



Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

MARRAINE :	Chef de l'inclusion et de l'équité
RESPONSABLE :	Directrice, Inclusion et équité
APPROUVÉ PAR :	Comité de gouvernance et de conformité du conseil d'administration
DATE DE L'APPROBATION :	29 mai 2024
RECOMMANDÉ PAR :	Conseil de leadership sur l'inclusion
DATE DE LA RECOMMANDATION :	24 avril 2024
APPLICABLE À :	Tous les employés de la Banque Laurentienne
MODE DE DIFFUSION :	Intranet
DOCUMENTS CONNEXES :	Politique sur l'accessibilité Code de conduite Politique sur les mesures d'adaptation en matière d'équité en emploi Politique sur le harcèlement, la violence et la discrimination au travail

1. INTRODUCTION

À la Banque Laurentienne, 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 où chacun se sent à sa place.

Nous nous engageons à favoriser et à soutenir l'EDI à tous les niveaux de l'organisation. Nos objectifs en ce sens comprennent ce qui suit :

- attirer et conserver du personnel diversifié et promouvoir et encourager la diversité du personnel;
- créer un lieu de travail équitable et inclusif;
- encourager la prise de responsabilité du personnel dirigeant;
- répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée; et
- établir des partenariats avec les collectivités.

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, équitable 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 membres de l'équipe;
- le travail d'équipe et la participation du personnel, ainsi que la représentation et l'inclusion des groupes méritant l'équité et des points de vue des clients; et
- les contributions de la Banque et du personnel 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 la Banque Laurentienne dans tous les territoires où elle exerce ses activités.

4. DÉFINITIONS

Dans la Politique, les expressions suivantes ont le sens qui leur est donné ci-après :



Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

- **Banque Laurentienne ou Banque** s'entendent de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales et sociétés affiliées dans tous les territoires où elles exercent leurs activités.
- **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.
- **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.
- **Groupe méritant l'équité** s'entend des communautés et des groupes de personnes qui, à cause de la discrimination systémique, se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux ressources et aux occasions auxquelles les autres membres de la société ont accès et qui sont nécessaires pour atteindre des résultats égaux. Ces groupes ne sont pas représentés proportionnellement au sein des postes ou fonctions de direction ou d'influence, y compris les postes de haute direction et les fonctions d'administrateur et d'administratrice. Les groupes méritant l'équité comprennent, entre autres, les personnes racisées, les personnes de genres marginalisés, la communauté 2ELGBTQIA+ (les personnes aux deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, intersexuées, asexuelles ou d'une autre orientation sexuelle ou identité de genre), les peuples autochtones et les personnes handicapées.
- **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.

5. STRATÉGIE, GOUVERNANCE ET PLAN EDI

La stratégie EDI de la Banque s'articule autour de deux axes principaux :

- 1) cultiver une culture d'appartenance afin de libérer la puissance de l'EDI; et
- 2) adopter une approche holistique afin d'intégrer l'EDI dans tout ce que nous faisons.

Pour atteindre ses objectifs en matière d'EDI, la Banque a élaboré et mis en œuvre un programme qui comprend ce qui suit :

- de la collaboration interfonctionnelle à l'échelle de l'organisation afin d'intégrer l'EDI dans les cycles d'emploi et de clientèle et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons;
- des cibles de représentation des groupes méritant l'équité dans les tableaux de bord du personnel dirigeant; et
- une stratégie de mise en œuvre et de communication afin d'atteindre des objectifs et d'éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion des groupes méritant l'équité.



Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Les objectifs en matière d'EDI et les progrès à cet égard font l'objet de suivis et l'information est 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*).

La stratégie et le plan EDI sont revus de manière continue et des ajustements sont apportés pour assurer une solide progression vers les objectifs et l'élimination de tout obstacle systémique dans notre lieu de travail.

Afin d'améliorer sa compréhension de la diversité dans le lieu de travail, la Banque collecte des données fournies par son personnel à titre volontaire par le biais d'un questionnaire d'auto-identification. Les renseignements sont strictement confidentiels et utilisés uniquement par les membres de l'équipe qui sont 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

Chef de l'inclusion et de l'équité :

- élabore et dirige la stratégie EDI de la Banque, en établissant les priorités organisationnelles;
- fournit l'expertise EDI pour développer les habiletés d'EDI dans l'ensemble de l'organisation; et
- veille à la responsabilisation et à la supervision, dirige les activités de gouvernance et fait rapport des progrès.

Conseil de leadership sur l'inclusion :

- présidé par la chef de l'inclusion et de l'équité et composé du comité exécutif étendu (PVP et VPE) et des parrains et marraines exécutifs des groupes de ressources des employés;
- fournit des conseils stratégiques et des informations sur les secteurs d'activité pour la stratégie d'EDI;
- adapte la stratégie d'EDI pour les lignes d'affaires; et
- favorise la responsabilisation collective pour l'intégration de l'EDI dans l'ensemble de la Banque.

Groupe de ressources des employés (GRE) :

- unir les individus autour d'une identité commune au sein de groupes dirigés par des employés et employées;
- favoriser l'inclusion et l'appartenance en renforçant la communauté, en augmentant la sensibilisation et en servant de ressource pour les membres de l'équipe;
- créer un espace sûr où les membres de l'équipe peuvent être eux-mêmes et s'exprimer librement sur des sujets qui leur tiennent à cœur; et
- chaque GRE est dirigé par un ou deux présidents ou présidentes et appuyé par un ou deux parrains exécutifs ou marraines exécutives.



Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Cercle GRE :

- présidé par la directrice, Inclusion et équité et composé des présidents, des présidentes, des parrains exécutifs et des marraines exécutives des GRE;
- aligne les activités des GRE avec la stratégie EDI de la Banque;
- recueille les commentaires et les idées de divers points de vue sur la stratégie EDI de la Banque; et
- coordonne les activités, les ressources et le soutien.

Employés et employées :

Tous les membres de l'équipe 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 et tenues de suivre une formation sur les préjugés inconscients et d'autres formations sur la diversité;
- invités et invitées à participer aux initiatives EDI;
- encouragés et encouragées à partager leurs impressions afin de permettre une communication bidirectionnelle en matière d'EDI, à dialoguer avec leurs supérieurs et supérieures et à participer à d'autres initiatives de rétroaction à propos de l'EDI; et
- invités et invitées à remplir à titre volontaire le questionnaire d'auto-identification

Pour plus d'informations ou pour partager vos réflexions et vos idées sur la façon de promouvoir et de favoriser l'EDI au sein de la Banque, veuillez envoyer un courriel à la boîte courriel de la Banque dédiée à l'EDI à l'adresse Équité_Diversité_Inclusion@blcgf.ca.

7. APPROBATION ET RÉVISION

7.1 Approbation

La Politique est approuvée par le comité de gouvernance et de conformité du Conseil.

7.2 Révision

La Politique est révisée conformément à la Politique sur les documents de gouvernance et modifiée au besoin.

Les normes, procédures, protocoles, mandats ou outils nécessaires à la mise en œuvre de la Politique seront examinés et recommandés par le conseil de leadership sur l'inclusion et approuvés par la chef de l'inclusion et de l'équité, et ne nécessitent pas l'approbation du comité exécutif.

7.3 Autorité

La Politique relève de la chef de l'inclusion et de l'équité.



Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

7.4 Vérification indépendante

Audit interne peut périodiquement effectuer une vérification indépendante de la Politique.

7.5 Protocole de transmission à un échelon supérieur

- Tout membre de l'équipe peut transmettre à un échelon supérieur toute préoccupation de conformité à la présente Politique en s'adressant à la chef de l'inclusion et de l'équité.
- La chef de l'inclusion et de l'équité peut transmettre à un échelon supérieur toute préoccupation de conformité s'adressant au personnel dirigeant responsable concerné, au chef de la direction financière, au président et chef de la direction, au Conseil ou à tout comité mentionné aux présentes.
- La Banque Laurentienne n'exercera pas de représailles contre toute personne qui, de bonne foi, transmet un dossier à un échelon supérieur.

Historique du document				
Action	Nom	Titre	Date	Version
Révisé	Cynthia Donahue	Directrice, Inclusion et équité	05.01.2024	2.0
Recommandé	Conseil de leadership sur l'inclusion		24.04.2024	2.0
Approuvé	Comité de gouvernance et de conformité du conseil d'administration		29.05.2024	2.0