



Résumé

Politique sur l'équité, diversité et inclusion

Le présent document est un résumé (le « Résumé ») de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (la « Politique ») de Banque Laurentienne du Canada (« la Banque »). La Politique étant ponctuellement révisée et modifiée, le présent résumé peut ne pas refléter entièrement la version à jour de la Politique. En cas de disparité entre le contenu du présent résumé et les dispositions de la Politique, la Politique prévaut.

1. INTRODUCTION

À la Banque Laurentienne du Canada, ainsi qu'au sein de ses filiales (la **Banque**), notre objectif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (**EDI**) consiste à favoriser une culture inclusive qui valorise nos différences, crée des opportunités et contribue à bâtir une Banque axée sur les objectifs, où chacun se sent à sa place. En incarnant ses valeurs fondamentales, la Banque s'applique à améliorer l'expérience bancaire et à renforcer sa stratégie à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**).

2. OBJECTIFS

La présente politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (la Politique) décrit l'engagement de la Banque à l'égard d'un lieu de travail diversifié et inclusif qui favorise ce qui suit :

- une culture selon laquelle chacun se sent à sa place;
- une communication et une coopération respectueuses entre tous les employés;
- le travail d'équipe et la participation des employés, ainsi que la représentation et l'inclusion des groupes sous représentés et des points de vue des clients; et
- les contributions de la Banque et des employés aux communautés que nous servons, pour accroître la compréhension et les effets de la diversité et de l'inclusion.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les membres du personnel et de la direction de la Banque, à chaque étape de l'expérience de travail, ainsi qu'aux pratiques, politiques et procédures de la Banque.

4. DÉFINITIONS

Équité s'entend de l'approche qui reconnaît l'inégalité des conditions de départ et cherche à corriger le déséquilibre. L'équité repose sur l'égalité des chances et le caractère impartial et juste des prises de décisions et des processus et programmes d'affectation des ressources. L'équité nécessite la remise en question des obstacles et des préjugés systémiques et implique parfois différents niveaux de soutien afin que tout le monde puisse accéder, participer et contribuer pleinement à la Banque.

Diversité, ainsi que l'adjectif « diversifié », s'entendent de toute caractéristique permettant de différencier des groupes ou des personnes, entre autres la couleur de la peau, l'origine ethnique, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la langue, la situation de handicap et l'expérience de vie.

Inclusion s'entend de la pratique qui consiste à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien et peuvent réaliser leur plein potentiel.



Résumé

Politique sur l'équité, diversité et inclusion

Groupe sous représenté s'entend d'un groupe qui n'est pas représenté proportionnellement au sein des postes ou fonctions de direction ou d'influence, y compris les postes de haute direction et les fonctions d'administrateur. Ces groupes comprennent, entre autres, les femmes, les personnes racisées, les personnes qui s'identifient comme étant LGBTQ2S+ (les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, bispirituelles, ainsi que les personnes d'autre orientation sexuelle ou identité de genre), les peuples autochtones et les personnes handicapées.

Groupe de ressources des employés (GRE) s'entend d'un groupe bénévole, dirigé par des employés, qui a pour but de favoriser un lieu de travail et une culture diversifiés et inclusifs, en accord avec l'engagement de la Banque. Un GRE est dirigé par et pour des employés qui partagent une caractéristique ou s'identifient comme alliés, par exemple le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Les GRE procurent du soutien et constituent un espace sûr où les employés peuvent être eux-mêmes et s'exprimer librement sur des sujets qui leur tiennent à cœur.

Allié s'entend d'un employé qui soutient les membres des groupes diversifiés. L'allié amplifie les voix non entendues, dénonce les obstacles et les préjugés qui peuvent entraver le progrès et agit comme un modèle dans le cadre de son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

5. GOUVERNANCE ET PLAN EDI

L'approche de la Banque en matière d'EDI repose sur cinq piliers :

- 1) attirer du personnel diversifié;
- 2) créer un lieu de travail équitable et inclusif;
- 3) encourager la prise de responsabilité des dirigeants;
- 4) répondre aux besoins des clients diversifiés; et
- 5) établir des partenariats avec les communautés.

Pour atteindre ses objectifs en matière d'EDI, la Banque entend élaborer et mettre en œuvre un programme qui comprend ce qui suit :

- des rôles et des responsabilités de gestion et de soutien, pour élaborer et mettre en œuvre des initiatives EDI et surveiller les progrès en ce sens;
- des cibles de représentation pour des groupes sous représentés; et
- une stratégie de mise en œuvre et de communication pour atteindre des objectifs et éliminer les obstacles systémiques potentiels.

Pour atteindre ses objectifs en matière d'EDI, la Banque doit élaborer et mettre en œuvre un plan de EDI qui comprend :

Les objectifs en matière d'EDI et les progrès à cet égard feront l'objet de suivis et l'information sera communiquée à l'interne et à l'externe dans le Rapport ESG de la Banque et le Rapport annuel en matière d'équité en emploi, conformément à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi (*la Loi sur l'équité en matière d'emploi*).

Le plan EDI sera revu annuellement et des ajustements seront apportés pour assurer une solide progression vers les objectifs et l'élimination de tout obstacle systémique potentiel dans notre lieu de travail.



Résumé

Politique sur l'équité, diversité et inclusion

Afin d'améliorer sa compréhension de la diversité dans le lieu de travail, la Banque collecte des données fournies par ses employés à titre volontaire par le biais d'un questionnaire d'auto-identification. Les renseignements sont strictement confidentiels et utilisés uniquement par les employés des Ressources humaines chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre des initiatives EDI de la Banque ou de la communication de l'information sur l'équité en matière d'emploi.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Comité exécutif

Le Comité exécutif de la Banque s'engage à promouvoir et à développer les valeurs EDI par les moyens suivants :

- la création et la tenue d'un conseil EDI composé de membres de la haute direction et de présidents de GRE, pour superviser les efforts EDI de la Banque à tous les niveaux visant à produire un effet et des résultats significatifs pour les groupes sous représentés;
- l'apport d'une orientation stratégique et de rétroaction à propos du plan, des priorités EDI et de leur mise en œuvre;
- le soutien des initiatives EDI, un engagement à leur égard et l'inclusion de ces valeurs dans les plans d'affaires;
- le suivi des progrès et de la rétroaction; et
- l'affectation de ressources adéquates pour atteindre les objectifs EDI de la Banque.

Conseil EDI

Le conseil EDI de la Banque est responsable de ce qui suit :

- la supervision des efforts EDI de la Banque à tous les niveaux, afin d'obtenir un impact et des résultats significatifs pour les groupes sous représentés; et
- la tenue de réunions chaque trimestre pour remplir son mandat

GRE

Les GRE sont responsables de ce qui suit :

- la promotion d'un lieu de travail diversifié et inclusif, pour créer un espace sûr où les employés peuvent être eux-mêmes et s'exprimer librement sur des sujets qui leur tiennent à cœur; et
- le soutien à des fins de développement personnel et d'avancement professionnel.

Employés

Tous les employés de la Banque sont :

- responsables d'incarner les valeurs fondamentales de la Banque, y compris « Nous croyons que tout le monde a sa place »;
- responsables de traiter les autres avec dignité et respect et de faire preuve de comportements inclusifs;
- tenus de suivre une formation sur les préjugés inconscients et d'autres formations sur la diversité;



Résumé

Politique sur l'équité, diversité et inclusion

- invités à participer aux initiatives EDI;
- encouragés à partager leurs impressions afin de permettre une communication bidirectionnelle en matière d'EDI, à dialoguer avec leurs supérieurs et à participer à d'autres initiatives de rétroaction à propos de l'EDI; et
- invités à remplir à titre volontaire le questionnaire d'auto-identification lorsqu'ils se joignent à la Banque ou souhaitent modifier leur statut d'auto-identification.

7. INTERRELATIONS AVEC D'AUTRES DOCUMENTS

La politique-cadre de la Banque en matière d'EDI s'inscrit dans une démarche globale qui comprend la présente Politique et les politiques suivantes de la Banque :

- le Code de déontologie;
- la Politique sur le harcèlement, la violence et la discrimination au travail;
- la Politique sur les mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi;
- la Politique sur l'accessibilité; et
- la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention du Conseil.

8. FRÉQUENCE DE RÉVISION

La présente Politique est révisée chaque année et soumise à l'approbation du comité exécutif, puis à l'approbation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du conseil d'administration.

9. RESSOURCES UTILES

- **RENBL** (Réseau des employés noirs de la Banque Laurentienne), pour les employés de la communauté noire et leurs alliés
- **Fierté**, pour les employés de la communauté LGBTQ2S+ et leurs alliés
- **Forte au féminin**, pour les femmes et leurs alliés

Février 2022