activement à la carrière d'une femme et de s'engager en vue de la faire évoluer et réussir. Nous encourageons les commanditaires et les personnes

commanditées à bâtir une forte relation professionnelle. Ensemble, ils partagent leur succès avec d'autres parrains potentiels afin de contribuer à l'épanouissement de la collègue. Chez Services financiers PC, nous sommes engagés à faire notre part pour dénicher, aider et célébrer l'équipe talentueuse de femmes expérimentées que nous avons déjà au sein de notre entreprise.

En 2019, nous avons lancé un nouveau programme volontaire *Là pour vous, et vous, pour eux*, qui soutient les parents qui partent en congé parental. Il est offert à tous les parents, que la personne ou son ou sa partenaire accouche d'un bébé, adopte un enfant ou parte en congé de gestation pour autrui. L'objectif est de leur offrir le plus de soutien possible dans leur rôle, tout en gardant les parents aussi connectés qu'ils le veulent pendant leur congé.

Partenariats

Services financiers PC faisant partie de Loblaw, nous avons accès à plusieurs partenariats qui privilégient le perfectionnement professionnel et le leadership. Ces partenariats comprennent :

- **Catalyst** : un organisme sans but lucratif de premier plan cherchant à multiplier les possibilités offertes aux femmes dans l'entreprise.
- **Women's Executive Network (WXN)** : la plus importante organisation canadienne visant la reconnaissance et l'avancement des femmes occupant des postes d'échelon supérieur (gestionnaire, cadre, professionnelle, membre d'un conseil).
- **Women Get on Board** : une organisation de premier plan fondée sur ses membres qui établit des liens entre les femmes et les conseils d'administration d'entreprises, en fait la promotion et les habilite à siéger à ces conseils.



Les membres des minorités visibles chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2018 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
Global	60,2 %	54,3 %	21,3 %
Haute direction	48,7 %	39,1 %	11,5 %
Direction intérimaire	52,1 %	45,3 %	17,6 %
Professionnel	70,6 %	61,4 %	23,2 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les statistiques d'Emploi et Développement social Canada d'après l'enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'enquête canadienne sur l'incapacité 2017.

Chez Services financiers PC, nous sommes engagés à créer une main-d'œuvre qui reflète et qui respecte la communauté dans laquelle nous vivons et nous travaillons, à tous les niveaux de l'entreprise. 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. Dans l'ensemble, notre population des minorités visibles continue d'être bien représentée et se situe bien au-dessus du bassin de main-d'œuvre concerné.

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 favorisant la diversité au sein de la main-d'œuvre grâce au recrutement, nous pourrions comprendre les principaux facteurs permettant de retenir et perfectionner des talents diversifiés et nous assurer que la diversité des talents à l'échelle de l'entreprise est mise à profit pour acquérir des perspectives uniques.

En tant que division de Loblaw, Services financiers 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 leaders actuels et futurs des groupes d'affaires panasiatiques 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.
- **ACCESS Employment** : agence de recrutement partenaire dont le but est d'intégrer rapidement les immigrants qualifiés au milieu de travail.
- **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** : leur 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 à la culture et éducation

Chez Services financiers PC, nous encourageons les collègues à être authentiques et à être eux-mêmes. Pour ce faire, nous mettons l'accent sur la sensibilisation à la culture, l'éducation et le respect. L'inclusion des minorités visibles améliore nos compétences en matière de littératie culturelle dans l'ensemble de notre organisation, favorise l'appréciation et le respect des différences culturelles entre les collègues et les clients, et nous permet de célébrer les fêtes et les événements culturels importants pour nos collègues et nos clients.

En 2019, notre Conseil pour la diversité et l'inclusion a mené diverses activités culturelles favorisant l'inclusion au sein des Services financiers PC par l'éducation et les célébrations, notamment Diwali, le Mois de l'histoire des Noirs, le Nouvel An chinois et l'Aïd, pour n'en nommer que quelques-uns.

De plus, la politique sur les mesures d'adaptation de Services financiers PC prévoit de s'adapter aux observances religieuses; à ce titre, les dates culturelles et religieuses importantes sont prises en considération au moment de planifier les réunions et les événements en milieu de travail.

Les peuples autochtones chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2018 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
Global	1,0 %	1,0 %	4,0 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les statistiques d'Emploi et Développement social Canada d'après l'enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'enquête canadienne sur l'incapacité 2017.

Nous reconnaissons que le nombre total d'autochtones chez Services financiers PC est faible comparativement à la disponibilité sur le marché du travail au Canada. Bien que la plupart de nos collègues travaillent dans la région du Grand Toronto, dont le pourcentage de disponibilité de la main-d'œuvre autochtone est inférieur (0,9 %), nous nous efforçons de promouvoir des emplois au sein de l'organisation afin d'ajouter des candidats autochtones à notre bassin de talents et de renforcer la compréhension culturelle à l'égard de la communauté autochtone.

Recrutement et partenariats

En 2019, les Services financiers PC ont fait appel à plusieurs experts en matière d'inclusion autochtone afin que ceux-ci fournissent une rétroaction plus représentative sur les types de défis auxquels les autochtones sont confrontés pour obtenir des emplois et progresser dans les organisations.

Pour favoriser l'emploi chez Services financiers PC, nous nous efforçons d'établir des partenariats avec des organisations externes et travaillons sur une stratégie de recrutement ciblée dans les communautés des Premières Nations.

Sensibilisation à la culture et éducation

En 2019, notre Conseil pour la diversité et l'inclusion a mené plusieurs activités pour améliorer l'inclusion au sein de l'organisation. En juin, pour célébrer la Journée nationale des peuples autochtones, nous avons invité le célèbre conférencier Bob Joseph, fondateur et président de l'entreprise Indigenous Corporate Training Inc., à diriger une discussion avec nos collègues sur la sensibilisation aux questions autochtones et le travail efficace avec les peuples autochtones.

Pratiques autochtones traditionnelles

Conformément aux modifications apportées au Code canadien du travail en 2019, les Services financiers PC offrent maintenant jusqu'à cinq jours par année civile à un collègue qui est un autochtone pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment la chasse, la pêche, la récolte et toute pratique prévue par le règlement.

Les personnes ayant un handicap chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2018 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
Global	2,0 %	1,9 %	9,1 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les statistiques d'Emploi et Développement social Canada d'après l'enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'enquête canadienne sur l'incapacité 2017.

La représentation des personnes ayant un handicap au sein de l'effectif de Services financiers PC est faible par rapport à la disponibilité sur le marché du travail. Cependant, nous restons déterminés à recruter, embaucher, faire progresser et retenir les personnes ayant un handicap et à créer un environnement où les collègues se sentent à l'aise de s'identifier.

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

Avec l'adoption des normes de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) à l'échelle de l'entreprise, Services financiers PC affirme son engagement en faveur des collègues et des clients ayant un handicap. Nos politiques reflètent l'engagement de soutenir les collègues handicapés par la mise en place d'un plan d'adaptation.

La politique sur les mesures d'adaptation de Services financiers PC procure aux collègues les soutiens nécessaires en milieu de travail, notamment, des modifications matérielles apportées aux postes de travail, des technologies adaptatives, des conditions de travail flexibles en vue de répondre aux besoins professionnels, familiaux ou quotidiens.

En tant que division de Loblaw, Services financiers PC peut accéder à une équipe de services médicaux composée de sept infirmiers dans tout le Canada. L'équipe des services médicaux fournit de l'information et des ressources au sujet des maladies et accidents non liés au travail ainsi que sur la sensibilisation à la santé mentale et au Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Sa mission consiste à favoriser une culture de bien-être dans laquelle la santé et le bien-être des collègues sont prioritaires et un environnement où tout le monde se sent valorisé et respecté.

De plus, parallèlement à Loblaw, les Services financiers PC continue d'analyser nos divers outils et plates-formes technologiques afin de s'assurer que nous pouvons soutenir nos collègues qui utilisent des technologies d'assistance.

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. En 2019, notre Conseil sur la diversité et l'inclusion a organisé une séance « Success Talks » axée sur nos stratégies et ressources visant à attirer et à retenir les personnes handicapées et à leur permettre d'atteindre tout leur potentiel.

L'établissement de relations avec les partenaires et les communautés en matière de diversité nous permet de promouvoir les postes au sein de l'organisation et d'ajouter des candidats à notre bassin de talents. En 2019, Services financiers PC a participé à plusieurs événements sur les carrières axés sur le handicap, dont Spectrum Works, un salon de l'emploi pour les personnes autistes.

Sensibilisation à la culture et éducation

Parallèlement à Loblaw, Services financiers PC a comme priorité constante d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et de créer un milieu de travail plus inclusif qui reflète les communautés que nous servons. Pour ce faire, plusieurs activités ont été menées en 2019 pour améliorer l'inclusion au sein de l'organisation, notamment :

- **Semaine de la canne blanche** – Pour que nos collègues comprennent les défis que représente le fait d'être aveugle ou malvoyant, nous avons invité Louise Gillis, présidente du Conseil canadien des aveugles, à partager son parcours et à faire connaître la façon dont ils s'adaptent à leur environnement et dont ils aspirent à faire de grandes choses.
- **Semaine internationale des sourds** – Pour améliorer nos aptitudes à communiquer avec nos collègues et clients sourds ou malentendants, nous avons invité Bricconnect afin d'initier nos collègues à la langue des signes.
- **Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées** – Nous avons invité Rich Donovan, chef de la direction du Return on Disability Group, et expert mondialement reconnu en matière de convergence du handicap et de la rentabilité des entreprises, à parler à nos collègues de son parcours et des efforts d'accessibilité auxquels il a collaboré avec Loblaw.
- **Semaine de sensibilisation à la santé mentale** – Le bien-être mental des collègues est un enjeu important. Nous avons consacré une semaine à la sensibilisation à la santé mentale afin d'offrir des séances pédagogiques sur la santé mentale et les ressources à la disposition de nos collègues en vue d'améliorer la santé mentale et la résilience.



La Fierté chez Services financiers PC

Chez Services financiers PC, nous sommes déterminés à favoriser un environnement inclusif pour les collègues et les clients appartenant aux communautés LGBTQ2S+, et nous encourageons tout le monde à être authentique.

Sensibilisation à la culture et éducation

Notre Conseil pour la diversité et l'inclusion veille à l'inclusion et à l'acceptation de toutes les personnes de notre entreprise, sans égard à leur identité sexuelle ou à leur façon de l'exprimer. Il a pour objectif de favoriser la visibilité et l'inclusion des collègues LGBTQ2S+ au moyen d'événements, de programmes, d'éducation et de développement de ressources.

En 2019, divers webinaires ont été organisés par notre Conseil de la diversité et de l'inclusion afin de promouvoir la communauté LGBTQ2S+, y compris les transitions en milieu de travail, la sortie en milieu de travail et l'inclusion transgenre. De plus, afin de favoriser et de sensibiliser la communauté LGBTQ2S+, nous nous sommes associés à The 519 pour former les collègues sur la façon de favoriser l'inclusion en milieu de travail.

Il est important pour nous de faire progresser l'inclusion de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre. En 2019, notre Conseil pour la diversité et l'inclusion a mené plusieurs activités pour améliorer l'inclusion dans l'organisation, notamment la journée de sensibilisation à la réalité des personnes trans, et le sondage « Pronom » et sa mise en œuvre dans les échanges de courriels. Nous avons également participé à des activités de communication, notamment « Soutenez notre Quillethon pour la jeunesse » sur la santé et le bien-être des jeunes LGBTQ2S+.

Le mois de juin marque le début des célébrations de la Fierté pour appuyer les communautés LGBTQ2S+. Au sein des Services financiers PC, des célébrations ont eu lieu tout au long du mois, y compris la signature du drapeau « La fierté d'être moi », les représentations de drag queens, la journée des ressources, les petits gâteaux arc-en-ciel, la journée « Montrez votre fierté » et le partage d'histoires de collègues sur notre Intranet.

Partenariats

Services financiers PC faisant partie de Loblaw, nous avons établi des partenariats avec de nombreuses organisations à l'échelle de Toronto, comme Fierté au travail Canada et The 519. Grâce à ces partenariats, nous prévoyons permettre aux collègues d'accéder à des webinaires et à des événements pour en apprendre davantage sur la communauté LGBTQ2S+.

Formation et développement

Chez Services financiers PC, nous croyons que l'apprentissage continu nous permet de créer, de soutenir et de renforcer une culture inclusive. Nous évaluons continuellement nos processus des RH et offrons formation et instruction pour veiller à ce qu'ils soient équitables et inclusifs.

À tous les niveaux de l'entreprise, les collègues sont encouragés à prendre les rênes de leur propre développement et à élargir leurs compétences, connaissances et aptitudes afin de devenir plus compétents à leur poste actuel ou d'apprendre de nouvelles compétences en vue d'un poste futur.

Les cours sont offerts en classe ou virtuellement (avec instructeur) à tous les collègues à temps plein et en ligne par l'intermédiaire de notre système de gestion de l'apprentissage (SGF) interne. Notre système de gestion de l'apprentissage interne concentre au même endroit toute la formation des collègues, qui peuvent ainsi accéder à de très nombreuses occasions de formation, comprenant un vaste catalogue de cours, des dizaines de ressources et une pléthore de séances et d'activités de formation portant notamment sur le leadership, la communication, le service à la clientèle, les compétences techniques et en affaires, la réglementation et la conformité, et la diversité et l'inclusion.

Pour épauler les dirigeants, nous nous associons avec Loblaw pour mener des séances de rétroaction omnidirectionnelle ainsi que des évaluations de la préparation aux postes de haute direction afin d'aider tous les collègues à atteindre l'échelon suivant.

Nous avons également un partenariat avec Rotman et avec le Women's Executive Network (WXN) dans le cadre de leurs programmes de gestion afin de favoriser l'avancement des femmes au travail et de leur offrir des occasions de mentorat, de développement des capacités stratégiques et de développement du leadership.

Les collègues sont encouragés à s'informer 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, de Catalyst et d'autres partenariats d'entreprise, les collègues ont accès à des webinaires mensuels, à des événements de pratique communautaire, à des conférences et à un référentiel de connaissances.



Politiques et pratiques inclusives

La diversité et l'inclusion sont intégrées à notre culture au sein des Services financiers PC et se reflètent dans notre vision et nos valeurs. Nous invitons tous les collègues à être authentiques, leur permettant ainsi de contribuer pleinement, à bâtir la confiance en accueillant et en adoptant différentes idées et perspectives et en prenant la responsabilité de nos actes, et à créer des liens en faisant preuve de respect dans nos échanges avec les personnes diverses composant les communautés que nous servons et les collègues avec qui nous travaillons.

Nous nous efforçons constamment d'instaurer un cadre de travail où chaque collègue se sent inclus et peut accéder aux ressources nécessaires pour réaliser tout son potentiel. Nous avons de nombreuses politiques et pratiques en place à l'appui de cette culture inclusive.

Équité salariale

Dans le cadre de notre engagement envers la diversité, l'inclusion et la prise de décision sans discrimination, Services financiers PC procède régulièrement à un examen et des analyses de l'information relative au sexe et à la rémunération. Un examen approfondi a été effectué en 2019.

Afin d'assurer une comparaison similaire, nous avons examiné la rémunération médiane totale par sexe pour les postes de même niveau au sein des Services financiers PC. L'analyse a révélé des iniquités salariales inférieures à 5 % en raison de différences démographiques et de rôles. Les ajustements de salaire requis ont été effectués en 2019 pour corriger ces iniquités salariales.

Chez Services financiers PC, nous sommes déterminés à nous assurer que la rémunération et la prise de décision sont équitables, transparentes et fondées sur le rendement dans la fonction.

Congés de bien-être, congés autorisés et congés autorisés volontaires

Le bien-être physique, financier, social, mental et émotionnel de nos collègues est essentiel au succès des Services financiers PC. Les programmes et services de bien-être offerts pour soutenir les collègues et la santé et le bien-être de leur famille comprennent ce qui suit :

- Le **Programme d'aide aux employés** offre une gamme de services de consultation et de soutien professionnels aux collègues et à leur famille.
- Les **Services paramédicaux** fournissent une couverture de praticiens choisie par le collègue, pour lui-même et ses personnes à charge admissibles.
- Les **Services de diététistes** aident à établir et à atteindre des objectifs de santé personnels pour les collègues et leur famille.
- La **salle de prière et de recueillement** procure aux collègues un endroit calme pour combler leurs besoins personnels en matière de bien-être, qu'il s'agisse de bien-être mental, physique ou spirituel.
- **WorkPerks** est un programme de rabais sur des billets qui offre une liste croissante de rabais et d'occasions d'épargne.

Les Services financiers PC reconnaissent qu'un collègue peut avoir besoin de congés pour des circonstances personnelles, exceptionnelles ou inhabituelles. Ils peuvent choisir parmi un certain nombre de dispositions relatives aux absences et aux congés autorisés, rémunérés et non rémunérés, pour répondre à leurs besoins de s'absenter du travail. Les programmes de congés autorisés des Services financiers PC comprennent ce qui suit :

- **Congé de décès** lors du décès d'un membre de la famille
- **Congé pour fonctions judiciaires/Cour** pour accomplir un devoir civique
- **Congé d'urgence** en cas d'urgence personnelle ou familiale
- **Congé de soignant** pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade
- **Congé de maternité/parental** pour aider les collègues qui ont besoin d'un congé de maternité ou parental
- **Congé pour pratiques autochtones traditionnelles** qui comprennent la chasse, la pêche, la récolte et toute pratique prévue par règlement.

- **Congé personnel** pour des raisons personnelles
- **Congé pour les victimes de violence familiale**
- **Congé pour des raisons médicales** en cas de maladie ou de blessure, de don d'organes ou de tissus ou de rendez-vous médicaux
- **Congé sabbatique** pour des raisons personnelles
- **Invalidité de courte durée** pour aider les collègues souffrant d'une maladie
- **Invalidité de longue durée** pour aider les collègues souffrant d'une maladie plus longue sortant du cadre de l'invalidité de courte durée

Dénunciation

Chez Services financiers PC nous comprenons l'importance de promouvoir une culture d'entreprise qui intègre 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 fournit aux collègues des attentes en matière de conduite conformément aux valeurs, à l'éthique, aux normes et aux principes de notre organisation. Chaque année, tous les collègues doivent attester qu'ils ont compris le Code de conduite et qu'ils s'y conforment.

Afin d'offrir un environnement de travail positif aux collègues, Services financiers PC offre plusieurs options pour répondre aux préoccupations aux fins de discussion et de résolution, notamment :

- Faire part de préoccupations directement à un gestionnaire ou à la haute direction ou de façon anonyme en utilisant la ligne Action-Intégrité.
- Communiquer avec les Ressources humaines en ligne, par téléphone ou en personne.
- Demander l'aide du Bureau de l'ombudsman du personnel, qui fournit une aide anonyme pour les questions liées au travail lorsque les collègues ne sont pas certains de l'utilisation des voies officielles, ont besoin d'une perspective impartiale pour élaborer un plan ou ont besoin d'un tiers neutre pour faciliter les conversations difficiles.

Flexi-travail

Chez Services financiers PC nous nous engageons à favoriser un milieu de travail inclusif qui permet à tous les collègues de donner le meilleur d'eux-mêmes. En 2019, les Services financiers PC ont entrepris le virage du flexi-travail en introduisant de nouveaux environnements de travail flexibles qui répondent efficacement aux besoins et aux désirs de notre main-d'œuvre diversifiée.

Les collègues disposent des outils et de la technologie qui assurent la mobilité et la connectivité leur permettant de demeurer efficaces même lorsqu'ils travaillent à distance. Le flexi-travail permet aux collègues de mieux gérer leur travail, leur famille et leurs autres engagements, ce qui leur permet d'offrir le meilleur d'eux-mêmes, tant sur le plan personnel que professionnel.

Engagement

Dans notre effort pour 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 engagement envers l'inclusion et son importance pour l'organisation. Le sondage annuel comprend des questions démographiques sur la diversité qui nous permettent de comprendre comment les collègues se sentent et de mesurer notre degré d'inclusion.

Notre culture et nos valeurs ÊTRE consistent à donner régulièrement de la rétroaction et à faire preuve de respect et d'attention les uns envers les autres en créant des liens et en bâtissant la confiance. Notre Sondage Dire les choses comme elles sont sur l'engagement des collègues constitue un élément important de cette démarche. Chaque année, nous lançons notre Sondage Dire les choses comme elles sont auprès de tous les collègues à temps plein. Les dirigeants se servent des résultats de leur sondage pour élaborer des plans d'action qui leur permettent de renforcer l'engagement et la culture de leur équipe. En plus d'effectuer annuellement le Sondage Dire les choses comme elles sont, nous effectuons des sondages plus courts afin que les dirigeants puissent vérifier comment leurs plans d'action se portent et apporter des corrections au besoin à d'autres moments de l'année.

L'avenir de l'inclusion chez Services financiers PC

Chez Services financiers PC, nous sommes engagés en faveur de l'inclusion par l'intermédiaire de nos collègues et de nos pratiques et nous continuerons de chercher des moyens novateurs d'accueillir des candidats divers, en nous efforçant d'attirer des demandeurs d'emploi issus des cinq groupes désignés, afin de refléter fidèlement la diversité des communautés qu'ils servent.

Nous sommes bien conscients qu'il est toujours possible de mieux faire. Bien que nous ayons accompli des progrès considérables à l'égard de nos engagements en matière de diversité et d'inclusion, nous sommes déterminés à renforcer la représentation parmi nos groupes désignés à tous les échelons de l'entreprise, et nous continuerons de fortifier nos solides fondations déjà en place.

L'utilisation des ressources disponibles de notre société mère, Loblaw, pour effectuer l'examen des politiques à grande échelle (avec l'aide de divers groupes représentés par le Conseil d'inclusion), permettra de s'assurer que les nouveaux systèmes d'emploi et les systèmes révisés ne présentent pas par inadvertance des obstacles potentiels aux groupes désignés.

Lorsque nous envisageons l'avenir, nous sommes enthousiasmés par ce qui nous attend. Grâce à une communication continue avec les collègues et à des possibilités d'apprentissage sur l'équité, la diversité et l'inclusion, les Services financiers PC souhaite créer un lieu sécuritaire où tous les collègues peuvent être eux-mêmes au travail et se sentir en confiance lorsqu'ils s'identifient. En cultivant un environnement inclusif pour nos collègues, nous leur procurons les outils dont ils ont besoin pour créer un environnement inclusif pour nos clients, qui sont au cœur de tout ce que nous faisons.

