



ÇA NOUS CONCERNE TOUS

*Diversité, équité et inclusion
Stratégie 2025*



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

La diversité, l'équité et l'inclusion, c'est avancer, tous ensemble.

La Sun Life ne peut se contenter d'espérer un monde plus inclusif.
Pour favoriser l'inclusion, nous travaillerons plus fort.
Nous bâtirons un monde plus juste et plus équitable.
Nous mesurerons nos progrès, communiquerons nos apprentissages
et serons un chef de file dans le domaine.

Pour tous.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Ça nous concerne tous.

La Sun Life croit fermement à l'importance d'une culture d'entreprise inclusive et bienveillante. Ce n'est pas seulement la *bonne* chose à faire – c'est la clé pour attirer les meilleurs talents, avoir des effectifs engagés et répondre aux besoins des Clients et des collectivités du monde entier.

Cette décennie s'est amorcée par des événements qui ont révélé l'ampleur des défis à relever avant d'atteindre l'inclusion, notamment le racisme systémique et les inégalités sociales. Ces enjeux majeurs ont suscité des conversations, des actions et des prises de conscience au sein de notre entreprise. Il est devenu clair que nous avons l'obligation d'agir et que nous pouvons être des champions du changement – à la Sun Life, dans l'ensemble de notre secteur et dans la société tout entière. Et nous avons un plan.

Notre stratégie DEI (diversité, équité et inclusion)

Je suis ravi de présenter notre Stratégie diversité, équité et inclusion 2025. Vous y découvrirez notre plan, nos priorités et notre promesse de poursuivre nos efforts. Même si la Sun Life a fait du chemin et a reçu plusieurs prix pour ses pratiques qui favorisent la diversité et l'inclusion, elle peut faire encore mieux.

C'est pourquoi nous nous dotons de mesures plus robustes pour bâtir des milieux de travail et des communautés axés sur l'inclusion, en mettant l'accent sur les groupes et les personnes les plus touchés par les inégalités systémiques. Nous ne nous contenterons pas de lancer des politiques et des programmes. C'est dans le quotidien que nous voulons changer les choses.

Notre engagement à l'égard de la DEI correspond directement à notre raison d'être, à notre stratégie d'affaires et à notre réussite comme entreprise. Nous tirons notre force de nos différences, qui stimulent la créativité et l'innovation. Oui, nous parlons d'engagements, mais ce qui compte le plus pour nous, ce sont les gens. Nous voulons que les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons soient représentées dans nos conseils et réunions.

Ce n'est pas une fin en soi, mais une voie à suivre

Nous visons 2025 pour atteindre des objectifs importants. Mais le processus ne s'arrête pas là. Ces changements continueront d'évoluer à mesure que nous nous adapterons et que nous grandirons. Il faut faire de la place dans nos cultures d'entreprise et notre monde pour ensuite faire des affaires de façon plus adéquate. Nous savons qu'il y a encore beaucoup à faire. Ensemble, nous pouvons et nous allons faire mieux, pour le bien de tous.



Kevin Strain
Président et chef de la direction



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Engagements 2025 : Ce que nous visons



Voici nos engagements envers nos gens et nos partenaires pour 2025. Notre premier pas consiste à vous les présenter aujourd'hui en toute transparence. Chaque printemps, vous pourrez voir notre évolution dans le rapport annuel sur la durabilité. Nous publierons également nos progrès sur notre site Web pour que chacun puisse les suivre pendant l'année.

À L'ÉCHELLE MONDIALE



PARITÉ ENTRE LES SEXES

dans les postes de vice-président ou d'un échelon supérieur à l'échelle mondiale

En 2020 nous avons relevé notre engagement à atteindre la parité entre les sexes par 2025. Nous en sommes actuellement à 35 %, soit un bond de 1 % y compris les nouvelles nominations effectuées en 2021.

EN AMÉRIQUE DU NORD



25 %

Pourcentage des postes de vice-président ou d'un échelon supérieur occupés par des personnes provenant de groupes ethniques sous-représentés¹ en Amérique du Nord

Nous en sommes actuellement à 16,4 %, soit un bond de 1,4 % y compris les nouvelles nominations effectuées en 2021.

AU CANADA



3,5 %

Pourcentage des postes de direction occupés par des personnes noires au Canada

Cette cible fait partie d'une série d'engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires*.

RELATIONS
progressistes avec
les Autochtones

**NIVEAU
ENGAGÉ**

Conseil canadien pour
l'entreprise autochtone



Depuis février 2021, nous siégeons au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Nous avons entamé le processus de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). Nous sommes le premier assureur à suivre cette voie.

En septembre 2021, nous avons [publié](#) nos actions et engagements pour la diversité dans les communautés autochtones du Canada**.

Groupes ethniques sous-représentés :

Canada : Personnes qui déclarent faire partie d'une minorité visible, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

États-Unis : Personnes qui déclarent faire partie d'une minorité visible, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.



* Voici d'autres engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth. 1) Objectif de 5 % de personnes noires dans nos effectifs étudiants. 2) Objectif de 3 % en dons et en commandites pour promouvoir les investissements et ouvrir des possibilités dans la communauté noire au Canada. 3) Engagements visant l'amélioration des pratiques en milieu de travail (assurer un environnement de travail bienveillant et ouvert où il est possible d'avoir des conversations parfois complexes et éprouvantes sur le racisme systémique envers les personnes noires, faire de l'éducation sur les préjugés inconscients et le racisme systémique envers les personnes noires, échanger des pratiques exemplaires avec d'autres organisations et créer des plans stratégiques en matière d'inclusion et de diversité avec notre conseil d'administration).

*** « Autochtones » est le nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « peuple autochtone » désigne également les personnes qui s'identifient comme membres d'une Première Nation, Inuits ou Métis.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Diversité, équité et inclusion
Stratégie 2025
Sun Life

Ce que nous faisons pour atteindre nos objectifs

Notre vision

Nous créerons un milieu de vie où chacun est traité avec équité et respect, au travail et dans nos collectivités, où il est possible de faire valoir pleinement ses convictions, ses perspectives et son talent, et où chacun a un accès égal aux possibilités et aux ressources.

Notre stratégie

Notre stratégie repose sur trois piliers qui visent l'amélioration et l'évolution de nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.



Pilier 1 : Apprendre

Notre stratégie est fondée sur les mesures et la recherche. C'est la première étape, essentielle, avant de créer des solutions efficaces. À l'aide d'observations basées sur des données et des commentaires de nos employés, nous repérons les barrières et dirigeons nos efforts.



Pilier 2 : Bâtir

Nous développons les capacités de nos gens et renforçons notre « muscle DEI » en favorisant une culture basée sur le respect au moyen de politiques, de programmes et de formations axés sur l'inclusion. Toute l'entreprise élabore de nouvelles pratiques et cible celles qui doivent être améliorées pour convenir à chacun de nous.



Pilier 3 : Donner l'exemple

Nous concevons des outils et des pratiques qui permettent à nos gens de diriger en montrant l'exemple, qui donnent les moyens à la haute direction de se concentrer sur la responsabilisation et de faire de la sensibilisation au sujet des occasions et enjeux liés à la DEI au sein du conseil d'administration.

*Sur qui
concentrons-
nous nos efforts?*



CLIENTS

Refléter la diversité et mieux cerner les besoins uniques de nos Clients dans tous nos secteurs d'activité, à l'échelle mondiale.



COLLÈGUES

Favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux où tout notre personnel peut donner le meilleur de lui-même.

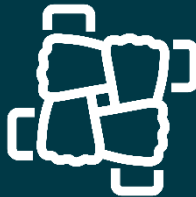


COLLECTIVITÉS

Mieux soutenir les collectivités où nous exerçons nos activités; tisser des relations solides avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et démontrent un engagement semblable au nôtre en matière de responsabilité sociale.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Pilier 1 : Apprendre



Nous nous basons sur la recherche et sur des données concrètes pour savoir ce que nous devons améliorer et pour faire avancer la diversité, l'équité et l'inclusion.



Trouver des moyens d'améliorer nos processus de recrutement

De nouvelles données sur nos pratiques de recrutement émergent d'une étude en cours. Ces données nous aident à attirer, en 2021 et après, des candidats diversifiés, notamment ceux qui font partie de groupes sous-représentés. Nous utiliserons également des outils d'intelligence artificielle (IA) et d'autres pratiques qui ont fait leurs preuves afin de réduire l'incidence des préjugés dans nos processus d'évaluation des candidats. De plus, nous réexaminerons régulièrement nos embauches du point de vue de l'inclusion pour nous assurer d'être sur la bonne voie.



Évaluer l'expérience Client dans une perspective de diversité

Nous augmentons la recherche et les essais par les utilisateurs afin de mieux comprendre la diversité de notre clientèle et ses besoins uniques. Nous nous employons également à former toutes nos équipes afin qu'elles utilisent un langage inclusif et mettent à profit les ressources accessibles dans leurs interactions avec les Clients.



Mieux se comprendre

Nous créons davantage de tableaux de bord DEI et augmentons les exigences en matière de rapports pour nos gestionnaires de personnel et nos partenaires. Nous nous assurons ainsi d'analyser nos progrès, d'obtenir des données précieuses et de maintenir le cap sur la DEI.



Utiliser nos apprentissages pour garantir une rémunération équitable

Nous continuons d'utiliser, pour l'ensemble de l'entreprise, des outils permettant de repérer tout écart salarial et d'aider les gestionnaires à prendre des décisions de rémunération équitables. Ces ressources comparent les décisions annuelles de rémunération (ex. cotes de rendement, rajustements de salaire, gratifications annuelles et rémunération incitative à long terme) pour les femmes, les hommes et les membres d'autres groupes diversifiés. Résultat : l'équité salariale ne cesse de s'améliorer au sein de l'entreprise.

Utiliser les données et les connaissances dans la pratique

Analyse de l'équité salariale entre les sexes

En 2020, nous avons mené une analyse de la rémunération moyenne totale selon le sexe pour les postes de même niveau auprès de nos employés d'Amérique du Nord.



- Au Canada : Des résultats semblables à ceux de l'année précédente montraient que les femmes recevaient de 98 à 99 sous pour chaque dollar gagné par un homme.



- On observe un écart de cinq sous pour les postes de direction. Cet écart découle d'un changement d'effectifs tant chez les hommes que chez les femmes. Nous prévoyons de faire davantage de recherche.
- Aux États-Unis : Les femmes reçoivent de 95 à 97 sous pour chaque dollar gagné par un homme (selon le niveau)
- Des facteurs démographiques comme l'emplacement ont accentué ces différences. Nous approfondissons nos recherches sur les variations de coûts dans l'ensemble du pays.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Pilier 2 : Bâtir



Élaborer des politiques, pratiques et programmes qui permettent de bâtir une entreprise plus inclusive.



Augmentation du soutien pour les réseaux d'employés et les communications

Pour aider les réseaux d'inclusion dirigés par des employés à mieux s'acquitter de leur mandat, nous augmentons les ressources et le financement. Nous continuons aussi à privilégier un dialogue ouvert et continu. Grâce à la grande collaboration de nos employés et à notre plateforme de communication, nous avons pu créer des environnements sûrs et propices à l'échange d'idées.



Matériel de marketing et communications plus axés sur la diversité

Nous voulons que notre expertise « respire » la DEI. Les études révèlent que beaucoup de gens ne se sentent pas interpellés par le système financier actuel (toutes cultures, communautés, catégories de revenu et générations confondues, quel que soit le genre). À la Sun Life, nous voulons que nos communications et nos documents de marketing tiennent compte de diverses perspectives et utilisent un langage plus inclusif.



Hausse du soutien aux initiatives communautaires

Nous avons décidé de consacrer une plus grande part de nos dons de bienfaisance à la promotion de l'inclusion et mettons l'accent sur les collectivités désavantagées ou marginalisées. De récents événements, dont la pandémie de COVID-19, le mouvement Black Lives Matter et les injustices historiques auxquelles sont confrontés les Autochtones du Canada, nous ont motivés à augmenter nos investissements.



Formation axée sur l'inclusion

Un seul cycle de formation sur l'inclusion ne suffit pas. Nous plaçons la DEI au cœur de toutes nos formations et occasions d'apprentissage afin d'en faire un élément central de notre culture.



Enrichissement de la diversité des fournisseurs

Notre engagement à l'égard de la diversité concerne aussi nos fournisseurs et nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre du programme Diversité des fournisseurs, nous reconnaissons et incluons les fournisseurs de tous horizons. Nous les invitons aussi à prendre part à notre processus d'appel d'offres. Et nous continuerons d'explorer les occasions de renforcer ce programme.

Développer les capacités et joindre le geste à la parole en matière de DEI

Kaléidoscope, de HIVE Learning

[Lancé en 2020](#) à la Sun Life, le programme d'inclusion au travail développé par Hive Learning et nommé Kaléidoscope est le plus important programme numérique interactif sur la DEI au monde. Cette plateforme favorise un apprentissage social moderne plutôt qu'une formation en classe. Elle fournit des guides de discussion exhaustifs qui stimulent les échanges et l'apprentissage.

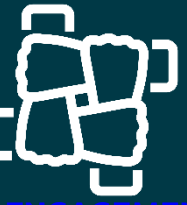


Bourses d'études pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones

[Lancé en septembre 2021](#), ce programme fournira 100 bourses d'études sur cinq ans à des étudiants noirs ou autochtones qui entament leur dernière année d'études universitaires*. Les étudiants sélectionnés recevront 5 000 \$ en bourse, participeront à un stage d'été et profiteront de l'encadrement professionnel d'un mentor de la Sun Life. Ils auront aussi la possibilité d'occuper un poste à temps plein à la Sun Life une fois leur diplôme en poche.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Diversité, équité et inclusion
Stratégie 2025
Sun Life

*Le programme est offert aux personnes admissibles ayant la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent et qui sont inscrites dans une université canadienne.

Pilier 3 : Donner l'exemple



Outiller nos dirigeants et notre personnel et veiller à la surveillance responsable de nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Représentation



Les groupes de ressources et les groupes de travail formés d'employés prennent de l'importance dans l'entreprise. Ces employés représentent nos collectivités et nos collègues diversifiés. Ils font la promotion de nos initiatives de DEI en créant des environnements sûrs et en favorisant l'inclusion.

Pratiques de recrutement inclusives



Nous avons adopté une toute nouvelle approche de recrutement reposant sur un processus d'inclusion. Elle stimule la participation de comités de sélection et de candidats diversifiés et demande l'application de pratiques de sélection cohérentes et de méthodes de reconnaissance et d'atténuation des préjugés.

Forums menés par des dirigeants



En 2020, nos dirigeants ont commencé à animer des séances sur la DEI en partenariat avec des experts externes du domaine. Ces forums internes jouent un rôle crucial dans notre cheminement. Ils nous aident à apprendre et à progresser ensemble, mais nous habituent aussi de plus en plus à avoir des discussions importantes (et parfois difficiles).

Mentorat et parrainage



Nous avons élargi nos programmes internes de mentorat et de perfectionnement de carrière de façon à les rendre plus équitables, accessibles et inclusifs. Récemment, nous avons aussi mis en œuvre un nouveau cadre mondial de mentorat axé sur l'inclusion pour assurer une plus grande cohérence dans l'ensemble de nos secteurs.

Plus grande transparence



Cette présentation s'inscrit dans un grand projet : améliorer le contenu – et la fréquence – des communications internes et externes sur notre rendement en matière de DEI. Nous chercherons aussi à participer à des initiatives de DEI externes pour discuter de nos expériences avec d'autres.

Donner à nos gens les moyens d'agir

Réseaux d'inclusion de la Sun Life

Nos réseaux d'inclusion sont des communautés bénévoles dirigées par des employés. Chacune de ces communautés soutient et défend l'une des populations présentes à la Sun Life. Les réseaux jouent un rôle important dans la promotion et la diffusion d'une culture d'inclusion à la Sun Life.



Ensemble, nos réseaux d'inclusion regroupent 7 536 personnes.

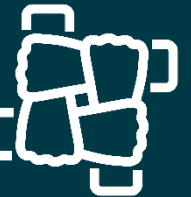
Chaque année, ils organisent des événements, mobilisent les employés et versent 100 000 \$ CA et 150 000 \$ US en dons philanthropiques à des partenaires communautaires et à des organismes de bienfaisance.

Conseil de direction sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Créé en 2018, le Conseil de direction sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la Sun Life soutient l'intégration de pratiques de DEI dans l'ensemble de l'entreprise, à l'échelle mondiale. Formé de dirigeants de tous les secteurs, le conseil appuie un large éventail de programmes et contribue à influencer les politiques et les pratiques en matière de DEI.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS

Notre parcours jusqu'ici



Nous avons réalisé d'importants progrès dans notre quête pour faire de la Sun Life une entreprise et un milieu de travail véritablement inclusifs. Ayant fait de la diversité notre grande priorité, nous avons jeté les bases de nos stratégies DEI améliorées en 2015. Depuis, nous travaillons sans relâche. Nous avons mis sur pied une équipe spécialisée en la matière, lancé le Conseil de direction et élargi nos réseaux d'inclusion. Nos efforts nous ont valu d'être reconnus, à l'intérieur et à l'externe, comme un chef de file engagé en DEI.

94 %

de nos employés disent que la Sun Life encourage la diversité au travail et qu'elle reconnaît et respecte les différences individuelles. 81 % disent pouvoir s'exprimer librement à la Sun Life.

35 %

des personnes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur à la Sun Life à l'échelle mondiale s'identifient comme des femmes.

2,04 M\$

de dépenses philanthropiques axées sur la DEI au total à l'échelle mondiale.

16,4 %

des personnes occupant un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur à la Sun Life en Amérique du Nord s'identifient comme appartenant à un groupe ethnique sous-représenté.

2,1 %

des employés occupant un poste de direction au Canada s'identifient comme des personnes noires; si on tient compte de l'ensemble des employés canadiens, cette proportion monte à 3 % et à 4,2 % chez nos étudiants.

1,4 %

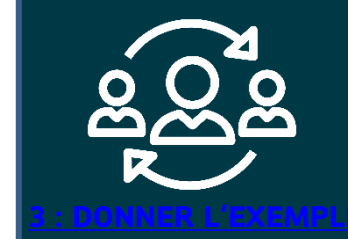
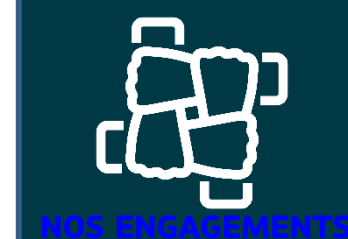
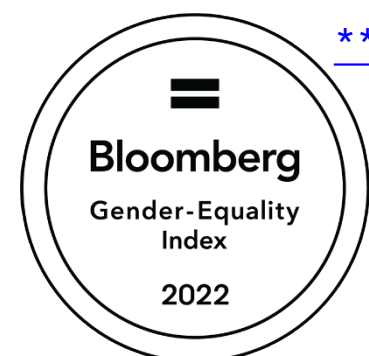
des employés occupant un poste de direction au Canada s'identifient comme des Autochtones; si on tient compte des cadres intermédiaires et de l'ensemble des employés canadiens, la proportion est de 0,3 % et de 0,7 % respectivement.

62 %

des subordonnés directs du chef de la direction s'identifient comme des femmes. Les femmes représentent aussi 45 % des membres de l'équipe de direction.

41,6 %

des membres du conseil d'administration s'identifient comme des femmes.



Diversité, équité et inclusion
Stratégie 2025
Sun Life

* Les résultats du sondage sont en date du 15 novembre 2021. Tous les autres chiffres de la présente page sont en date du 31 décembre 2021.

** Dans l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg, chaque année depuis 2018.

*** Désignée par Corporate Knights, pour une douzième année consécutive, comme l'une des 100 sociétés les plus engagées en matière de développement durable à l'échelle mondiale.

Nos collègues de la Sun Life l'expriment mieux que quiconque



Sarah Connolly
Opérations financières,
analyste, communication
de l'information sur les
primes

J'avais 3 ou 4 ans quand j'ai eu mes premières prothèses auditives. Je ne connaissais personne de mon âge qui portait des prothèses auditives ou était sourd. Je n'avais personne avec qui parler de mon expérience. Je me sentais seule.

Je me suis habituée à être différente des autres, à être celle qui doit se préoccuper des averses imprévues et s'assurer de conserver ses prothèses dans un endroit sec et sécuritaire à la piscine. Ça peut être stressant et fatigant d'avoir à se soucier de choses auxquelles la plupart des gens ne pensent pas.

Quand je suis entrée au service de la Sun Life, je m'inquiétais de la réaction des gens. **J'étais tellement heureuse que les gestionnaires me soutiennent et mettent en place toutes les mesures d'adaptation qu'il me fallait pour travailler et réussir.**

Et quand DiversesHabilités (un des groupes de ressources pour les employés) a vu le jour, j'étais aux anges. Ce réseau signifiait non seulement que mon entreprise reconnaissait l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion – ce qui importait beaucoup pour moi –, mais aussi que je n'étais plus seule. Ainsi, d'autres personnes ayant des incapacités ne seraient plus seules.

C'est lorsque nous faisons une place à tout le monde que nous brillons le plus.



Shamika Hoyt
Directrice adjointe,
assurance en excédent de
pertes et assurance-
santé

Bon nombre des entreprises pour lesquelles j'ai travaillé manquaient de diversité. J'ai vu peu de mes pairs occuper des postes de direction. Quand je suis arrivée à la Sun Life, j'ai constaté la même tendance, mais il y avait plus de diversité au sein du personnel.

En 2018, je suis devenue coprésidente de la Black Excellence Alliance (BEA). C'est une expérience gratifiante et positive, mais que je trouve parfois lourde à porter. Le combat qu'il faut mener pour donner le meilleur de soi-même au travail tout en sachant que les Noirs sont constamment dévalorisés, sous-estimés et marginalisés est très dur.

Le nombre de Noirs et d'Afro-Américains tués par les policiers est troublant. Il en devient difficile d'être présent mentalement au travail, alors qu'on souffre et qu'on se demande si sa propre famille va rentrer saine et sauve à la maison.

La BEA nous permet de nous exprimer sur ces enjeux et ces émotions. C'est un outil nécessaire et thérapeutique. Il nous donne la possibilité de discuter des effets du racisme avec nos alliés et de les instruire. **Je suis très fière de voir comment la Sun Life est intervenue durant cette période d'agitation sociale. Elle a cherché à comprendre en posant des questions et en écoutant, puis elle est passée à l'action pour apporter des changements positifs.**



Rahim Ali
Gestionnaire de l'audit, TI

Depuis mon arrivée à la Sun Life, il y a bientôt 5 ans, j'ai toujours souhaité y trouver davantage de lieux de rencontre où il serait facile et possible de parler de nos histoires et d'apprendre les uns des autres.

En mai 2019, j'ai eu l'occasion de diriger l'événement entourant le lancement d'Ascend Canada à la Sun Life. **En cette heureuse occasion, j'ai constaté avec fierté que la Sun Life venait de concrétiser un autre engagement pour la diversité, l'équité et l'inclusion.** J'étais ravi de jouer un rôle dans la création et le maintien d'une culture d'entreprise inclusive.

Le plus beau, c'est de voir combien nos divers réseaux d'inclusion permettent à nos gens de perfectionner leurs compétences, de grandir et de sentir parfaitement eux-mêmes au travail.

J'ai compris que **l'inclusion est une valeur qui demande d'être apprise et mise en pratique.** Il ne s'agit pas seulement d'être tolérant envers la diversité. Nous devons participer activement au changement, accepter nos différences et apprécier la valeur intrinsèque que chacune de nos identités, prises individuellement, apporte au groupe.

Ce parcours n'est ni rapide ni facile. Mais nous nous lançons le défi de faire mieux. C'est en apprenant, en bâtissant et en donnant l'exemple que nous stimulerons le changement – par nos actions individuelles et collectives – et que nous profiterons ensemble des résultats.

Parce que ça nous concerne **tous**.



Ashwin Gopwani
Directeur général,
Solutions Clients,
Gestion SLC

Avant d'entrer au service de la Sun Life, je ne comprenais pas vraiment les avantages personnels qu'on peut tirer d'un emploi dans une compagnie inclusive.

Durant ma première année, je me souviens d'avoir assisté à l'événement organisé par le Réseau Fierté de la Sun Life. J'avais été bouleversé de constater à quel point l'événement était célébré publiquement et Populaire. On y croissait des membres de la haute direction, mais aussi des alliés venant de tous les échelons dans l'organisation. Je ne m'étais jamais senti ainsi dans un milieu de travail auparavant et j'en garde un souvenir ému. C'est vraiment un de mes meilleurs moments à la Sun Life jusqu'à présent.

Du point de vue de la DEI, la Sun Life, comme d'autres organisations, a des défis à relever. Mais je peux témoigner personnellement que, quand j'ai eu un problème lié à la diversité, à l'équité ou à l'inclusion, **j'ai reçu du soutien de la haute direction, qui a fait preuve de compréhension et qui m'a aidé à régler le problème d'une manière significative.**

Selon moi, c'est ce que des effectifs de plus en plus diversifiés peuvent réussir à accomplir et ce à quoi nous nous attendons de la part de nos dirigeants. Je suis ravi de savoir que cela existe ici, à la Sun Life.



Sarah Khair
Vice-présidente adjointe et
responsable de la diversité,
de l'équité et de l'inclusion

Sun Life

MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION

NOS ENGAGEMENTS

NOTRE STRATÉGIE

1 : APPRENDRE

2 : BÂTIR

3 : DONNER L'EXEMPLE

NOTRE PARCOURS

NOS GENS



Diversité, équité et inclusion à la Sun Life

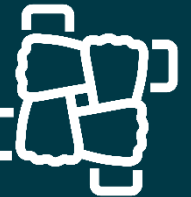
Portée du document

Le présent document porte sur la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, sur ses filiales, coentreprises et entreprises associées. De façon générale, ces renseignements ne concernent pas les compagnies acquises sous la bannière de Gestion SLC, dont Bentall GreenOak Real Estate. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2021 et inscrites dans l'exercice clos à cette date.

Tous les montants sont indiqués en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Compagnie », « Sun Life » et « Financière Sun Life » font référence à la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales, coentreprises et entreprises associées.



MESSAGE DU
CHEF DE LA DIRECTION



NOS ENGAGEMENTS



NOTRE STRATÉGIE



1 : APPRENDRE



2 : BÂTIR



3 : DONNER L'EXEMPLE



NOTRE PARCOURS



NOS GENS