

Cahier Inclusion, Diversité et Équité

20 23



**Entreprendre
un avenir plus inclusif
maintenant**



Avis important et mise en garde à propos des déclarations prospectives

Certaines déclarations faites dans ce Cahier sont des déclarations prospectives. Ces déclarations sont faites conformément à la législation en valeurs mobilières applicable au Canada et aux États-Unis. Les déclarations prospectives figurant dans le présent document peuvent comprendre, entre autres, des déclarations formulées dans les messages des membres de la direction et dans la section Perspectives 2023-2026, et d'autres déclarations à l'égard des objectifs et d'autres déclarations à l'égard des objectifs, des priorités et des stratégies, des engagements et des cibles en matière d'inclusion, d'équité et de diversité de la Banque et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser (y compris relativement à des pratiques d'embauche, des stratégies et programmes de recrutement), du cadre réglementaire dans lequel elle évolue et de certains risques auxquels la Banque est confrontée. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'emploi de verbes ou d'expressions verbales comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « planifier », « s'attendre à », « avoir l'intention de », par l'emploi de la forme future ou conditionnelle, notamment des verbes tels que « être », « devoir » et « pouvoir », et par l'emploi d'autres termes ou expressions similaires.

Ces déclarations prospectives visent à aider les personnes porteuses de titres de la Banque à comprendre la vision, la stratégie, les cibles et les objectifs de la Banque relativement à l'inclusion, à l'équité et à la diversité, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Ces déclarations prospectives sont basées sur nos attentes, estimations et intentions actuelles et sont sujettes à des risques inhérents et à de l'incertitude, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la Banque. Il est fort possible que les prévisions, cibles, projections, attentes ou conclusions expresses ou implicites de la Banque ne se révèlent pas exactes, que ses hypothèses ne soient pas confirmées et que sa vision, ses objectifs stratégiques et ses cibles de performance ne soient pas réalisés. La Banque met en garde les personnes qui investissent que ces déclarations prospectives ne sont pas des garanties de performances futures et que les événements ou résultats réels peuvent différer sensiblement de ces déclarations en raison d'un certain nombre de facteurs. Ainsi, la Banque recommande de ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives, étant donné que divers facteurs pourraient faire en sorte que les résultats réels soient sensiblement différents des attentes, des estimations ou des intentions exprimées dans ces déclarations prospectives. Les personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs mentionnés ci-dessous ainsi que les incertitudes et les risques qu'ils comportent. À moins que la législation ne l'y oblige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qu'elle peut faire ou qui peut de temps à autre être faite en son nom.

Notre capacité à atteindre nos objectifs, nos priorités et nos cibles en matière d'inclusion, d'équité et de diversité repose sur un certain nombre d'hypothèses et est assujettie à un certain nombre de facteurs, y compris, entre autres, la conjoncture économique générale et les conditions du marché au Canada, aux États-Unis et dans les autres pays où la Banque exerce des activités; les modifications apportées à la réglementation touchant les activités de la Banque; l'incertitude géopolitique et sociopolitique; la capacité de la Banque à répondre aux attentes de ses parties prenantes concernant les enjeux environnementaux et sociaux; la nécessité d'une participation active et continue des parties prenantes (y compris nos employé·e·s, notre clientèle, nos fournisseurs, les communautés dans lesquelles nous faisons affaire et d'autres agents de changements importants); la capacité de la Banque à réaliser ses principales priorités à court terme et ses stratégies à long terme; la capacité de la Banque à recruter et retenir le personnel clé dans un environnement concurrentiel pour les talents, la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services en temps opportun; l'innovation technologique; et l'incidence possible d'événements importants sur l'économie, sur les conditions de marché ou sur les perspectives de la Banque, y compris les conflits internationaux, les catastrophes naturelles et les urgences de santé publique, et les mesures prises en réponse à ces événements.

La liste des facteurs de risque qui précède n'est pas exhaustive, et les déclarations prospectives contenues dans le présent document sont également assujetties au risque de crédit, au risque de marché, au risque de liquidité et de financement, au risque opérationnel, au risque de non-conformité à la réglementation, au risque de réputation, au risque stratégique et au risque environnemental et social, de même qu'à certains risques dits émergents ou jugés importants. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 62 du Rapport annuel 2023 de la Banque et peuvent être mis à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite.

Ce rapport est fourni uniquement à titre informatif. Il ne constitue en aucun cas une offre de vente ou une sollicitation d'achat d'un titre, d'un produit ou d'un service dans quelque territoire que ce soit. Il n'est pas non plus destiné à fournir des conseils d'investissement, financiers, juridiques, comptables, fiscaux ou autres, et l'information qu'il renferme ne doit pas servir de fondement à de tels conseils.

Table des matières

- 4** Message du président
- 5** Message de la présidente du Conseil Inclusion, Diversité et Équité et de la vice-présidente Talent et Culture
- 8** À propos du présent cahier
- 10** De solides fondations pour un milieu inclusif et diversifié
 - › Tolérance zéro à la discrimination, au harcèlement et à la violence au travail
 - › Portrait actuel de notre main-d'œuvre
 - › Le bien-être de nos employé·e·s au cœur de nos priorités
- 14** Un environnement de travail inclusif favorisant la réussite de chaque personne
 - › Notre stratégie
 - › Nos réalisations 2023
 - › Nos indicateurs de performance
 - › Perspectives 2023-2026

Entreprendre un avenir plus inclusif maintenant

Message du président et chef de la direction



L'inclusion, la diversité et l'équité font partie intégrante de notre culture. Ce sont des valeurs fondamentales qui guident nos actions et nos décisions au quotidien et qui contribuent directement au bien-être, à l'épanouissement et à la fierté de nos équipes. À cet égard, nous portons une attention particulière aux groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les minorités visibles, les communautés culturelles, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les communautés LGBTQ2+.

Dans le but de réaffirmer notre volonté de faire vivre nos valeurs à travers nos pratiques, trois principes directeurs ont été adoptés. Ces principes consistent à faire preuve de curiosité et à valoriser les différences, à adapter nos façons de faire pour que chaque personne vive une expérience inclusive et équitable, et à lever les obstacles en mettant en place des mesures intentionnelles et équitables.

Notre plan triennal 2020-2023, qui se termine, nous a permis de réaliser des avancées et de mettre sur pied des initiatives porteuses. À ce chapitre, nous avons enrichi notre parcours d'apprentissage inclusion et diversité et poursuivi notre ambitieux projet de développement de la posture interculturelle auquel ont participé tous les membres de la direction et plus de 1 200 gestionnaires. Par ailleurs, nous avons renouvelé notre programme de *sponsorship* pour les femmes et les minorités visibles afin de favoriser la diversité dans notre relève de gestion. Nous avons également révisé notre processus de demande d'accommodement pour le rendre plus accessible et plus simple et nous avons terminé notre première année de certification du Programme des relations progressistes avec les Autochtones. De plus, nous avons adopté l'acronyme bonifié LGBTQ2+ ainsi qu'un drapeau progressif de la fierté, en soutien à la diversité et à toutes les communautés.

Du côté de la clientèle, nous avons mis sur pied une succursale d'accueil pour les personnes nouvellement arrivées au Canada, notamment par une demande d'asile, et nous avons adapté notre offre de service pour cette clientèle. D'autre part, notre engagement communautaire pour faire évoluer l'équité des genres dans le tennis au Canada a été récompensé par la Fédération internationale de tennis, qui nous a décerné le Prix or du programme de reconnaissance Advantage All.

Nous sommes aussi sensibles à la situation économique difficile que nous vivons. L'inflation, les taux d'intérêt élevés et le ralentissement économique entraînent de l'exclusion sociale. Ils touchent un grand nombre de gens, mais ils affectent encore plus fortement les groupes minoritaires. Nous en tenons compte, et nous privilégions une approche-conseil adaptée aux circonstances.

Les impacts de nos actions indiquent que nous faisons les bons gestes et que nos efforts vont dans le bon sens. Je suis d'ailleurs fier de souligner que cette année, nous avons atteint la parité au sein de notre équipe de direction.

Toutes ces réalisations et bien d'autres ont été rendues possibles grâce à l'engagement de nos équipes ainsi que la contribution active de nos groupes-ressources d'employé-e-s. Afin de reconnaître leur travail d'exception, nous avons d'ailleurs remis pour la toute première fois les Prix reconnaissance Inclusion et diversité à des collègues dont les initiatives se sont distinguées au cours de la dernière année.

Nous nous réjouissons des progrès que nous avons accomplis, et à l'aube de notre plan triennal 2023-2026, nous savons qu'il reste encore du travail à réaliser pour atteindre nos ambitions. Maintenir une culture inclusive demande de la persévérance et de la détermination, c'est pourquoi nous poursuivrons nos efforts et notre engagement à faire rayonner toute la richesse de notre diversité.

Laurent Ferreira

Président et chef de la direction

Entreprendre avec et pour les gens

**Message de la présidente du Conseil
Inclusion, Diversité et Équité
et de la vice-présidente Talent et Culture**



C'est avec beaucoup de fierté que nous vous présentons cette 4^e édition du Cahier Inclusion, Diversité et Équité qui fait état de la progression que nous avons connue dans le cadre de notre plan triennal 2020–2023. Nous nous réjouissons du travail accompli jusqu'à présent, avec et pour nos employé-e-s, tout autant que nous sommes conscientes des défis qu'il nous reste à relever. La réalisation de ce plan a été rendue possible grâce au partenariat solide et à la collaboration étroite avec le Conseil Inclusion, Diversité et Équité, l'ensemble de nos secteurs d'affaires et nos groupes-ressources d'employé-e-s (GRE).

Dans la dernière année, des gains significatifs ont été réalisés et la majorité des objectifs établis ont été atteints. Cela témoigne de notre capacité d'agir, de mobiliser et de la pertinence de nos approches et de nos stratégies. L'établissement d'un cadre et de principes directeurs pour guider nos actions ainsi que l'investissement fait dans la gestion du changement et dans l'accompagnement des secteurs d'affaires et des leaders par le biais d'échanges constructifs sur les fondements de nos principes directeurs, comptent probablement parmi les éléments les plus déterminants à l'accélération de notre évolution. De plus, nous avons maintenu une approche qui mise sur l'écoute active, la cocréation avec nos employé-e-s ainsi que sur l'importance de rallier tout le monde afin que chaque personne puisse sentir qu'elle a sa place.

La dernière année a également été riche en occasions pour poursuivre le dialogue, la sensibilisation et le développement, ce qui nous a permis d'atteindre plus largement nos auditoires internes et externes, de renforcer l'imputabilité des leaders et la fierté de nos employé-e-s, et de continuer à faire rayonner notre marque.

L'évolution de notre questionnaire d'auto-identification, amélioré grâce à la rétroaction de nos employé-e-s, et la

campagne d'auto-identification qui s'en est suivie ont eu un impact important sur la confiance et la fierté qu'ont les employé-e-s à célébrer leur identité. Soulignons également notre indice d'inclusion qui se situe à 89 % ainsi que l'engagement croissant à travers nos divers groupes-ressources d'employé-e-s, qui atteint maintenant plus de 7 500 membres. Enfin, nous avons poursuivi le virage inclusion clientèle amorcé l'an dernier, pour nous assurer que notre clientèle puisse bénéficier de services, de produits et de conseils accessibles et adaptés à ses besoins.

Le Conseil mise sur le focus, la discipline et la persévérance dans l'exécution de notre plan, l'alignement entre l'interne et l'externe pour amplifier notre impact ainsi que l'engagement et l'implication des leaders et de nos groupes-ressources d'employé-e-s.

Pour bâtir une culture toujours plus inclusive, la faire vivre et lui permettre d'évoluer, nous faisons preuve de nuance et misons sur la cohérence et la continuité de l'approche pour nos parties prenantes : employé-e-s, clientèle, communauté et fournisseurs. Dans notre plan triennal 2023–2026, nous continuerons à nous appuyer sur le développement de la compétence des leaders et des gestionnaires et à accorder une place de choix à la voix et à l'expérience de nos employé-e-s. Partir de leur expérience permet de s'assurer que la Banque demeure une destination de carrière de choix où les gens se réalisent pleinement en contribuant au succès, au bien-être et à la progression de leurs collègues, de notre clientèle et de la communauté.

Nous remercions chacun et chacune de nos employé-e-s qui, au quotidien, mettent nos valeurs en action et font une différence pour notre organisation et notre société.

Lucie Blanchet

Première vice-présidente à la direction,
Particuliers et Expérience client

Lucie Houle

Vice-présidente, Talent et Culture

Conseil Inclusion, Diversité et Équité¹

Le Conseil est composé de leaders engagés auprès des secteurs d'affaires et de nos segments employé·e·s travaillant en collaboration avec les groupes-ressources d'employé·e·s.



Présidente
Lucie Blanchet
Membre de l'équipe de direction



Lucie Houle
Talent et Culture



Debby Cordeiro
Communications et ESG



Céline Manoël
Inclusion, Diversité et Équité



Yves-Gérard François
Inclusion Clientèle



Danny Déry
Approvisionnement

Responsables de segment



Sarine Chitilian
Femmes



Yves-Gérard François
Minorités visibles et Communautés culturelles



Julie Lévesque
Personnes en situation de handicap



Sean St-John
Autochtones



Stéphane Bérubé
LGBTQ2+

Responsables de secteur



Patrick Gaboury



Nancy Brodeur



Colombe Dirat



Dany Elsalibi



Julie-Mélissa Marin

Particuliers et Expérience client



Christine Rodrigues



Éric-Olivier Savoie



Alexandre Leblanc
Gestion des risques



Haleh Alexander



Brigitte Leblanc



David Patel

Gestion de patrimoine

Entreprise et Gestion privée



Sophie Légaré
Expérience Employé



Mario Desautels



Anne-Marie Roy



Nicole Miller



Bich-Thanh Ngo



Loan Nguyen



Emmanuelle Bélin

Technologie et Opérations

Marchés financiers

Finances

¹ Composition du Conseil Inclusion, Diversité et Équité au moment de la publication.



NOTRE MISSION

Nous existons pour avoir
un **IMPACT POSITIF** dans
la vie des gens.

En bâtissant ***des relations
à long terme*** avec notre
clientèle, nos équipes et
la communauté.

L'humain d'abord.

À propos du présent cahier

Le présent cahier se consacre exclusivement au thème de l'inclusion, de la diversité et de l'équité. Principalement orienté employé·e·s, ce cahier est relié aux activités au Canada de la Banque Nationale. Réalisé par une équipe relevant de la vice-présidence, Talent et Culture, il est le fruit d'une collaboration entre plusieurs responsables de nos pratiques en expérience employé·e, des représentants de nos secteurs d'affaires et de nos groupes-ressources d'employé·e·s (GRE).

Ce cahier est aligné avec nos principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), adoptés par le conseil d'administration, qui démontre l'importance que nous accordons au développement durable et au maintien d'un meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société.

L'inclusion, la diversité et l'équité font partie de nos engagements dans le volet Social et contribuent à faire avancer certains des objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies (ONU), notamment l'objectif 5 « Égalité entre les sexes » et l'objectif 10 « Inégalités réduites ».

SOCIAL



Nous enrichissons
les communautés

- › Nous maximisons le potentiel des individus et de la collectivité
- › Nous faisons la promotion de l'inclusion et de la diversité
- › Nous favorisons l'entrepreneuriat, la littératie financière, la philanthropie et le soutien à la santé et à l'éducation

Principaux objectifs de
développement durable de l'ONU
couverts par nos principes



Portée

Ce document rassemble les contenus pertinents liés aux priorités, aux engagements et aux actions de la Banque en matière d'inclusion, de diversité et d'équité, ainsi que les résultats à ce jour. Les informations qui y sont partagées portent sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 et incluent les activités réalisées dans le cadre du plan triennal 2020–2023. Des cibles mesurables ont été fixées et nous faisons preuve de transparence dans la communication de nos progrès par une mise à jour annuelle du cahier. Les initiatives mentionnées dans ce cahier sont constamment revues et mises à jour pour en assurer la pertinence et l'exactitude. Elles sont donc susceptibles d'évoluer au fil du temps.

Gouvernance

Depuis plusieurs années, la Banque s'appuie sur une structure rigoureuse qui assure en continu la bonne gouvernance de notre pratique d'inclusion, de diversité et d'équité. Sous la responsabilité de la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, le Conseil Inclusion, Diversité et Équité est composé d'employé·e·s et de membres de la direction en provenance des différents secteurs de la Banque. Ce conseil, à l'écoute des parties prenantes, a pour mandat de définir les objectifs, les principes directeurs et la stratégie inclusion, diversité et équité de la Banque. Il priorise et met en place les actions, les politiques et programmes requis pour une exécution transversale cohérente. Il mesure, analyse et rend compte des avancées et s'assure de l'atteinte des objectifs des secteurs et de la Banque. Le comité de ressources humaines du conseil d'administration, quant à lui, approuve les orientations et le plan triennal, en plus de veiller à la mise en place de stratégies d'acquisition, de développement et de mobilisation en matière d'inclusion, de diversité et d'équité. Un suivi des avancées de la Banque est présenté sur une base trimestrielle à l'équipe de direction et au comité de ressources humaines.



Parties prenantes

Ce cahier s'inscrit dans le cadre du dialogue continu que la Banque entretient avec ses employé·e·s ainsi qu'avec ses autres parties prenantes, notamment la clientèle, les communautés, les actionnaires, les investisseurs et les investisseuses, les fournisseurs, les groupes d'intérêt, les organisations internationales et les autorités réglementaires. Ces interactions permettent, par exemple, de réaliser diverses analyses d'impact, d'améliorer nos pratiques et de viser les normes les plus avancées en matière de divulgation.

Publications complémentaires au présent rapport en matière d'inclusion, de diversité et d'équité à la Banque

Ces publications sont disponibles à l'adresse bnc.ca dans la rubrique [À propos de nous](#).



- [Rapport sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance \(ESG\)](#)
- [Circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#)
- [Rapport annuel](#)
- [Code de conduite](#)
- [Déclaration des droits de la personne](#)
- [Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination au travail](#)
- [Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes](#)
- [Engagement de la direction dans ses relations avec les peuples autochtones](#)
- [Énoncé sur la rémunération équitable](#)
- [Plan sur l'accessibilité](#)
- [Rapport sur les Principes bancaires responsables](#)

@ Pour nous contacter

Pour tout commentaire sur ce cahier, veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse diversite@bnc.ca.

De solides fondations pour un milieu inclusif et diversifié



En tant qu'employeur, nous mettons tout en œuvre afin que chaque personne puisse se sentir valorisée, réalise son plein potentiel et entreprenne ses ambitions.

**TOLÉRANCE
ZÉRO**

La Banque ne tolère aucune forme de discrimination.

Tolérance zéro la discrimination, au harcèlement et à la violence au travail

La Banque attache une grande importance à la qualité de l'environnement dans lequel évoluent ses employé-e-s et s'assure d'instaurer les mesures nécessaires pour promouvoir un environnement ouvert, respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence au travail. En ce sens, la Banque s'est dotée de politiques et de pratiques qui visent à assurer l'équité en matière d'emploi, le respect des droits de la personne, et la lutte contre la discrimination, le harcèlement et la violence au sein de l'entreprise. Les motifs de discrimination interdits sont prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Nos politiques et pratiques en matière d'équité s'appliquent en tout temps sur tous les lieux de travail, de travail à distance et à l'extérieur des locaux de la Banque dans le cadre de tout événement professionnel ou en lien avec le travail.

La Banque a mis en place une structure qui assure en continu la bonne gouvernance de la pratique en matière de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence au travail.

Régler les différends avec respect et impartialité

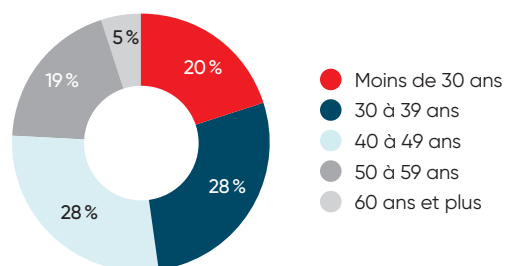
Le Bureau de l'Ombudsman des employé-e-s facilite la résolution des différends que les employé-e-s et gestionnaires de tous les niveaux peuvent avoir dans le cadre de leur travail. Il traite aussi les signalements dans le respect de l'anonymat, lorsque requis. Relevant du président et chef de la direction, l'Ombudsman a la responsabilité de considérer de manière juste et impartiale les préoccupations et intérêts des parties impliquées dans un conflit. L'Ombudsman présente des options adaptées à la situation ou encore, guide les parties impliquées vers les bonnes ressources. Dans une démarche informelle, il peut aussi faciliter le dialogue entre les parties en cause. La confidentialité des échanges et des faits portés à l'attention des conseillers et des conseillères du Bureau de l'Ombudsman est totalement assurée. Il n'y a pas de processus d'escalade préalable à l'ouverture d'un dossier.

Portrait actuel de notre main-d'œuvre

La Banque valorise et voit une grande richesse dans la diversité de ses talents et est fière d'avoir une main-d'œuvre à l'image de la communauté, issue de différents groupes d'âge, origines, identité de genre et orientation sexuelle, et qui soutient ses valeurs en matière d'ouverture et d'inclusion.

56,4 % de nos employé-e-s sont à la Banque depuis plus de 5 ans, dont **14,3 %** depuis plus de 20 ans.

Répartition des employé-e-s par groupe d'âge



Représentation des femmes

51,7 %

Les femmes représentent 51,7 % de la main-d'œuvre à la Banque et près de **45 % de nos cadres seniors**.

Représentation des personnes en situation de handicap

4,1 % Les personnes en situation de handicap représentent 4,1 % de nos employé-e-s et **80 % d'entre elles occupent un poste cadre ou professionnel**.

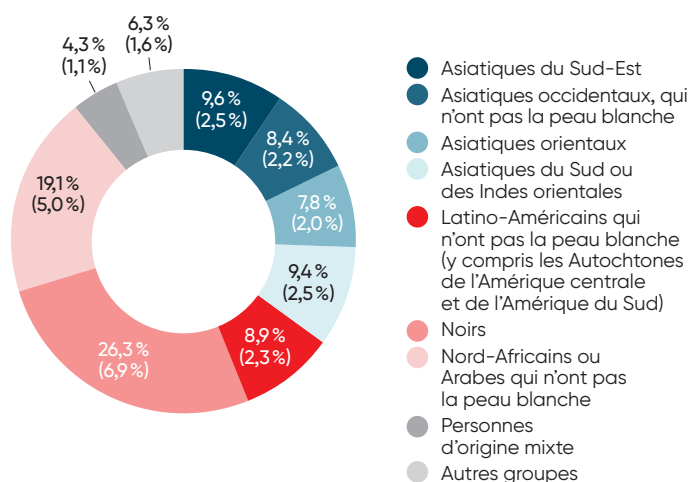
Représentation des membres des communautés autochtones

0,7 % Les membres des communautés autochtones représentent 0,7 % de nos employé-e-s et **79 % des membres de ces communautés occupent un poste cadre ou professionnel**.

Représentation des communautés culturelles et des minorités visibles

À la lumière des réponses fournies par nos employé-e-s dans le cadre du questionnaire d'auto-identification, **145 pays** sont représentés au sein de l'entreprise et **5 600 employé-e-s**, soit **30,2 %** de notre main-d'œuvre, s'identifient à l'une ou l'autre de ces communautés culturelles. On compte également plus de **65 langues** parlées par nos employé-e-s, les plus fréquentes étant le français, l'anglais, l'espagnol, l'arabe, l'italien et le portugais. De plus, **26,0 %** de nos employé-e-s se considèrent comme faisant partie d'une minorité visible incluant **6,9 %** s'identifiant comme des personnes noires.

Le tableau ci-dessous indique la représentation des employé-e-s se considérant comme faisant partie d'une minorité visible par origine¹.



¹ Basé sur la définition décrite dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les classifications de Statistique Canada. Les données entre parenthèses indiquent la représentation en pourcentage sur le nombre d'employé-e-s total.

Le tableau ci-dessous indique la représentation des différents segments d'employé-e-s au sein de notre main-d'œuvre, selon leur niveau hiérarchique.

Portrait actuel de notre main-d'œuvre ¹	Au 31 décembre 2023	Au 31 décembre 2022	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2020
Femmes				
Pourcentage au sein de la Banque	51,7 %	52,9 %	53,8 %	54,7 %
Pourcentage au sein de fonctions STEM ⁱ	19,1 %	17,7 %	17,3 %	s.o. ⁴
Pourcentage dans des postes professionnels	47,7 %	47,9 %	47,7 %	47,8 %
Pourcentage dans les postes cadres au sein de la force de vente ⁱⁱ	53,8 %	53,7 %	54,8 %	55,6 %
Pourcentage au sein de la force de vente	53,2 %	55,6 %	56,7 %	58,1 %
Pourcentage dans des postes de cadres ⁱⁱⁱ	50,6 %	50,3 %	50,8 %	50,8 %
Pourcentage dans des postes de cadres intermédiaires ^{iv}	79,5 %	78,0 %	81,4 %	79,5 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors ^v	44,8 %	44,6 %	44,2 %	44,1 %
Pourcentage dans des postes de direction et membres de la haute direction ^{vi}	36,4 %	33,1 %	31,4 %	30,0 %
Pourcentage des membres de la haute direction	55,6 %	33,3 %	40,0 %	36,4 %
Minorités visibles²				
Pourcentage au sein de la Banque	26,0 %	23,6 %	23,1 %	23,2 %
Pourcentage dans des postes professionnels	27,2 %	25,2 %	24,2 %	24,4 %
Pourcentage dans les postes de cadres ⁱⁱⁱ	19,1 %	16,7 %	15,6 %	15,4 %
Pourcentage dans des postes de cadres intermédiaires ^{iv}	23,8 %	20,3 %	20,6 %	18,8 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors ^v	18,2 %	16,0 %	14,6 %	14,6 %
Pourcentage dans des postes de direction et membres de la haute direction ^{vi}	9,3 %	6,9 %	5,8 %	4,7 %
Pourcentage des membres de la haute direction	0 %	0 %	0 %	0 %
Personnes en situation de handicap²				
Pourcentage au sein de la Banque	4,1 %	2,6 %	2,60 %	2,9 %
Pourcentage dans les postes de cadres ⁱⁱⁱ	3,7 %	2,0 %	1,90 %	2,2 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors ^v	4,0 %	2,1 %	2,00 %	2,3 %
Autochtones²				
Pourcentage au sein de la Banque	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,8 %
Pourcentage dans les postes de cadres ⁱⁱⁱ	0,7 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors ^v	0,8 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
LGBTQ2+				
Pourcentage au sein de la Banque	3,3 %	2,8 %	2,7 %	s.o. ⁴
Autres données				
Nombre d'employé-e-s ¹	18 679	19 094	17 901	17 344
Pourcentage d'employé-e-s ayant suivi notre formation en Inclusion et Diversité	81 % ⁵	99 %	97 %	97 %
Pourcentage d'employé-e-s ayant suivi notre formation sur les biais inconscients	73 %	65 %	70 %	s.o. ⁴
Pourcentage d'employé-e-s de plus d'un an de service ayant rempli le questionnaire d'auto-identification ³	94 %	94 %	93 %	97 %



Les données en matière de diversité relatives au conseil d'administration de la Banque sont disponibles dans la Circulaire de sollicitation de procuration de la direction disponible à l'adresse [bnc.ca](https://www.bnc.ca) dans la rubrique [À propos de nous](#).

¹ Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada.

² Selon les définitions dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

³ En 2021, la Banque a procédé à la révision et relance de son formulaire d'auto-identification pour l'ensemble des employé-e-s travaillant au Canada.

⁴ Calculée pour la première fois avec les données de 2021.

⁵ Nouvelle formation déployée aux employé-e-s en 2022-2023.

ⁱ STEM : ces fonctions incluent, mais sans s'y limiter, les postes dans des domaines de programmation informatique, développement Web, statistique, logiciel, ingénierie, physique et sciences.

ⁱⁱ Pourcentage d'employé-e-s occupant une fonction de gestion de niveau 1 à 9 au sein de la force de vente.

ⁱⁱⁱ Pourcentage d'employé-e-s occupant une fonction de gestion de niveau 1 à 9.

^{iv} Pourcentage d'employé-e-s occupant une fonction de gestion de niveau 1 à 4.

^v Pourcentage d'employé-e-s occupant une fonction de gestion de niveau 5 à 9.

^{vi} Pourcentage d'employé-e-s occupant une fonction de vice-président ou supérieure (dirigeants) approuvée par la haute direction et membres de la haute direction.

Le bien-être de nos employé·e·s au cœur de nos priorités

La réussite de la Banque est intimement liée au bien-être de nos employé·e·s. Nous avons la conviction qu'un environnement de travail inclusif favorisant le sentiment d'appartenance contribue à une expérience de travail positive ainsi qu'à l'épanouissement et à la performance des équipes.

Les questions liées à l'inclusion, la diversité et l'équité sont multiples et méritent d'être discutées de façon transparente à tous les niveaux de l'organisation. Afin d'y répondre adéquatement, la Banque est engagée dans une stratégie d'écoute, d'ouverture et de dialogue avec ses employé·e·s. Nous les sollicitons régulièrement afin que leur voix soit entendue. En ce sens, nos sondages internes à l'égard des différentes facettes de l'expérience de nos employé·e·s, incluent des questions spécifiques à l'inclusion, la diversité et l'équité, et témoignent de l'importance que nous accordons à ces sujets¹.

Être à l'écoute des besoins de l'ensemble des employé·e·s et répondre à leurs préoccupations en agissant sur ce qui compte réellement est une pratique clé à la Banque pour maintenir la confiance, favoriser une culture d'entreprise inclusive et soutenir notre ambition d'être le milieu de travail le plus stimulant au pays. Notre indice de mobilisation¹ demeure à un niveau élevé et nous maintient dans une position de leader dans le marché. Il fait également ressortir de grandes forces, notamment celles d'une culture centrée sur la clientèle s'appuyant sur notre mission commune qui place l'humain d'abord et une volonté, de la part de nos employé·e·s, de s'engager personnellement et collectivement afin d'optimiser notre performance.

Indice de mobilisation des employé·e·s ²	2023	2022	2021	2020
Global	86%	88%	87%	86%
Femmes	87%	89%	87%	87%
Minorités visibles	85%	86%	86%	84%
Personnes en situation de handicap	83%	83%	82%	82%
Autochtones	87%	93%	89%	83%

Une dimension clé de notre culture se reflète dans notre indice d'inclusion. Avec un résultat de 89 %, il témoigne de l'engagement de nos employé·e·s et met en lumière leur expérience perçue en matière d'inclusion au quotidien à travers de l'organisation. L'indice d'inclusion démontre la perception positive indiquant que la Banque offre un milieu propice à l'inclusion, la diversité et l'équité, et nous permet d'orienter nos efforts pour nous assurer que l'expérience vécue soit positive et équitable pour chaque personne.

Indice d'inclusion ³	2023	2022
Global	89%	90%
Femmes	90%	90%
Minorités visibles	86%	87%
Personnes en situation de handicap	84%	86%
Autochtones	92%	94%



« C'est une immense fierté pour moi que de travailler pour une organisation qui place l'inclusion, la diversité et l'équité au centre de ses valeurs et de voir chaque jour des actions en ce sens. Cela contribue directement à mon engagement et mon sentiment d'appartenance. De plus, je me sens appuyé dans mon désir de m'impliquer dans des initiatives employé·e·s qui créent un impact positif auprès de mes collègues, de la clientèle et de la communauté. »

Mike Da Costa, Chef de produits, Services internationaux

1 Référence aux indicateurs de performance en page 28.
2 L'indice de mobilisation a été établi à la suite du sondage interne « Ma voix, notre expérience » auquel 13 865 employé·e·s ont répondu à l'automne 2023. L'indice mesure à quel point une équipe est motivée à contribuer à la réussite de l'organisation et à se dépasser pour atteindre les objectifs d'affaires. Nous mesurons la mobilisation à l'aide de cinq énoncés.
3 L'indice d'inclusion est un indice perceptuel établi dans le cadre du sondage interne « Ma voix, notre expérience » auquel 13 865 employé·e·s ont répondu à l'automne 2023. L'indice, composé de six énoncés, est mesuré depuis 2022.

Un environnement de travail inclusif favorisant la réussite de chaque personne



Au fil des ans, de grands pas ont été accomplis par la Banque en matière d'inclusion, de diversité et d'équité. Ces fondations, basées sur l'expérience de nos employé-e-s, nous permettent de poursuivre nos efforts vers une plus grande inclusion de chaque personne. Pour ce faire, des objectifs précis à atteindre au 31 décembre 2023 ont été fixés à partir d'orientations claires, établies en collaboration avec le Conseil Inclusion, Diversité et Équité. Notre vision est la suivante :

Créer le milieu de travail le plus stimulant au pays et appuyer notre engagement social par une culture inclusive et un talent diversifié.



Notre **plan d'action triennal 2020-2023** définit de façon concrète les champs d'action et nos priorités pendant cette période :

- › **Un milieu ouvert et inclusif**, exempt de racisme et de discrimination, où nos employé-e-s se sentent reconnu-e-s et se réalisent pleinement, peu importe leur diversité.
- › **Des équipes diversifiées** et représentatives de notre société et de notre clientèle, et **l'accès au meilleur talent**.
- › **Un positionnement fort à titre d'employeur de choix** axé sur l'humain, reconnu pour son **engagement social** et sa **saine gouvernance**.

Notre stratégie

Sur la base de l'expérience partagée par nos employé-e-s et les meilleures pratiques de l'industrie, notre stratégie s'appuie sur la sensibilisation afin de faire évoluer les mentalités et de créer l'ouverture tout en renforçant l'engagement et l'imputabilité des gestionnaires. Nous poursuivons nos actions sur les biais inconscients et mettons en place les conditions nécessaires pour soutenir efficacement le développement et la progression de chaque personne.

Trois champs d'action encadrent les différentes initiatives à l'échelle de la Banque :

- 1 Dialoguer
- 2 Engager
- 3 Agir au quotidien

1 Dialoguer



Le dialogue avec nos employé-e-s constitue la pierre angulaire d'un milieu se voulant réellement inclusif. Promouvoir l'importance de l'inclusion, de la diversité et de l'équité passe notamment par une communication ouverte et par des échanges réguliers qui permettent de faire évoluer les mentalités et de prendre conscience collectivement des enjeux qui y sont rattachés.

Pour **favoriser et faciliter les échanges au sein de l'entreprise**, nous mettons en place les actions suivantes :

- › Renforcer la sensibilisation de nos employé-e-s aux biais inconscients grâce à des ateliers de discussion;
- › Élaborer et déployer une stratégie pour développer les compétences associées à un leadership inclusif, auprès de nos gestionnaires et de leurs équipes;
- › Améliorer l'accès au matériel existant et aux outils (sites éducatifs et informatifs disponibles à l'interne) pour rejoindre nos différents publics, et faciliter les conversations et la qualité des interactions;
- › S'appuyer sur nos différents canaux de communication internes (groupes-ressources d'employé-e-s, réseau social en entreprise, etc.) pour mieux comprendre l'expérience des membres de nos équipes et échanger avec eux en continu sur nos engagements, nos progrès et les ressources disponibles pour favoriser l'inclusion de chaque personne;
- › Animer nos plateformes interactives d'échanges et de sensibilisation créées par des employé-e-s et ouvertes à toutes les personnes qui souhaitent s'exprimer sur des sujets de société ou d'actualité. Les personnes qui s'y expriment sont des employé-e-s de la Banque. Selon les besoins, des conférenciers et conférencières externes peuvent y participer également sur invitations.

2 Engager



Engager la Banque sur la voie d'une plus grande inclusion passe par une **imputabilité renforcée des membres de notre direction** et une **gouvernance accrue de nos pratiques et de nos initiatives**, ce à quoi le Conseil Inclusion, Diversité et Équité veille particulièrement dans le cadre de son mandat. De plus, avec la présence de personnes représentant les différents segments d'employé-e-s au sein du Conseil, nous nous assurons d'être bien connectés à tous les niveaux de l'organisation.

En connectant les membres de la direction, les groupes-ressources d'employé-e-s et les équipes d'expertes et d'experts à travers des forums formels et informels, nous œuvrons au déploiement des actions suivantes :

- › Faire vivre l'inclusion, la diversité et l'équité dans tous les secteurs de l'entreprise, au moyen de groupes de travail sectoriels menés par des gestionnaires et des employé-e-s, chargés de la mise en œuvre de leur plan d'action respectif;
- › Intégrer des cibles spécifiques de représentativité au tableau de bord de performance de la direction et les communiquer, tant à l'interne qu'à l'externe;
- › Présenter l'avancement de nos initiatives et faire état de notre progression à l'équipe de direction et au comité de ressources humaines du conseil d'administration sur une base trimestrielle.

3 Agir au quotidien



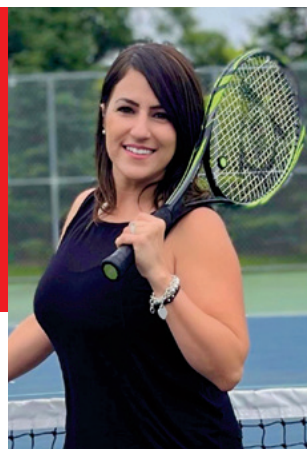
Nous souhaitons que tous les membres de notre équipe se sentent reconnus et qu'ils puissent se réaliser pleinement à la Banque. En ce sens, nous veillons à ce que nos pratiques de gestion de talent soutiennent l'évolution professionnelle de nos employé·e·s et contribuent à assurer un bassin de relève dans l'entreprise, et ce, en optimisant nos processus de recrutement en continu. Nous souhaitons ainsi créer des conditions favorables permettant de **soutenir la carrière de nos employé·e·s**, par le biais des actions suivantes :

- › Instaurer des groupes de discussion au sein de la Banque, appuyés par nos sondages annuels, pour échanger avec nos employé·e·s quant à leurs perceptions, et travailler de concert avec eux, afin d'adapter nos programmes dans le but de créer une expérience de travail optimale et équitable;
- › Évaluer nos pratiques de ressources humaines pour en assurer l'équité et l'absence de biais et de discrimination à chaque étape (recrutement, évaluation de la performance, rémunération, relève);
- › Mettre en place des initiatives de développement propres à chaque segment d'employé·e·s en collaboration avec nos groupes-ressources d'employé·e·s;
- › Rendre les activités de mentorat plus accessibles auprès de nos différents segments d'employé·e·s.

Nous cherchons également à assurer la **disponibilité d'un bassin de talent représentatif de notre société** afin de bâtir une relève solide au sein de la Banque. Pour cela, nous mettons en place les actions suivantes :

- › Bâtir des bassins de talents internes et externes et préqualifier des candidatures pour des fonctions clés;
- › Déployer le programme de développement du leadership auprès de notre bassin de relève;
- › Mener des initiatives ciblées auprès des écoles, des universités et des organismes qui appuient particulièrement les femmes, les minorités visibles, les personnes ayant un handicap, les Autochtones et les personnes des communautés LGBTQ2+, afin de développer nos bassins de candidatures parmi ces segments de population.

Entreprendre tes ambitions



Enfin, il nous importe **d'optimiser nos processus et expériences de recrutement** en lien avec notre objectif de renforcer notre positionnement à titre d'employeur de choix. Pour y parvenir, nos actions visent notamment à :

- › Mettre de l'avant les talents issus de nos différents segments d'employé·e·s dans le cadre de nos stratégies de recrutement, notamment grâce à l'appui de nos groupes-ressources d'employé·e·s;
- › Former et outiller les équipes de recrutement et les gestionnaires afin qu'ils travaillent main dans la main dans le but de neutraliser toute forme de biais pouvant survenir dans les processus de recrutement;
- › Rédiger des affichages de postes sans biais en mentionnant les mesures d'accommodement offertes aux personnes candidates lors du processus d'entrevue.

Nos réalisations 2023

Au courant de l'année 2023, plusieurs initiatives du plan triennal 2020–2023, provenant de chacun de nos trois champs d'action, ont été mises en place afin de soutenir une culture inclusive au sein de la Banque et bâtir des équipes diversifiées.



Dialoguer

Afin de renforcer les échanges au sujet de l'inclusion, de la diversité et de l'équité au sein de la Banque, voici les actions les plus porteuses ayant été déployées :

- › Déploiement d'un projet soutenant le développement de la posture interculturelle à laquelle ont participé tous les membres de la direction, plus de 1 200 gestionnaires ainsi que 10 000 employé·e·s;
- › Diffusion d'une formation sur les essentiels de l'inclusion et de la diversité ainsi qu'une formation sur les micro-agressions qui ont toutes deux été complétées par plus de 75 % du personnel;
- › Amélioration du questionnaire d'auto-identification sur la base de la rétroaction de nos employé·e·s et de leur implication dans le design de la solution;
- › Campagne d'auto-identification incluant la mise à jour des outils de soutien et la diffusion d'une capsule vidéo qui a été visionnée par 76 % des employé·e·s;
- › Animation et enrichissement de la nouvelle plateforme Web Inclusion, Diversité et Équité, accessible à l'ensemble des employé·e·s, présentant de nouveaux contenus informatifs ainsi que du matériel éducatif interne tel que des ateliers de formation sur les biais inconscients, des capsules informatives et des outils de gestion sur l'inclusion, la diversité et l'équité;
- › Publication d'un bulletin d'information mensuel exclusivement consacré à l'inclusion, la diversité et l'équité, endossé et partagé par le Conseil Inclusion, Diversité et Équité au sein de leurs secteurs et à travers les réseaux sociaux internes de l'entreprise;
- › Animation d'un calendrier d'événements permettant de souligner, de célébrer et de commémorer différents thèmes et ainsi accroître la sensibilisation aux différentes réalités et établir une culture axée sur l'inclusion;
- › Mise en place de plusieurs initiatives telles que des groupes de discussion, des ateliers, des clubs de lecture et des cercles d'empathie, pour créer des espaces sécuritaires favorisant le dialogue et l'apprentissage;

- › Partage de nombreux témoignages, articles ou vidéos portant sur l'inclusion et la diversité sous des thèmes tels que le racisme, l'accessibilité, le leadership féminin, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée de la vérité et de la réconciliation, la transidentité et l'identité de genre, qui ont suscité des occasions de dialogue au sein des équipes et sur les différents canaux de communication et de collaboration de nos employé·e·s.

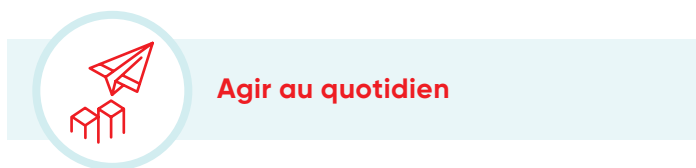


Engager

Au niveau de l'engagement de nos employé·e·s face à l'inclusion et la diversité, nous avons amplifié notre impact via les initiatives suivantes :

- › Établissement de trois principes directeurs (différences, équité et adaptation), entérinés par la direction et partagés à tout le personnel, pour réaffirmer, aligner et encadrer nos actions liées à l'inclusion, la diversité et l'équité;
- › Mise à jour de la gouvernance et du mandat du Conseil Inclusion, Diversité et Équité pour refléter l'évolution de la Banque et de ses écosystèmes, et formaliser l'encadrement de la pratique d'inclusion, de diversité et d'équité incluant la présence de la pratique inclusion, diversité et équité dans la gouvernance ESG de la Banque;
- › Poursuite des groupes de travail menés par des gestionnaires et des employé·e·s dans tous les secteurs. Par différents moyens, tels que des conférences, des ateliers d'apprentissage et l'adaptation de leurs pratiques, ils se sont chargés de la mise en œuvre des plans sectoriels élaborés par les membres du Conseil Inclusion, Diversité et Équité;
- › Gouvernance rigoureuse de la représentativité des femmes et minorités visibles au niveau de la direction, incluant le suivi des objectifs au tableau de bord commun pour l'ensemble de la direction;
- › Suivi d'un indice d'inclusion intégré au sondage d'engagement permettant d'évaluer et de mesurer la perception de l'ensemble de nos employé·e·s;

- › Présentation trimestrielle de la progression des initiatives à l'équipe de direction et au comité de ressources humaines du conseil d'administration par la dirigeante Expérience Employé et un membre du Conseil Inclusion, Diversité et Équité. Le comité de ressources humaines s'assure du respect des orientations et du plan triennal et supervise la mise en place de stratégies porteuses en termes d'inclusion, de diversité et d'équité;
- › Création du groupe-ressource d'employé-e-s Cercle asiatique, qui s'ajoute aux groupes déjà existants visant à favoriser un environnement de travail inclusif;
- › Création d'un programme de reconnaissance et remise des Prix de reconnaissance Inclusion et diversité visant à reconnaître les collègues dont les initiatives se sont distinguées au cours de l'année;
- › Collaboration avec de nombreux partenaires et organismes externes veillant à l'inclusion des groupes sous-représentés au sein de notre société afin de favoriser l'essor d'une collectivité inclusive et fière.
- › Gestion d'un programme de bourses d'études, de stages rémunérés et de mentorat s'adressant aux étudiantes et étudiants appartenant à l'un ou plusieurs des groupes de la diversité et visant à encourager leur présence dans le secteur des Marchés financiers;
- › Enrichissement de la boîte à outils pour la prévention et la gestion des situations de discrimination comprenant des vidéos, arbres décisionnels pour identifier et agir, ainsi qu'une campagne visible à notre clientèle (affiches et message vocal);
- › Analyse, gouvernance de nos pratiques de rémunération et divulgation des résultats, pour nous assurer d'une rémunération équitable afin d'attirer des talents diversifiés, les mobiliser et les fidéliser;
- › Poursuite des programmes de mentorat, de coaching et d'accompagnement s'adressant aux différents groupes cibles, plus particulièrement les femmes, les minorités visibles et les personnes en situation de handicap;
- › Développement d'une démarche et d'ateliers de formation, pour appuyer les différentes équipes de la Banque à intégrer le design inclusif dans la réalisation de leurs projets;
- › Ajout d'un poste au sein de l'équipe Inclusion, Diversité et Équité, dont le mandat est dédié à l'amélioration de l'expérience des personnes en situation de handicap;
- › Publication du plan d'action de la Banque conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*;
- › Actualisation du cycle de gestion traitant des biais inconscients pour sensibiliser et outiller les gestionnaires dans chacune de leurs activités de gestion;
- › Déploiement d'ateliers à l'attention des gestionnaires sur l'établissement d'une relève diversifiée ainsi que sur le recrutement inclusif;
- › Établissement de stratégies de recrutement ciblées et de politiques de recrutement intentionnel permettant la création de bassins de candidatures diversifiées;
- › Participation à plus d'une vingtaine d'événements carrières dans divers établissements scolaires, salons de l'immigration et salons d'emplois, auprès de différents groupes;
- › Déploiement de principes directeurs sur l'écriture inclusive à la Banque, d'un guide ainsi que d'une formation complétée par la majorité de notre personnel pour viser une représentation plus égale des hommes, des femmes et des personnes non binaires dans nos moyens d'expression.



Agir au quotidien

Afin de contribuer pleinement à la réalisation de nos employé-e-s ainsi qu'à leur sentiment de reconnaissance, nous avons mis en place ces initiatives :

- › Bonification de nos mesures, avantages et modes de travail flexibles qui contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et offrent des solutions permettant de répondre à des besoins individuels diversifiés (aménagement du temps de travail, offre de congés, travail hybride ou 100 % à distance, travail temporaire de n'importe où dans le monde, etc.);
- › Déploiement de nouvelles cohortes dans le cadre de notre programme de *sponsorship* parrainé par des membres de la direction et des gestionnaires seniors et destiné aux femmes et aux personnes de minorités visibles, lequel s'est vu décerner le prix reconnaissance RH 2023 : Équité, diversité et inclusion dans le cadre du Gala RH 2023 de l'Ordre des CRHA;





Réseau de l'inclusion

En 2021, le programme *Ambassadeurs de l'inclusion et de la diversité* est devenu le *Réseau de l'inclusion*. En 2023, le groupe est une ressource incontournable sur le sujet et le nombre de ses membres a plus que triplé. En s'impliquant dans les réseaux internes, à titre d'ambassadeurs et d'ambassadrices ou de personnes alliées, nos employé·e·s agissent directement pour favoriser un milieu de travail inclusif. Leur contribution permet de maintenir un dialogue ouvert et inclusif au sein de l'organisation, de promouvoir nos activités auprès de leurs collègues et de faire rayonner la Banque auprès de leur communauté. Ce réseau a pour vocation de rassembler, de guider et de soutenir notre évolution vers une culture toujours plus inclusive. Parmi les sujets animés sur ce réseau dans la dernière année, on compte, par exemple, une campagne sur le lexique des termes liés à l'inclusion, la diversité et l'équité, des jeux-questionnaires, des partages d'outils, des vidéos de sensibilisation, des témoignages, l'animation du calendrier d'activité et le rayonnement des différentes initiatives.



«L'inclusion est l'affaire de tous et toutes. Il s'agit d'inclure et de se sentir inclus et incluse, quelles que soient nos différences. Par ce réseau rassembleur, nous nous adressons à l'ensemble des employé·e·s pour que tous et toutes s'habilitent, s'éduquent et deviennent des acteurs et des actrices de ce changement nécessaire.»

Céline Manoël, Directrice principale, Inclusion, Diversité et Équité, secteur Expérience Employé



La Banque est fière de poursuivre sa collaboration à titre d'employeur affilié au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Permettre à nos employé·e·s d'entreprendre leurs ambitions au cœur d'une culture inclusive implique de tenir compte de leurs besoins et d'y répondre de façon spécifique. Ainsi, plusieurs initiatives se sont déployées pour favoriser l'inclusion et pour soutenir le développement de nos différents groupes d'employé·e·s : femmes, minorités visibles, personnes en situation de handicap, Autochtones et membres des communautés LGBTQ2+.

Femmes

Dans le but d'encourager le développement et la mobilité des femmes tout en renforçant la représentation féminine dans nos fonctions de gestion, nous avons établi de nombreux **partenariats avec l'industrie et des organismes externes** afin de bénéficier des meilleures pratiques sur le marché. C'est avec grande fierté que nous sommes :

- › **Partenaire de l'Association des femmes en finance du Québec (AFFQ)**, une association qui se consacre à l'avancement professionnel des femmes et qui s'emploie également à influencer les décideurs et les acteurs clés du développement économique du Québec;
- › **Partenaire de Women in Capital Markets (WCM)**, une association qui vise à propulser l'égalité par le biais de stratégies et d'initiatives qui augmentent le nombre de femmes et renforcent les connaissances de l'industrie en matière de diversité et d'égalité;
- › **Partenaire de La Gouvernance au Féminin (LGAF)**, une organisation dont la mission est de soutenir les femmes dans leur développement de leadership et leur avancement de carrière;
- › **Partenaire de Women's Executive Network (WXN)**, une organisation nord-américaine qui propulse et célèbre l'avancement professionnel des femmes;
- › **Signataire des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU**, qui visent la promotion de l'égalité des sexes sur le lieu de travail, le marché et au sein de la communauté;
- › **Supporteur de Catalyst**, une organisation qui contribue à accélérer les progrès pour les femmes grâce à l'inclusion en milieu de travail;
- › **Supporteur de Women in Exchange Trading Funds (Women in ETFs)** dont la mission est de développer et de parrainer les talents, de reconnaître les réalisations et de soutenir les femmes travaillant dans le domaine des fonds négociés en bourse.

Plusieurs initiatives sont également mises en œuvre au sein même de la Banque. Le **programme de mentorat** destiné à promouvoir la fonction de conseillère en placement à la Financière Banque Nationale vise notamment à augmenter la présence de femmes dans la profession, en les aidant à atteindre une meilleure conciliation travail-famille et en favorisant un service à la clientèle adapté pour les femmes investisseuses. Plus de 175 femmes ont bénéficié de ce programme depuis 2016.

L'engagement de la Banque à des initiatives telles que **FORTES**, un programme qui vise à attirer de nouveaux talents féminins en technologies de l'information de façon inclusive, ainsi que **Numérique au Féminin**, qui valorise le positionnement des femmes dans le domaine du numérique, sont des éléments clés pour soutenir l'accès des femmes aux métiers de technologie de l'information.



La Banque Nationale, partenaire de L'Effet A depuis sa création en 2015

L'Effet A, dont la mission consiste à propulser l'engagement professionnel des femmes, a accueilli près de 520 femmes travaillant à la Banque.

- › **52%** des candidates de la Banque ont entre 40 et 49 ans au moment de leur participation au programme;
- › **45%** des participantes ont eu au moins une promotion au sein de la Banque depuis leur participation au programme;
- › **29%** des candidates ayant effectué un mouvement latéral ou ayant été promues à la suite du programme l'ont été vers un autre secteur d'affaires;
- › Taux de rétention de **89%** des candidates à la suite de leur participation au programme.

Le Réseau Femmes en tête

Créé en 2012, ce GRE contribue au développement du leadership féminin à la Banque en favorisant le maillage entre les femmes et les hommes alliés de différents secteurs. Comptant désormais plus de 1 600 membres, cette communauté de partage et de soutien vise à mieux outiller les femmes pour accéder à des postes seniors et de niveau supérieur. Les événements de réseautage et de formation organisés par le Réseau ont permis de rejoindre et d'avoir un impact positif sur un nombre élevé de femmes à l'échelle nationale et dans nos bureaux internationaux.



« J'ai découvert le Réseau Femmes en tête en 2015 et depuis ce temps, c'est une partie intégrante de mon développement, mais c'est également bien plus que cela ! C'est l'opportunité d'avoir un accès privilégié à des idées et des conseils lors des conférences et d'événements, que je peux appliquer tout au long de ma carrière à la Banque. C'est aussi le plaisir de découvrir ou de redécouvrir des femmes remarquables que nous avons la chance d'avoir au sein de notre organisation, qui sont près de notre réalité et desquelles on peut grandement s'inspirer. Lorsqu'on participe à une activité du Réseau Femmes en tête, on en ressort à tout coup énergisée, grandie et prête à avoir un impact positif autour de nous. »

*Joannie Sirois, Conseillère principale,
Technologie de l'information*

En collaboration avec différents secteurs de la Banque, voici quelques sujets traités dans la dernière année :

- › Conférences, capsules et webinaires portant sur le parcours de femmes inspirantes, les objectifs et le développement de la carrière, la charge mentale au féminin, l'autonomisation des femmes, la prévention du cancer du sein et l'endométriose;
- › Série « Femme remarquable », une publication mensuelle visant à reconnaître une employée qui se démarque par son engagement social et son parcours inspirant.



Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive et diversifiée a été salué à l'externe.

En 2023, la Banque a reçu, pour une quatrième année consécutive, la **Certification Parité niveau Platine**. Cette distinction, octroyée par **La Gouvernance au féminin (LGAF)**, célèbre et reconnaît nos efforts continus et notre engagement envers l'atteinte de la parité au sein de notre organisation.

Communautés culturelles

La Banque peut compter sur l'apport de talents diversifiés, comme le témoigne le fait que 145 pays d'origine sont représentés à travers l'organisation et que nos employé·e·s sont en mesure de s'exprimer dans plus de 65 langues différentes. Nous reconnaissons la richesse qui émane de la diversité culturelle de notre société et travaillons fièrement à ce que notre bassin d'employé·e·s soit à l'image des communautés que nous desservons.

Notre engagement envers les personnes issues des différentes communautés culturelles se traduit par différentes initiatives, dont les suivantes :

- › Participation à des salons d'emploi dédiés à des personnes nouvellement arrivées au Canada;
- › Pratiques de flexibilité au travail innovantes telles que le travail temporaire de n'importe où dans le monde, qui bénéficie à plusieurs de nos employé·e·s s'identifiant à des communautés culturelles diverses et dont les proches vivent hors Canada. En facilitant l'accès à des solutions qui leur permettent d'être près de leurs proches dans des moments qu'ils jugent importants, ces pratiques encouragent un meilleur équilibre de vie personnelle et professionnelle à travers une expérience employé·e positive;
- › *Bienvenue à bord*, un programme de parrainage et d'échange, pour assurer un accueil inclusif aux membres de notre personnel arrivés au Canada depuis moins de deux ans, qui vise à offrir un espace de dialogue sécuritaire sur leur expérience au pays et à la Banque afin de mieux comprendre la culture, les valeurs et tout ce qui rend le quotidien agréable;
- › La Banque encourage ses employé·e·s à souligner diverses fêtes culturelles et religieuses avec leurs collègues et la clientèle. L'équité culturelle à travers les politiques et les pratiques permet que les personnes issues de différentes cultures, origines, et religions soient représentées dans les célébrations des différentes fêtes.



« La culture, c'est ce qui nous rassemble autour d'un héritage commun, aussi diversifié soit-il. J'ai toujours nourri une curiosité pour apprendre sur les différentes communautés qui m'entourent et œuvrer à créer des liens avec elles. Au Culture Club, nous désirons connecter ces communautés culturelles et les célébrer. »

*Siham Lahouiou,
Analyste sénior Assurance-Qualité Opérations*

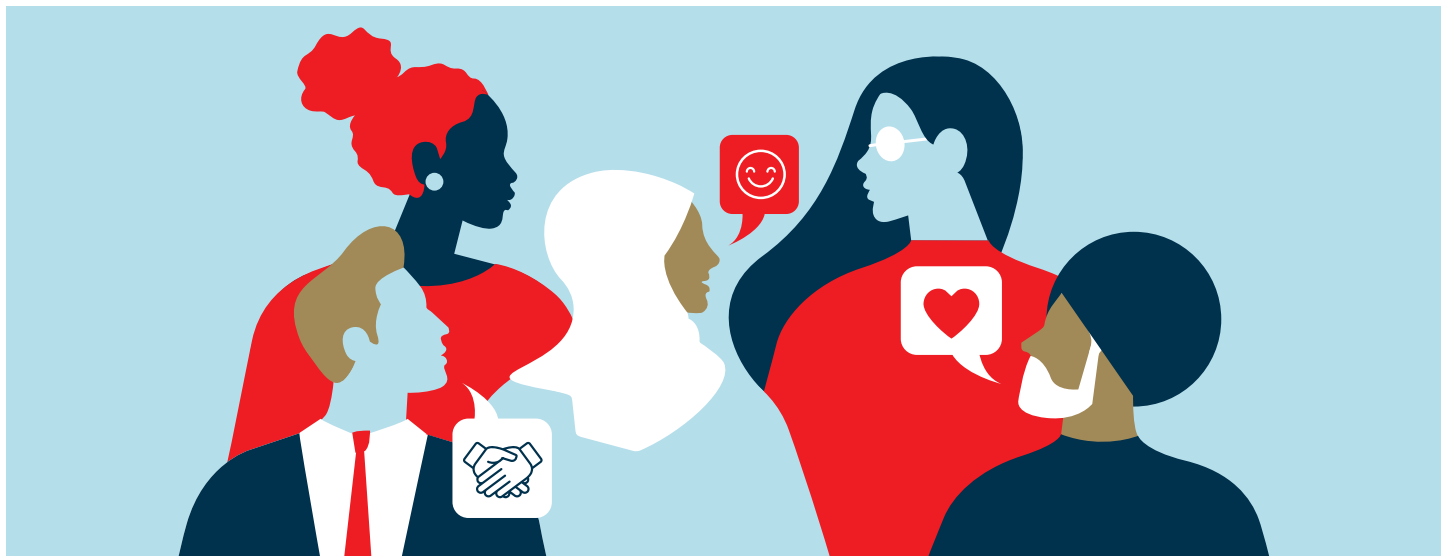


Culture Club

La mission de ce groupe-ressource d'employé·e·s est de connecter les communautés culturelles entre elles pour sensibiliser et célébrer les différences en créant un espace culturellement sécuritaire, fondé sur l'empathie et l'ouverture d'esprit. Le Culture Club est une plateforme interactive créée par les employé·e·s pour les employé·e·s à la suite de la vague d'indignation qui a suivi la mort de George Floyd en mai 2020. On y aborde des sujets de société ou d'actualité dans le but d'améliorer le quotidien de nos employé·e·s ainsi que la qualité du service offert à notre clientèle.

Le Culture Club contribue à la sensibilisation et à l'éducation à l'inclusion, la diversité et l'équité, notamment grâce à ses activités :

- › Mise en place d'un calendrier multiculturel;
- › Création de contenu éducatif sur les différents patrimoines culturels et les différentes fêtes culturelles et religieuses célébrées au sein de l'organisation et avec notre clientèle;
- › Collaboration pour la campagne externe du temps des fêtes;
- › Célébration de la journée du multiculturalisme dans les différentes provinces canadiennes.



Minorités visibles

Comme nous reconnaissons l'enrichissement de notre culture par la diversité de ses talents, nous reconnaissons également les obstacles. Notre engagement à lutter contre la discrimination et le racisme se traduit par la création et la divulgation d'un plan d'action stratégique réparti sur trois ans afin de prioriser et de favoriser la responsabilisation en matière d'inclusion et de diversité.

Différentes initiatives ont été réalisées, dont les suivantes :

- › Signature de l'initiative BlackNorth qui vise à faire tomber les barrières systémiques affectant négativement la vie des personnes noires au Canada;
- › Poursuite du programme de mentorat et de sponsorship afin d'accroître notre bassin de relève issue des minorités visibles;
- › Poursuite du programme de développement de carrière interne (Moi, Ma carrière) pour les membres du Réseau des professionnels noirs;
- › Lancement de l'initiative Élan, un programme visant à développer le bassin de relève de personnes de minorités visibles au sein du secteur des Technologies de l'information et Opérations;
- › Signature de partenariats avec les écoles/universités et des organismes soutenant les différentes communautés dont :
 - Black Professionals in Tech Network
 - Onyx Initiative
 - Radio de Médias Maghreb

- › Organisation d'événements pour ouvrir le dialogue et sensibiliser sur la réalité des personnes racialisées, notamment lors du Mois de l'histoire des Noirs;
- › Remise de bourses pour soutenir des étudiantes et des étudiants universitaires des communautés noires dans leur parcours académique vers les professions juridiques;
- › Diffusion de formations sur le racisme offertes par l'Institut du Nouveau Monde;
- › Création du Réseau de la communauté d'affaires noire qui a pour mission la découverte des entrepreneuses et des entrepreneurs de la communauté noire, le développement des affaires et la promotion de nos talents internes.

Nous poursuivons nos initiatives, dont, entre autres :

- › L'organisation de groupes de discussion et d'échanges pour mieux comprendre l'expérience employé-e des personnes des minorités visibles, cibler les freins à leur recrutement et à leur progression de carrière ainsi que renforcer leur engagement et leur sentiment d'appartenance envers la Banque.



Le Réseau des professionnels noirs

Créé en 2020, ce groupe-ressource d'employé-e-s s'est donné comme mission d'attirer, de développer et de retenir les meilleurs talents noirs grâce à l'engagement communautaire, au développement du leadership et à une culture d'inclusion. Ce groupe encourage le mentorat et organise divers ateliers et conférences mettant en lumière la volonté des employé-e-s de la Banque de faire partie d'un réel changement, et contribue ainsi à l'épanouissement de ses membres.



« J'ai participé au programme « Moi, Ma carrière » pour m'aider à propulser mes objectifs de développement et mon plan de carrière. Au fil des rencontres et des ateliers riches en contenu, j'ai acquis des outils et une méthodologie, et je me suis inspiré des expériences du groupe pour me « forger une stratégie solide ». Je peux maintenant mieux cibler mes objectifs et mettre en place des actions concrètes avec le soutien d'un réseau fort. Le programme est allé au-delà de mes attentes! Je suis maintenant motivé et mieux outillé pour faire évoluer sereinement mon plan de carrière. »

Abel Pagbe Eboumbou, Propriétaire de produits, Bureau de données

Cercle asiatique

La mission de ce nouveau groupe-ressource d'employé-e-s, fondé en mai 2023, est de favoriser un environnement de collaboration pour les personnes d'origine asiatique au sein de la Banque, pour permettre le développement du plein potentiel des membres et employé-e-s de ces communautés. À l'aide d'une escouade talentueuse et engagée, ce groupe-ressource d'employé-e-s s'engage à servir et représenter les différents besoins des membres de ces communautés, en contribuant au succès collectif de l'organisation.



« Je crois en une équité qui célèbre les différences de nos communautés asiatiques, et qui s'adapte à leur pluralité pour créer un environnement inclusif et juste. Pour moi la création du cercle asiatique est une façon concrète de contribuer à cette vision. »

Caroline Nguyen, Conseillère sénior Intégration processus d'affaires, Marchés financiers

Personnes en situation de handicap

La Banque est consciente de la nécessité d'offrir un environnement adapté aux personnes en situation de handicap, visibles ou non. Elle souhaite contribuer à la réalisation de leurs ambitions grâce à diverses mesures pour soutenir leur prestation de travail et pour améliorer la qualité de leur expérience au quotidien. À cet égard, notre **programme d'accommodements** permet d'agir sur nos conditions de travail ainsi que nos environnements physiques et technologiques grâce à un aménagement de l'espace de travail, de l'horaire ou des tâches selon les besoins et la réalité spécifiques des employé·e·s.

Au-delà de l'organisation du travail, il importe de mettre en place les conditions nécessaires pour continuer d'assurer l'attraction des personnes en situation de handicap, visible ou non, de leur permettre de développer leur talent et s'épanouir pleinement, et ce, tant professionnellement que personnellement.

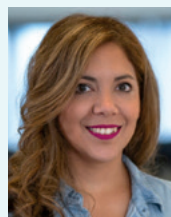
Notre engagement envers les personnes en situation de handicap se traduit par différentes initiatives, dont les suivantes :

- › Poursuite des travaux du comité d'employé·e·s constitué sur une base volontaire et mené par un membre du Conseil Inclusion, Diversité et Équité, également membre de la haute direction, pour développer des initiatives spécifiques visant à rendre l'environnement de travail des personnes en situation de handicap plus inclusif;
- › Tenue de groupes de discussion avec des personnes en situation de handicap pour en apprendre plus sur leurs réalités et développer un plan d'action afin d'éliminer des obstacles;
- › Dépôt et publication de notre plan d'action conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ainsi que le déploiement d'une formation accessible à tout le monde, sur les grands principes de l'accessibilité et la prévalence du handicap dans la société, et d'un mécanisme de rétroaction pour signaler un enjeu;
- › Mise en place d'une politique de recrutement intentionnel pour les personnes neurodivergentes, accompagnée d'outils sur la neurodiversité afin de faciliter le dialogue et soutenir les gestionnaires et les employé·e·s;
- › Simplification de notre processus d'accommodements pour le rendre plus accessible et pour faciliter les conversations sur le sujet entre les employé·e·s et les gestionnaires;
- › Soutien offert par des pairs, grâce au programme d'accompagnement Tête à Tête autour du handicap, dont l'objectif est de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap en offrant un accompagnement additionnel;
- › Collaboration avec des organismes externes pour nous accompagner dans la réflexion et l'élaboration de mesures appropriées à l'égard du recrutement d'employé·e·s en situation de handicap, visible ou non, avec pour objectif, entre autres, de revoir les exigences liées à certains affichages de poste pour éviter les freins à l'embauche;
- › Identification de personnes responsables au sein de l'équipe de recrutement pour faciliter l'expérience de recrutement des candidats et candidates requérant des accommodements;
- › Organisation d'événements et d'activités de sensibilisation tels que des capsules vidéos témoignages et développement de matériel de sensibilisation et éducatif pour alimenter le dialogue entre les collègues.

Autour du handicap

En 2021, la Banque a soutenu la création du groupe-ressource d'employé·e·s Autour du handicap, dont l'objectif est de mettre en lumière et de partager des histoires, des réalités et des événements autour du handicap— les visibles et les non visibles.

Le groupe-ressource d'employé·e·s met l'accent sur le rôle clé de l'environnement de travail pour travailler à en éliminer les obstacles à travers la sensibilisation aux différentes réalités, l'écoute des différents besoins, pour créer ensemble les conditions de travail optimales afin que chaque personne puisse réaliser son plein potentiel.



« En tant qu'employée pouvant se trouver en situation de handicap invisible, j'apprécie les pratiques inclusives de la Banque, notamment en ce qui a trait aux accommodements. Cela me permet de me concentrer sur mon travail et de me sentir valorisée à part entière. »

*Katia Barrentes,
Conseillère senior Acquisition de talents,
Expérience Employé*

Autochtones

Faire une place plus importante aux membres des peuples et communautés autochtones au sein de notre effectif demeure une priorité. Cela se traduit par un dialogue ouvert et continu avec les employé·e·s des communautés autochtones afin de renforcer leur sentiment d'appartenance et leur permettre de se sentir réellement eux-mêmes au travail. Soucieuse d'offrir les mêmes chances de succès à toutes et à tous, la Banque s'est également engagée à mieux comprendre les défis auxquels font face les Autochtones en matière de progression de carrière et les attributs qui, à leurs yeux, feraient de la Banque un employeur encore plus attirant.

Pour progresser en ce sens, des actions concrètes ont été mises en place. En voici quelques-unes :



- › Engagement dans le programme des Relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Dans cette optique, la Banque a complété en 2023 la première année du programme de certification de trois ans afin de développer des relations positives et progressistes avec les communautés autochtones;
- › Comité d'employé·e·s constitué sur une base volontaire et mené par un membre du Conseil Inclusion, Diversité et Équité, également dirigeant à la Banque, visant à développer des initiatives spécifiques pour rendre l'environnement de travail des personnes autochtones plus inclusif;
- › Formations sur les réalités autochtones animées par l'Institut Ashukan offertes à l'ensemble de nos dirigeants et dirigeantes et au comité d'employé·e·s;



- › Lancement d'un programme de recrutement intentionnel destiné aux Autochtones en collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ);



- › Mise en place d'un énoncé de reconnaissance territoriale dans les événements internes et externes de la Banque, dont, pour une première fois, lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2023;
- › Animation du groupe-ressource d'employé·e·s nommé R.A./I.N. (Réseau Autochtones/Indigenous Network), qui a pour objectif d'être un endroit d'échanges et de soutien au sujet des communautés autochtones;
- › Activités de sensibilisation, d'éducation et de rayonnement de nos talents autochtones tout au long de l'année et dans le cadre de célébrations annuelles:
 - Célébration du 21 juin : Journée nationale des peuples autochtones
 - Commémoration du 30 septembre : Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- › Amélioration du processus d'accompagnement, appuyé par des organismes externes, pour tenir compte des réalités autochtones dans la révision et l'adoption de notre approche et de nos programmes.

À l'extérieur de la Banque, nous nous impliquons également de façon concrète dans le cadre d'événements, de tables d'échanges et de comités consultatifs menés par des organismes externes ou des institutions, dont l'objectif est d'améliorer la représentativité des peuples et communautés autochtones sur le marché de l'emploi.



« Nous ne pouvons pas penser à l'inclusion sans les aspects de la communauté [...] C'est un facteur important lorsque nous réfléchissons à la façon dont chaque personne peut se réaliser dans son développement personnel et professionnel. Je crois que la communauté est une clé importante pour améliorer notre vie quotidienne. N'hésitez pas à poser des questions difficiles, à faire preuve de curiosité envers les autres cultures et d'ouverture à ce que le monde a à offrir. Nous ne pouvons pas nous améliorer en tant que société sans faire confiance aux autres. »

Lillian Chevrier Pilurtoot, Préposée senior aux opérations bancaires et investissement

Communautés LGBTQ2+



À la Banque, notre culture inclusive signifie que nous travaillons au respect de la diversité de chaque personne. À ce titre, nous soutenons les membres des communautés LGBTQ2+ en nous engageant aux côtés d'organismes

œuvrant pour le respect des droits de la personne, quelle que soit leur identité ou orientation sexuelle.

La Banque est consciente des défis vécus par les personnes trans et non binaires et s'engage à leur assurer un milieu de travail inclusif permettant d'améliorer la qualité de leur expérience professionnelle au quotidien. À cet égard, en 2021, la Banque s'est dotée d'un processus spécifique de soutien pour les personnes concernées et leurs gestionnaires.



C'est également avec fierté que nous sommes :

- › Signataire des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI);
- › Présentateur de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie et partenaire de la Fondation Émergence et du Gala Émergence;
- › Présentateur de la Soirée Désorientation de GRIS-Montréal;
- › Partenaire de soutien de la Zone Rose, une aire d'intervention, de discussion sans préjugés et de dépistage VIH/ITSS gratuit et sans rendez-vous de l'organisme RÉZO;
- › Partenaire du Conseil Québécois LGBT, GRIS-Québec, de Rézo, QueerTech, la chambre de commerce LGBT du Québec et de Fierté au travail Canada.

Le réseau MOI

Le groupe-ressource d'employé-e-s du réseau MOI favorise un environnement Motivant, Ouvert et Inclusif. Il représente et accompagne les collègues de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que leurs personnes alliées, afin que tout le monde puisse s'exprimer librement, tout en favorisant un milieu de travail sain, stimulant, inclusif et diversifié. En parallèle à la mission de la Banque « L'humain d'abord », le groupe-ressource d'employé-e-s s'engage à soutenir toute personne qui en ressentira le besoin pour des questions entourant la diversité sexuelle et de genre.

Notre engagement envers les personnes des communautés LGBTQ2+ se traduit par différentes initiatives, dont les suivantes :

- › Adoption d'un nouvel acronyme LGBTQ2+ et d'un nouveau drapeau plus inclusif progressif;
- › Série de témoignages internes autour des réalités des personnes qui s'identifient comme étant LGBTQ2+ et organisation d'événements de sensibilisation autour de la transidentité et l'identité de genre;
- › Organisation d'une série d'événements de sensibilisation à la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie ainsi que le mois des fiertés;
- › Participation à la journée communautaire, à la marche de Pride Toronto et de Fierté Montréal;
- › Participation à des événements de recrutement des personnes LGBTQ2+ notamment en technologie de l'information;
- › Participation continue à des événements et à des formations externes traitant des enjeux de nos communautés.



« À travers mon implication au sein du Réseau MOI, je participe à la création et la promotion d'un environnement où chaque personne se sent accueillie et respectée en étant elle-même. C'est avec fierté que j'ai l'opportunité d'aider à trouver des réponses à des questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre qui sont parfois difficiles à aborder avec employé-e-s et clientèle. »

Enrique Iriarte, Directeur de succursale, Réseau des Particuliers

Nos indicateurs de performance

La Banque déploie en continu des efforts pour mettre en œuvre des stratégies porteuses articulées autour de nos trois champs d'action que sont le dialogue, l'engagement et l'action au quotidien. Nous mesurons l'impact de nos actions par la progression de nos indicateurs de performance :

- › Le **niveau de perception que la Banque offre un milieu propice à l'inclusion et à la diversité** est mesuré par l'indice d'inclusion et de diversité¹. De 79 % en 2020, il a crû de façon importante pour atteindre 89 % en 2023, ce qui représente une **amélioration de 10 points sur la période couverte par le plan triennal 2020-2023**.
- › La **connaissance des ressources et outils offerts à l'interne¹ pour faciliter les conversations et les interactions positives au sein de la Banque** qui était de 58 % en 2020 a connu une **progression de plus de 26 points, pour s'établir à 84 % en 2023**.
- › La **représentativité globale et sectorielle en pourcentage des différents segments d'employé-e-s composant la main-d'œuvre globale de la Banque** a évolué en fonction des cibles à atteindre au 31 décembre 2023, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Segments	Bassin global ³			Cadre sénior ⁴			Direction et membres de la haute direction ⁵		
	31 décembre 2020	31 décembre 2023	Cibles 2023	31 décembre 2020	31 décembre 2023	Cibles 2023	31 décembre 2020	31 décembre 2023	Cibles 2023
Femmes	54,7%	51,7%	56%	44,1%	44,8%	47%	30,0%	36,4%	36%
Minorités visibles ²	23,2%	26,0%	26%	14,6%	18,2%	16%	4,7%	9,3%	7%
Personnes en situation de handicap ²	2,9%	4,1%	4%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Autochtones ²	0,8%	0,7%	1%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

1 La mesure de l'indice a été réalisée dans le cadre du sondage interne « Ma voix, notre expérience » (anciennement appelé « Regard »). Le plus récent sondage s'est tenu à l'automne 2023 et 13 865 employé-e-s y ont répondu. Depuis 2022, l'indice est composé de six énoncés.

2 Selon les définitions dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

3 Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada.

4 Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de gestion de niveau 5 à 9.

5 Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de vice-présidence ou supérieure approuvée par la haute direction.



Perspectives 2023-2026

L'inclusion, la diversité et l'équité sont plus qu'une pratique, ce sont des principes fondamentaux au cœur de notre mission qui est d'avoir un impact positif dans la vie des gens. Évoluer dans un avenir plus inclusif est un chemin qui demande des convictions et de la persévérance. Et c'est ce que nous continuerons de faire au cours des prochaines années.

La Banque s'appuie sur une culture d'entreprise qui place l'humain au cœur de ses décisions. Nous pouvons compter sur de solides fondations établies ces dernières années, un leadership assumé de l'équipe de direction et du Conseil Inclusion, Diversité et Équité, l'engagement de l'ensemble de nos équipes ainsi que la contribution active de nos groupes-ressources d'employé-e-s et de l'ensemble des escouades déployées dans les secteurs de la Banque.

Nous continuerons à porter une attention particulière aux groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les minorités visibles, les communautés culturelles, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les communautés LGBTQ2+, tout en étant sensibles aux réalités qu'implique l'intersectionnalité. De plus, nous poursuivons notre apprentissage afin d'agir concrètement en personnes alliées.

Nos apprentissages nous démontrent l'importance de demeurer dans l'écoute, d'impliquer les gens dans la recherche de solutions concrètes et intentionnelles et d'investir dans le développement de la compétence des leaders et des gestionnaires pour accroître notre impact. Aussi, sur la base de l'expérience partagée par nos employé-e-s et des meilleures pratiques de l'industrie, nous travaillerons à nous assurer de la cohérence de nos actions tant au niveau de nos employé-e-s, de notre clientèle, de la communauté que de nos fournisseurs.

Nos actions seront guidées par nos principes directeurs qui visent à prendre conscience et valoriser les différences, lever les obstacles et mettre en place des mesures d'équité et adapter nos façons de faire pour que chaque personne vive une expérience équitable et inclusive. Nous poursuivons notre engagement afin de favoriser une culture d'entreprise inclusive et soutenir notre ambition d'être le milieu de travail le plus stimulant au pays.

CIBLES 2026

Segments	Bassin global ²		Cadre sénior ³		Direction et membres de la haute direction ⁴	
	31 décembre 2023	Cibles 2026	31 décembre 2023	Cibles 2026	31 décembre 2023	Cibles 2026
Femmes	51,7%	48% - 52% ⁵	44,8%	47%	36,4%	39%
Minorités visibles ¹	26,0%	26%	18,2%	19%	9,3%	12%
Personnes en situation de handicap ¹	4,1%	4,5%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Autochtones ¹	0,7%	1%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

¹ Selon les définitions dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

² Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada.

³ Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de gestion de niveau 5 à 9.

⁴ Employé-e-s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de vice-présidence ou supérieure approuvée par la haute direction.

⁵ Zone paritaire pour ce segment établi entre 48% et 52%.

Gestion du projet et rédaction:

Talent et Culture, Banque Nationale

Conception de la couverture:

Expérience client et données, Banque Nationale

Graphisme:

M&H

Traduction:

Services linguistiques, Banque Nationale

Crédits photos

Page 20: Maxime Côté

Page 22: Maxime Côté

Page 24: Maxime Côté

Page 26: Maxime Côté

Page 27: Juan Pablo San Martin

