

Rapport détaillé sur l'équité en matière d'emploi 2021

« La diversité est au cœur de notre identité nationale et nous en faisons une priorité dans les services que nous offrons, les personnes que nous embauchons et la culture que nous créons. Nous continuons de faire de Services financiers PC un lieu qui respecte et embrasse les différences, un lieu où les collègues peuvent être eux-mêmes, et nous restons déterminés à éliminer les obstacles pour que tout le monde puisse réussir en réalisant tout son potentiel. »

- Barry Columb,
Président et chef de la direction,
Services financiers le Choix du Président

Table des matières

Objectif du rapport	3
À propos des Services financiers PC	3
Diversité, équité et inclusion chez Services financiers PC	4
Auto-identification	
Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion	
Engagement communautaire	6
Accélérateur de projet – Résilience de Services financiers PC	
Créer des liens	
Fondation pour les enfants le Choix du Président	
Les femmes chez Services financiers PC	7
Partenariats	
Diversité du Conseil d'administration	
Éducation et sensibilisation	
Les membres des minorités visibles chez Services financiers PC	8
Formation	
Recrutement et partenariats	
Sensibilisation et éducation	
Les peuples autochtones chez Services financiers PC	11
Sensibilisation à la culture et éducation	
Pratiques autochtones traditionnelles	
Les personnes handicapées 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	14
Partenariats	
Sensibilisation à la culture et éducation	
Formation et développement	16
Politiques et pratiques inclusives	17
Équité salariale	
Bien-être, absences et congés volontaires	
Dénonciation	
Travail hybride	
Mobilisation	
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 PEME veille à ce que les entreprises respectent et, lorsque c'est possible, surpassent 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 reconnaît et définit les groupes désignés suivants :

- Femmes
- Peuples autochtones, soit les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis
- Personnes handicapées¹
- Membres des minorités visibles²
- 2SLGBTQIA+

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

Services financiers PC offre une valeur sans précédent aux clients, simplifiant ainsi les produits financiers pour aider les Canadiens à vivre bien, vivre pleinement. Grâce à la carte Mastercard^{MD} le Choix du Président et au compte PC Argent^{MC}, les clients évitent les frais bancaires mensuels et ont accumulé plus d'un milliard de dollars en points PC Optimum à échanger contre des cosmétiques, de l'épicerie, du gaz, des vêtements et d'autres produits.

Services financiers PC est une filiale en propriété exclusive indirecte de Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw »). Comptant plus de 250 collègues qui servent plus de deux millions de clients d'un bout à l'autre du Canada, Services financiers PC propose des produits qui apportent à ses clients une valeur sans précédent.

Nous considérons que la diversité culturelle du Canada est une source de fierté nationale et un symbole de force. Nous sommes engagés de longue date à être un milieu de travail et de magasinage diversifié et inclusif. Il s'agit d'un aspect important de notre raison d'être consistant à aider les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement. Nous célébrons la diversité, nous sommes attachés à l'équité et nous efforçons d'instaurer une culture d'inclusion où les différences sont accueillies, valorisées et défendues.

¹ Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

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

Diversité, équité et inclusion chez Services financiers PC

Notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) est reliée à la stratégie et à la raison d'être plus vastes de notre entreprise – et nous tenons de plus en plus compte de la DEI dans toutes nos interactions avec les autres – collègues, candidats, clients et fournisseurs. Notre stratégie en matière de DEI comprend des données et des rapports, des partenariats et des investissements communautaires, de l'éducation, des communications et des événements. Dans le cadre de cette stratégie, nous nous efforçons de créer une culture inclusive où chaque collègue peut réaliser tout son potentiel, est respecté pour ce qu'il est et dont les différences sont accueillies favorablement. Un milieu de travail diversifié et inclusif permet à Services financiers PC de profiter de différents points de vue, ce qui améliore l'expérience client et renforce notre compétitivité sur le marché.

Services financiers PC et nos collègues sont guidés par nos valeurs ÊTRE, soit :

- **Tenir à cœur** : Améliorer la santé et le bien-être de tous les Canadiens.
- **Engagement** : Aborder chaque journée en se mobilisant et en assumant ses responsabilités.
- **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 décisions de l'entreprise et prennent tout leur sens dans le cadre de notre culture bleue, qui encourage les collègues à être authentiques, à créer des liens et à bâtir la confiance.

Notre culture bleue tient compte non seulement de « ce que » nous faisons, mais aussi de « la façon » dont nous le faisons afin d'offrir une expérience client exceptionnelle tout en atteignant des résultats durables.

Elle est essentielle à notre succès et constitue les points nord et sud de notre compas stratégique, guidant toutes nos décisions pour nous aider à concrétiser notre raison d'être.

Auto-identification

Services financiers PC dispose d'un processus offrant à tous les collègues la possibilité de s'auto-identifier volontairement dans le sondage « J'en fais partie! » en tant que membre de l'un des cinq groupes désignés dans le PEME.

En 2021, nous avons mené un sondage annuel pour recueillir ces données dans notre système d'information des RH (Workday) afin d'obtenir des données en temps réel et de les utiliser pour surveiller la représentation dans divers programmes, notamment la gestion du talent, l'embauche, le roulement de personnel, la rémunération et autres. En 2021, 70 % de nos collègues ont participé au sondage.



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

Nos activités en matière de DEI sont menées par notre Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion (le Conseil), un groupe composé de dirigeants principaux et de collègues qui ont répondu à l'appel pour faire progresser nos quatre piliers d'inclusion – les femmes, les personnes handicapées, les groupes multiculturels et autochtones, ainsi que les groupes 2SLGBTQIA+. Nous avons en outre quatre Groupes de ressources pour les collègues (GRC) qui contribuent au succès de nos initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Les membres du Conseil et des GRC se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, échanger des idées, et planifier des programmes et des événements. En 2021, ces groupes ont adapté et planifié avec succès des événements et programmes virtuels dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Chaque groupe travaille en partenariat avec des 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 2021.

La fierté d'être moi :

Notre mandat consiste à passer à l'action pour faire en sorte que notre milieu de travail soit plus diversifié et inclusif des personnes 2SLGBTQIA+. Tout au long de l'année 2021, nous avons accueilli des conférenciers invités pour informer nos collègues sur l'inclusion et l'alliance inclusive, et leur donner des enseignements sur l'inclusion. Pendant le mois de la Fierté en juin, nous avons contribué à de nombreux événements en publiant notamment un guide de la fierté pour permettre aux collègues de soutenir leurs pairs, ainsi qu'une histoire mettant en vedette un haut dirigeant de Services financiers PC dans laquelle il nous parlait de son expérience personnelle en tant que membre de la communauté. Nous avons également organisé une séance d'information sur l'histoire de la Fierté et sur l'importance d'annoncer ses pronoms, ainsi que plusieurs jeux et spectacles.

Capables :

Tout au long du mois de mars 2021, le pilier Capables@ServicesFinanciersPC a coordonné un événement pour la Journée mondiale de la Trisomie 21, qui s'attachait à faire entendre sa voix et à défendre les droits, l'inclusion et le bien-être des personnes trisomiques dans notre milieu de travail, dans les établissements scolaires et les communautés. Pour la Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme, nous avons sensibilisé la population en menant une campagne intitulée « Light It Up Blue » (Tous en bleu) où les collègues portaient du bleu et racontaient leurs histoires. En mai, nous avons organisé une semaine de la santé et du bien-être, qui comprenait des activités comme du yoga virtuel, un défi de pas et un concours de cuisine de l'équipe de haute direction. À l'automne 2021, Services financiers PC, en partenariat avec notre équipe des Services numériques Loblaw, a organisé la conférence « Tournant sur les actifs numériques et la conception inclusive »/PC Finance anime la séance pendant l'événement annuel du Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées. Cette conférence visait à informer les collègues sur les différents types de handicaps des gens, les obstacles qu'ils rencontrent et le travail que nous faisons pour créer un contenu et des communications plus inclusifs propres à nos sites Web numériques.

Voyez grand Femmes à Loblaw :

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 2021, Services financiers PC a lancé un programme de mentorat visant à soutenir les femmes, aussi bien sur le plan professionnel que personnel. Pendant une semaine, nous avons organisé de nombreux événements, notamment une conférence virtuelle interactive sur le thème « Défi le statu quo » à laquelle ont participé plus de dix conférenciers et qui comprenait des séances de réseautage et des activités. Nous avons présenté des histoires sur notre intranet mettant en vedette des femmes de notre entreprise qui nous ont parlé de leurs parcours, de leurs expériences et de leurs compétences. Nous avons fourni un guide d'activité contenant des amorces de conversation, des conseils pour les rencontres et des renseignements. Enfin, nous avons soutenu la Course pour les femmes « Aimez Vous » de Pharmaprix.

Célébrez vos racines :

Notre mandat consiste à créer une main-d'œuvre qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. En 2021, nous l'avons rempli en organisant différents événements chez Services financiers PC. Nous avons célébré le Nouvel An lunaire en organisant des séances « Pleins Feux » présentant la façon dont les familles célèbrent cette fête. Pendant le Mois de l'histoire des Noirs, nous avons lancé un défi interactif où il fallait « deviner le drapeau », organisé un concours de cuisine caribéenne et accueilli un conférencier invité qui nous a parlé du racisme anti-Noirs. Nous avons célébré divers événements, comme Pâques, le ramadan et la Journée nationale des peuples autochtones. Au niveau de l'entreprise, nous avons conclu des partenariats avec Ascend Canada – dirigeants panasiatiques, la Black Business and Professional Association, le Black Professionals in Tech Network, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

Engagement communautaire

Accélérateur de projet – Résilience de Services financiers PC

En 2021, Services financiers PC s'est associé à Enactus pour élaborer l'Accélérateur de projet – Résilience. Le programme Accélérateur permet aux étudiants postsecondaires qui ont l'esprit d'entreprise d'accéder aux ressources dont ils ont besoin pour s'attaquer aux problèmes sociaux du Canada. Dans le cadre de ce programme, l'objectif de Services financiers PC est d'aider les étudiants à créer des programmes d'éducation financière résilients pour les populations mal desservies au Canada. Nous offrons l'occasion à nos collègues de se porter volontaires pour contribuer au programme.

Dans le cadre de ce partenariat, nous avons profité d'une occasion unique où six de nos collègues ont pu conseiller les équipes d'Enactus qui ont reçu un financement grâce à ce programme. L'engagement volontaire d'un conseiller de l'équipe Enactus consistait à participer à trois à quatre réunions d'une heure entre novembre 2021 et mars 2022. En outre, dix collègues se sont portés volontaires pour juger les participations au projet Enactus en avril 2022.

Créer des liens

Tout au long de l'année 2021, le Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion a offert aux collègues de nombreux programmes et expériences très utiles.

Au niveau de l'entreprise, nous avons organisé des « Séances d'écoute » ou des « Cercles d'échanges » afin de créer des espaces sûrs pour dialoguer et recueillir des commentaires sur les expériences des collègues, qui ont ensuite été mis à profit pour développer les stratégies et les plans d'action à plus long terme de Services financiers PC.



Fondation pour les enfants le Choix du Président

À l'échelle nationale, partout où les enfants s'instruisent, la Fondation pour les enfants le Choix du Président fournit deux éléments fondateurs essentiels à l'avenir d'un enfant : une bonne alimentation et une éducation alimentaire de qualité. Grâce au soutien des magasins Loblaws, de nos collègues, de nos fournisseurs et de nos millions de clients, notre programme emblématique national, Enfants FORTSmidables, touche chaque jour des enfants et des jeunes d'environ 1100 communautés, pendant l'année scolaire et tout l'été. En 2021, les collègues de Services financiers PC ont récolté et donné des fonds pour appuyer l'effort de l'organisme de bienfaisance visant à lutter contre la faim chez les enfants et à améliorer leurs compétences en nutrition.

Au sein de Services financiers PC, 20,56 % des collègues ont fait un don à la Fondation pour les enfants le choix du Président, le total des dons s'élevant à 16 370,14 \$.

Les femmes chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2020 (%)	Services financiers PC 2021 (%)	Disponibilité sur le marché du travail ¹
Globale	45 %	46 %	50 %	48 %
Haute direction	41 %	37 %	55 %	27 %
Direction intermédiaire	41 %	43 %	40 %	39 %
Professionnel	50%	51%	62%	55%

¹ Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

Dans l'ensemble, la représentation des femmes dans nos effectifs reste conforme à la disponibilité sur le marché du travail. Nous avons poursuivi notre tendance à la hausse dans notre représentation des femmes chez Services financiers PC. Plus précisément, notre équipe de haute direction compte 50 % de femmes, 55 % des postes de directeur principal/directeur sont occupés par des femmes, de même que 40 % des postes de direction intermédiaire. D'année en année, nous continuons de voir des améliorations dans notre représentation des femmes chez Services financiers PC. Nous sommes également fiers de constater que 62 % de nos collègues professionnels sont des femmes et 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 haute direction de l'entreprise.

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.
- **Women's Executive Network** : Plus importante organisation canadienne qui se consacre à la reconnaissance et à l'avancement des femmes occupant des postes de direction, de haute direction, professionnels et au sein des conseils d'administration.
- À l'échelle de l'entreprise, 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

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 2021, la représentation des femmes au sein de notre conseil d'administration était de 43 %. Cinquante-sept pour cent du conseil d'administration sont considérés comme étant indépendants de la banque.

Éducation et sensibilisation

Nous avons organisé plusieurs événements « Success Talks » avec différentes dirigeantes au sein de notre entreprise qui nous ont parlé de leurs expériences et de leurs difficultés en tant que dirigeantes. Cette série a donné l'occasion aux collègues de connaître les points de vue des membres de la haute direction, d'après leur vie personnelle et professionnelle, sur des sujets comme l'élargissement de l'inclusion des genres et de la diversité, la conciliation travail-vie personnelle et la réalisation des objectifs de développement. Créer des liens est l'un des principes phares de notre culture, car il nous permet de nouer des relations, d'inspirer un environnement inclusif et d'y contribuer.

Les minorités visibles chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2020 (%)	Services financiers PC 2021 (%)	Disponibilité sur le marché du travail ¹
Globale	60 %	64 %	46 %	21 %
Haute direction	48 %	48 %	12 %	11 %
Direction intermédiaire	52 %	63 %	36 %	17 %
Professionnel	70 %	72 %	51 %	23 %

¹ Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

Services financiers PC est déterminé à se constituer une main-d'œuvre qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons 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, nos minorités visibles continuent d'être bien représentées, se situant bien au-dessus de la disponibilité correspondante sur le marché du travail d'une année sur l'autre.

Au cours des deux dernières années, nous avons partagé l'inquiétude grandissante suscitée par le racisme systémique dont font l'objet les communautés noires et asiatiques, qui subissent des actes de haine et de violence à l'échelle de la planète. Nous avons mis à contribution nos plateformes pour sensibiliser les populations et montrer notre soutien en déployant des efforts pour faire partie de la solution. Nous avons examiné notre stratégie antiracisme et avancé cinq engagements clés, à savoir : formation, recrutement et partenariats; sensibilisation et éducation; objectifs de diversité; et pratiques d'inclusion.

Formation

Dans le cadre de notre plan stratégique, nous avons mené plusieurs programmes obligatoires axés sur le profilage racial et la compréhension des préjugés. Ces formations consistaient en une formation sur l'inclusion des Autochtones et une formation sur la sensibilisation à la culture. Nous avons également accueilli différents fournisseurs et organisé plusieurs ateliers sous forme virtuelle tout au long de l'année.

Dans le cadre de nos initiatives de gouvernance sociale et environnementale, l'entreprise procède actuellement au déploiement du plus important programme de formation sur l'inclusion de l'histoire du Canada, où l'ensemble des 200 000 collègues de l'effectif de Loblaw (y compris des collègues de la banque) suivront deux cours de formation sur l'inclusion. « Être un allié » contient un segment spécialement consacré à l'inclusion des Autochtones que tous les collègues des Services financiers PC ont effectué en 2021.



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 2021, 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.

En tant que filiale en propriété exclusive de Les Compagnies Loblaw Limitée, Services financiers PC a accès à plusieurs partenariats visant à accroître notre représentation des minorités visibles et à favoriser les possibilités d'emploi 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.
- 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.
- La mission du **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** est de créer et préconiser des solutions visant à mieux intégrer les immigrants qualifiés dans le marché du travail de la région du Grand Toronto.

Sensibilisation et éducation

Services financiers PC encourage ses collègues à être authentiques. L'inclusion des minorités visibles améliore notre compréhension des différentes cultures au sein de notre entreprise, favorise la reconnaissance et le respect des différences culturelles parmi les collègues et les clients, et nous permet de célébrer les événements culturels et les fêtes qui sont importants pour nos collègues et nos clients.

En 2021, notre Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion s'est fait le fer de lance de diverses célébrations culturelles dans le cadre de formations et de célébrations afin d'accroître l'inclusion au sein de Services financiers PC. Pendant l'année, nos événements comprenaient la célébration du Nouvel An chinois et du Mois de l'histoire des noirs. De là, nous avons rapidement évolué et célébré de nombreux événements virtuels, notamment le Diwali, l'Aïd et la Pâque juive, pour n'en citer que quelques-uns.

Nous avons organisé des discussions informelles avec notre ancien président et la présidente de la Black Business and Professional Association, Nadine Spencer. Nous avons également présenté des histoires sur notre intranet mettant à l'honneur des collègues noirs qui nous ont parlé de leurs histoires, de leurs expériences et de leurs compétences. Nous avons aussi fourni une trousse contenant des amorces de conversation, des conseils pour les rencontres et des informations se rapportant au Mois de l'histoire des Noirs à l'intention des dirigeants et des équipes.

Notre entreprise a mis au point un calendrier de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans lequel chaque mois porte sur un thème particulier, par exemple, Mois de la sensibilisation à la maladie d'Alzheimer en janvier, Mois de l'histoire des Noirs en février, etc. Chaque mois, nous avons souligné les différentes fêtes par des notes de sensibilisation à l'intention des collègues.

Services financiers PC a observé la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, plus connue sous le nom de Journée du chandail orange, au titre de jour férié canadien visant à reconnaître l'héritage des pensionnats indiens au Canada.

En outre, la politique sur les mesures d'adaptation de Services financiers PC prévoit de s'adapter aux célébrations 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.



Cibles de diversité

Notre campagne d'auto-identification nous permet également de mieux comprendre notre représentation actuelle et d'examiner les lacunes au sein de nos effectifs. De plus, grâce à notre sondage annuel sur l'engagement, nous recueillons des données démographiques qui nous renseignent sur notre main-d'œuvre par rapport à la population canadienne. Cette information est essentielle pour nous aider à célébrer nos différences et nos forces.

Pratiques d'inclusion

Grâce à nos pratiques d'inclusion, nous avons publié des offres d'emploi sur divers sites d'emploi tout en commençant à rédiger les descriptions de poste en employant un langage inclusif dans le cadre d'un partenariat avec Equitek. Equitek fournit des solutions pour faire en sorte que nos offres d'emploi soient accessibles aux demandeurs d'emploi qualifiés issus des populations sous-représentées dans tout le Canada.

Les peuples autochtones chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2020 (%)	Services financiers PC 2021 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre* ¹
Globale	0.4 %	0.4 %	0.4 %	4 %

¹ Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

Nous reconnaissons qu'une meilleure représentation des peuples autochtones chez Services financiers PC est prioritaire pour les Canadiens. Nous continuons de nous attacher 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.

Sensibilisation à la culture et éducation

En 2021, notre Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion a présenté un événement créé par de l'entreprise sur Apprendre à désapprendre : Raconter des histoires autochtones et devenir des alliés.

Nous avons également inclus les reconnaissances du territoire aux assemblées générales et événements de l'entreprise tout au long de l'année.

Pratiques autochtones traditionnelles

Conformément aux modifications apportées au Code canadien du travail en 2021, Services financiers PC accorde jusqu'à cinq jours par année civile aux collègues autochtones pour leur permettre de s'adonner aux pratiques autochtones traditionnelles, comme la chasse, la pêche, la moisson et toute pratique prévue par règlement.

Les personnes handicapées chez Services financiers PC

Représentation	Services financiers PC 2019 (%)	Services financiers PC 2020 (%)	Services financiers PC 2021 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre ¹
Overall	2%	0.8%	0.8%	9%

¹ Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

La représentation des personnes handicapées au sein des effectifs de Services financiers PC est faible par rapport à la disponibilité sur le marché du travail. Nous n'en demeurons pas moins déterminés à repérer, embaucher, promouvoir et conserver les personnes handicapées, et à créer un environnement où les collègues sont à l'aise de s'auto-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.

La politique sur les mesures d'adaptation de Services financiers 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.

La banque 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 et comprend des outils comme des claviers et des souris de rechange, la reconnaissance vocale, l'activation par la parole, la navigation mains libres ou sans contact et plus encore.

De plus, parallèlement à Loblaw, Services financiers 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.

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 Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion a organisé des séances « Success Talks » qui mettaient l'accent sur les stratégies et les ressources qui nous aideront à attirer et à retenir les personnes handicapées et à leur permettre de réaliser tout leur potentiel.

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. Nous nous sommes associés avec les Services canadiens de l'ouïe pour mener des ateliers sur la langue des signes à l'intention de nos collègues.

- 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.
- **À Pas de Géant** : école spécialisée dans l'éducation et l'inclusion des élèves 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 2021 pour améliorer l'inclusion au sein de l'organisation, notamment :

- **Technologie inclusive** : Nous avons fait la promotion des outils actuels sur les ordinateurs portatifs et sensibilisé les collègues aux handicaps visibles et non visibles (dyslexie, daltonisme). Le sous-titrage codé a également été ajouté à MS Teams.
- **Journée mondiale de la Trisomie 21** : Ensemble, nous défendons les droits, l'inclusion et le bien-être des personnes trisomiques sur notre lieu de travail et nous avons célébré cette journée en portant des chaussettes à motifs aux couleurs vives pour souligner le caractère unique du triplement (trisomie) du chromosome 21 qui entraîne la trisomie 21.
- **Semaine internationale des sourds** : En vue d'améliorer nos aptitudes à communiquer avec nos collègues et clients sourds ou malentendants, nous avons invité Bricconnect pour initier nos collègues à la langue des signes.
- **Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées** : Nous avons organisé un concours en vue d'améliorer l'environnement de travail pour les collègues et les clients.
- **Semaine de sensibilisation à la santé mentale** : Le bien-être mental de tous nos collègues est une priorité. Nous avons mené la toute première édition de notre Semaine virtuelle de santé et bien-être, où nous avons animé des séances d'information et des activités sur la santé mentale, en présentant les ressources à la disposition des collègues pour améliorer leur santé mentale et leur résilience.
- **Guichets automatiques** : Ajout de la fonctionnalité de synthèse vocale.
- Changements apportés à notre **site Web Services financiers PC** pour se conformer aux règlements en matière d'accessibilité.
- Notre engagement à l'égard du Projet d'adaptation (non médical) a créé un processus pour l'enregistrement et le suivi des demandes.



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 2SLGBTQIA+, et nous encourageons tout le monde à être authentique.

Partenariats

Au sein de Loblaw, Services financiers 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 2SLGBTQIA+. Services financiers 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. Nous avons organisé une séance d'information virtuelle avec The 519 sur « 2SLGBTQIA+ 101 », une organisation de la ville qui se consacre à plaider en faveur de l'inclusion des communautés LGBTQ. D'autres partenariats comprennent :

- **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 LGBT et permet à ces derniers d'accéder à des séminaires et à des événements de réseautage.
- **Egale** est un organisme canadien pour les personnes 2SLGBTQIA+ axé sur la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense des droits de la personne et de l'égalité au Canada et ailleurs. Notre relation nous fournit des renseignements précieux, des conseils et un accès à des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.
- L'organisme **The 519** s'engage en faveur de la santé, du bonheur et de la participation complète des communautés 2SLGBTQIA+. Notre partenariat implique la défense des intérêts et le soutien, ainsi que l'accès à l'information et aux ressources.
- **Pflag Canada** est un organisme caritatif national fondé par des parents qui souhaitent s'aider eux-mêmes ainsi que les membres de leur famille à comprendre et à accepter leurs enfants 2SLGBTQIA+. Notre relation fournit des consultations, des services de soutien et un accès à des ressources.

« 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 »

Sensibilisation à la culture et éducation

Notre Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion veille à l'inclusion et à l'acceptation de toutes les personnes de notre entreprise, quelles que soient leur identité sexuelle, leur expression de genre et leur identité de genre. Le Conseil a pour objectif de favoriser la visibilité et l'inclusion des collègues 2SLGBTQIA+ dans le cadre d'événements, de programmes, de séances d'information et de ressources de développement.

En 2021, nous avons modifié notre approche en organisant des webinaires virtuels avec notre Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion afin de faire progresser la cause 2SLGBTQIA+, notamment Transitions en milieu de travail, Dévoilement au travail et Inclusion des personnes transgenres. De plus, afin de favoriser et de mieux faire connaître la communauté 2SLGBTQIA+, nous avons prolongé notre partenariat avec 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 2021, nous avons poursuivi notre engagement à célébrer nos différences avec la mise en œuvre des pronoms dans les courriels.

Chaque année, le mois de juin marque le début des célébrations de la Fierté à l'appui des communautés 2SLGBTQIA+. Chez Services financiers PC, les célébrations ont eu lieu tout au long du mois, avec des événements virtuels comme le fait de montrer notre fierté par des activités de coloriage de drapeau, un atelier d'apprentissage en ligne et le tout premier spectacle virtuel de drag-queens. De plus, pour cadrer avec notre environnement virtuel, le tout premier balado 2SLGBTQIA+ a diffusé de nombreux épisodes balados qui couvraient des sujets comme l'histoire de la terminologie queer, l'histoire des personnes queer au Canada, la sensibilisation à l'intersexualité, la Journée nationale d'affirmation de son identité sexuelle et autres afin de continuer à informer et sensibiliser nos collègues.

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. 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.

Notre plateforme d'apprentissage en ligne, l'Académie, offre un guichet unique pour la formation des collègues, qui ont accès à une large gamme d'occasions d'apprentissage, notamment un vaste catalogue de cours, des dizaines de ressources et une foule de séances de formation et d'activités, comme des formations sur le leadership, la communication, le service à la clientèle, les compétences d'affaires et techniques, la réglementation, la conformité, et la diversité et l'inclusion.

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 à l'échelle de l'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, l'équité et l'inclusion font partie intégrante de notre culture chez Services financiers PC et se reflètent dans notre vision et nos valeurs. Nous invitons tous les collègues à être eux-mêmes pour qu'ils puissent contribuer pleinement, à bâtir la confiance en accueillant et en embrassant différentes idées et perspectives et en assumant la responsabilité de nos actes, et à créer des liens en interagissant respectueusement avec les personnes diversifiées dans les communautés que nous servons et avec les collègues qui travaillent avec nous.

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 à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Services financiers PC procède régulièrement à la révision et à l'analyse des données se rapportant au genre et à la rémunération.

Afin d'assurer une comparaison de données similaires, nous continuons d'examiner la rémunération médiane totale par genre pour les postes de même échelon au sein de Services financiers PC.

Chez Services financiers PC, nous restons déterminés à faire en sorte que la rémunération et la prise de décision soient équitables, transparentes et fondées sur le rendement dans la fonction.

Bien-être, absences et congés volontaires

Le bien-être physique, financier, social, mental et émotionnel de nos collègues est essentiel à la réussite de Services financiers PC. Les programmes et services de bien-être offerts pour contribuer à la santé et au bien-être des collègues et de leur famille sont les suivants :

- **Programme d'aide aux employés et à leur famille** : offre une gamme de services de consultation et de soutien professionnels aux collègues et à leur famille.
- **Services paramédicaux** : fournissent une couverture de praticiens choisie par le collègue, pour lui-même et ses personnes à charge admissibles.
- **Services de diététistes** : aident les collègues et leur famille à établir et à atteindre des objectifs de santé personnels.
- **Le gymnase** offre une gamme d'appareils d'exercice que les collègues peuvent utiliser dans nos installations.
- 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.
- **SilverCloud** est une plateforme numérique sur la santé mentale qui fait appel à des outils et techniques éprouvés en offrant des programmes sur le stress, la résilience, le sommeil et l'insomnie afin d'aider les collègues.
- **Plan d'aide pour la COVID-19** qui fournit du soutien et des ressources aux collègues touchés par la pandémie mondiale, y compris des programmes de protection des salaires, des pratiques de désinfection, des mesures de santé et de sécurité.
- **WorkPerks** est un programme de rabais sur des billets qui offre une liste croissante de rabais et d'occasions d'économies.

Services financiers PC reconnaît que les collègues peuvent avoir besoin de congés dans des circonstances personnelles, exceptionnelles ou inhabituelles. Ils peuvent accéder à plusieurs dispositions relatives aux absences et aux congés autorisés, rémunérés et non rémunérés, pour répondre à leur besoin de s'absenter du travail. Les programmes de congés autorisés de Services financiers PC sont les suivants :

- **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

Dénonciation

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 comprennent et respectent le Code de conduite de Loblaw. Services financiers PC offre plusieurs options pour répondre aux préoccupations relatives à la discussion et à la 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.



Travail hybride

Services financiers PC s'engage à favoriser un milieu de travail inclusif qui permet à tous les collègues de donner le meilleur d'eux-mêmes. En 2021, Services financiers PC a accéléré la mise en place du flexi-travail pendant la pandémie et commencé à mettre au point notre modèle de travail hybride. 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. Grâce au flexi-travail, les collègues peuvent mieux gérer leur travail, leur vie familiale et leurs autres engagements, ce qui leur permet de donner le meilleur d'eux-mêmes, tant sur le plan personnel que professionnel.



À l'automne 2021, nous avons mis en place un modèle de travail hybride qui a permis aux collègues de choisir entre travailler au bureau ou en télétravail. Il était important pour nous d'élaborer des pratiques exemplaires et de mettre au point différentes technologies pour aider les collègues à rester en contact, à collaborer et à avoir un sentiment d'appartenance, aussi bien au bureau qu'en dehors.

Notre bureau de Lakeshore et Bathurst offre aux collègues plusieurs mesures d'accessibilité et d'inclusion, comme des toilettes non genrées, des bureaux assis/debout, des salles réservées au bien-être, des cuisines accessibles, des salles de prière, etc. La conception prévoit aussi différents espaces de travail où les collègues peuvent choisir de travailler en fonction de leur activité du jour ou de l'heure. Les salles de recueillement et la bibliothèque sont également tout indiquées pour les collègues qui souhaitent travailler sans distractions.

Mobilisation

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. Nous sommes fiers de la note d'engagement obtenue par Services financiers PC en 2021, qui était de 81 % avec une participation de 84 %.

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 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 complet « Dire les choses comme elles sont », nous avons effectué des sondages plus courts à d'autres moments de l'année pour que les dirigeants puissent faire le point sur le déroulement de leurs plans d'action et les modifier au besoin.

L'avenir de l'inclusion chez Services financiers PC

Chez Services financiers PC, nous sommes engagés en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion par l'intermédiaire de nos collègues et de nos pratiques; nous continuerons de chercher des moyens novateurs d'embaucher des candidats diversifiés, en nous efforçant d'attirer des demandeurs d'emploi issus des quatre groupes désignés, pour tenter 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 nous appuyer sur les solides fondations qui sont en place.

Lorsque nous envisageons l'avenir, nous sommes enthousiasmés par ce qui nous attend. Grâce à une communication continue et à des occasions d'apprentissage permanentes sur l'équité, la diversité et l'inclusion, Services financiers PC espère créer un endroit sûr où tous les collègues peuvent être eux-mêmes au travail et s'auto-identifier en toute confiance. En cultivant un environnement inclusif pour nos collègues, nous leur procurons les outils dont ils ont besoin pour créer un environnement sûr et accueillant pour nos clients, qui sont au cœur de tout ce que nous faisons.

