

Cahier Inclusion et Diversité

20 21



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 à l'égard des objectifs, des priorités et des stratégies, des engagements et des cibles en matière d'inclusion et de diversité de la Banque et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser (incluant relativement à des pratiques d'embauche, des stratégies et programmes de recrutement), du cadre réglementaire dans lequel elle évolue, de l'incidence de la pandémie de COVID-19 et de la manière dont elle y fera face 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 porteurs de titres de la Banque à comprendre la vision, la stratégie, les cibles et objectifs de la Banque relativement à l'inclusion et 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.

Notre capacité à atteindre nos objectifs, nos priorités et nos cibles en matière d'inclusion 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 certains 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 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;

et l'incidence possible d'événements importants sur l'économie locale et internationale, y compris les conflits internationaux, les catastrophes naturelles et les urgences de santé publique comme la pandémie de COVID-19.

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 recommande aux lecteurs 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. Ces facteurs incluent le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique et le risque environnemental et social, de même que certains risques dits émergents ou jugés importants lesquels sont décrits plus amplement dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 69 du Rapport annuel 2021 de la Banque.

La liste des facteurs de risque qui précède n'est pas exhaustive. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section « Gestion des risques » et dans la section « Pandémie de COVID-19 » du Rapport annuel 2021 de la Banque et peuvent être mis à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite. Les investisseurs et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs susmentionnés 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. Nous mettons en garde les investisseurs 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.

Table des matières

- 4** Message du président
- 5** Message de la présidente du Conseil Inclusion et Diversité et de la vice-présidente, Culture et Talent
- 8** À propos du présent cahier
- 10** De solides fondations pour entreprendre la suite
 - › Tolérance zéro face à la discrimination, au harcèlement et à la violence au travail
 - › Portrait actuel de notre main-d'œuvre
 - › Le bien-être de nos employés au cœur de nos priorités
- 14** À la poursuite d'un milieu de travail inclusif favorisant la réussite de tous
 - › Notre stratégie
 - › Nos réalisations 2021
 - › Nos indicateurs de performance

Entreprendre un avenir plus inclusif maintenant

Message du président et chef de la direction



L'année écoulée a été de nouveau riche en conversations, en apprentissages et en progrès en matière d'inclusion et de diversité à la Banque Nationale.

Que ce soit au sein des réseaux internes d'employés dynamiques que nous comptons ou dans nos conversations quotidiennes avec nos employés, nos clients et nos communautés, nous agissons dans l'objectif d'offrir une juste place à tous et toutes, ici à la Banque ainsi que dans la société.

Pour progresser sur cette voie, nous misons sur l'inclusion dans notre approche et nos interventions afin d'assurer un milieu où l'expression des caractéristiques uniques que chacun et chacune possède, certaines visibles et d'autres invisibles, est encouragée et valorisée. Nos employés sont plus que jamais mobilisés et engagés à faire une différence auprès de nos clients et de notre société. Le sentiment d'appartenance appuie directement cette ambition, contribue à leur bien-être et à la performance, stimule l'innovation et permet d'être un acteur social pertinent.

En cours d'année, nous avons redoublé d'efforts afin de permettre à nos employés de s'auto-identifier, toujours de façon volontaire. Cela permet d'accéder à des données plus vastes sur le portrait de notre main-d'œuvre, de mieux cibler nos champs d'intervention prioritaires, et d'entretenir des échanges plus porteurs. Tant la représentativité des femmes, des minorités visibles, des personnes en situation de handicap que des autochtones ont fait l'objet d'efforts

particuliers pour que leur talent au sein de notre main-d'œuvre globale progresse. Les résultats que vous trouverez dans ces pages sont porteurs et enthousiasmants, comme le fait de compter plus de 140 pays représentés à travers l'organisation, de même que la présence de robustes représentations de segments d'employés issus de minorités visibles, dont les Noirs et les Asiatiques de l'Asie du Sud-Est.

Par ailleurs, les données récoltées mettent aussi en lumière les éléments que nous devons améliorer, comme la représentativité de nos employés autochtones ou encore en situation de handicap, pour ne parler que de ceux-ci. Nous sommes confiants d'y parvenir en poursuivant le dialogue, l'empathie et la recherche de solutions concrètes qui ont de la valeur pour nos employés et qui favorisent le succès de tous. De plus, nous continuons à engager nos leaders en ayant intégré à même la création du programme de rémunération variable des dirigeants, des priorités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) qui tiennent notamment compte des progrès réalisés dans le cadre du plan triennal inclusion et diversité.

Entreprendre 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, avec l'aide de nos employés et des différentes communautés qui animent notre société et que nous desservons.

Laurent Ferreira

Président et chef de la direction

Entreprendre avec et pour les gens

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



Cette 2^e édition du Cahier Inclusion et Diversité se veut un suivi de nos actions porteuses réalisées en 2021 auprès de nos employés et qui témoignent de la volonté de la Banque de toujours faire mieux et plus en matière d'inclusion et de diversité. Nous sommes fières du travail accompli jusqu'à présent, avec et pour nos employés, dans le cadre de notre plan triennal 2020–2023.

Ce plan, réalisé en partenariat avec le Conseil Inclusion et Diversité et en étroite collaboration avec nos groupes-ressources d'employés (GRE), est guidé par notre mission commune : avoir un impact positif dans la vie des gens. Nos priorités demeurent, soit : créer une culture inclusive, bâtir des équipes diversifiées et renforcer notre positionnement d'employeur de choix.

Le Conseil, dont le mandat principal est de faire vivre l'inclusion et la diversité à l'échelle de l'entreprise, a tenu une dizaine de séances en 2021. Composé d'employés et de dirigeants, le Conseil s'assure que chaque secteur comprend notre vision et nos orientations en matière d'inclusion et de diversité. À titre d'acteurs du changement, les membres du Conseil s'impliquent dans diverses activités de sensibilisation et de communication, donnent de la visibilité aux enjeux critiques et aident dans la recherche et la mise en place de solutions pour les aborder. Ils agissent pour l'appropriation par chacun des secteurs des objectifs de la Banque en matière d'inclusion et de diversité et dans l'établissement des plans sectoriels clairs et réalistes pour les atteindre.

Lucie Blanchet

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

Dans un souci de rigueur et de transparence, le Conseil Inclusion et Diversité s'assure d'un suivi et d'une communication régulière au sein de chaque secteur et auprès du bureau de la présidence et du comité de ressources humaines du conseil d'administration. Cette année l'impact du Conseil a été particulièrement important sur le plan du déploiement des initiatives liées à notre plan triennal au sein des secteurs d'affaires et auprès de nos segments minoritaires.

Par ailleurs, bâtir une culture, la faire vivre et lui permettre d'évoluer nécessite d'accorder une place de choix à la voix et à l'expérience de nos employés. C'est pourquoi notre accompagnement et la conception de nos programmes se font en étroite collaboration avec les employés et s'appuient sur leur rétroaction en continu via nos différentes sources d'information. Partir de l'expérience employé nous permet aussi de s'assurer que la Banque demeure une destination de carrière de choix où les gens se réalisent pleinement en contribuant au succès et au bien-être de leurs collègues, de nos clients et de la communauté.

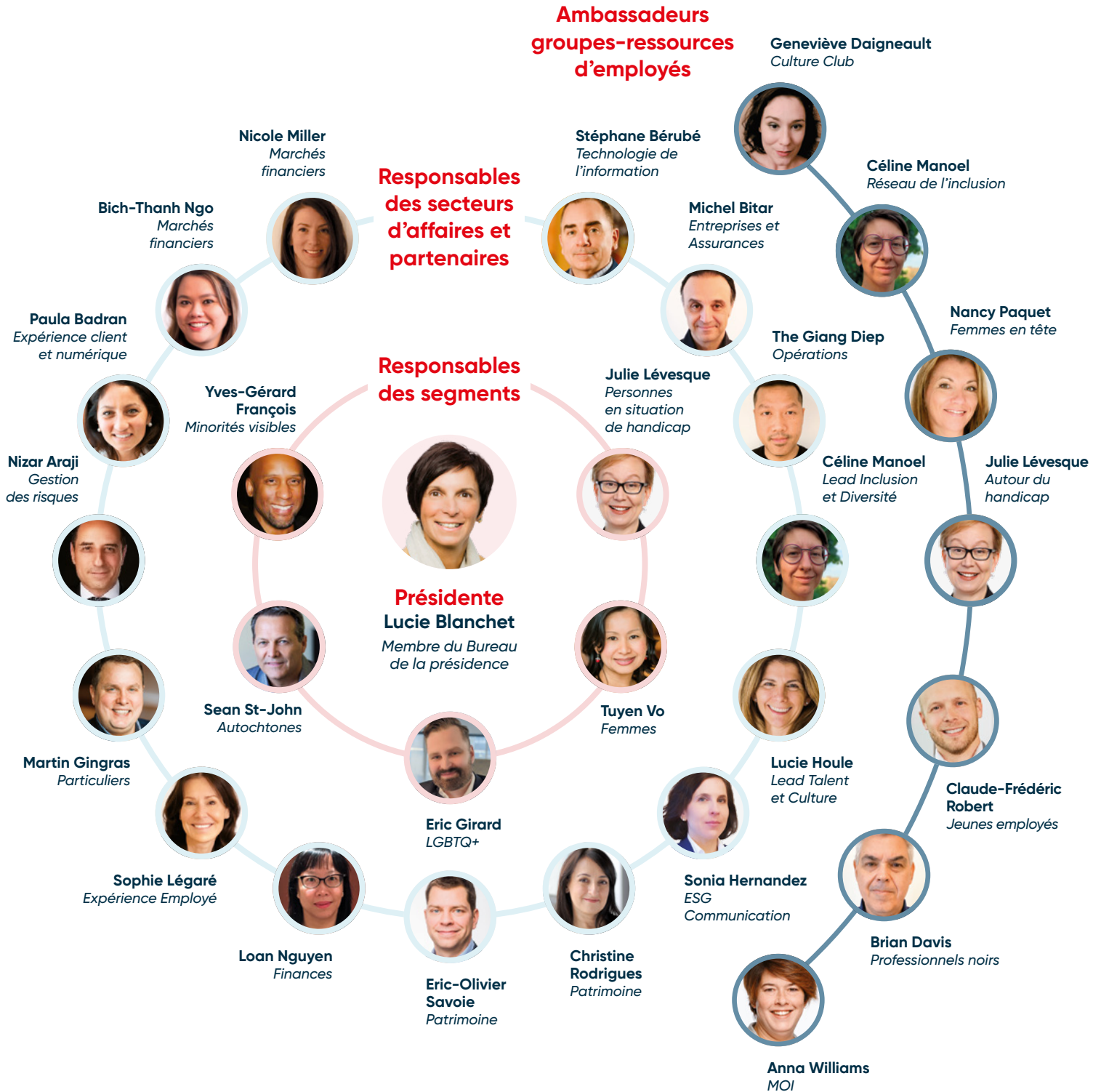
Nous remercions chacun et chacune de nos employés qui, par leurs actions quotidiennes, changent les choses en lien avec nos valeurs et font une différence pour notre organisation et notre société.

Lucie Houle

Vice-présidente, Culture et Talent

Conseil Inclusion et Diversité¹

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



¹ Composition du Conseil Inclusion et Diversité au moment de l'impression.

NOTRE MISSION COMMUNE

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

En bâtissant ***des relations
à long terme*** avec nos
clients, nos employés
et la communauté.

L'humain d'abord.

À propos du présent cahier

Le présent cahier se consacre exclusivement au thème de l'inclusion et de la diversité. Principalement orienté employés, ce cahier est relié aux activités au Canada de la Banque Nationale. Réalisé par une équipe relevant de la vice-présidence, Culture et Talent, il est le fruit d'une collaboration avec plusieurs experts du secteur Expérience Employé et des représentants de nos groupes-ressources d'employés (GRE).

Ce cahier est aligné avec nos principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), approuvés par le conseil d'administration, qui démontrent l'importance que nous accordons au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société. Le masculin est parfois utilisé pour alléger le texte.

L'inclusion et la diversité font partie de nos engagements dans le volet Social et contribuent à faire avancer les 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 et de diversité ainsi que les résultats à ce jour. Les informations qui y sont partagées portent sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 et incluent les activités en cours et celles prévues 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 pour en assurer la pertinence et sont donc susceptibles d'évoluer au fil du temps.

Gouvernance

La Banque a mis en place une structure qui assure en continu la bonne gouvernance de la pratique en matière d'inclusion et de diversité. Sous la responsabilité de la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, le Conseil Inclusion et Diversité est composé d'employés et de dirigeants en provenance des différents secteurs de la Banque. Ce Conseil a pour mandat de s'assurer d'un suivi et d'une communication régulière au sein de chaque secteur, auprès du bureau de la présidence et du comité de ressources humaines du conseil d'administration. Le comité de ressources humaines, 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 et de diversité. Un suivi des avancées de la Banque est présenté sur une base trimestrielle au bureau de la présidence et au comité de ressources humaines.

De solides fondations pour entreprendre la suite



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

TOLÉRANCE ZÉRO La Banque ne tolère aucune forme de discrimination.

Tolérance zéro face à 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 employés et s'assure d'instaurer les mesures nécessaires pour promouvoir un environnement ouvert, respectueux et exempt de discrimination. 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 dans tous les lieux de travail, de travail à distance et à l'extérieur des locaux de la Banque pour 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 employés facilite la résolution des différends que les employés/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. L'Ombudsman a la responsabilité de considérer de manière juste et impartiale les préoccupations et intérêts des parties impliquées dans le conflit. L'Ombudsman présente des options adaptées à la situation ou encore, guide vers les bonnes ressources. Dans une démarche informelle, il peut aussi faciliter le dialogue entre les parties en cause. Les conseillers du Bureau de l'Ombudsman sont tenus d'assurer la confidentialité des échanges et des faits qui sont portés à leur attention. Il n'y a pas de processus d'escalade préalable à l'ouverture d'un dossier et l'Ombudsman relève du président et chef de la direction.

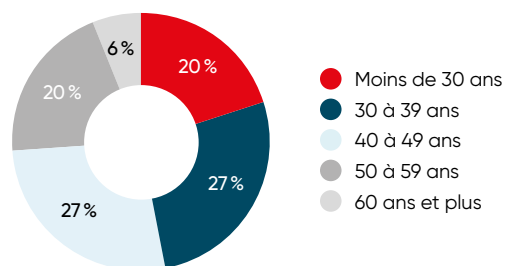
Portrait actuel de notre main-d'œuvre

La Banque voit une grande richesse dans la diversité de ses talents et est fière d'avoir des employés à l'image de la communauté, issus de différents groupes d'âge, origines, orientations et identités sexuelles, et qui soutiennent ses valeurs en matière d'ouverture et d'inclusion.

57%

de nos employés sont à la Banque depuis plus de 5 ans, dont **15,5% depuis plus de 20 ans.**

Répartition des employés par groupe d'âge



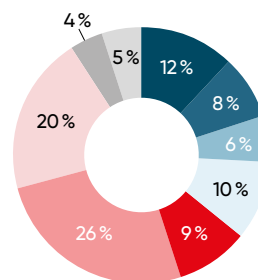
Représentation des personnes en situation de handicap

2,6% Les personnes en situation de handicap représentent 2,6% de nos employés et **73% d'entre eux occupent une fonction de professionnel.**



Représentation des communautés culturelles et des minorités visibles

À la lumière des réponses fournies par nos employés dans le cadre du questionnaire d'auto-identification sur leur communauté culturelle d'origine, **140 pays** sont représentés au sein de l'entreprise, ce qui représente près de **5 300 employés** et plus de **23%** de nos employés se considèrent comme faisant partie d'une minorité visible. Le graphique ci-dessous indique la représentation des employés se considérant comme faisant partie d'une minorité visible par origine¹.



- Asiatiques du Sud-Est
- Asiatiques occidentaux, qui n'ont pas la peau blanche
- Asiatiques orientaux
- Asiatiques du Sud ou des Indes orientales
- Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Noirs
- Nord-Africains ou Arabes qui n'ont pas la peau blanche
- Les personnes d'origine mixte
- Autres groupes



Représentation des femmes

53,8%

Les femmes représentent 53,8% de la main-d'œuvre à la Banque et près de **44% de nos cadres séniors.**

Représentation des membres des communautés autochtones

0,6%

Les membres des communautés autochtones représentent 0,6% de nos employés et **75% d'entre eux occupent une fonction de professionnel.**

¹ Basé sur la définition décrite dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les classifications de Statistique Canada.

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

Portrait actuel de notre main-d'œuvre ¹	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2020
Femmes		
Pourcentage au sein de la Banque	53,80 %	54,70 %
Pourcentage au sein de fonction STEM ⁱ	17,30 %	s.o. ⁴
Pourcentage dans des postes professionnels	47,70 %	47,80 %
Pourcentage dans des postes de cadres ⁱⁱ	50,80 %	50,80 %
Pourcentage dans des postes de cadres intermédiaires ⁱⁱⁱ	81,40 %	79,50 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors ^{iv}	44,20 %	44,10 %
Pourcentage dans des postes de dirigeants et membres de la haute direction ^v	31,40 %	30 %
Pourcentage siégeant au bureau de la présidence	40 %	36,40 %
Minorités visibles²		
Pourcentage au sein de la Banque	23,10 %	23,20 %
Pourcentage dans des postes professionnels	24,20 %	24,40 %
Pourcentage dans des postes de cadres	15,60 %	15,40 %
Pourcentage dans des postes de cadres intermédiaires	20,60 %	18,80 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors	14,60 %	14,60 %
Pourcentage dans des postes de dirigeants et membres de la haute direction	5,80 %	4,70 %
Pourcentage siégeant au bureau de la présidence	0 %	0 %
Personnes handicapées²		
Pourcentage au sein de la Banque	2,60 %	2,90 %
Pourcentage dans des postes de cadres	1,90 %	2,20 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors	2 %	2,30 %
Autochtones²		
Pourcentage au sein de la Banque	0,60 %	0,80 %
Pourcentage dans des postes de cadres	1,00 %	0,90 %
Pourcentage dans des postes de cadres séniors	0,80 %	0,70 %
LGBTQ+		
Pourcentage au sein de la Banque	2,69 %	s.o. ⁴
Autres		
Nombre d'employés ¹	17 901	17 344
Pourcentage d'employés ayant suivi notre formation en Inclusion et Diversité	97 %	97 %
Pourcentage d'employés ayant suivi notre formation sur les biais inconscients	70 %	s.o. ⁴
Pourcentage d'employés ayant plus d'un an de service s'étant auto-identifiés ³	93 %	97 %



Les données en matière de diversité relatives au Conseil sont disponibles dans la [Circulaire de sollicitation de procuration de la direction](#).

¹ Employés réguliers, actifs, 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 employés travaillant au Canada. Un taux d'auto-identification volontaire plus faible peut expliquer certaines variations par rapport à 2020.

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

ⁱ STEM : ces fonctions incluent, mais sans s'y limiter, les postes suivants de programmeur informatique, développeur Web, statisticien, logisticien, ingénieur, physicien, scientifique.

ⁱⁱ Pourcentage d'employés occupant une fonction de gestion de niveau 1 à 9.

ⁱⁱⁱ Pourcentage d'employés occupant une fonction de gestion de niveau 1 à 4.

^{iv} Pourcentage d'employés occupant une fonction de gestion de niveau 5 à 9.

^v Pourcentage d'employés occupant une fonction de vice-président ou supérieure (dirigeants) approuvé par le bureau de la présidence et membres de la haute direction.

Le bien-être de nos employés au cœur de nos priorités

La réussite de la Banque est intimement liée au bien-être de nos employés. Un environnement de travail inclusif favorisant le sentiment d'appartenance contribue à leur épanouissement et à une expérience de travail positive.

Nous sommes toutefois conscients que les questions liées à l'inclusion et la diversité sont multiples et méritent d'être discutées de façon transparente à tous les niveaux de l'organisation. Afin d'y répondre adéquatement, nous nous efforçons de garder le dialogue ouvert et nous sollicitons régulièrement nos employés afin que leur voix soit entendue. En ce sens, nos sondages internes à l'égard des différentes facettes de l'expérience de nos employés incluent, entre autres, des questions spécifiques liées à l'inclusion et à la diversité et témoignent de l'importance que nous accordons à ces sujets.

L'inclusion est une valeur fondamentale à la Banque et nous sommes donc particulièrement fiers de notre indice de mobilisation de nos différents segments d'employés en 2021. Le maintien de l'indice pour une 2^e année à un niveau élevé fait ressortir de grandes forces, notamment une culture centrée client qui place l'humain d'abord (clients, employés, communauté) ainsi qu'une volonté de s'engager personnellement et en collaboration pour performer.

Indice de mobilisation des employés ¹	2021	2020	2019
Global	87	86	82
Femmes	87	87	82
Minorités visibles	86	84	80
Personnes handicapées	82	82	77
Autochtones	89	83	82



« Le respect de la diversité et l'ouverture sont au cœur des valeurs de la Banque. Tout ce que fait la Banque pour le bien de ses employés est très stimulant et nous incite quotidiennement à entreprendre nos ambitions professionnelles et personnelles. »

Marie-Josée Dumais, conseillère sénior, Stratégies en gestion de talent

¹ L'indice de mobilisation des employés a été établi à la suite du sondage interne « Regard 2021 » auquel 15 834 employés ont répondu. L'indice mesure à quel point une équipe est motivée à contribuer à la réussite de l'organisation, à se dépasser pour atteindre les objectifs d'affaires. Nous mesurons la mobilisation à l'aide de cinq énoncés.

À la poursuite d'un milieu de travail inclusif favorisant la réussite de tous



Nous sommes fiers de ce qui a été accompli par la Banque en matière d'inclusion et de diversité au fil des ans, et ces fondations nous permettent de poursuivre nos efforts vers une réelle inclusion de tous. Pour ce faire, nous nous sommes fixé des objectifs précis à atteindre au 31 décembre 2023 qui s'appuient sur des orientations claires, établies en collaboration avec le Conseil Inclusion et Diversité. 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'actions sur lesquels nous nous pencherons au cours des trois prochaines années en fonction des priorités suivantes :

- › **Un milieu ouvert et inclusif**, exempt de racisme et de discrimination, où nos employés se sentent reconnus et se réalisent pleinement, peu importe leur diversité.
- › **Des équipes diversifiées** et représentatives de notre société et de nos clients, 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**.

« Les principaux piliers de la Banque sont la culture d'entreprise : agilité, collaboration, diversité et inclusion. »

Extrait d'un entretien avec Laurent Ferreira, président et chef de la direction à la conférence annuelle des chefs de la direction des banques canadiennes organisée par RBC Marchés des Capitaux, janvier 2022

Notre stratégie

En s'appuyant sur l'expérience partagée par nos employés et les meilleures pratiques de l'industrie, notre stratégie s'appuie sur le dialogue et 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 tous.

Nous avons établi trois champs d'action qui encadrent les différentes initiatives à l'échelle de la Banque :

- 1 Dialoguer
- 2 Engager
- 3 Agir au quotidien

1 Dialoguer



Le dialogue avec nos employés constitue la pierre angulaire d'un milieu se voulant réellement inclusif. Promouvoir l'importance de l'inclusion et de la diversité 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 employés aux biais inconscients grâce à des ateliers de discussion;
- › Élaborer et déployer une stratégie pour développer les compétences clés, associée 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 faciliter les conversations et la qualité des interactions;
- › S'appuyer sur nos différents canaux de communication internes (groupes-ressources d'employés, réseau social en entreprise, etc.) pour mieux comprendre l'expérience de nos employés et échanger avec eux en continu sur nos engagements, nos progrès et les ressources disponibles pour favoriser l'inclusion de tous;
- › Déployer la plateforme interactive d'échanges et de sensibilisation Culture Club créée par des employés et ouverte à tous ceux qui souhaitent s'exprimer sur des sujets de société ou d'actualité. Les conférenciers et les intervenants qui s'y expriment sont des employés de la Banque. Des conférenciers externes peuvent également être invités, selon les besoins.

2 Engager



Engager la Banque sur la voie d'une plus grande inclusion passe par une **imputabilité renforcée de nos dirigeants** et une **gouvernance accrue de nos pratiques et de nos initiatives**, ce à quoi le Conseil Inclusion et Diversité veillera particulièrement dans le cadre de son mandat. De plus, avec l'ajout de représentants des différents segments d'employés au sein du Conseil, nous nous assurons d'être mieux connectés à tous les niveaux de l'organisation.

En connectant dirigeants, groupes-ressources d'employés et équipes d'experts via des forums formels et informels, nous œuvrons donc au déploiement des actions suivantes :

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

3 Agir au quotidien



Nous souhaitons que tous nos employés 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 employés 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 employés**, par le biais des actions suivantes :

- › Instaurer des groupes de discussion au sein de la Banque, en s'appuyant sur nos sondages annuels. Des groupes de discussion qui visent à sonder nos employés quant à leurs perceptions et à travailler de concert avec eux, afin d'adapter certains de nos programmes dans le but de créer une expérience de travail optimale;
- › 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'employés en collaboration avec nos groupes-ressources d'employés;
- › Rendre les activités de mentorat plus accessibles auprès de nos différents segments d'employés.

Nous cherchons également à assurer la **disponibilité d'un bassin d'employés talentueux et représentatifs de la diversité** 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 candidats 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 en situation de handicap et les Autochtones, afin de développer nos bassins de candidats parmi ces segments de population.

Entreprendre tes ambitions



Enfin, il nous importe d'**optimiser nos processus et expérience 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 nos talents issus de nos différents segments d'employés dans le cadre de nos stratégies de recrutement, notamment grâce à l'appui de nos groupes-ressources d'employés;
- › Former et outiller les recruteurs 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 candidats lors du processus d'entrevue;
- › Mener un projet pilote visant à implanter les revues de CV anonymes (*blind CV review*) et à assurer une complémentarité de profils au sein des comités de sélection consacrés aux fonctions exécutives.

Nos réalisations 2021

Au courant de l'année 2021, 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 le développement des employés.



Dialoguer

Afin d'encourager les échanges au sujet de l'inclusion et de la diversité au sein de la Banque, différentes actions ont été mises en place :

- › Diffusion d'une capsule vidéo portant sur les biais inconscients, qui a été visionnée par 70 % des employés, afin d'accroître la sensibilisation;
- › Développement de nouveaux contenus informatifs et actualisation du matériel éducatif interne, notamment les ateliers de formation sur les biais inconscients, les capsules informatives et les outils de gestion sur l'inclusion et la diversité accessible à tous les employés;
- › Création d'un bulletin d'information mensuel exclusivement consacré à l'inclusion et à la diversité, endossé et partagé par le Conseil Inclusion et Diversité au sein de leurs secteurs et à travers le réseau social interne de l'entreprise aux employés;
- › Contribution à la sensibilisation et à l'éducation à l'inclusion et la diversité par le Culture Club, grâce notamment :
 - à la création et la diffusion de capsules vidéo éducatives;
 - à la mise en place d'ateliers de discussion d'employés;
 - à l'animation d'un club de lecture;
 - au développement d'un programme de mentorat pour les minorités visibles.



Engager

Sur le plan de l'engagement de nos employés face à l'inclusion et la diversité, nous avons déployé les initiatives suivantes :

- › Instauration de groupes de travail menés par des gestionnaires et des employés dans 80 % des secteurs. Par différents moyens, tels que des dîners-conférences, des ateliers d'apprentissage et des témoignages, ils se sont chargés de la mise en œuvre des plans sectoriels élaborés par les membres du Conseil Inclusion et Diversité.
- › Présentation trimestrielle de la progression des initiatives au bureau de la présidence et au comité de ressources humaines du conseil d'administration par un dirigeant Expérience Employé et un membre du Conseil Inclusion et Diversité. Le comité de ressources humaines s'assure du respect des orientations et du plan triennal ainsi que de la mise en place de stratégies porteuses en matière d'inclusion et de diversité.
- › Intégration d'objectifs de représentativité des dirigeants, femmes et minorités visibles, au tableau de bord commun pour l'ensemble des dirigeants.
- › Obtention de données plus précises en lien avec la diversité de nos employés par une mise à jour de notre formulaire d'auto-identification, qui a été rempli de façon volontaire par 93 % des employés. Cette initiative a permis la simplification du formulaire, l'obtention de données actualisées et plus fiables ainsi que la mise à jour des catégories de nos groupes minoritaires.



Agir au quotidien

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

- › Instauration de groupes de discussion au sein de la Banque afin de sonder nos employés quant à leur perception des enjeux qui freinent l'avancement de la carrière. Les commentaires recueillis lors de ces discussions permettent d'adapter nos programmes de développement de carrière dans le but de créer une expérience de travail optimale;
- › Déploiement de programmes de mentorat et d'un programme de *coaching* s'adressant aux différents groupes cibles, plus particulièrement les femmes et les minorités visibles;
- › Rayonnement de l'inclusion, qui se veut au cœur de nos valeurs, au quotidien à travers l'organisation. Cela se traduit par la mise en œuvre d'initiatives de nos employés en complément aux actions corporatives, telles que:
 - Participation à des groupes de discussion;
 - Création de groupes-ressources d'employés;
 - Organisation d'activités ludiques.

Réseau de l'inclusion

En 2021, le programme Ambassadeurs de l'inclusion et de la diversité est devenu le GRE Réseau de l'inclusion. En s'impliquant dans les réseaux internes, à titre d'ambassadeurs, d'alliés, d'avocats, nos employés sont tous des acteurs de l'inclusion et de la diversité. Ils contribuent à maintenir un dialogue ouvert et inclusif au sein de l'organisation, à promouvoir nos activités auprès de leurs collègues et à faire rayonner la Banque auprès de leur communauté. Ce réseau a pour vocation de rassembler, de guider et de soutenir la transformation vers une culture inclusive.



La Banque est fière d'être devenue en 2021 un employeur affilié au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).



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

*Céline Manoël, directrice principale
Inclusion et Diversité, secteur
Expérience Employé*

En complément, plusieurs initiatives se sont déployées pour favoriser l'inclusion et pour soutenir le développement de nos différents groupes d'employés : femmes, minorités visibles, personnes en situation de handicap, Autochtones et membres de la communauté LGBTQ+.

Femmes

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

- › **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)**, un organisme visant à soutenir les femmes dans leur développement de leadership et leur avancement de carrière;
- › **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;
- › **Signataire de l'Accord Catalyst 2022**, un groupe représentant 57 grandes organisations canadiennes afin d'encourager l'accès des femmes à la haute direction des entreprises.

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 125 femmes ont bénéficié de ce programme depuis 2015.

Quant au **programme Women in Capital Markets** du secteur des marchés financiers, il vise à encourager la présence des femmes dans ce secteur en leur octroyant l'accès à un programme de mentorat d'un an, afin de les préparer à effectuer un stage au sein des marchés financiers. Vingt femmes ont bénéficié de ce programme depuis 2018.



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 268 femmes travaillant à la Banque.

- › 56% des candidates de la Banque ont entre 40-49 ans au moment de leur participation au programme.
- › 44% des participantes ont effectué au moins un changement de poste au sein de la Banque depuis leur participation au programme;
- › 27% 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 90% des candidates à la suite de leur participation au programme.

Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive et diversifiée a été salué à plusieurs reprises par des organismes externes. En 2021, la Banque a accédé à l'**indice d'égalité des sexes de Bloomberg** pour une quatrième année consécutive. Nous avons également reçu pour une seconde année, la **Certification Parité – niveau Platine** – décernée par l'organisme La Gouvernance au féminin, qui récompense nos efforts pour atteindre la parité dans l'organisation.



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 1 300 membres, cette communauté de partage et de soutien vise à mieux outiller les femmes pour accéder à des postes de gestionnaires seniors et de niveau supérieur. Le passage aux modes virtuels pour les événements de réseautage et de formation organisés par le Réseau a permis de rejoindre et d'avoir un impact positif sur un nombre de femmes encore plus grand à l'échelle nationale et dans nos bureaux internationaux. Voici quelques sujets traités :

- › Atelier sur l'écoute active, dont l'objectif est de montrer aux employés comment l'écoute active peut facilement transformer leur relation professionnelle, améliorer la dynamique d'équipe et la performance au travail.
- › La série « Femme remarquable ». Cette publication mensuelle vise à reconnaître une employée qui se démarque par son engagement social et son parcours inspirant.
- › La série sous le thème de la collaboration virtuelle. Sous forme de webinaires, cette série adresse les enjeux tels que la conciliation Famille-travail et le lâcher-prise.



« Membre du Réseau depuis 2020, j'ai pu lire le témoignage de femmes inspirantes qui me donnent toujours l'énergie pour continuer à me développer. J'ai aussi bénéficié d'une chance inouïe : gagner une année d'inscription au programme « Étincelles » de l'AFFQ. Rencontrer des femmes à des niveaux élevés de diverses organisations, entendre leurs témoignages sur les défis et les moyens de les relever m'ont aidée dans mon développement de carrière. Maintenant fière ambassadrice du RFT, j'en fais la promotion afin de contribuer à l'évolution de mes collègues aux Opérations. »

Kafui Gayibor, conseillère, Opérations transactionnelles

Minorités visibles

Nous reconnaissons la richesse qui émane de la diversité culturelle de notre société et nous sommes fiers d'avoir un bassin d'employés à l'image des communautés que nous desservons.

Notre engagement à lutter contre la discrimination et le racisme se traduit par la création et divulgation d'un plan d'action stratégique répartie 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 :

- › Signataire de l'initiative BlackNorth qui vise à faire tomber les barrières systémiques affectant négativement la vie des Noirs au Canada;
- › Création de groupes de discussion et mise en place d'une plateforme d'échange pour faciliter les conversations difficiles en renforçant le dialogue ouvert et en assurant une écoute continue au sujet de la discrimination et du racisme;
- › Formation des équipes et des leaders sur les biais inconscients;
- › Partage de nos engagements et nos bonnes pratiques avec d'autres entreprises;
- › Signature de partenariats avec les écoles/universités et des organismes soutenant les différentes communautés, dont les communautés noires:
 - Black Professionals in Tech Network
 - Onyx Initiative
 - Radio de Médias Maghreb
- › Participation au Programme Passerelle sectorielle, une solution de jumelage de professionnels et professionnelles appartenant à des groupes sous-représentés;
- › Mise en place d'un programme de mentorat et de *sponsorship* afin d'accroître notre bassin de relève issu des minorités visibles;
- › Renforcement de la qualité de nos données sur l'origine ethnique par une relance du formulaire d'auto-identification à tous les employés;
- › Intégration des cibles liées à la diversité au tableau de bord performance des dirigeants via les cibles ESG.

Nous poursuivons nos initiatives, dont entre autres :

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



Le réseau des professionnels noirs

Créé en 2020, ce GRE 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-ressource d'employés encourage le mentorat et organise divers ateliers et conférences. Mettant en lumière la volonté des employés de la Banque de faire partie d'un réel changement, le réseau contribue ainsi à l'épanouissement de ses membres.



« J'ai choisi de m'impliquer au sein du réseau des professionnels noirs pour contribuer à rendre la Banque plus inclusive et pour participer activement au changement. »

Marie-Thérèse Djeugo, chargée de projet, Technologie de l'information

Personnes en situation de handicap

La Banque est consciente des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, visibles ou non, et 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, nos environnements physiques et technologiques via un aménagement de l'espace de travail, de l'horaire ou des tâches selon les besoins et la réalité spécifiques des employés.

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, et de leur permettre de développer leur talent et de 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 :

- › Création d'un comité d'employés constitué sur une base volontaire et mené par un membre du Conseil Inclusion et Diversité, 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;
- › Création du groupe-ressource d'employés (GRE) « Autour du handicap »;
- › En partenariat avec l'Institut de valorisation des données (IVADO), appel de projet en innovation sociale utilisant l'Intelligence artificielle. L'objectif étant de développer une solution permettant aux personnes non voyantes de circuler dans le nouveau siège social de la banque (800, rue Saint-Jacques).

Nous poursuivons nos initiatives, dont entre autres :

- › L'embauche d'une cohorte de scientifiques de données et d'analystes en ingénierie des données qui s'identifient comme neuroatypiques;
- › Notre collaboration avec des organismes externes qui nous accompagnent dans la réflexion et l'élaboration de mesures appropriées à l'égard du recrutement d'employés en situation de handicap, visible ou non. L'un de nos objectifs étant de revoir les exigences liées à certains affichages de poste pour éviter les freins à l'embauche.

Autour du handicap

En 2021, la Banque a soutenu la création du groupe-ressource employés 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.



« À titre d'employée vivant avec un handicap, je peux clairement affirmer que les valeurs de diversité et d'inclusion sont incarnées au quotidien par mon employeur. La preuve, c'est qu'en 20 ans de temps en poste à la Banque, jamais on ne m'a fait sentir comme étant catégorisée à titre de personne handicapée. Que l'on ait un handicap lourd, invisible, mineur, ou autre, on fait partie de la norme, on ne peut se sentir exclu. »

*Isabelle Blais, directrice principale,
Stratégie d'affaires et intégration
Particuliers et Entreprises*

Autochtones

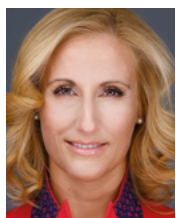
Faire une place plus importante aux membres des peuples et communautés autochtones au sein de notre effectif demeure une priorité. Cela se traduit par un dialogue plus ouvert et continu avec les employés de ces communautés afin de renforcer leur sentiment d'appartenance et de leur permettre d'être réellement eux-mêmes au travail. Soucieux d'offrir les mêmes chances de succès à tous, nous sommes également engagés à mieux comprendre les défis auxquels ils font face 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 se sont mises en place, en voici quelques-unes :

- › Création d'un comité d'employés constitué sur une base volontaire et mené par une membre du Conseil Inclusion et Diversité, également dirigeante à la Banque, pour développer des initiatives spécifiques visant à rendre l'environnement de travail des employés issus des peuples ou communautés autochtones plus inclusif;

- › Faire rayonner nos talents autochtones dans le cadre de célébrations annuelles et d'activités de sensibilisation, d'éducation et d'attraction du talent:
 - Célébrer le 21 juin, Journée nationale des peuples et communautés autochtones;
 - Commémorer le 30 septembre, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- › Mise en place d'ateliers de travail pour mieux comprendre l'expérience actuelle et souhaitée ainsi que pour augmenter l'impact de nos actions;
- › Meilleur accompagnement des équipes d'experts dans la révision et l'adoption de nos programmes et de notre approche par des organismes externes;

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.



« La Banque Nationale est aujourd'hui le reflet et l'image de chaque employé qui la constitue, c'est notre Banque. Soyons donc fiers et valorisons nos origines dans le respect de la différence. La richesse de notre organisation se trouve dans sa diversité! »

Geneviève Turbide-Potvin, MBA, première vice-présidente, Entreprises et Gestion privée Québec

Communauté LGBTQ+

À la Banque, notre culture inclusive signifie que tous les employés sont considérés sur un pied d'égalité et que nos pratiques sont les mêmes pour tous, dans le respect de la diversité de chacun. À ce titre, nous soutenons les membres de la communauté LGBTQ+ 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 besoins spécifiques et 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 visant à soutenir les employés et les gestionnaires dans leurs démarches en fonction des besoins et de la réalité spécifiques de chacun.

Nous sommes fiers d'être :

- › Partenaire de la Fondation Émergence, Gris-Montréal et Fierté au travail Canada;
- › 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).

Le réseau MOI

Nous soutenons également l'engagement des membres du groupe-ressource d'employés « MOI » qui favorise un environnement de travail motivant (M), ouvert (O) et inclusif (I), et qui vise à offrir à tous les employés de la Banque un point de contact supplémentaire pour s'informer et échanger en matière de diversité d'orientation et d'identité. Initialement créé en 2012 sous le nom « IDEO » pour représenter les membres de la communauté LGBTQ+ à la Banque, le réseau MOI soutient l'acceptation et l'inclusion de la diversité au sein de la Banque, en complément à sa mission de privilégier l'humain d'abord.



« Le groupe-ressource d'employés MOI me permet de mettre de l'avant et de contribuer à des initiatives pan-banque innovantes liées aux enjeux de la communauté LGBTQ+, afin que tous puissent se sentir inclus tout en étant libre d'exprimer leur diversité. »

Philippe Dubé, conseiller Acquisition de talent, secteur Expérience Employé

Nos indicateurs de performance

Nous mesurerons l'impact de nos actions par la progression significative de nos indicateurs de performance :

- › Le **niveau de perception que la Banque offre un milieu propice à l'inclusion et à la diversité**, mesuré par l'indice général d'inclusion et de diversité¹ qui était de 79 % en 2020, a été largement dépassé en 2021, pour **atteindre 86 %, une amélioration de 7 %**.
- › 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 **un bond de plus de 20 %, pour s'établir à 78 % en 2021**.

La **représentativité globale et sectorielle en pourcentage des différents segments d'employés composant la main-d'œuvre globale de la Banque**, évolue en fonction des cibles à atteindre au 31 décembre 2023, tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

Segments	Bassin global		Dirigeants et membres de la haute direction		Cadres séniors	
	Au 31 décembre 2021	Cible 2023	Au 31 décembre 2021	Cible 2023	Au 31 décembre 2021	Cible 2023
Femmes	53,80 %	56 %	31,40 %	36 %	44,20 %	47 %
Minorités visibles ²	23,10 %	26 %	5,80 %	7 %	14,60 %	16 %
Personnes handicapées ²	2,60 %	4 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Autochtones ²	0,60 %	1 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

1 L'indice est établi à la suite du sondage interne « Regard 2021 » auquel 15 834 employés ont répondu.

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



MD BANQUE NATIONALE et le logo BANQUE NATIONALE sont des marques de commerce déposées de la Banque Nationale du Canada.
Toute autre marque de commerce mentionnée dans ce rapport qui n'est pas la propriété de la Banque Nationale du Canada est la propriété de son détenteur respectif.
© 2022 Banque Nationale du Canada. Toute reproduction totale ou partielle est strictement interdite sans l'autorisation préalable écrite de la Banque Nationale du Canada.