

# Stratégie en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance 2023

# Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	<b>3</b>
Stratégie en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) .....	3
La stratégie ESG en un coup d'œil .....	4
Cadre entourant la stratégie ESG de la SADC .....	7
Vision de la SADC .....	7
Fondements de la stratégie ESG.....	7
<b>Pilier « Environnement »</b> .....	<b>8</b>
Projet clé : Écologisation des activités de la SADC .....	8
<b>Pilier « Société »</b> .....	<b>10</b>
Projets clés .....	10
1. Information des déposants via la stratégie de sensibilisation du public .....	10
2. Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre (DEO) et Plan sur l'accessibilité .....	11
3. Amélioration de l'expérience employé .....	13
<b>Pilier « Gouvernance »</b> .....	<b>15</b>
Projets clés .....	15
1. Pratiques de gouvernance bien établies.....	15
2. Une stratégie ESG soumise à la surveillance du conseil et de l'équipe de direction .....	17
<b>Prochaines étapes et déclarations</b> .....	<b>17</b>
Stratégie ESG – Fiche de rendement .....	18

## Sommaire

### Stratégie en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

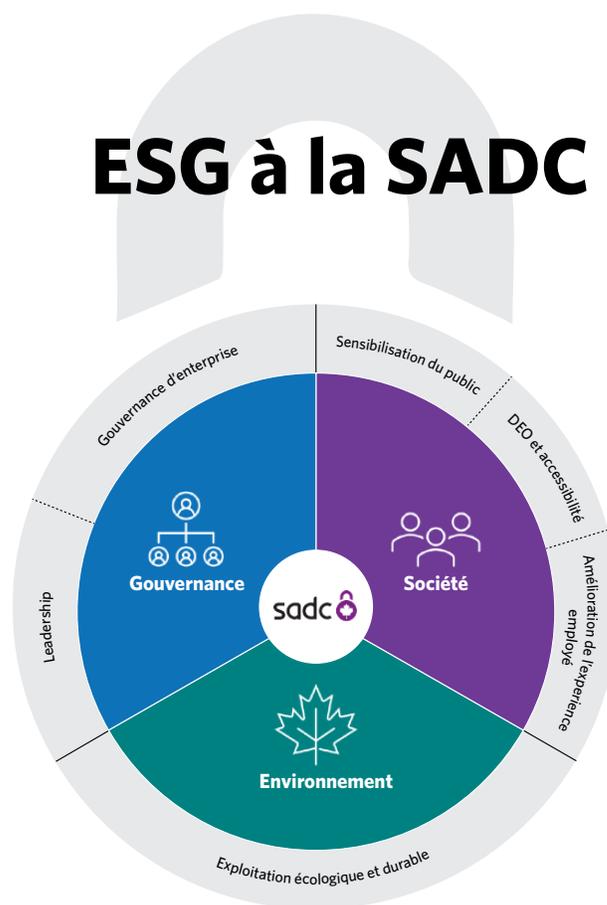
Société d'État dont la raison d'être est la protection du public, la SADC a à cœur d'exécuter son mandat en tenant compte des attentes des déposants, du gouvernement et du Parlement.

Pour ce faire, elle s'efforce d'anticiper les changements économiques, financiers, environnementaux et sociaux et de s'y adapter de manière proactive. La présente stratégie ESG définit les objectifs de la SADC en la matière, dans un esprit de transparence et de responsabilisation.

**Énoncé de vision ESG :** La SADC aspire à un mode de fonctionnement durable rendu possible par des mesures responsables, délibérées et inclusives dont bénéficient ses employés, les collectivités et les déposants.

La stratégie ESG permettra à la SADC de prendre de meilleures décisions :

- en mesurant régulièrement son impact environnemental de manière à cerner les occasions d'accroître sa durabilité au fil des ans ;
- en faisant en sorte que son personnel soit motivé, productif et représentatif, et en aidant les consommateurs à prendre des décisions financières éclairées grâce à sa stratégie en matière de sensibilisation du public ;
- en renforçant encore plus son cadre de gouvernance, essentiel à l'exécution de son mandat.



## La stratégie ESG en un coup d'œil

**Énoncé de vision :** La SADC aspire à un mode de fonctionnement durable rendu possible par des mesures responsables, délibérées et inclusives dont bénéficient ses employés, les collectivités et les déposants.



### Enjeux environnementaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Cibles
La SADC analysera ses émissions de GES et la durabilité de ses activités en vue de contribuer utilement à l'objectif de carboneutralité du gouvernement du Canada d'ici 2050.	Écologisation des activités de la SADC	Tonnes annuelles d'équivalents CO <sub>2</sub> liés à ses placements, par tranche de 1 000 \$	À déterminer



### Enjeux sociaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Cibles
La stratégie de sensibilisation du public favorise les décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés.	Stratégie de sensibilisation du public de la SADC	Niveau de sensibilisation du public à la protection des dépôts	60-65 %
		Niveau de sensibilisation des jeunes femmes	60-65 %



## Enjeux sociaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Cibles
La stratégie de sensibilisation du public favorise les décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés.	Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre (DEO) et Plan sur l'accessibilité	Femmes	Cibles fondées sur les données de recensement
		Personnes handicapées	
		Personnes racisées	
		Autochtones	
		Formation sur les handicaps et l'accessibilité	Tous les employés d'ici la fin de 2024
		La SADC se dotera d'une politique en matière d'accommodements visant les employés et candidats handicapés	Achèvement en décembre 2023
		Formation sur l'accessibilité pour toutes les personnes responsables des communications	Tous les employés
		Les principaux documents qui s'adressent au public seront offerts dans différents formats.	Achèvement en décembre 2023
		Nombre de bourses octroyées à des étudiantes autochtones	10
	Pourcentage des employés qui ont suivi une formation sur l'histoire et la culture des peuples autochtones	100 %	
	Amélioration de l'expérience employé	Indice de confiance - sondage de Great Place to Work	Au moins 75 %
		Degré d'inclusivité - sondage de Great Place to Work	Maintenir ou accroître
		Motivation des employés - sondage interne	Maintenir ou accroître
		Degré d'inclusivité/diversité - sondage interne	Maintenir ou accroître



## Enjeux de gouvernance

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Cibles
Afin de mériter la confiance du public, la SADC favorise des pratiques exemplaires en matière de transparence, de responsabilisation et de gouvernance.	Les pratiques de la SADC en matière de gouvernance sont bien établies.	Examen annuel des activités du conseil d'administration, à la lumière de ses chartes	Le conseil et ses comités satisfont aux exigences de leurs chartes.
		Examen annuel de la formation, de la diversité et de l'expérience au sein du conseil	Cet examen a eu lieu et des mesures de suivi sont prévues.
		Pourcentage d'administrateurs et d'employés attestant de leur respect du Code de conduite professionnelle de la SADC	100 %
		Examen du Code de conduite professionnelle tous les 3 ans	Achèvement d'ici le T1 de 2026-2027
	La SADC se dote d'un cadre de gouvernance de sa stratégie ESG.	Examen par le CRSRH de la stratégie ESG	Examen annuel de la stratégie

\*Les cibles en matière d'équité et de diversité sont fonction des données de recensement.

## Cadre entourant la stratégie ESG de la SADC

La SADC est une société d'État fédérale qui rend compte au Parlement par l'entremise de la ministre des Finances.

Fondée en 1967, la SADC a pour mission de protéger les déposants. Cette protection prend trois formes : la SADC fournit une assurance-dépôts, elle procède au règlement de ses institutions membres en cas de faillite et elle contribue à la stabilité du système financier. Dans tous les cas, elle s'efforce de réduire le plus possible les risques de perte pour elle-même.

La *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada* (la « *Loi sur la SADC* ») énonce les quatre volets du mandat de la SADC :

- Fournir une assurance contre les risques de perte totale ou partielle de dépôts
- Encourager la stabilité du système financier canadien et y contribuer à tous égards
- Poursuivre ces fins à l'avantage des personnes qui détiennent des dépôts auprès d'institutions membres et de manière à réduire au minimum les possibilités de perte pour elle-même
- Agir à titre d'autorité de règlement de ses institutions membres

## Vision de la SADC

Protéger vos dépôts assurables au Canada et votre avenir financier.

## Fondements de la stratégie ESG

La stratégie ESG de la SADC repose sur trois piliers : enjeux environnementaux, enjeux sociaux et enjeux de gouvernance.

La SADC a énoncé les résultats qu'elle souhaite atteindre au chapitre de chacun de ces piliers.

Pilier	Résultats souhaités
 <b>Environnement</b>	La SADC analysera ses émissions de GES et la durabilité de ses activités en vue de contribuer utilement à l'objectif de carboneutralité du gouvernement du Canada d'ici 2050.
 <b>Société</b>	La stratégie de sensibilisation du public favorise les décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés.
 <b>Gouvernance</b>	Afin de mériter la confiance du public, la SADC favorise des pratiques exemplaires en matière de transparence, de responsabilisation et de gouvernance.

Pour chaque pilier, la SADC a défini des projets clés qui correspondent aux principaux efforts en vue d'atteindre les résultats souhaités. On fera un suivi de l'évolution de ces projets, à la lumière des principaux paramètres établis, et on en fera rapport une fois l'an au Comité de la régie de la Société et des ressources humaines (CRSRH). Les descriptions de ces projets contiennent des exemples d'activités en cours ou déjà terminées.

Ces projets, paramètres et activités sont les fondements de la première stratégie ESG de la SADC. À mesure que la SADC ajoutera des projets relevant de chaque pilier et qu'elle accumulera de l'expérience, elle fera évoluer sa stratégie en y ajoutant des renseignements, des données et des enseignements.

S'il y a lieu, la SADC fera le point sur sa stratégie ESG dans ses rapports d'entreprise.

## Pilier « Environnement »



**Résultats souhaités :** La SADC analysera ses émissions de GES et la durabilité de ses activités en vue de contribuer utilement à l'objectif de carboneutralité du gouvernement du Canada d'ici 2050.

### Projet clé : Écologisation des activités de la SADC

Consciente de la nécessité de diminuer son empreinte écologique, la SADC privilégie depuis des années la prise de décisions écoresponsables en ce qui concerne toutes ses activités.

La SADC travaille à mesurer ses émissions de gaz à effet de serre et le degré actuel de durabilité de ses activités. Dans le cadre de ces efforts, elle a produit en 2022-2023 un premier rapport en réponse aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Ce rapport fait partie du Rapport annuel 2023 qui a été soumis à l'attention de la ministre des Finances, déposé au Parlement, puis publié sur le site Web de la SADC<sup>1</sup>. Aux fins de cette déclaration et de celles qui vont suivre, la SADC a entrepris l'élaboration d'un registre de ses émissions de gaz à effet de serre qui servira de base de référence pour l'aider à réduire ses émissions, à l'appui de l'objectif de carboneutralité du gouvernement d'ici 2050.

Les bureaux que la SADC loue à Ottawa et à Toronto sont situés dans des immeubles qui ont obtenu une certification LEED (Leadership in Environmental and Energy Design) et sont facilement accessibles en transport en commun. Les baux sont de longue durée. Lorsqu'elle envisagera des changements à ses espaces de bureau, la SADC tiendra compte des répercussions sur sa durabilité et continuera de privilégier la certification LEED et l'accès au transport en commun. La SADC a par ailleurs mis en place un modèle de travail hybride qui permet de réduire les déplacements de ses employés ; elle poursuit sa transition vers l'élimination du papier et l'utilisation de documents électroniques. Elle demeurera à l'affût de toute occasion d'amélioration à ce chapitre.

<sup>1</sup> Rapport annuel 2023 - [sadc.ca](https://www.sadc.ca)

La SADC multiplie ses efforts pour accroître la durabilité de ses activités courantes, mais il faut noter que sa principale source d'émissions est liée à son portefeuille de placements. Ces titres représentent une part appréciable des émissions dont la SADC doit rendre compte mais auxquelles elle ne contribue pas directement. Le portefeuille de placement de la SADC se compose de titres du gouvernement du Canada, d'obligations hypothécaires du Canada et d'obligations des gouvernements provinciaux.

Au 31 mars 2023, la valeur du portefeuille de la SADC s'établissait à 7,3 milliards de dollars et les émissions correspondantes étaient estimées à 1 856 milliers de tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub>. La SADC calculera chaque année la valeur de son portefeuille de placement et les émissions qui y sont associées, aux fins de son rapport annuel et de ses déclarations sur les risques liés aux changements climatiques. La SADC s'attend à ce que son portefeuille de placement continue de croître. Elle utilisera comme principal paramètre la quantité d'émissions par tranche de 1 000 \$ pour pouvoir faire des comparaisons significatives d'une année sur l'autre.

### Mesuré clé – Écologisation des activités de la SADC

**Tonnes annuelles d'équivalents CO<sub>2</sub> liés à ses placements, par tranche de 1 000 \$** = **0,3**

### Activités

En 2021, la SADC est devenue membre du Conseil stratégique des dirigeants principaux de l'information et elle a signé l'Engagement en matière de TI durable, qui vise à adopter d'excellentes pratiques de développement durable en matière de TI afin d'en réduire l'empreinte environnementale. La SADC gère ses biens de TI suivant des pratiques durables et prend part à des programmes de recyclage en fin de vie s'ils existent.

En collaboration avec les autres organismes du filet de sécurité financier, la SADC recueille des renseignements financiers liés au climat pour effectuer des évaluations de risque. Dans le cadre de ces évaluations, la SADC continuera de surveiller et d'évaluer de façon proactive les conséquences possibles du risque climatique sur ses membres et, par ricochet, sur elle-même.

La SADC inclut dans ses processus d'approvisionnement concurrentiel des critères ESG. S'il y a lieu, elle inclut des critères de rendement environnemental suivant lesquels les fournisseurs envisagés doivent obtenir certaines certifications ou respecter certaines normes environnementales.

La SADC continuera de rechercher des occasions d'accroître la durabilité de son exploitation.

## Pilier « Société »



**Résultats souhaités :** La stratégie de sensibilisation du public favorise les décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés.

### Projets clés

1. Information des déposants via la stratégie de sensibilisation du public
2. Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre (DEO) et Plan sur l'accessibilité
3. Amélioration de l'expérience employé

#### 1. Information des déposants via la stratégie de sensibilisation du public

La stratégie de sensibilisation de la SADC sert à renseigner le public sur la protection des dépôts. Il s'agit d'une stratégie exhaustive et à long terme qui vise à mieux faire comprendre le fonctionnement de l'assurance-dépôts. Elle aide les déposants à distinguer entre ce qui est protégé et ce qui ne l'est pas, à prendre des décisions financières éclairées et à accroître leur résilience financière en période d'incertitude. Elle diminue aussi le risque de retraits massifs, puisque les gens savent que leurs épargnes sont protégées. Tous ces effets contribuent à la confiance à l'égard du système et à sa stabilité – deux de nos grands objectifs. La SADC cible plus particulièrement les groupes dont le taux de sensibilisation est inférieur à la moyenne.

En donnant aux personnes les renseignements dont elles ont besoin pour protéger leurs dépôts et en ciblant les groupes les moins bien renseignés, la SADC contribue à la littératie financière de tous.

La SADC a recours à des campagnes de publicité nationales et à diverses interventions dans les médias sociaux et ailleurs.

La SADC mesure l'efficacité de sa stratégie à l'aune de ses cibles de sensibilisation de l'ensemble de la population et de groupes particuliers. Elle mène des sondages tous les trois mois pour mesurer le degré de sensibilisation. Les résultats de ces sondages serviront à mesurer l'efficacité de la stratégie ESG.

#### Mesures clés - Information des déposants via la stratégie de sensibilisation du public

Mesure	Cible
Niveau de sensibilisation du public à la protection des dépôts	Maintien entre 60 et 65 %
Niveau de sensibilisation des jeunes femmes	Hausse de trois points de pourcentage (cible de 60 à 65 %)

Au T4 de 2022-2023

## Activités

La SADC privilégie les partenariats, qui s'appuient sur les excellents liens qu'elle a tissés avec des intervenants externes, pour mieux faire comprendre l'assurance-dépôts et le mandat de la SADC à toute la population. Ce but est plus important que jamais, vu le rythme des innovations financières et l'arrivée constante de nouveaux produits sur le marché. La SADC veille à ce que le cadre d'assurance-dépôts soit adapté aux besoins des déposants et qu'il demeure adéquat. La SADC continuera de collaborer avec ses membres pour que ceux-ci renseignent correctement le public sur l'assurabilité de leurs produits financiers. Elle sera ainsi mieux à même de s'acquitter de son mandat en cas de faillite d'une institution membre, ce qui contribuera à la stabilité du système financier et sert tous les déposants.

Lorsque les gens font des choix éclairés à l'égard de leurs épargnes, le système financier en bénéficie lui aussi.

## 2. Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre (DEO) et Plan sur l'accessibilité

La stratégie DEO vise à entretenir une culture et des effectifs qui représentent bien la population canadienne, car la diversité des voix et des points de vue vient enrichir toute l'organisation. La haute direction sait qu'elle a un rôle important à jouer dans l'instauration d'une telle culture. C'est pourquoi la DEO figure parmi les objectifs de rendement de tous les hauts dirigeants. Les résultats sont concluants, puisqu'en 2022 les effectifs ont respecté ou dépassé les cibles de représentation des femmes, des personnes racisées et des personnes handicapées, tandis que 67 % des cadres supérieurs étaient des femmes.

À long terme, la stratégie DEO rendra la SADC de plus en plus ouverte à l'autre. Les statistiques sur la représentation aux fins de l'équité en matière d'emploi constituent des mesures importantes qui sont résumées ci-dessous. Ces données sur la représentation sont fondées sur des formulaires d'auto-identification remplis par les employés de la SADC à la fin de 2022. Les cibles sont basées sur les données de recensement dont se sert le Programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral.

Une des priorités de la stratégie DEO portait sur l'élaboration et la publication d'un premier Plan sur l'accessibilité. Cet objectif a été réalisé en décembre 2022. Le plan a pour but de rendre les renseignements, les services et les lieux de travail de la SADC plus accessibles aux personnes handicapées. La SADC a consulté ses institutions membres et des personnes handicapées, parmi son personnel et ailleurs, avant de concevoir un plan triennal (2023 à 2025) qui définit des objectifs clairs à atteindre à l'interne, pour accommoder ses employés actuels et futurs, mais aussi en matière de communication et d'interactions avec le public. Les objectifs du plan portent sur de nombreux aspects, dont certains permettent de mesurer les progrès accomplis pour accroître l'accessibilité. Les objectifs et les cibles connexes figurent dans le tableau ci-après.

L'influence positive de la SADC sur la collectivité ne se limite pas à son mandat. Dans le cadre des efforts de réconciliation avec les Premières nations, la SADC s'est associée à Indspire, à l'origine du programme Bâtir un avenir meilleur, pour instaurer un programme de bourses qui aide des femmes autochtones au Canada à poursuivre

des études supérieures. En partenariat avec le gouvernement du Canada, la SADC entend octroyer chaque année 10 bourses (dont 5 qu'elle finance elle-même et 5 autres qui sont financées par le gouvernement). Le nombre de bourses d'études décernées chaque année permet de mesurer l'efficacité de ce programme, entre autres mesures de la stratégie ESG. Le programme existe depuis trois ans et, à ce jour, la SADC a décerné 25 bourses.

Par ailleurs, la SADC aide ses employés à s'informer sur la culture et l'histoire des Autochtones. Durant l'exercice 2022-2023, elle leur a proposé une formation intitulée « Le parcours : votre voyage au sein du Canada autochtone ». La SADC continuera d'offrir de telles occasions à son personnel et elle mesurera le pourcentage d'employés qui suivent ces formations.

## Mesures clés — Représentation des groupes désignés dans les effectifs de la SADC en 2022

	Cibles*
<b>Femmes</b>	50 %
<b>Personnes handicapées</b>	5,2 %
<b>Personnes racisées</b>	20 %
<b>Autochtones</b>	4,2 %
<b>Nombre de bourses octroyées à des étudiantes autochtones</b>	10 bourses de 10 000 \$ chaque année
<b>Pourcentage des employés qui ont suivi une formation sur l'histoire et la culture des peuples autochtones</b>	100 %

\*Les cibles en matière d'équité et de diversité sont fonction des données de recensement.

## Plan sur l'accessibilité (2023-2025)

Objectif	Cible
Objectif	Cible
Formation sur les handicaps et l'accessibilité	Tous les employés*
La SADC se dotera d'une politique en matière d'accommodements visant les employés et candidats handicapés	Achèvement en décembre 2023
Formation sur l'accessibilité pour tous les employés qui s'occupent de communications	Tous les employés*
Les principaux documents qui s'adressent au public seront offerts dans différents formats	Achèvement en décembre 2023

\*Cet objectif devrait être atteint d'ici la fin de la période de trois ans visée par le plan (2023-2025).

## Activités

La SADC continuera de mettre l'accent sur la diversité et l'ouverture à l'autre, et sur la représentation de la population canadienne parmi ses effectifs. À cette fin, elle a intégré des cibles DEO à sa planification de la relève et elle est en train de mettre en place un programme de mentorat pour les personnes autochtones, noires et de couleur.

Elle est également à la recherche de fournisseurs autochtones qu'elle pourrait inviter à soumissionner dans le cadre de ses processus d'approvisionnement concurrentiel.

Le Groupe consultatif sur l'ouverture à l'autre, composé d'employés bénévoles, soutient tous ces efforts. L'équipe RHCE, les hauts dirigeants et le conseil d'administration le consultent régulièrement.

### 3. Amélioration de l'expérience employé

En parallèle avec sa stratégie de DEO, la SADC se dote de nouvelles stratégies pour recruter des travailleurs qualifiés, de plus en plus rares sur un marché de l'emploi serré, et pour fidéliser son personnel existant.

La santé et la sécurité physiques et psychologiques de nos employés demeurent une priorité. Nous avons étoffé nos programmes de mieux-être et renforcé nos politiques, notamment en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail. Les résultats sont probants : dans un milieu sûr et solidaire, nos employés s'épanouissent et donnent le meilleur d'eux-mêmes. La SADC multiplie ses efforts pour renforcer la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail : soutien accru à la santé mentale ; formations à l'intention des dirigeants sur la création d'espaces sûrs ; outils et ressources permettant de mieux comprendre les divers aspects du soutien psychologique dans un contexte de télétravail.

La SADC est aussi fière d'avoir obtenu la certification de l'institut canadien Great Place to Work<sup>MD</sup>. Cette certification résulte d'une comparaison avec les meilleurs employeurs au pays. Elle rend compte du dynamisme et de l'ouverture de notre milieu de travail, ainsi que de la passion et de la fierté de notre personnel à l'égard de son employeur.

La certification Great Place to Work<sup>MD</sup> en dit long sur la confiance que nos employés nourrissent à l'égard de leurs dirigeants, sur le sentiment de fierté que leur procure leur emploi et sur le plaisir qu'ils éprouvent à travailler avec leurs collègues. La SADC continuera de participer à ce processus fondé sur des sondages s'articulant autour de thèmes particuliers. Ces sondages permettent d'attribuer des notes en matière de confiance et d'ouverture à l'autre, en fonction de mesures portant sur la crédibilité, le respect, l'équité et la camaraderie. Les notes attribuées annuellement permettront à la SADC de vérifier qu'elle continue d'améliorer l'expérience de ses employés.

La SADC mène aussi des sondages sur la motivation de son personnel, pour cerner ses points forts et les aspects à améliorer. Un grand sondage a lieu chaque année, en plus de mini sondages réguliers. La SADC peut ainsi prendre régulièrement le pouls de ses employés et s'améliorer constamment. Ces sondages mesurent

entre autres à quel point les employés sont fiers de travailler à la SADC. Ils portent aussi sur des aspects liés à la diversité : sentiment d'inclusion, reconnaissance des identités et des points de vue diversifiés, efforts des gestionnaires pour promouvoir l'ouverture à l'autre, etc. La stratégie ESG se fondera sur les résultats de ces sondages pour juger de la capacité de la SADC à améliorer l'expérience de ses employés.

## Mesures clés - Amélioration de l'expérience employé

Mesure	Cibles
Indice de confiance - sondage de Great Place to Work	Au moins 75 %
Degré d'inclusivité - sondage de Great Place to Work	Maintenir ou accroître
Motivation des employés - sondage interne	Maintenir ou accroître
Degré d'inclusivité et de diversité - sondage interne	Maintenir ou accroître

## Activités

La réputation d'employeur de la SADC repose en grande partie sur sa proposition de valeur aux employés<sup>2</sup>, comme c'est le cas pour la plupart des organisations. La SADC est en train de revoir cette proposition pour mieux répondre aux attentes des candidats et des employés, dans le cadre de sa stratégie de planification des effectifs. En offrant à son personnel une expérience gratifiante et un milieu de travail souple et ouvert, la SADC sera mieux en mesure de servir la population et de recruter des personnes compétentes et de tous horizons.

Soucieuse d'offrir à son personnel les programmes d'assurance et de soutien dont il a besoin, la SADC a passé en revue ses régimes d'avantages sociaux durant l'exercice 2022-2023, pour s'assurer qu'ils demeurent pertinents compte tenu de l'évolution du profil démographique et des préférences de ses employés.

La SADC considère que son personnel est son plus grand atout et la clé de sa réussite. Pour aider ses employés à atteindre leurs objectifs personnels et les siens et pour accroître ses propres capacités, la SADC favorise le perfectionnement de son personnel de diverses manières : formation en cours d'emploi, mentorat et encadrement, rotation de poste, apprentissage en ligne, soutien financier (ateliers, conférences et titres professionnels). La SADC continuera d'encourager ses employés et de leur offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement, tant à l'interne qu'auprès de ses partenaires du programme d'échange, pour les aider à approfondir leur connaissance du secteur financier et à acquérir des compétences.

<sup>2</sup> Notre proposition de valeur aux employés est un élément essentiel de notre image de marque à titre d'employeur, vu son effet sur la perception des employés et des candidats. Elle englobe entre autres la rémunération et les avantages sociaux, le milieu et la culture de travail, la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre, la certification Great Place to Work, la santé mentale, le mieux-être et le perfectionnement.

# Pilier « Gouvernance »



**Résultat souhaité :** Pour mériter la confiance des déposants, la SADC favorise des pratiques exemplaires en matière de transparence, de responsabilisation et de gouvernance.

## Projets clés

1. Les pratiques de la SADC en matière de gouvernance sont bien établies.
2. La SADC se dote d'un cadre de gouvernance de sa stratégie ESG.

### 1. Pratiques de gouvernance bien établies

En tant que société d'État, la SADC dispose d'un cadre de gouvernance bien établi, comme le veut la *Loi sur la SADC*. Elle a déjà mené un examen approfondi de sa structure et de ses pratiques de gouvernance, pour les renforcer et s'assurer qu'elles demeurent avant-gardistes et irréprochables. Elle continuera de le faire régulièrement.

Son cadre de gouvernance s'appuie également sur la charte de son conseil d'administration, qui décrit les rôles et responsabilités d'intendance de ses administrateurs. S'inspirant de cette charte, les membres du conseil s'efforcent de mériter la confiance des déposants, de la ministre et du Parlement ; ils mettent à profit leurs compétences et leur expérience combinées pour prendre des décisions prudentes, rationnelles et réfléchies qui permettent à la SADC de s'acquitter de son mandat, sans jamais perdre de vue leur obligation d'agir avec honnêteté et de bonne foi, dans l'intérêt supérieur de la SADC et des déposants. La charte du conseil fait l'objet d'un examen annuel à la lumière des meilleures pratiques de gouvernance.

La SADC se basera sur les résultats de deux exercices annuels pour mesurer l'évolution de son cadre de gouvernance aux fins de sa stratégie ESG.

Selon le premier de ces exercices, le conseil vérifie si son travail répond aux exigences de sa charte. Le conseil évalue alors son rendement et celui de ses comités, compte tenu des obligations prévues par leurs chartes, puis il dépose auprès du Comité de la régulation de la Société et des ressources humaines un rapport annuel relatif à la conformité.

L'autre exercice annuel consiste à s'assurer que les administrateurs possèdent les aptitudes, les connaissances et la formation nécessaires et qu'ils réunissent des antécédents et des expériences variés qui leur permettent de s'acquitter efficacement de leur rôle de surveillance stratégique et des responsabilités qui accompagnent ce rôle. Cet examen permet aussi de vérifier que les membres du conseil représentent bien la population, particulièrement du point de vue de la diversité, de la représentation géographique et des compétences requises. Ces examens sont confiés à des conseillers externes, ce qui garantit l'indépendance du processus, des méthodes employées et de la communication des résultats. Les administrateurs et dirigeants de la SADC prennent part à la cueillette des données sur le rendement du conseil, ce qui permet de tenir compte de points de vue divers.

Le cadre de gouvernance de la SADC s'appuie également sur son Code de conduite professionnelle, ses politiques touchant les conflits d'intérêts, ainsi que les pratiques exemplaires en matière de gouvernance énoncées dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*<sup>3</sup>. Les administrateurs, les hauts dirigeants et tous les employés de la SADC sont liés par ces politiques. Une fois l'an, les employés et les administrateurs de la SADC doivent attester de leur respect du Code de conduite professionnelle et des politiques touchant les conflits d'intérêts. Ces politiques guident tous les employés sur les mesures à prendre pour s'acquitter de leurs tâches et de leurs obligations envers la SADC, leurs collègues et les déposants. Elles éclairent aussi la prise de décisions, individuelles et collectives, surtout dans des situations difficiles sur le plan de l'éthique.

Chaque année, les employés et les administrateurs suivent une formation sur le Code de conduite professionnelle et de comportement éthique et sur les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts. Ils doivent ensuite attester de leur respect du code et des lignes directrices.

En 2022, la SADC a mis à jour son Code de conduite professionnelle à la lumière des plus récentes pratiques exemplaires et elle s'est engagée à en faire l'examen tous les trois ans. La stratégie ESG prévoit un suivi de ces examens, car il importe que le Code continue de bien guider tous les employés et administrateurs.

## Mesures clés – Pratiques bien établies en matière de gouvernance

Mesure	Cible
Examen annuel des activités du conseil d'administration, à la lumière de ses chartes	Le conseil et ses comités s'acquittent de toutes leurs responsabilités.
Examen annuel de la formation, de la diversité et de l'expérience au sein du conseil	L'examen a eu lieu au T2 2022, ses résultats ont été présentés en septembre 2022 et les mesures de suivi ont été définies en décembre 2022.
Conformité des administrateurs et employés de la SADC au Code de conduite professionnelle	100 %
Examen du Code de conduite professionnelle tous les 3 ans	Achèvement d'ici le T1 de 2026-2027

## Activités

Pour que tous les administrateurs et employés connaissent les règlements administratifs, les politiques et le cadre de gouvernance de la SADC, le conseil publiera d'ici la fin de l'exercice 2023-2024 (soit au plus tard le 31 mars 2024) un cadre de gouvernance décrivant les valeurs, les normes et les meilleures pratiques de la SADC en matière de gouvernance. La SADC veillera à ce que les documents que la direction produit aux fins des discussions du conseil mettent de l'avant la priorité que constitue la gouvernance.

À la suite de l'examen annuel du respect de la charte et des compétences et expérience des membres du conseil, on rédige des plans d'action suggérant des améliorations et des occasions de perfectionnement.

<sup>3</sup> [Loi sur la gestion des finances publiques](#)

## 2. Une stratégie ESG soumise à la surveillance du conseil et de l'équipe de direction

L'élaboration d'un cadre de gouvernance constitue un élément essentiel de l'élaboration de la stratégie ESG de la SADC. Le conseil d'administration, qui assure l'intendance de la SADC et veille à ce que les principaux risques d'entreprise soient recensés et gérés de façon adéquate, a confié au Comité de la régie de la Société et des ressources humaines (CRSRH) la supervision de la stratégie ESG.

L'équipe de haute direction de la SADC est responsable de la stratégie dans son ensemble, tandis qu'un groupe de hauts dirigeants est chargé de coordonner son élaboration et sa tenue à jour.

Pour que le cadre de gouvernance de la stratégie ESG demeure efficace, le CRSRH passera en revue la stratégie une fois l'an. Il s'agit là d'une mesure clé.

### Mesure clé – Une stratégie ESG soumise à la surveillance du conseil et de l'équipe de direction

Mesure	Cible
Examen par le CRSRH de la Stratégie ESG	Examen annuel de la stratégie

## Prochaines étapes et déclarations

La SADC a à cœur d'exécuter son mandat en tenant compte des attentes des déposants, du gouvernement et du Parlement.

Sans perdre de vue ses priorités stratégiques et opérationnelles, la SADC poursuivra ses efforts en vue de prévoir les changements dans son contexte d'exploitation et d'y réagir. Cette première stratégie ESG ajoute un bloc de taille à cet édifice. Elle rend compte des efforts considérables déployés par la SADC pour maintenir un mode de fonctionnement durable grâce à des mesures responsables, délibérées et inclusives dont bénéficieront ses employés, les collectivités et les déposants.

La fiche de rendement qui suit fait état des résultats enregistrés à mi-exercice relativement aux objectifs de la stratégie. La SADC recherchera des occasions de faire progresser ses projets clés et les activités afférentes et de raffiner les mesures et les cibles qui s'y rattachent.

## Stratégie ESG - Fiche de rendement

**Énoncé de vision :** La SADC aspire à un mode de fonctionnement durable rendu possible par des mesures responsables, délibérées et inclusives dont bénéficient ses employés, les collectivités et les déposants.



### Enjeux environnementaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Résultats de 2023**
La SADC analysera ses émissions de GES et la durabilité de ses activités en vue de contribuer utilement à l'objectif de carboneutralité du gouvernement du Canada d'ici 2050.	Écologisation des activités de la SADC	Tonnes annuelles d'équivalents CO <sub>2</sub> liés à ses placements, par tranche de 1 000 \$	0,3



### Enjeux sociaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Résultats de 2023**
La stratégie de sensibilisation du public favorise des décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés.	Stratégie de sensibilisation du public de la SADC	Niveau de sensibilisation du public à la protection des dépôts	64 %
		Niveau de sensibilisation des jeunes femmes	55,6 %



## Enjeux sociaux

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Résultats de 2023**
La stratégie de sensibilisation du public favorise des décisions financières éclairées, tandis que notre culture d'entreprise met l'accent sur la diversité, l'équité et l'ouverture à l'autre (DOE), de même que sur l'épanouissement et le perfectionnement de nos employés	Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre (DEO) et Plan sur l'accessibilité	Femmes	56,5 %
		Personnes handicapées	11,9 %
		Personnes racisées	33 %
		Autochtones	3,3 %
		Formation sur les handicaps et l'accessibilité	Avance comme prévu
		La SADC se dotera d'une politique en matière d'accommodements visant les employés et candidats handicapés	Avance comme prévu
		Formation sur l'accessibilité pour tous les employés qui s'occupent de communications	Avance comme prévu
		Les principaux documents qui s'adressent au public seront offerts dans différents formats.	Avance comme prévu
		Nombre de bourses octroyées à des étudiantes autochtones	10
		Pourcentage des employés qui ont suivi une formation sur l'histoire et la culture des peuples autochtones	83 %
	Amélioration de l'expérience employé	Indice de confiance - sondage de Great Place to Work	78 %
		Degré d'inclusivité - sondage de Great Place to Work	89 %
		Motivation des employés - sondage interne	88 %
		Degré d'inclusivité/diversité - sondage interne	90 %



## Enjeux de gouvernance

Résultats souhaités	Projets clés	Mesures	Résultats de 2023**
Pour mériter la confiance des déposants, la SADC favorise des pratiques exemplaires en matière de transparence, de responsabilisation et de gouvernance.	Les pratiques de la SADC en matière de gouvernance sont bien établies.	Examen annuel des activités du conseil d'administration, à la lumière de ses chartes	Le conseil et ses comités satisfont aux exigences de leurs chartes.
		Examen annuel de la formation, de la diversité et de l'expérience au sein du conseil	Cet examen a eu lieu et des mesures de suivi sont prévues.
		Pourcentage d'administrateurs et d'employés attestant de leur respect du Code de conduite professionnelle de la SADC	100 %
		Examen du Code de conduite professionnelle tous les 3 ans	Achèvement d'ici le T1 de 2026-2027
	La SADC se dote d'un cadre de gouvernance de sa stratégie ESG.	Examen par le CRSRH de la stratégie ESG	Examen annuel de la stratégie

\*Les cibles en matière d'équité et de diversité sont fonction des données de recensement.

\*\* À moins d'indication contraire dans la stratégie, les résultats correspondent aux données disponibles au T2 de 2023-2024.