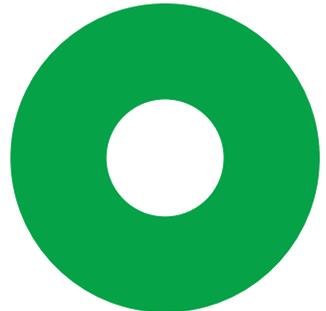
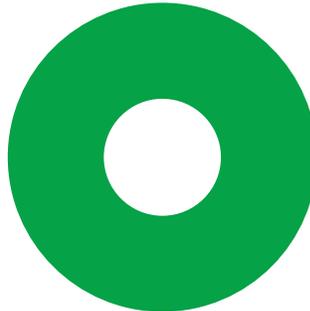
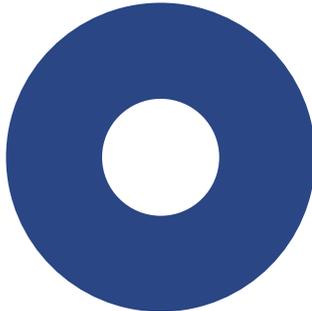
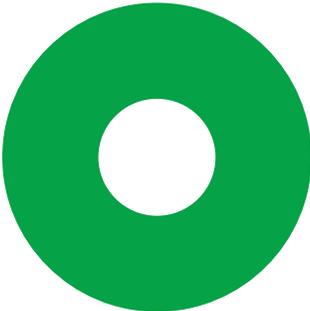


Rapport 2024 : Au-delà des affaires

Pratiques d'inclusion chez Securian Canada





Reconnaissance du territoire traditionnel

Securian Canada est heureuse de reconnaître que son siège social est situé sur les territoires traditionnels, ancestraux et non cédés de nombreuses nations, y compris les Mississaugas de Credit, les Anichinabés, les Chippewas, les Haudenosaunee et les Wendats.

Bien que notre siège social soit à Toronto, où se trouvent maintenant de nombreux membres des Premières Nations, Inuits et Métis, nous reconnaissons également que nos autres emplacements de travail au Canada sont situés sur les terres traditionnelles de nombreuses communautés des Premières Nations et des Métis.



Table des matières

Introduction

Reconnaissance du territoire traditionnel	2
Au-delà des affaires : chiffres clés	4
Un message de Nigel Branker, président-directeur général	5
À propos de Securian Canada	6
Questions et réponses avec Elizabeth Charles, v.-p. adj., Inclusion	8

Engagement envers les personnes et la culture

Réseaux d'inclusion	12
Journée de bénévolat	13
Bien-être des employés	14
Célébrations et éducation sur la diversité des employés	15
Développement professionnel	17

Engagement envers les clients et les partenaires

Parrainage de la LCF : Programme Diversité au football	19
Parrainage des Maple Leafs de Toronto : Programme <i>Home Ice Hockey</i>	21
Tournoi de golf caritatif de la CAA pour Hope Air	23

Engagement envers les communautés

Commandite de la Canadian Association of Black Insurance Professionals	25
Bourses d'études Indspire	26
Parrainage de Cricket to Conquer Cancer	27
Don à la Children's Grief Foundation	27

Reconnaissance

Certification Great Place to Work®	29
Gouvernance au Féminin : Certification de parité de niveau bronze	29

Au-delà des affaires : chiffres clés

Au 31 décembre 2024

350+

Membres du personnel

~3,5 M

Canadiennes et Canadiens servis

43 %

Femmes occupant des
postes de haute direction

225 000 \$ +

Investissements dans les programmes
communautaires de nos partenaires



Un message de Nigel Branker

Président-directeur général, Securian Canada

Diriger une entreprise implique la responsabilité d'agir concrètement pour améliorer les choses. Comme on nous le rappelle souvent, le rôle des fournisseurs d'assurance vie est incroyablement gratifiant lorsqu'ils soutiennent les gens dans les moments les plus difficiles de leur vie.

Cependant, notre engagement à être présents pour les autres en période de défis va au-delà de fournir à la population canadienne une protection financière innovante; il s'étend à la façon dont nous nous mobilisons pour nos employés, nos clients, nos partenaires et les communautés que nous servons.

La manière dont les entreprises mènent leurs activités est importante. En tant qu'organisation centrée sur les objectifs et les gens, nous nous donnons pour mission d'agir délibérément, en accord avec nos valeurs fondamentales, dans tout ce que nous faisons. Toutefois, nous constatons de plus en plus que ce n'est pas une priorité pour toutes les entreprises, et que beaucoup se détournent des initiatives d'inclusion et de responsabilité sociale.

Chez Securian Canada, nous voyons les choses différemment. Nous reconnaissons les inégalités systémiques et là où elles existent, nous agissons. Bien que tout le monde ne suive pas notre approche, nous croyons fermement que les initiatives d'inclusion sont des investissements dans notre

entreprise et notre croissance future, ce qui nous permet de réaliser notre objectif : **aider les gens du Canada à assurer leur avenir.**

Pour atteindre le changement significatif que nous visons, nous suivons une approche en trois volets :

Sensibilisation : Nous mettons en lumière les enjeux sociaux en leur donnant une visibilité accrue et en les faisant connaître à travers nos réseaux.

Mobilisation : Il ne suffit pas de souligner les défis; nous devons agir concrètement et inspirer les autres à faire de même.

Financement : Nous orientons nos ressources financières vers des initiatives qui produisent des résultats concrets.

Grâce à une sélection minutieuse, des actions réfléchies et des investissements intentionnels dans des initiatives qui favorisent l'inclusion et l'accès pour nos employés, clients, partenaires et communautés, nous créons des liens qui vont *au-delà des affaires* pour **façonner un avenir plus inclusif.**

Dans ce rapport inaugural de Securian Canada, nous sommes ravis de communiquer une partie du travail que nous entreprenons pour devenir l'une des compagnies d'assurance les plus inclusives du Canada.

Nos programmes communautaires augmentent l'accès au sport pour les jeunes défavorisés. Ils soutiennent des organisations qui éliminent les

barrières auxquelles font face les personnes noires du Canada et les peuples autochtones. De plus, ils favorisent la représentation des femmes dans des postes de direction. Enfin, nos propres initiatives internes permettent à chaque employé-e d'être authentique au travail tous les jours. L'inclusion se retrouve ainsi au cœur de toutes nos actions.

Nous sommes fiers de nos réalisations jusqu'à présent. Nos ambitions de créer un changement encore plus profond nous poussent à aller de l'avant. Le travail dans ce domaine est loin d'être terminé, et nous nous engageons à continuer d'écouter, d'apprendre et de nous tenir responsables pour être un modèle d'inclusivité dans le secteur de l'assurance.

Nous remercions tous les clients, partenaires et employés de Securian Canada pour leur accompagnement dans cette mission et le soutien qu'ils apportent à notre entreprise.

Notre implication actuelle nous permettra de bâtir un avenir plus inclusif et sécurisé pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens.

Meilleures salutations,

Nigel Branker
Président-directeur général,
Securian Canada

À propos de Securian Canada

QUI NOUS SOMMES

Nous sommes là pour tous les Canadiens et leurs familles – quelle que soit leur définition de la famille – en les aidant à assurer leur avenir.

Nous sommes là pour tous les Canadiens et leurs familles - quelle que soit leur définition de la famille, car tout ce que nous faisons contribue à assurer l'avenir des gens. Nos solutions d'assurance et de protection novatrices, pratiques et prêtes pour la vie sont conçues pour assurer la sécurité financière des Canadiens, pour qu'ils puissent passer plus de temps à faire en sorte que chaque moment compte.

Securian Canada est un assureur de premier plan qui compte plus de 65 ans d'expérience et d'innovation sur les marchés des institutions financières canadiennes, des associations professionnelles et des groupes d'affinité. Nous offrons des solutions d'assurance élaborées avec soin et créons des expériences spécialisées pour les particuliers que nous servons. Securian Canada exerce ses activités en tant que filiale indépendante de Securian Financial Group.

NOUS MISONNONS SUR LE PRÉSENT ET L'AVENIR

Chez Securian Canada, notre vision pour l'avenir nous positionne comme :



Un acteur de premier plan dans le secteur des institutions financières et des prêts.



Un chef de file auprès des associations professionnelles et des groupes d'affinité déterminé à fournir aux membres une expérience exceptionnelle, grâce à l'innovation numérique.



Un employeur progressiste de choix qui met l'accent sur l'inclusion.



Questions et réponses avec Elizabeth Charles

Ph. D, vice-présidente adjointe, Inclusion,
Securian Canada



Nous sommes ravis de présenter Elizabeth Charles, vice-présidente adjointe de l’Inclusion chez Securian Canada. Elle prend les devants pour définir et mettre en œuvre notre stratégie d’inclusion, créant ainsi des bénéfices significatifs pour nos employés et nos communautés. Nous avons rencontré Elizabeth afin d’explorer l’approche de Securian Canada en matière d’inclusion ainsi que la vision qui sous-tend ce travail.

Q : Pourriez-vous expliquer votre vision de l’inclusion chez Securian Canada et comment elle s’aligne avec les objectifs plus larges de l’organisation?

R : Chez Securian Canada, nous travaillons pour devenir l’une des compagnies d’assurance les plus inclusives du Canada, en favorisant l’accès égal pour tous. Cela soutient notre stratégie d’inclusion, qui vise non seulement à respecter les normes de l’industrie, mais aussi à établir un nouveau standard en matière d’inclusivité et d’innovation dans le domaine de l’assurance.

En tant que marque qui défie, nous abordons nos objectifs différemment. Atteindre le plus haut niveau de sécurité psychologique est au cœur de notre stratégie. Cela permet aux membres de l’équipe de remettre en question le statu quo sans crainte de représailles. Ce niveau d’inclusion et de sécurité est essentiel pour stimuler l’innovation et atteindre les communautés et marchés mal servis, tout en répondant aux besoins de nos clients actuels. Quand les employés se sentent en sécurité et soutenus, ils

mettent à disposition leurs perspectives, expériences et talents variés, ce qui enrichit la créativité et la collaboration qui nous rendent uniques.

Notre stratégie d’inclusion va au-delà des mots – il s’agit de créer une culture où chacun se sent suffisamment à l’aise pour donner le meilleur de lui-même. C’est une culture qui valorise les expériences et perspectives diverses et comprend qu’elles sont essentielles pour assurer une réussite continue.

Q : Quels sont les domaines les plus critiques sur lesquels vous pensez que Securian Canada devrait se concentrer pour créer une différence sociale significative?

R : Les effets sociaux ne se limitent pas à un seul domaine – ils sont holistiques et universels. Lorsqu’un domaine prend du retard, l’ensemble de l’écosystème en ressent les conséquences.

C’est pourquoi la stratégie d’inclusion de Securian Canada adopte une approche multifacette pour éliminer les obstacles qui ont historiquement empêché certains Canadiens d’accéder à l’assurance.

Pour créer une différence marquante, nous nous appuyons sur trois piliers stratégiques :

1 Personnes et culture

Nous mettons en avant notre engagement à favoriser une culture organisationnelle positive parmi les employés de Securian Canada. Ce pilier soutient des initiatives visant à encourager l'inclusion au sein du personnel, à atténuer les obstacles tout au long du parcours des employés, à former la prochaine génération de leaders, à mettre en place et à assurer la responsabilisation en matière d'inclusion, et à créer des réseaux d'inclusion (également appelés groupes de ressources d'employés).

2 Clients et partenaires

Ce pilier garantit que nos valeurs se reflètent dans chaque interaction externe. Cela inclut l'alignement de nos valeurs avec nos partenaires tiers, la fidélisation d'une clientèle solide qui reflète notre engagement en matière d'inclusion, ainsi que le développement de produits innovants et inclusifs. Un exemple remarquable est notre partenariat avec les Maple Leafs de Toronto, où nous sommes le commanditaire principal de *Home Ice Hockey*, un programme conçu pour offrir aux jeunes de communautés mal servies des chances qu'ils n'auraient peut-être pas autrement.

3 Communautés

Ce pilier soutient les initiatives qui renforcent nos liens avec les populations traditionnellement mal servies. Nous cherchons à accroître l'accès, à élargir nos activités de bénévolat et à nous mobiliser activement face aux enjeux sociétaux. Nous réalisons cette mission grâce à notre implication dans des programmes tels que la Canadian Association of Black Insurance Professionals (CABIP) et nos bourses Inspire pour les étudiants autochtones.

Ces piliers sont conçus pour fonctionner en synergie, afin d'assurer que notre stratégie d'inclusion respecte nos engagements visant à créer un changement durable tout en soutenant les employés, les clients et les communautés.

Q : Comment décririez-vous l'engagement et le soutien globaux observés envers les initiatives d'inclusion à tous les niveaux de l'organisation?

R : En un mot : excellent! Chez Securian Canada, l'inclusion est fortement soutenue à tous les niveaux de l'organisation, notamment par les dirigeants. Leur dévouement et leur engagement envers notre stratégie et notre feuille de route en matière d'inclusion influencent l'ensemble de l'entreprise. Lorsque les membres de l'équipe de direction défendent activement les initiatives d'inclusion, cela crée un effet d'entraînement à l'échelle de toute l'organisation et encourage les employés à contribuer à l'effort collectif.

Q : Comment voyez-vous les tendances sociétales plus larges affecter nos initiatives en matière d'inclusion, et comment Securian Canada est-elle positionnée pour s'adapter à ces changements?

R : Notre engagement envers l'inclusion ne se limite pas à une stratégie commerciale, mais représente également une responsabilité sociale. En intégrant l'inclusion dans tous les aspects de notre organisation, y compris au niveau du personnel, de notre culture et de nos produits, nous nous positionnons comme une compagnie d'assurance inclusive de premier plan. Cet engagement nous permet de bénéficier des avantages commerciaux et sociaux d'une organisation inclusive, et de mieux répondre aux besoins divers de tous les Canadiens.

Il est essentiel de soutenir nos engagements en matière d'inclusion par des actions concrètes, en adaptant continuellement notre approche aux besoins changeants des employés, des clients et des communautés. Cela garantit à chacun un accès équitable aux opportunités et aux ressources de soutien.

Lorsque nous réussissons à promouvoir l'inclusion, tout le monde en bénéficie : les employés se sentent valorisés, les clients sont bien compris, et les communautés encore plus autonomisées. En nous positionnant comme un leader en matière d'inclusion dans le secteur de l'assurance, nous assurons non seulement l'avenir de l'entreprise, mais aussi celui des individus et des communautés diverses que nous servons.



Lorsque nous réussissons à promouvoir l'inclusion, tout le monde en bénéficie : les employés se sentent valorisés, les clients sont bien compris, et les communautés encore plus autonomisées.»

Q : Quels indicateurs ou mesures utilisez-vous pour évaluer les progrès de nos initiatives en matière d'inclusion? Et comment faites-vous pour qu'elles aboutissent à un succès durable plutôt que temporaire?

R : Le véritable succès repose sur une approche qui intègre tous les aspects de notre stratégie d'inclusion globale.

En intégrant ces mesures dans sa stratégie globale et en veillant à ce qu'elles soient abordées de manière cohérente, Securian Canada garantit la pérennité et les résultats de ses efforts en matière d'inclusion.

Nous créons des bases solides pour garantir l'égalité des chances et un soutien durable, en favorisant l'amélioration continue et en intégrant l'inclusion comme valeur fondamentale de notre organisation. Cet alignement nous permet de réaliser un changement significatif qui soutient les objectifs d'affaires tout en répondant aux besoins variés de l'ensemble de la population canadienne.

Formation et développement :

Nous analysons le taux de participation et d'engagement envers la formation afin de mieux comprendre comment les principes de l'inclusion sont appliqués au sein des équipes et dans les interactions externes.

Réseaux d'inclusion :

Ces réseaux créent non seulement des occasions de connexion ouvertes, mais jouent également un rôle de moteurs de changement dans la formation, le développement et l'interaction avec les clients. Nous évaluons leur influence en nous appuyant sur nos piliers stratégiques : carrière, communauté, culture et commerce.

Sentiments d'inclusion et d'appartenance :

La rétroaction des employés nous aide à comprendre leur ressenti vis-à-vis de notre environnement.

Ces perspectives façonnent les programmes futurs et sont intégrées à notre stratégie et notre feuille de route.

Équité salariale :

Nous nous engageons à promouvoir l'équité salariale en offrant une rémunération équitable et concurrentielle à tous les employés qui occupent des postes similaires, indépendamment de leur genre, race, situation de handicap ou d'autres distinctions.

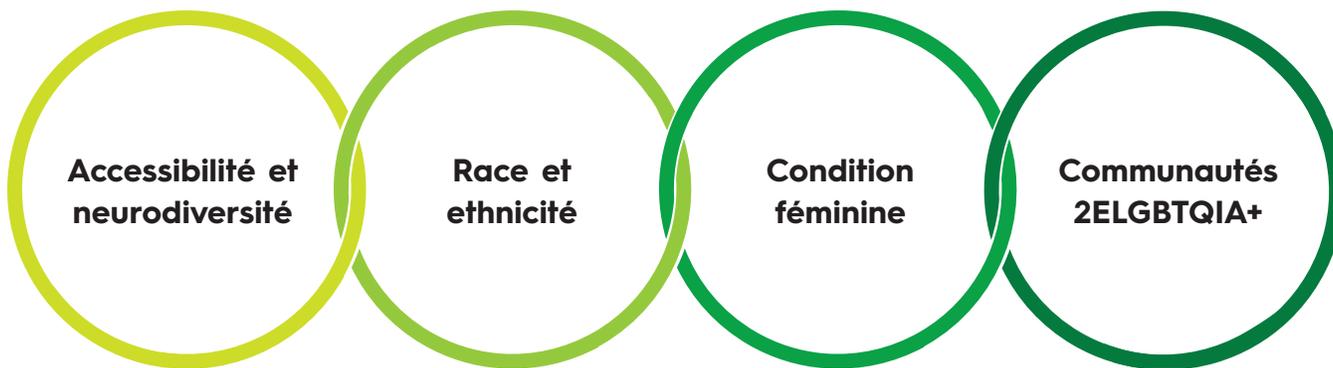
Perspectives des employés :

Nous évaluons la diversité en adoptant une méthode qui garantit l'inclusivité de diverses identités et expériences. Comprendre la diversité de notre personnel nous permet d'aborder les sujets sous différents angles.

Nous examinons également l'ensemble du cycle de vie de l'emploi, depuis le recrutement jusqu'au mentorat et au-delà, pour nous assurer que l'inclusion fait partie intégrante de chaque étape.

Engagement envers les personnes et la culture

Réseaux d'inclusion



Securian Canada a récemment lancé les Réseaux d'inclusion, notre version des groupes de ressources d'employés.

Pour nous assurer que les employés peuvent contribuer de manière significative à la création de ces réseaux, nous avons recueilli leurs commentaires lors de notre séance de discussion ouverte en septembre 2024 et d'une séance d'information en novembre 2024.

Les employés ont communiqué leurs idées sur les types de réseaux d'inclusion qu'ils souhaitaient voir chez Securian Canada et ont exprimé leur intérêt à y participer.

Depuis le début de 2025, ces réseaux sont pleinement opérationnels, avec des membres en place, des chartes établies et des programmes prêts pour 2025 et au-delà.

Nous sommes ravis d'avoir pu créer des réseaux d'inclusion qui représentent et reflètent la diversité de notre équipe. Les membres des réseaux d'inclusion ne se contentent pas d'organiser des journées de commémoration; ils jouent un rôle crucial en favorisant un véritable sentiment d'appartenance chez tous les employés.

Chaque réseau est conçu pour donner une voix aux groupes sous-représentés et accueillir les alliés, créant ainsi un espace sûr pour renforcer la communauté, encourager l'apprentissage et faciliter le réseautage.



Réseaux d'inclusion

Les réseaux d'inclusion jouent un rôle crucial dans l'atteinte des communautés traditionnellement sous-représentées, nous aidant à concevoir des produits et services qui répondent aux besoins d'une clientèle diversifiée.

Journée de bénévolat

Les employés de Securian Canada ont la possibilité de soutenir les causes qui leur tiennent à cœur.

L'octroi d'une journée de bénévolat permet aux employés de prendre un congé payé pour s'engager dans une cause qui leur est chère. Que ce soit pour aider à l'école de leur enfant ou contribuer à une autre cause importante, nous faisons confiance à nos employés pour utiliser ce temps de manière significative.

Un exemple remarquable est le travail bénévole de l'équipe de la conformité avec l'organisation Fred Victor, une association caritative qui œuvre pour améliorer la vie des personnes à faible revenu et des sans-abri.

L'équipe a participé à une présentation pour mieux comprendre les enjeux du logement et de la pauvreté et l'influence de Fred Victor sur la communauté. Par la suite, ils ont préparé 100 sandwiches et emballé 100 trousse de sécurité alimentaire pour le week-end, permettant ainsi aux résidents d'avoir accès à une alimentation saine chaque jour de la semaine.



100

sandwiches et trousse de sécurité alimentaire



Bien-être des employés

Securian Canada est convaincue qu'une équipe en bonne santé et bien reposée est une équipe performante. C'est pourquoi nous nous engageons à offrir des avantages sociaux qui reflètent cette conviction.



Avantages sociaux de bien-être

Chez Securian Canada, nous savons combien il est important de se reposer, de se détendre et de recharger ses batteries. En plus des jours de congé habituels, chaque employé-e bénéficie d'une journée de bien-être par an pour se ressourcer comme il le souhaite.

Que ce soit pour se reposer davantage, passer du temps avec ses proches ou s'offrir une journée au spa, le choix lui appartient entièrement.

En plus des journées de bien-être, nous favorisons également l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à une allocation mensuelle pour le type de travail. Cette allocation est destinée à chaque employé-e pour couvrir les coûts liés au mode de travail choisi.

Que la personne travaille à distance, du bureau ou en mode hybride, cette allocation peut aider à financer les frais de transport, les équipements de bureau à domicile ou d'autres outils nécessaires, assurant ainsi que chacun dispose de ce dont il a besoin pour réussir dans notre environnement de travail flexible.



Régime d'avantages sociaux concurrentiels

Securian Canada est fière de proposer un régime flexible d'avantages sociaux concurrentiels, conçu pour répondre aux besoins uniques de tous les employés et de leur famille. Notre régime permet à chacun de personnaliser sa couverture pour mieux répondre à ses circonstances. Après tout, nous œuvrons dans un secteur dédié à assurer l'avenir, et nous appliquons nos principes en prenant soin de nos propres employés.

L'une des caractéristiques phares de notre régime d'avantages sociaux est notre généreux programme d'épargne-retraite. Chaque employé-e verse au moins deux pour cent de son salaire à son épargne-retraite, avec la possibilité d'augmenter cette contribution jusqu'à six pour cent. Securian Canada égalise les contributions à concurrence de huit pour cent, s'assurant ainsi que les employés peuvent faire fructifier leur épargne pour l'avenir.

Nous comprenons également l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un environnement dynamique, c'est pourquoi tous les employés bénéficient de trois semaines de vacances dès leur premier jour de travail. En plus des vacances, chaque employé-e reçoit trois jours de congé personnel au début de l'année à utiliser selon ses besoins.



Programme d'aide aux employés et à la famille

Nous reconnaissons l'importance pour les employés d'avoir accès à un programme d'aide (PAEF) complet pour eux et leur famille, ainsi qu'à des ressources qui favorisent le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces outils les aident à rester en bonne santé, à réduire le stress et à être plus heureux et efficaces au travail comme à la maison.

Nous offrons un service confidentiel disponible tous les jours, 24 heures sur 24, garantissant aux employés de Securian Canada l'accès à des consultants professionnels pour une aide experte en matière de vie, santé, famille, travail et finances.

Les employés ont également accès à des ressources et des organismes de soutien situés dans leur communauté, ainsi qu'à des centaines de documents éducatifs, y compris des articles, des enregistrements audio, des balados, des trousseaux d'outils, des évaluations et bien plus encore.



Célébrations et éducation sur la diversité des employés

Chez Securian Canada, la sensibilisation de notre personnel à l'inclusion est une priorité absolue.

Événements internes pour les employés

Chez Securian Canada, nous croyons qu'il est essentiel de reconnaître les journées et les mois de commémoration, tels que le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois de la Fierté et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cela nous permet de garantir que nos efforts externes et notre engagement envers l'inclusion et la communauté sont en parfaite harmonie avec nos actions internes.

Notre approche ne se limite pas à marquer une date au calendrier ou à célébrer à travers les réseaux sociaux. Nous cherchons à établir des liens profonds et enrichissants entre nos employés et les thèmes abordés. Ainsi, nous organisons des événements internes pour sensibiliser davantage et encourager une participation active. Nous veillons également à fournir à nos employés des ressources qui dépassent le cadre professionnel.

Nous communiquons des informations sur les événements communautaires et les ressources éducatives afin que notre équipe puisse continuer à apprendre et à soutenir les causes que nous célébrons. Cette approche enrichit notre culture organisationnelle et renforce nos liens avec les communautés environnantes.

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation de cette année, Securian Canada a organisé une discussion informelle avec Andrew Stobo Sniderman et Douglas (Amo Binashii) Sanderson, auteurs de *Valley of the Birdtail*, un livre puissant qui met en lumière les complexités des relations entre les communautés autochtones et non autochtones au Canada.

Les auteurs ont fait part de leurs conclusions sur la manière dont les lois canadiennes ont créé des expériences de vie très différentes pour ces deux communautés. Grâce à leurs recherches, ils ont mis en lumière les barrières systémiques, les préjugés et le racisme flagrant auxquels les communautés autochtones ont été confrontées au Canada. Ces problèmes ont touché divers aspects de la vie, allant de l'éducation à l'accès aux ressources.

À la suite de cette discussion révélatrice, l'équipe de Securian Canada a pu mieux comprendre les défis auxquels les communautés autochtones font face et comment ils continuent d'affecter leurs relations avec de nombreuses industries, y compris celle de l'assurance.

La conversation a couvert bien plus que l'industrie de l'assurance. Elle nous a offert un contexte précieux pour examiner la manière dont notre secteur traite ces inégalités. Cela nous a permis de considérer comment, en tant qu'organisation, nous pouvons mieux servir et soutenir les communautés autochtones en reconnaissant et en abordant les problèmes systémiques.

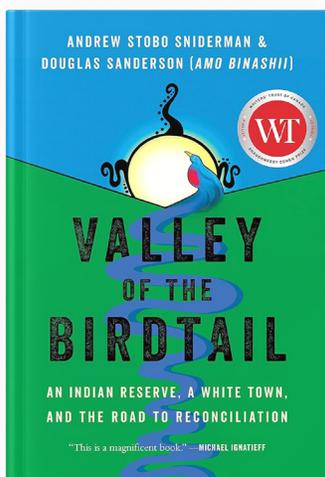
Formation et développement en matière d'inclusion

Chez Securian Canada, l'éducation de notre personnel sur l'inclusion est une priorité absolue. La première phase de notre programme a débuté par une série d'ateliers éducatifs pour tous les employés.

Nous avons cherché à fournir à l'équipe un langage commun et une compréhension de base des concepts tels que les préjugés inconscients, l'alliance, les microagressions, l'intersectionnalité et le privilège.

Ces ateliers, tenus virtuellement, ont été conçus pour garantir que tous les employés disposent d'un cadre de référence de base pour comprendre l'inclusion et sur lequel nous pourrions nous inspirer.

La prochaine phase de notre programme d'éducation à l'inclusion ira plus loin en fournissant une formation sur des sujets spécifiques et en dotant nos collaborateurs des outils nécessaires pour favoriser une culture inclusive. Grâce à cette formation avec nos partenaires externes, nos employés pourront à la fois organiser et participer à tous les aspects d'un lieu de travail inclusif.





Développement professionnel

Chez Securian Canada, favoriser la croissance continue et l'apprentissage des employés est essentiel pour nos stratégies de développement des talents et de croissance.



Microcoaching

Securian Canada a offert à ses employés la possibilité de participer à un programme innovant de microcoaching, et environ un tiers des employés s'est inscrit.

Contrairement au coaching traditionnel, qui implique souvent de rencontrer un coach pendant une heure toutes les deux semaines, le microcoaching consiste en des conversations brèves et informelles intégrées au quotidien professionnel.

Le programme de microcoaching de Securian Canada a offert aux employés la possibilité de se connecter à leur coach pendant cinq minutes chaque jour grâce à une plateforme soutenue par l'IA. Cette interaction régulière aide les individus à appliquer immédiatement de nouveaux apprentissages, à évoluer en fonction de changements de mentalité et à développer de nouvelles habitudes au fil du temps.



Développement professionnel

Favoriser la croissance continue et l'apprentissage des employés est un aspect clé des stratégies de talent et de croissance chez Securian Canada.

Pour cela, en plus des possibilités de développement interne et du coaching, chaque employé reçoit une allocation annuelle pour des programmes de formation et de perfectionnement externes de son choix, l'aidant à acquérir des compétences professionnelles précieuses pour réussir dans son poste actuel ou pour la prochaine étape de sa carrière.

Nous encourageons nos employés à prendre en main leur développement professionnel et nous nous efforçons de les soutenir autant que possible.

Engagement envers les clients et les partenaires

DIVERSITY IN FOOTBALL PROGRAM



PRESENTED BY  securian
CANADA

Parrainage de la LCF : Programme Diversité au football

En février 2023, Securian Canada a uni ses forces avec la Ligue canadienne de football (LCF) pour commanditer le programme Diversité au football.

Cette initiative offre aux Canadiens issus de divers horizons culturels la possibilité de travailler dans les coulisses des opérations de football avec l'une des neuf équipes de la ligue pendant le camp d'entraînement de présaison.

Securian Canada est le partenaire officiel d'assurance vie de la LCF et le commanditaire principal du programme Diversité au football, ce qui fait de cette collaboration bien plus qu'un simple parrainage – elle permet de créer de véritables occasions de développement et de soutenir l'inclusion de manière significative.

Tout comme Securian Canada, la LCF est une marque locale profondément enracinée au Canada. Nous sommes fiers de nous associer à la LCF pour remettre en question le statu quo et soutenir les communautés mal desservies.

Grâce au programme Diversité au football, neuf individus talentueux ont eu la chance de travailler directement avec les équipes de la LCF. Ces participants ont pu découvrir les rouages de la gestion interne, allant de l'interaction avec les entraîneurs et les joueurs au soutien des opérations quotidiennes.

L'une des participantes, Ingi El Shahid, étudiante en bio-ingénierie et science des données à l'Université McGill, est passionnée par l'analyse des données et se donne pour mission de découvrir des solutions innovantes.

Ingi aidait déjà l'équipe de football de son école en se servant de données pour déterminer les stratégies les plus efficaces. En faisant cela, elle a contribué à façonner le livre de jeux et à soutenir les efforts sur le terrain. Lorsqu'elle a entendu parler du programme Diversité au football de la LCF, elle a saisi l'opportunité d'y participer.

En repensant à son expérience dans le programme, Ingi a réalisé combien cela lui a permis de développer une vaste étendue de compétences, tant pour soutenir l'équipe que pour son propre développement. « Mon expérience dans le programme Diversité au football m'a permis de saisir les complexités du football et de me lancer dans l'aspect analytique du jeu. J'ai également appris que la communication efficace et une culture d'équipe conviviale peuvent rendre le travail beaucoup plus agréable », a remarqué Ingi.

L'histoire d'Ingi n'est qu'une parmi tant d'autres, ce qui met en lumière le potentiel de croissance et de développement. Les participants venaient de divers horizons, chacun apportant ses perspectives uniques au programme.

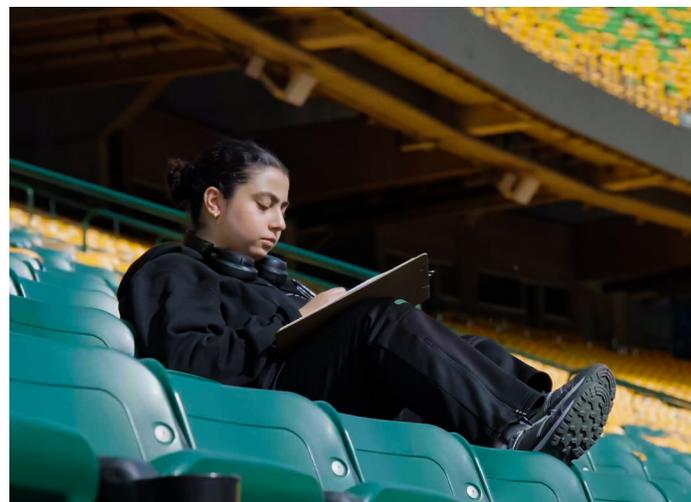
La croissance du programme a été remarquable, passant de 26 candidats la première année à 110 candidats en 2024. Cela souligne l'importance de l'initiative Diversité au football, qui offre un tremplin aux participants pour construire des carrières dans le sport et au-delà.



J'ai trouvé que le programme Diversité au football intègre véritablement les valeurs de la diversité; il ne s'agit pas de mots vides.»

Ingi El Shahid

Participante au programme Diversité au football



Parrainage des Maple Leafs de Toronto : Programme *Home Ice Hockey*

En septembre 2024, Securian Canada a annoncé un accord pluriannuel en tant que partenaire officiel d'assurance vie des Maple Leafs de Toronto.

Dans le cadre de cette collaboration, Securian Canada est également le commanditaire principal du programme *Home Ice Hockey* – une initiative de la Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE) Foundation qui offre aux jeunes des communautés mal desservies de la région du Grand Toronto un accès gratuit à de l'équipement, à des entraîneurs et à du temps de glace.

Cette collaboration va bien au-delà d'un simple partenariat commercial. Pour Securian Canada, c'est une véritable occasion de redonner aux communautés locales qui nous sont chères.

Le hockey est au cœur de la culture canadienne, et le programme *Home Ice Hockey* ne se limite pas à la patinoire. Il aide les jeunes à développer des compétences essentielles comme le travail d'équipe, le leadership et la résilience. L'objectif est de renforcer les liens et de créer des quartiers plus soudés.

Le programme *Home Ice Hockey* est désormais implanté dans 13 communautés de la région du Grand Toronto et soutient près de 350 jeunes chaque année. Avec huit sites offrant des programmes réservés aux filles et un site consacré au hockey sur luge (une version adaptée pour les joueurs ayant des handicaps physiques), *Home Ice Hockey* crée un espace inclusif pour tous. La diversité du programme est remarquable : 66 % des participants sont nés à l'extérieur du Canada et 56 % s'identifient comme des filles. C'est un excellent exemple de promotion de l'inclusivité et du sentiment d'appartenance par le sport.

Ce qui rend cette collaboration vraiment spéciale, c'est le calendrier des matchs. La LCF et les Maple Leafs de Toronto jouent à des saisons différentes, ce qui permet à cette alliance de fournir un soutien continu aux jeunes sportifs tout au long de l'année.

Points forts du programme *Home Ice Hockey*

56 %

des participants s'identifient comme des filles

66 %

des participants sont nés hors du Canada

8 sites

offrent des programmes réservés aux filles

13 communautés

établies à travers la région du Grand Toronto

350 jeunes

accompagnés chaque année



Tournoi de golf caritatif de la CAA pour Hope Air (commanditaire platine)

Securian Canada poursuit avec dévouement sa relation de longue date avec l'Association canadienne des automobilistes (CAA) en participant au 14^e tournoi de golf annuel de charité de la CAA en tant que commanditaire platine.

L'événement est axé sur la collecte de fonds pour Hope Air, une organisation qui change (et sauve) des vies en fournissant des voyages aériens essentiels aux personnes des communautés rurales qui ont besoin de se déplacer pour recevoir des soins médicaux.

Hope Air a aidé plus de 3000 patients provenant de plus de 560 communautés au Canada à se rendre à leurs rendez-vous médicaux. En 2023, la demande pour ses services a atteint un niveau record, avec 24988 réservations de voyage, y compris des vols, des hôtels, des transports terrestres et du soutien alimentaire.

Le travail de Hope Air et de la CAA s'aligne sur la mission de Securian Canada de fournir un soutien accessible aux personnes en moment de détresse.

Les réalisations de Hope Air

560

communautés soutenues

3 000

patients pris en charge

24 988

voyages organisés



Engagement envers les communautés

Commandite de la Canadian Association of Black Insurance Professionals



CANADIAN ASSOCIATION OF BLACK
INSURANCE PROFESSIONALS

Securian Canada est fière de commanditer la Canadian Association of Black Insurance Professionals (CABIP).

En tant que commanditaire or, nous sommes profondément engagés à soutenir les professionnels noirs dans le secteur de l'assurance. Pour marquer son deuxième anniversaire, la CABIP a décidé de supprimer sa cotisation annuelle de 100 \$, garantissant ainsi que les professionnels noirs du secteur de l'assurance puissent accéder sans frais à des ressources, à la communauté et au soutien dont ils ont besoin.

En organisant des événements en ligne et en personne à Toronto, la CABIP crée un espace où les professionnels noirs peuvent prospérer, et nous sommes honorés d'en faire partie. L'inclusion fait partie de nos valeurs fondamentales et de notre identité, et nous nous consacrons à soutenir les groupes historiquement sous-représentés dans notre secteur.

Nous reconnaissons également la nécessité de promouvoir l'inclusion dans le secteur de l'assurance. Les pratiques inclusives et durables sont essentielles pour stimuler l'innovation et garantir le succès.

Notre partenariat avec la CABIP représente une étape importante vers la création d'un vivier de talents plus diversifié et le renforcement du sentiment d'appartenance des professionnels noirs de l'assurance.



Nous sommes enthousiastes à l'idée de joindre nos forces pour créer une industrie plus inclusive qui offre des chances équitables à tous.»

Jeff Sutton

Directeur, Parrainage et partenariat,
CABIP

Bourses d'études Indspire

Chez Securian Canada, nous célébrons et soutenons les communautés autochtones.

À l'occasion de la fête du Canada 2023, nous avons fièrement annoncé notre Bourse Indspire, une initiative conçue pour soutenir les étudiants autochtones. Cette action reflète notre engagement envers les étudiants et les communautés autochtones de tout le pays.

Indspire accomplit un travail remarquable depuis 1996, en fournissant plus de 217 millions de dollars en soutien financier dans plus de 66 000 bourses, bourses d'études et récompenses aux étudiants inuits, métis et des Premières Nations. Ce qui est encore plus remarquable, c'est que tous les dons au programme Bâtir un avenir meilleur d'Indspire sont égalés par le gouvernement du Canada. De ce fait, notre contribution au programme a deux fois plus d'influence.

Lorsque Securian Canada a établi son partenariat avec Indspire, notre objectif était de garantir que nos bourses soient accessibles et utilisables à n'importe quel établissement d'enseignement ou de formation postsecondaire au Canada.

Dans le secteur de l'assurance, nous savons que le succès ne dépend pas exclusivement de la trajectoire de carrière ou du diplôme obtenu, mais plutôt des chances offertes. Et c'est ce que nous souhaitons garantir.

Nous reconnaissons également l'histoire complexe et oppressive du Canada ainsi que le fait que la plupart des entreprises canadiennes ont injustement bénéficié du colonialisme. Notre bourse est une manière modeste, mais importante, de reconnaître cette histoire et de contribuer à un avenir plus équitable.

L'une des bénéficiaires de la bourse, Geraldine Manossa, est une étudiante au doctorat dans la cinquantaine, dévouée aux efforts de réconciliation au Canada. Geraldine, originaire de la nation Bigstone Cree dans le nord de l'Alberta, étudie à l'Université de la Colombie-Britannique Okanagan à Kelowna.

Selon Geraldine, ces bourses ont une influence directe et aident les étudiants à faire face à la hausse des coûts de la vie et à d'autres défis quotidiens. Nous croyons qu'en investissant dans l'éducation et le développement, nous contribuons à créer des liens et à offrir plus de possibilités aux étudiants autochtones au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur carrière.



Ces bourses apportent une aide directe, ce qui permet aux étudiants de faire face à la hausse du coût de la vie et à d'autres défis quotidiens.»

Geraldine Manossa

Récipiendaire d'une bourse Indspire



Les réalisations d'Indspire

66 000+

Bourses, bourses d'études et récompenses pour les étudiants inuits, métis et des Premières Nations.

217 M\$

en soutien financier



Parrainage de Cricket to Conquer Cancer

Securian Canada est fière de soutenir *Cricket to Conquer Cancer*, un tournoi organisé par la Princess Margaret Cancer Foundation.

En tant que première collecte de fonds de cricket de rue au Canada, l'événement de 2024 a permis de récolter des fonds pour la recherche sur le cancer. Pour de nombreux nouveaux arrivants au Canada, en particulier au sein des communautés sud-asiatiques, le cricket est bien plus qu'un simple sport – c'est un mode de vie. Le sport a le pouvoir d'unir les communautés et de provoquer des changements significatifs, y compris dans la lutte pour un avenir sans cancer.

Sara Mazhar, chef de la technologie chez Securian Canada, a eu l'occasion de s'exprimer lors du lancement médiatique.

Pour Sara, cette collecte de fonds était personnelle; elle a partagé les combats de sa famille contre l'impact dévastateur du cancer. Ses expériences rappellent pourquoi des événements comme celui-ci sont importants et pourquoi il est crucial de soutenir la recherche sur le cancer.



Don à la Children's Grief Foundation

Chez Securian Canada, nous comprenons que le soutien financier n'est qu'une partie de l'équation lorsqu'on fait face à la perte d'un être cher.

C'est pourquoi nous sommes fiers d'avoir fait un don à la Children's Grief Foundation, une organisation bénévole qui se consacre à aider les enfants qui ont perdu un parent.

Le travail de cette fondation va au-delà du comblement d'un manque financier, car elle offre également un soutien émotionnel et psychologique pendant l'une des périodes les plus difficiles de la vie d'un enfant.

La Children's Grief Foundation met en relation les enfants endeuillés avec des conseillers, des thérapeutes et d'autres professionnels qui peuvent les guider dans le processus de guérison. Elle offre un accès à un vaste réseau de soutien qui garantit que les enfants n'ont pas à affronter seuls leur chagrin et leurs difficultés.

Reconnaissance



Chez Securian Canada, l'une de nos priorités absolues est de créer une culture d'entreprise qui favorise l'inclusivité, la collaboration et la transparence.»

Sofia Theodorou

Chef de l'Expérience humaine, Securian Canada



Certification Great Place to Work®

Securian Canada est fière d'être certifiée *Great Place to Work*® en 2024, pour la deuxième année consécutive, avec un taux de participation impressionnant de 91 % au sondage et un taux d'engagement global de 83 %.

Participer à ce sondage chaque année nous permet de comparer nos résultats avec ceux de milliers d'autres organisations et d'entendre des exemples de leurs initiatives visant à créer des lieux de travail exceptionnels.

D'abord et avant tout, c'est un moyen direct de recueillir les avis des employés et d'identifier les aspects à améliorer. À l'avenir, nous continuerons à écouter nos employés afin de faire évoluer et enrichir notre culture d'entreprise, ce qui leur permettra de s'épanouir pleinement.



Gouvernance au Féminin : Certification de parité de niveau bronze

Securian Canada a obtenu la certification de parité de niveau bronze par la Gouvernance au Féminin. Cette certification reconnaît notre engagement à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de recrutement, de formation, de promotions, de rémunération et de gestion des talents. Nous nous consacrons à l'avancement des carrières des femmes avec un accent particulier sur la représentation intersectionnelle.

En tant qu'entreprise, nous nous engageons à soutenir les femmes dans leur progression professionnelle et leur développement en leadership. En ce qui a trait à nos objectifs de parité de genre, nous sommes fiers de publier que les femmes représentent 43 % de notre équipe de cadres supérieurs et 45 % de notre équipe de la haute direction, ce qui reflète leur présence et leur représentation importantes au sein de notre organisation.

Faits saillants du sondage

83 %

Engagement global

91 %

Taux de participation

Points forts du leadership

43 %

de nos cadres supérieurs sont des femmes

45 %

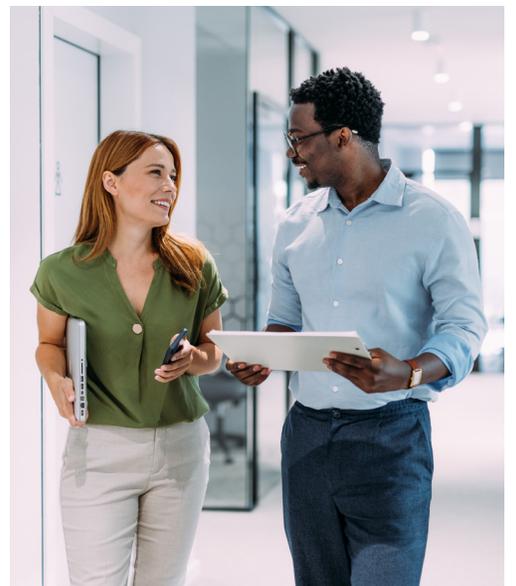
de notre haute direction se compose de femmes



Remerciements

Chez Securian Canada, nous sommes fiers de soutenir nos employés, nos clients et nos partenaires, ainsi que les communautés que nous servons.

Grâce à nos parrainages, nos dons et notre engagement indéfectible en faveur du changement positif, nous cherchons à améliorer la vie de la population canadienne. Nous avons hâte de continuer à mener des initiatives significatives, à soutenir les Canadiennes et Canadiens de tous horizons et à partager nos progrès au fil des années à venir.





En savoir plus

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter securiancanada.ca/fr/.

Securian Canada est le nom de marque utilisé par la Compagnie d'assurance-vie Première du Canada et la Compagnie d'assurance générale Première du Canada pour faire des affaires au Canada. Les polices d'assurance sont établies par la Compagnie d'assurance-vie Première du Canada.



securiancanada.ca

25, avenue Sheppard Ouest, bur. 1400, Toronto (Ontario) Canada M2N 6S6
©2025 Securian Canada. Tous droits réservés.

Rev 5-2025 DOFU 5-2025