

NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS EMPLOYÉS

NOUS NOUS ENGAGEONS À...

- reconnaître la **qualité de leur travail et leur implication**
- encourager le développement de leurs **compétences**
- offrir un environnement de **travail équitable, dynamique et respectueux**

Le développement de notre capital humain est un des fondements de nos affaires : nous en avons fait une des trois priorités qui guident notre action. Pour réaliser notre mandat, qui consiste essentiellement à offrir des services financiers de qualité avec les ressources et les compétences requises, nous devons pouvoir compter sur la contribution de chacun en vue de notre réussite collective. C'est pourquoi nous continuons d'investir dans notre capital humain, de façon à nous donner des bases solides qui supporteront le développement à long terme de notre organisation. Et comme nos employés qui enrichissent leurs compétences personnelles constituent une réelle valeur pour la Banque, nous les encourageons à développer leur plein potentiel.

Nous favorisons le développement des connaissances et des compétences de nos employés à travers différents programmes et activités. Nos processus d'intégration rassemblent les conditions gagnantes pour faciliter l'entrée en fonction des recrues. Notre programme de gestion de la performance prévoit la rétroaction, l'accompagnement et l'appui nécessaires au développement des compétences. Nos activités de perfectionnement visent à soutenir les employés qui veulent se réaliser, en leur donnant accès à de la formation à l'interne par l'entremise, entre autres, de l'Académie Banque Laurentienne, un centre de formation unique, et d'organismes accrédités.

UN VÉRITABLE PARTENARIAT AVEC LE SYNDICAT

Pour la direction de la Banque, le syndicat constitue un partenaire incontournable dans cette priorité de développement du capital humain. Il est clair pour la direction de la Banque que les intérêts de nos employés et ceux de la Banque sont convergents. C'est pourquoi nous nous sommes attachés au développement d'une relation de plus en plus solide avec notre syndicat, de façon à favoriser une gestion harmonieuse des relations de travail.

Le syndicat représente quelque 2400 employés, soit plus des deux tiers de notre effectif. Nous continuons de travailler en étroite collaboration avec ses représentants : la compréhension mutuelle que nous avons développée au fil des ans est bénéfique à la fois pour la Banque, le syndicat et nos employés. Notre approche en matière de relations de travail représente un autre aspect qui nous distingue des autres institutions.



D'ailleurs, le programme bancaire Complicité, offert en exclusivité aux 550 000 membres de la FTQ et leurs familles, est né de l'étroite collaboration entre les deux organisations pour développer un programme répondant aux attentes et aux besoins exprimés par les membres du syndicat.

DES PROGRAMMES DE FORMATION PERTINENTS

Reconnaissant toute la valeur des activités de formation pour optimiser les compétences et les aptitudes de ses ressources, la Banque a consenti en 2009 des investissements en développement des compétences qui dépassent les objectifs prévus par la Loi 90 à cet égard. Elle a instauré ou maintenu plusieurs programmes, dont :

- *Leaders en action*, pour sensibiliser les gestionnaires à l'importance de leurs rôles et de l'impact qu'ils peuvent avoir sur leurs équipes immédiates, favorisant ainsi des comportements appropriés
- *L'Académie Banque Laurentienne*, un centre de formation unique avec des activités de perfectionnement visant à soutenir les employés qui veulent se réaliser
- *Profession banquier*, pour faciliter l'intégration des nouveaux employés de notre réseau de succursales à leurs fonctions et leur permettre d'évoluer au sein de la Banque
- *Gestion du changement*, afin de sensibiliser les différentes équipes à l'impact que les projets peuvent avoir sur l'organisation et les employés qui y travaillent

La Banque a également formé un comité de travail conjoint syndicat/employeur qui se réunit périodiquement pour discuter de formation.

La gestion de la performance constitue également un point fort à la Banque Laurentienne : c'est pourquoi nous avons mis en œuvre le programme de gestion de la performance *Cap Performance*. En veillant à ce que les objectifs de chaque employé soient bien alignés sur les priorités et objectifs de l'entreprise, la Banque s'assure que chaque personne, chaque jour, se concentrera sur ce qui est prioritaire pour l'organisation.

La Banque a également étendu son programme qui vise à faciliter une bonne intégration de ses nouveaux employés. Nous assurons ainsi, dès leur arrivée au sein de l'organisation, leur adhésion à la culture de la Banque et l'application de nos normes élevées en matière de qualité de service. Pour démontrer l'importance que nous accordons à leur intégration, un des membres du comité de direction participe à chaque rencontre de *La BLC se présente* aux nouveaux employés.

L'ÉQUITÉ, POUR DES CHANCES ÉGALES

L'équité est un principe que la Banque met en pratique dans l'ensemble de ses activités. C'est pourquoi nous misons sur une gestion proactive des ressources humaines qui correspond à la réalité d'aujourd'hui. Nous croyons que la diversité constitue non seulement une valeur ajoutée, mais aussi une façon d'accroître notre compétitivité. Notre objectif : procurer à tous des chances égales en matière d'emploi. Nous investissons ainsi notre énergie dans le recrutement, la formation, le perfectionnement et les mesures d'adaptation, de façon à ce que personne ne se voit refuser une occasion d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

NOS EMPLOYÉS, FORCE VIVE DE L'ENTREPRISE

Entreprise à échelle humaine, la Banque Laurentienne offre à ses employés l'occasion de se mobiliser et de participer activement à ses projets d'avenir. À cet égard, nous croyons fermement que c'est en valorisant les forces de notre personnel que nous continuerons de nous distinguer aux yeux de nos clients.

La Banque Laurentienne fait également une place de choix aux femmes, qui constituent d'ailleurs 75 % de l'effectif de la Banque. En effet, elle compte cinq femmes sur son conseil d'administration, sur un total de 13 membres. Cette proportion, qui représente 38 % de la composition du conseil, constitue la plus forte représentation féminine de l'industrie. De même, plus de la moitié (57 %) des gestionnaires de la Banque sont des femmes.

Dans une industrie où les compétences sont très sollicitées, nous offrons des conditions de rémunération concurrentielles et une vaste gamme d'avantages sociaux, comprenant, outre les vacances et les congés, des assurances collectives adaptées à la situation familiale de l'employé, des régimes de retraite et un programme de financement des frais relatifs à l'inscription à un centre sportif pour certains groupes d'employés. La Banque offre également des taux de crédit avantageux sur les prêts et sur la carte VISA Banque Laurentienne, et un forfait à prix réduit pour les transactions bancaires.

Nous offrons aussi à nos employés différents programmes complémentaires, notamment un programme d'achat d'actions, différents programmes de reconnaissance et un programme d'aide aux employés vivant des situations difficiles.

En raison de sa croissance soutenue, la Banque Laurentienne est en mesure d'offrir de plus en plus d'occasions de carrière. Son siège social étant situé à Montréal, elle offre une grande diversité de postes, dans toutes les fonctions que requièrent la gestion et l'exploitation d'une institution financière.

La Banque possède une structure hiérarchique simple, ce qui privilégie la proximité entre les employés et les gestionnaires. De plus, elle pratique une culture d'entreprise qui responsabilise les employés et favorise leur avancement. Un comité d'équité en matière d'emploi se réunit par ailleurs périodiquement pour discuter de ces questions.

MILIEU DE TRAVAIL, MILIEU DE VIE

La Banque étant une organisation qui rassemble plus de 3 500 personnes réparties dans différents sites à travers le pays, elle accorde une grande importance à entretenir des milieux de travail qui favorisent l'efficacité, la performance et le bien-être. La direction de la Banque privilégie également le maintien de relations franches et constructives avec ses employés. C'est pourquoi elle a institué la Tournée de la direction: dans ce cadre, le comité de direction fait la tournée des régions et des secteurs et rencontre les employés afin d'échanger avec eux, de les encourager, de prêter une oreille attentive et de répondre à leurs questions. En se rendant ainsi accessible et disponible, la direction insufflé un sentiment de valorisation et de mobilisation fort apprécié des membres du personnel.



La Tournée de la direction

La Banque Laurentienne accorde beaucoup de considération à l'engagement bénévole de ses employés. Pour que cette implication prenne encore plus de sens, et en lien avec notre valeur d'entrepreneuriat, nous encourageons de diverses façons nos employés à prendre part aux activités de bénévolat au sein de leurs collectivités, notamment en leur offrant un soutien financier.

Enfin, la Banque a continué d'honorer les employés qui font preuve d'une performance exceptionnelle dans le cadre de leurs activités professionnelles avec le Prix Guy Vanier, décerné à titre individuel, et le Prix Ray McManus, qui souligne une réussite collective. Ces prix visent à récompenser le travail d'employés et d'équipes qui, en raison de leurs efforts concertés, se sont démarqués par la réalisation d'un projet majeur qui a un impact direct sur les résultats et la croissance de la Banque.

