

# Bâtir un plus bel avenir

Déclaration de responsabilité publique 2021 Aviva Canada



# À propos d'Aviva Canada

## Qui nous sommes

Aviva Canada est l'un des plus importants groupes d'assurance de dommages au Canada et une filiale d'Aviva plc au Royaume-Uni. Elle offre des produits d'assurance aux entreprises pour protéger leurs actifs ainsi qu'aux particuliers pour protéger leur résidence, leur automobile et leur mode de vie. Aviva Canada et ses 4 000 employés ont à cœur de construire un avenir durable pour le bien-être de près de deux millions et demi d'assurés, de ses employés, des diverses collectivités et de notre planète. En 2021, Aviva a annoncé son objectif mondial de devenir une entreprise zéro émission nette (ZÉN) d'ici 2040 — le plus exigeant que se soit fixé une grande compagnie d'assurance dans le monde.

## Notre héritage en territoire canadien

Fondée en Angleterre il y a plus de 300 ans, Aviva a également des racines au Canada. En 1835 est créée la première compagnie canadienne qui forme le socle d'Aviva, The Canada Accident Assurance Company. Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, plusieurs compagnies d'assurance ancêtres d'Aviva au Canada sont fondées, changent de nom ou conjuguent leurs forces. Le 5 mai 2003, la CGU, Compagnie d'Assurance du Canada devient Aviva, Compagnie d'Assurance du Canada.



# Déclaration de responsabilité publique



## Bâtir des collectivités plus solides

En 2021, nous avons atteint notre objectif mondial consistant à investir 2 % des bénéfices annuels d'Aviva dans la collectivité et nous n'avons eu de cesse d'encourager nos employés à redonner aux causes qui leur importent le plus grâce à notre programme de bénévolat et de dons Le cœur en action. Nous avons également contribué à réduire le nombre de blessures et de décès sur les routes canadiennes grâce à l'initiative Unis pour des routes plus sûres d'Aviva Canada.

*« Il faut défendre ce en quoi nous croyons pour que la durabilité soit l'un des piliers de notre entreprise. Nous croyons qu'il faut faire de grands changements pour aider les gens et les collectivités à devenir plus forts et plus résilients – et ainsi être mieux outillés pour faire face aux revers. »*

Paul Fletcher, chef des Affaires générales

### Aviva redonne à la collectivité en 2021<sup>1</sup>

- **4 044** heures de bénévolat
- **213 185 \$** en dons des employés
- **243 418 \$** en dons paritaires de l'entreprise
- **2 690 915 \$** d'investissement dans la collectivité (y compris la valeur des compétences)
- **~61 000** personnes aidées au Canada : 58 298 directement; 2 500 indirectement

<sup>1</sup> Les données sur notre investissement dans la collectivité respectent la norme internationale de mesure et de gestion des retombées sociales d'une entreprise B4SI.



Le programme **Le cœur en action** appuie les efforts de bienfaisance de nos employés en leur accordant des congés rémunérés pour faire du bénévolat au sein de la collectivité et versant l'équivalent de leurs dons personnels (à concurrence de 300 \$ par an) au profit des causes qui leur tiennent le plus à cœur. Nous doublons également le montant des fonds recueillis dans le cadre de collectes de fonds en équipe à concurrence de 5 000 \$ par équipe et à l'échelle d'Aviva Canada.

**Bénévolat pendant les heures de travail :** Nos employés ont droit à trois jours de congé rémunéré par année pour faire du bénévolat au sein de leur collectivité. Qu'il s'agisse de bénévolat virtuel destiné à mieux comprendre comment contribuer à un Canada diversifié et inclusif, ou de planter des arbres, nous sommes fiers que nos employés prennent le temps de bâtir des collectivités plus fortes, plus résilientes et plus inclusives.

### Bénévolat auprès de la Croix-Rouge canadienne

« Mon engagement auprès de la Croix-Rouge canadienne a débuté en tant que bénévole dans le cadre du programme *Partenaires dans l'action* dans la région du Grand Toronto. J'ai rapidement mis ma formation en pratique en faisant du bénévolat dans un centre d'hébergement temporaire pour des personnes délogées par l'incendie d'un immeuble à Toronto. Je trouve que le bénévolat pour la Croix Rouge est personnellement gratifiant, car il me permet de redonner à la collectivité et d'aider des personnes dans le besoin tout en faisant appel à mes propres connaissances et en acquérant de nouvelles compétences. Récemment, j'ai travaillé sur le projet de cartographie des ressources de Connexion Nouveau-Brunswick, dans le cadre duquel a été mis à jour un répertoire des services offerts aux personnes âgées dans les collectivités locales – une initiative particulièrement importante en temps de pandémie. »

**Don Williams, v.-p. a. et responsable, Service national | Automobile des entreprises | Grands comptes et assurance spécialisée d'Aviva**

## Nos employés en action

### Credit Valley Conservation

En octobre, nos employés et leurs familles ont passé une matinée à la Credit Valley Conservation, où ils ont planté des arbres et des arbustes pour aider la collectivité à être plus durable et à se préparer à faire face aux changements climatiques. Le projet Credit Valley est l'un des sept projets qu'Aviva Canada soutient dans le cadre du Programme de subvention nature et climat du WWF-Canada.

« Planter des arbres est ce qu'il y a de mieux à faire pour rendre la planète plus verte, plus vivante et plus saine. Sans les arbres, la vie humaine, et celle des autres espèces sur terre, est impossible. »

**Siva Mathiapparanam, gestionnaire, Documents et courrier numérique | Services aux entreprises | Finance**

« C'était la première fois que mon épouse et moi plantions des arbres. Nous en avons planté trois et en avons reçu un gratuitement pour notre cour. C'était gratifiant de savoir que nous étions en train d'aider à lutter contre les changements climatiques, même de façon modeste, tout en aidant directement la collectivité, puisque ces arbres vont grandir et contribuer à un air plus pur. Je pense que nous partageons tous la responsabilité de préserver cette planète, que ce soit en plantant des arbres ou en modifiant légèrement son mode de vie. Je suis fier de travailler pour une entreprise qui prend des mesures proactives dans la lutte en faveur du climat. »

**Nick Masood, rédacteur production, Automobile | Solutions Petites entreprises**



## La lutte contre la perte de biodiversité et les dérèglements climatiques

Nous nous sommes associés au Fonds mondial pour la nature (WWF)-Canada en 2021, en investissant plus de 2 millions de dollars, sur trois ans, dans son Programme de subvention nature et climat afin de lutter contre la perte de biodiversité et les dérèglements climatiques<sup>2</sup>. Le nouveau partenariat d'Aviva Canada avec le WWF-Canada, axé sur le climat, s'inscrit dans le prolongement de l'annonce faite en mars d'un objectif de zéro émission nette d'ici 2040.

L'investissement d'Aviva Canada aidera le Programme de subvention nature et climat du WWF-Canada à identifier et à soutenir les groupes locaux et les organisations autochtones qui restaurent les terres et les littoraux dégradés dans le but d'améliorer les habitats et de capter le carbone. Le programme appuiera des projets axés sur la plantation d'arbres et de graines et de plantes indigènes, la restauration des débits naturels d'eau salée, la stabilisation des berges et la création et l'amélioration d'habitats dans les zones côtières, les anciens sites agricoles, les zones riveraines, les zones humides et les forêts.

En avril 2021, sept projets ont été subventionnés. Combinés, les travaux des bénéficiaires de cette subvention permettront de restaurer plus de 100 hectares d'habitats pour soutenir la faune et absorber le carbone.

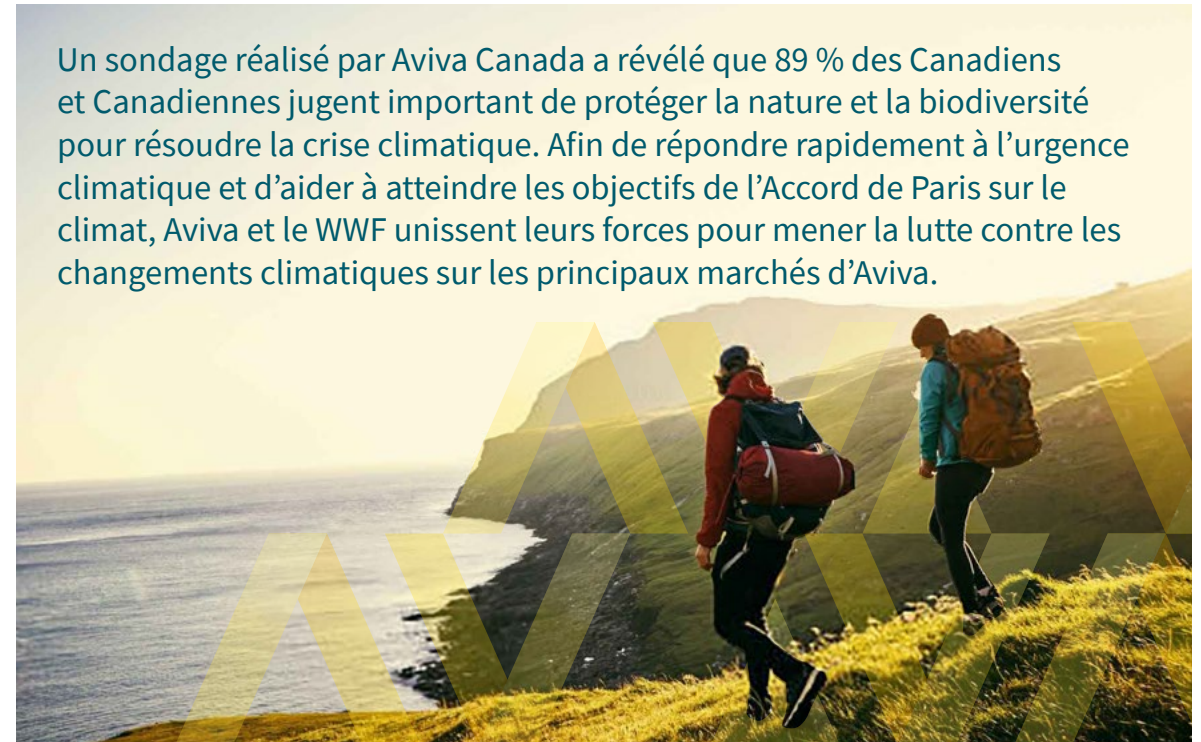
1. **ALUS Canada** : Programme aidant les agriculteurs et les éleveurs à contribuer à la restauration de la nature à Chatham-Kent, en Ontario, ainsi que dans la région de l'Outaouais, au Québec
2. **Credit Valley Conservation** : Mise en œuvre du projet d'intendance communautaire *Hungry Hollow Sustainable Neighborhood Action Plan* à Halton Hills
3. **Canards Illimités Canada** : Maintien des terres humides de la plaine inondable du fleuve Saint-Jean et mesure de l'accumulation de carbone dans les terres humides côtières
4. **Hammond River Angling Association** : Technologie de la haie vive : utilisation d'arbustes pour séquestrer le carbone et restaurer le ruisseau Palmer
5. **Nottawasaga Valley Conservation Authority** : Projet *Take a load off* : restauration de l'habitat et de la qualité de l'eau dans la vallée de Nottawasaga
6. **Comox Valley Project Watershed Society – Kus-Kus-Sum** : Restauration d'un habitat clé pour rétablir les services écosystémiques et renforcer la résilience côtière
7. **SeaChange Society** : Projet de récupération du carbone bleu de la péninsule de Saanich

<sup>2</sup> Selon le WWF-Canada, le Canada est confronté à une double crise : la perte de biodiversité et la dégradation du climat. Le déclin des espèces en péril est dû en grande partie à la perte d'habitat, qui est également à l'origine de la crise climatique : Un tiers des émissions de gaz à effet de serre à l'origine des changements climatiques résulte de la destruction des arbres, de la couverture végétale, des tourbières et des plantes et écosystèmes du littoral. Les solutions climatiques basées sur la nature utilisent les pouvoirs uniques de la nature pour capter et stocker le carbone, ce qui contribue à atténuer les effets des changements climatiques et à protéger les espèces.

« *En tant qu'assureur de premier plan, nous sommes à même de constater les effets dévastateurs des changements climatiques. Il ne sert à rien de réparer une maison si l'on ne se préoccupe pas de l'environnement naturel et de la dégradation des terres et des littoraux. Nous sommes très fiers de nous associer au WWF-Canada pour mener cette charge et apporter des changements significatifs dans les collectivités de partout au Canada.* »

Jason Storah, chef de la direction

Un sondage réalisé par Aviva Canada a révélé que 89 % des Canadiens et Canadiennes jugent important de protéger la nature et la biodiversité pour résoudre la crise climatique. Afin de répondre rapidement à l'urgence climatique et d'aider à atteindre les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat, Aviva et le WWF unissent leurs forces pour mener la lutte contre les changements climatiques sur les principaux marchés d'Aviva.





## Aviva et la Croix-Rouge canadienne, des résultats positifs en matière de santé et le soutien de communautés inondées

**Programmes de santé et de bien-être communautaires :** Au cours des cinq dernières années, Aviva Canada a versé 750 000 \$ pour aider la Croix-Rouge canadienne à faciliter l'accès de personnes vieillissantes et vulnérables vivant avec une maladie ou une blessure à des services et des ressources de santé communautaires. À titre de partenaire fondateur des Programmes de santé et de bien-être communautaires de la Croix-Rouge, notre travail avec cet organisme continue à produire des résultats positifs en matière de santé dans les communautés canadiennes. De plus, notre financement continu soutient la banque alimentaire mobile de la Croix-Rouge, qui livre des paniers de nourriture saine directement à domicile, de même que son programme de prêt d'équipement médical (HELP), qui fournit de l'équipement médical pour permettre à des personnes victimes d'une maladie ou d'une blessure de se rétablir de façon autonome et dans la dignité.

**Inondations en Colombie-Britannique :** En 2021, notre partenariat s'est concentré sur les collectivités de la Colombie-Britannique touchées par des inondations dévastatrices. Le don de 50 000 \$ qu'Aviva Canada a versé au Fonds Inondations et événements météorologiques extrêmes en Colombie-Britannique de la Croix-Rouge canadienne a permis de venir en aide d'urgence à une trentaine de personnes, notamment en leur procurant un abri, de la nourriture, des vêtements et d'autres produits de première nécessité après qu'elles ont été forcées d'évacuer. Les fonds ont également été utilisés pour aider à mettre en place des sites d'accueil, des équipes mobiles d'intervention d'urgence et pour fournir une aide financière d'urgence à plus de 7 200 ménages qui y étaient admissibles.



**« La situation désastreuse en Colombie-Britannique nous rappelle une fois de plus que les changements climatiques rendent les Canadiens et Canadiennes extrêmement vulnérables – sur les plans physique, émotionnel et financier. En tant qu'assureurs, nous devons les aider à atténuer les changements climatiques, à s'y adapter et à faire fléchir la courbe de ces tendances alarmantes. »**

Jason Storah, chef de la direction

## Le programme Unis pour des routes plus sûres d'Aviva

Grâce à notre programme Unis pour des routes plus sûres, nous contribuons à réduire le nombre de blessures et de décès sur les routes au Canada, et nous avons continué, en 2021, à rassembler différents acteurs, technologies et outils éducatifs pour renforcer la sécurité de nos routes et de nos collectivités.

### L'Accélérateur Villes sécuritaires et connectées

Ce programme soutient les entreprises émergentes qui s'efforcent de relever des défis que présentent la sécurité routière, la mobilité et les villes intelligentes. Aviva Canada et son partenaire Highline Beta collaborent de près avec chaque jeune entreprise, leur offrant du mentorat et de l'aide pour accélérer l'élaboration ou le déploiement de solutions novatrices.

Dans le cadre de ce programme, nous avons financé trois nouvelles entreprises en démarrage dont les travaux auront une incidence sur la sécurité routière de collectivités canadiennes et qui en feront des zones plus sûres et plus inclusives pour tous les usagers de la route, y compris les conducteurs, les cyclistes et les piétons :

- **AutoGuardian By SmartCone** permet aux municipalités d'améliorer la circulation et de renforcer la sécurité des routes et des intersections pour tous. Son infrastructure de sécurité intelligente, première du genre, utilise la technologie de l'IA pour rendre plus sensibles aux dangers les conducteurs, les navettes autonomes, les cyclistes et les piétons et ainsi réduire les temps de réaction et augmenter la sécurité routière.  
En novembre, un projet pilote AutoGuardian mené à Beaumont, en Alberta, a confirmé que l'ajout de feux clignotants à des carrefours sans signalisation était bénéfique, puisqu'on a enregistré une baisse de la vitesse moyenne des véhicules pendant les heures d'ouverture des écoles et des bureaux, ce qui peut réduire considérablement les risques d'accident ou la gravité des collisions. Les municipalités peuvent donc utiliser cette technologie pour cerner les zones où il faut agir pour renforcer la sécurité.
- **Numina** mesure le flux de circulation dans les rues et les espaces ouverts, grâce à des capteurs exclusifs qui tirent profit de la vision artificielle tout en protégeant la vie privée. Ces données aident les urbanistes, les entreprises de mobilité et d'autres intervenants à concevoir des systèmes plus accessibles et plus sécuritaires pour les usagers de la route, les vélos, les fauteuils roulants, les poussettes et bien plus encore. Dans le cadre de projet pilote, l'équipe Numina peut en apprendre plus sur la manière dont cette nouvelle technologie pourrait être commercialisée auprès des compagnies d'assurance, des municipalités et autres.
- **Weatherlogics** fournit des prévisions météorologiques détaillées pour tous les axes routiers du Canada et des États-Unis. La technologie de Weatherlogics génère également des prévisions météorologiques spécialisées pour différents secteurs d'activité, comme l'agriculture, l'assurance et les transports, afin d'aider les gens à prendre des décisions importantes en fonction de la météo. Elle exploite différents facteurs, tels que la température de la chaussée, l'ensoleillement, la vitesse du vent, etc., pour déterminer les changements de l'état des routes et améliorer la sécurité routière des conducteurs.  
Grâce à ce projet pilote, l'entreprise fait évoluer sa technologie en développant des cas d'utilisation commerciale pour la plateforme météorologique, et elle est prête à rencontrer le plus grand nombre possible d'entreprises des domaines du transport, de l'assurance et de l'agriculture pour accélérer sa croissance.





## Parachute et Aviva

Notre partenariat avec Parachute, l'organisme de bienfaisance national canadien dédié à la prévention des blessures, est axé sur le programme Sécurité Routière Primaire (SRP), qui vise à augmenter la sécurité des zones scolaires dans les collectivités canadiennes.

En 2021, le projet a bénéficié à plus de 7 000 élèves du primaire et à 600 enseignants, a compté 12 équipes de direction SRP composées de 117 personnes, et accordé 12 subventions à des communautés scolaires.

Quelques faits saillants :

- Ouverture du programme à trois écoles autochtones de la Saskatchewan – l'école primaire Belle Point (Première nation de Lac La Ronge), l'établissement d'enseignement Nawigizigweyas (Première nation de Yellow Quill) et l'école communautaire Kopahawakenum (Première nation de Flying Dust). Parachute a participé à la constitution de leurs équipes de direction et a organisé une séance d'orientation pour communiquer les principaux éléments de ce programme de trois ans.
- Formation de six écoles des provinces de l'Atlantique sur les méthodes de collecte de données et animation des réunions des équipes de direction SRP : école primaire King Street, Miramichi, N.-B.; école primaire Priestman Street, Fredericton, N.-B.; école primaire Bedford South, Bedford, N.-É.; école primaire Sackville Heights, Sackville, N.-É.; école primaire Kingswood, Hammonds Plains, N.-É.; et école primaire et secondaire de premier cycle Bridgewater, Bridgewater, N.-É.
- Travail de concert avec l'école publique Phoebe Gilman, l'école St. Stephen et l'école primaire catholique St. Stephen en Ontario pour mettre en œuvre, au cours de l'été, des changements à l'environnement bâti fondés sur des données probantes, tels que des dos-d'âne et des poteaux flexibles pour ralentir la circulation aux abords de ces écoles.
- Création d'une vidéo, en français et en anglais, sur la sécurité dans les zones scolaires pour sensibiliser le public à la sécurité dans les zones scolaires et promouvoir le programme SRP.
- Avancement du projet pilote Aviva MicroTraffic, dans le cadre duquel des recommandations ont désormais été formulées, y compris sur les mesures à prendre pour remédier aux violations des panneaux d'arrêt. Les partenaires étudient actuellement la possibilité de mettre en œuvre ces mesures, qui ont le potentiel de prévenir les blessures et les décès de la route dans les zones scolaires.

## Les mères contre l'alcool au volant (MADD Canada)

Nous nous sommes associés à l'organisme MADD Canada (Les mères contre l'alcool au volant) pour soutenir le programme SmartWheels en Ontario, afin de sensibiliser les enfants de 9 à 11 ans aux risques liés à la consommation d'alcool et de drogues ainsi qu'à la conduite avec facultés affaiblies. Ce programme, qu'Aviva a commandité pour l'année scolaire 2020–2021, a été déployé auprès de plus de 10 000 élèves dans 150 écoles en Ontario.

SmartWheels est aussi une salle de classe mobile conçue pour enseigner aux enfants des stratégies de sécurité qu'ils pourront employer quand ils seront plus grands<sup>3</sup>. L'enseignement a recours à des vidéos percutantes et à la technologie pour sensibiliser les jeunes aux risques de la conduite sous l'influence de l'alcool ou de la drogue – bien avant qu'ils aient l'âge de prendre le volant.

Le programme comprend des présentations et des vidéos de réalité virtuelle et prévoit l'utilisation de tablettes, de lunettes de réalité virtuelle et de scénarios de prise de décision, mais l'outil pédagogique le plus efficace reste le récit personnel d'une victime en raison de son incidence profonde sur les élèves.



<sup>3</sup> Selon MADD Canada, les accidents de la route sont la principale cause de décès chez les jeunes de 16 à 25 ans. L'alcool ou les drogues sont en cause dans environ 55 % des cas. La consommation d'alcool et de cannabis commence dès l'âge de 11 ans, selon d'autres études. De tels chiffres ont de quoi inquiéter tous les parents.

# Intégrer le principe de la durabilité dans nos activités

L'Ambition de durabilité d'Aviva guide nos actions pour bâtir un plus bel avenir. Nous nous sommes engagés à faire du principe de la durabilité une constante dans toutes les facettes de nos activités... dans notre façon de prendre des décisions, de nous comporter et de communiquer.

Nous y parvenons en :

- adoptant des normes de durabilité élevées sur les enjeux comme l'investissement responsable, les droits de l'homme et l'éthique professionnelle;
- créant un lieu de travail inclusif et diversifié;
- établissant un processus rigoureux de gouvernance, d'évaluation et de production de rapports en matière de durabilité;
- contribuant à animer le débat public sur la durabilité dans notre secteur et au-delà.

En plus d'appuyer nos clients à chaque étape de leur vie grâce à un excellent service à la clientèle, nous accordons la priorité à des questions fondamentales comme la protection des données, la lutte contre la corruption et la criminalité financière, la protection des clients vulnérables, le respect des droits de l'homme et le soutien des droits et du bien-être des employés. Nous avons mis en place des politiques claires et des systèmes pour garantir des normes élevées dans tous ces domaines fondamentaux.





## Le maintien de normes élevées

**Notre structure de gouvernance :** Grâce à une structure de gouvernance bien établie, nous pouvons compter sur une équipe de direction solide, une orientation claire et un puissant appui pour mettre en œuvre des initiatives opérationnelles à la fois durables et responsables. En 2021, Aviva plc a mis sur pied un Comité directeur sur l'Ambition de durabilité d'Aviva, qui comprend le chef de la direction d'Aviva Canada, afin de piloter et de surveiller la réalisation de notre plan et de nos objectifs mondiaux. Nous avons créé un comité directeur canadien sur le climat, chargé de la réalisation de notre ambition climatique à l'échelle d'Aviva Canada, ce qui comprend l'identification, l'évaluation et la gestion des risques et des occasions liés aux changements climatiques. Il se compose de huit membres du Conseil de direction qui sont chacun responsable de la réalisation de nos engagements en faveur du climat. Nous avons défini clairement les rôles et responsabilités individuels, avons convenu d'indicateurs de rendement clés (IRC) en matière de durabilité et avons documenté la démarche. Ce sont les comités de gouvernance du conseil d'administration du Groupe qui chapeautent notre stratégie d'affaires en matière de responsabilité et de durabilité à l'échelle mondiale, de même que les politiques qui les sous-tendent.

### Notre formation sur la protection de l'entreprise et des renseignements personnels :

Le respect de la confidentialité ainsi que la protection de l'information opérationnelle et des renseignements personnels de nos clients, de nos employés, de nos partenaires et de nos fournisseurs s'inscrivent dans les priorités d'Aviva. En conséquence, notre personnel est tenu de suivre annuellement la Formation sur la protection de l'entreprise et des renseignements personnels, dans le cadre de laquelle leur sont expliquées les dispositions à prendre pour la protection de toutes les catégories d'information.

<sup>4</sup> Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#).

<sup>5</sup> Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#).

<sup>6</sup> Pour en savoir plus, veuillez consulter [Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies](#).

<sup>7</sup> Pour en savoir plus, veuillez consulter le [site Web consacré aux Principes d'autonomisation des femmes](#) (angl. seul).

<sup>8</sup> Fondé sur trois piliers distincts, le cadre PRR (« protéger, respecter et réparer ») définit les rôles complémentaires des secteurs privé et public en ce qui a trait aux affaires et aux droits de la personne : 1. Les pays ont le devoir de protéger, de respecter et de promouvoir les droits de la personne. 2. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne. 3. Les personnes victimes de préjudices commis par des entreprises doivent avoir accès à des réparations. Les entreprises doivent donc tenir compte des répercussions que peuvent avoir leurs actions, leurs activités et leurs relations commerciales sur les droits de la personne et évaluer ces répercussions en amont. Elles doivent se préoccuper et s'occuper des incidences qu'elles ont sur la vie de tous leurs intervenants, indépendamment du droit national où elles exercent leurs activités.

<sup>9</sup> Les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant, créés par le Pacte mondial des Nations Unies, l'UNICEF et Save the Children, forment la première série complète de principes établis pour aider les entreprises à assumer un large éventail de responsabilités et à prendre des mesures sur le lieu de travail, dans le marché et dans la communauté pour respecter et soutenir les droits de l'enfant. Des renseignements complémentaires sont disponibles à l'adresse <https://www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles>.

**Notre Code d'éthique professionnelle :** Notre Code d'éthique professionnelle définit nos normes déontologiques rigoureuses et veille à ce que nous exerçons nos activités de façon responsable et transparente. Il énonce les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement que les employés d'Aviva doivent observer pour être irréprochables dans leurs actions et pour mériter la confiance de nos clients et autres parties prenantes. Chaque année, tous nos employés, à tous les échelons, doivent lire notre Code et attester qu'ils en ont pris connaissance.

**Notre service de signalement Alerte-nous :** Aviva Canada préconise une « culture du signalement » dans toute l'entreprise. Nous nous attendons en effet à ce que tous les collaborateurs d'Aviva fassent ce qu'il faut pour protéger nos clients, nos actifs, notre réputation et nos collègues. Notre service de signalement tiers, Alerte-nous, comprend un service de dénonciation confidentiel et sécurisé qui permet à tous les employés de faire part de tout soupçon ou de toute préoccupation de manière confidentielle en vue d'une enquête indépendante. Nous prenons au sérieux tous les signalements reçus, et nos employés peuvent être certains qu'ils seront entendus, protégés et soutenus.

**L'esclavage des temps modernes et les droits de l'homme :** Notre politique sur les droits de l'homme définit notre engagement mondial à respecter les droits de la personne et identifie les parties prenantes et les enjeux clés pour notre entreprise.

À l'échelle mondiale, Aviva s'engage pleinement à respecter les droits de la personne en application de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (ONU)<sup>4</sup>, des normes fondamentales du travail et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>5</sup>, des principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux normes du travail<sup>6</sup>, des Principes d'autonomisation des femmes<sup>7</sup> et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui précisent le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » (PRR) des Nations Unies<sup>8</sup>. Nous défendons aussi les valeurs qui sous-tendent les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant<sup>9</sup>.

En 2021, Aviva plc a publié sa plus récente Déclaration concernant l'esclavage des temps modernes. Elle a également mené à l'échelle du Groupe une évaluation d'impacts conforme au principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, afin de créer un plan d'action pour 2022-2023.

**Nos fournisseurs :** Nous tenons à une chaîne d'approvisionnement responsable et durable. Pour cela, nous procédons à des vérifications approfondies à l'égard de tous nos fournisseurs éventuels, et tous nos collaborateurs sont tenus de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs. De plus, nous les sensibilisons au fil du temps aux enjeux liés à la pérennité écologique et les encourageons à lutter concrètement, dès maintenant, contre les menaces comme les changements climatiques.



## Aviva, défenderesse de la diversité et de l'inclusion

La force d'Aviva repose sur la diversité de sa main-d'œuvre et l'inclusivité de sa culture organisationnelle. Aviva Canada est heureuse d'être la première grande entreprise de services financiers au Canada à atteindre la parité hommes-femmes (50-50) au sein de son équipe de direction (v.-p. et échelons supérieurs). Nous appuyons activement le perfectionnement professionnel des femmes et avons plus que triplé le nombre de femmes dans le cadre de la planification de la relève au cours des quatre dernières années. Nous nous faisons les champions de la diversité et de l'inclusion parce que nous savons que des collectivités plus fortes et plus résilientes se construisent grâce à des points de vue divers et des cultures inclusives.

**Reconnaissance de la valeur de chaque employé d'Aviva :** Les cinq principaux domaines d'intérêt d'Aviva Canada en matière de diversité et d'inclusion – qui traitent des questions de race et d'ethnicité, d'orientation sexuelle et d'identité de genre, de parité entre les sexes, de vieillissement et d'âge et, enfin, d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap – sont portés par cinq communautés d'employés : Origines, Fierté Aviva, Générations, AvivAccessibilité et AvivÉgalité. Ensemble, elles offrent un espace sûr pour que nos employés puissent faire entendre leur voix et mettre en commun leurs expériences.

En 2021, reconnaissant l'importance du travail effectué sur le front de la diversité et de l'inclusion, nous avons accordé 100 000 \$ – à raison de 20 000 \$ à chacune de ces cinq communautés. Ces sommes seront allouées à des partenariats caritatifs visant à soutenir ce travail essentiel de faire du Canada une nation à la fois diversifiée et inclusive.

**Notre Communauté des Origines** explore la diversité et se fait la porte-parole des différences qui unissent les employés d'Aviva sur la base de leur race, de leur ethnicité, de leur foi, de leur bagage culturel et de leur milieu socio-économique. En 2021, la communauté :

- a soutenu la formation organisée par l'entreprise sur les préjugés inconscients que 98 % de nos employés ont suivie jusqu'à présent;
- a fourni des ressources à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- a lancé le programme de stage pour étudiant noir, dans le cadre duquel un groupe d'étudiants de niveau postsecondaire se sont joints à nous pour un stage de quatre mois en vue de développer leur sens aigu des affaires, d'acquérir de l'expérience en assurance et d'avoir l'occasion de travailler avec des leaders inspirants; et
- a établi un partenariat avec le [Global Indigenous Development Trust](#) pour créer des occasions de développement économique local dans les communautés autochtones grâce à l'encadrement, le mentorat, la création de liens et la responsabilisation; ainsi qu'avec le [Jean Augustine Centre for Young Women's Empowerment](#) afin de renforcer l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes femmes en exerçant une influence positive sur leur vision de la vie, en élargissant leurs horizons et en les aidant à s'émanciper.

**Notre Communauté Fierté Aviva** favorise un environnement de travail où tous peuvent afficher leurs couleurs et réaliser leur plein potentiel. Elle sensibilise la communauté **LGBTQ2S+** et ses alliés tout en militant en leur faveur, et crée une culture de promotion et de représentation au sein d'Aviva dans laquelle on se sent à l'aise. En 2021, la communauté :

- a célébré le Mois de la Fierté en sensibilisant les employés et en les informant sur l'alliance inclusive, les questions intéressant les personnes LGBTQ2S+ et l'utilisation des pronoms et des termes associés à l'orientation sexuelle; et
- a établi un partenariat avec [The 519](#) (site en angl. seul.) pour étendre la portée de son programme de sécurité alimentaire et appuyer son initiative d'apprentissage précoce pour les enfants de nouveaux arrivants au Canada. Le premier programme vise à réduire l'insécurité alimentaire et l'inaccessibilité à la nourriture, tandis que le second soutient les enfants de réfugiés et de nouveaux arrivants LGBTQ2S+ en proposant des ateliers sur l'art d'être parent, un programme de garde d'enfants, ainsi qu'une programmation artistique et culturelle.

« *The 519 est un espace de changement à travers lequel l'organisme s'efforce de faire une réelle différence et œuvre à promouvoir l'inclusion, la compréhension et le respect. Je crois que cet organisme de bienfaisance, qui s'aligne sur nos valeurs et soutient le thème de notre Communauté Fierté Aviva, à savoir la sensibilisation et la promotion d'un environnement sûr où tous peuvent afficher leurs couleurs, est le partenaire idéal avec lequel s'associer.* »

**Julie Manske, vice-présidente adjointe,  
Assurance des entreprises**





**Notre Communauté des Générations** souhaite créer une force de travail intergénérationnelle, flexible et collaborative au sein d'Aviva Canada. En 2021, la communauté :

- s'est concentrée sur le bien-être financier, en inaugurant l'année avec un événement axé sur les REER et en créant une trousse d'outils qui non seulement permet aux employés d'épargner et à laquelle ils peuvent se reporter, mais qui les accompagne également à toutes les étapes de la vie;
- a établi un partenariat avec la [Fondation autochtone de l'espoir](#) pour soutenir les peuples autochtones et sensibiliser le public aux traumatismes intergénérationnels dont ils ont souffert dans les pensionnats. On fait référence notamment à la séparation de générations d'enfants autochtones de leur famille et aux troubles de stress post-traumatique que de nombreuses Premières nations, Inuits et Métis continuent de présenter, tout en essayant de lutter contre le racisme, de favoriser l'empathie et d'inspirer des actions visant à améliorer la situation des peuples autochtones aujourd'hui.

**Notre Communauté AvivAccessibilité** se fait la porte-parole d'une culture de valorisation, de soutien et de respect de tous les employés d'Aviva afin d'améliorer leur bien-être et leur résilience, de sorte que chacun puisse venir au travail en étant pleinement soi-même. Durant l'année, la communauté :

- a fourni des ressources en matière de santé et de bien-être, notamment des cours de conditionnement physique virtuels et les services de nutritionnistes;
- a soutenu la [Fondation de l'hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview](#) (site en ang. seul.) dans le cadre de sa campagne anti-stigmatisation *Dear Everybody* et de son fonds de soutien aux familles (*Family Support Fund*). *Dear Everybody* est un mouvement national visant à mettre fin à la stigmatisation et à éliminer les préjugés à l'égard des handicaps, tandis que le *Family Support Fund* aide à répondre aux besoins financiers des familles qui reçoivent des services au Holland Bloorview.

« Nous avons choisi le Holland Bloorview en raison du travail incroyable que l'hôpital a accompli pour mettre fin à la discrimination à l'égard des personnes vivant avec un handicap. Nous sommes également fiers de soutenir son programme de financement pour les familles, car il aura une réelle incidence sur le plan financier dans la vie de familles qui s'occupent d'un enfant handicapé. »

**Barbara Adamson, spécialiste des opérations courtiers**

**Notre Communauté AvivÉgalité** promeut la diversité, l'égalité et le respect en remettant en cause les stéréotypes et les préjugés sexistes, en changeant les perceptions, en améliorant certaines situations, en célébrant les réalisations des femmes et en reconnaissant les défis qu'elles doivent affronter pour atteindre l'égalité entre les genres au travail. En 2021, la communauté a lancé le premier Programme sur l'accès des femmes aux postes de direction ainsi qu'une série de conférences sur l'accès des femmes aux postes de direction. Elle a également aidé Aviva Canada à entreprendre des travaux novateurs avec le YWCA du Canada, comme suit :

### Mettre fin à la violence fondée sur le genre

Aviva Canada est le premier bailleur de fonds du premier *Fonds national de soutien d'urgence aux survivantes* du YWCA du Canada, une initiative qui fournit aux femmes ainsi qu'aux personnes de diverses identités de genre et à leurs familles une aide financière immédiate pour les aider à quitter des conditions de vie violentes ou des refuges, et qui leur fait bénéficier de services de conseil, d'emploi, de garde d'enfants et d'un soutien juridique afin de les accompagner dans leur guérison. En tant que partenaire indispensable de cette initiative, Aviva Canada aide les survivantes à accéder à des subventions pour couvrir les dépenses liées à la réinstallation, dont le premier et le dernier mois de loyer, l'installation des services publics, les frais de déménagement et de transport, et d'autres besoins urgents. Ce fonds sera une véritable bouée de sauvetage pour plus de 300 survivantes et leurs familles en 2022.

Notre **Communauté AvivÉgalité** s'est également associée au YWCA pour soutenir la campagne 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre au Canada. La campagne avait pour objectif de renseigner les employés d'Aviva sur la prévalence de la violence fondée sur le genre et de venir en aide aux personnes pouvant être témoins de ce type de violence. Grâce à notre partenariat avec le YWCA, nous avons créé une *Formation à l'intervention de spectateurs* et l'avons hébergée sur notre plateforme d'apprentissage en ligne, l'Université Aviva. Cette formation, qui peut être suivie par tous nos employés, propose des tactiques de soutien aux victimes applicables dans un contexte réel lorsqu'ils sont témoins d'actes de violence.

« La face cachée de la pandémie de COVID-19 a été une forte augmentation de la violence fondée sur le genre. Les gens étant plus que jamais appelés à rester à la maison, il est important que ce soit sûr pour tous. En subventionnant le premier Fonds national de soutien d'urgence aux survivantes du Canada par l'entremise du YWCA, nous soutenons directement des personnes qui fuient la violence; c'est un geste essentiel pour assurer la sécurité à long terme pour tous au Canada. »

**Lindsay Scott, rédactrice production principale, Cautionnements**

## L'égalité d'accès pour tous les clients

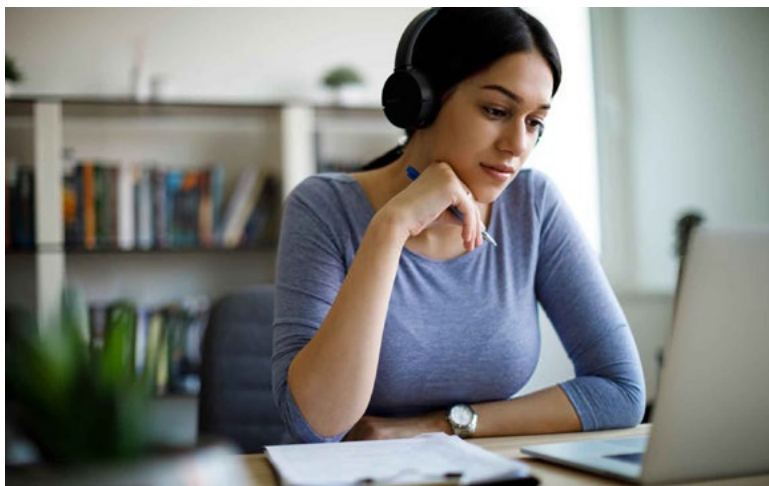
**Engagement à répondre aux besoins d'accessibilité :** Nous appuyons la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et son objectif d'égalité d'accès aux biens, aux services, aux installations et à l'emploi. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées le plus rapidement possible; à cette fin, nous cherchons à prévenir ou à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à satisfaire aux exigences en matière d'accessibilité établies dans la LAPHO.

Cela comprend l'impression de documents d'assurance en gros caractères, en braille ou en d'autres formats, y compris le format PDF accessible, au besoin. En outre, nos sites Internet sont conformes aux *Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 (WCAG 2.0)* et offrent une expérience Web accessible à notre clientèle. L'amélioration constante de la convivialité de nos sites demeure l'un de nos engagements continus.

Notre entreprise assure à sa clientèle handicapée un accès égal à ses produits, à ses services et aux autres avantages qu'elle procure à ses clients. Nous n'exerçons aucune discrimination fondée sur le handicap et nous respectons les plus hautes normes en matière d'inclusion dans l'ensemble de nos activités.

## L'Université Aviva

Nous avons lancé l'Université Aviva en septembre pour permettre à nos employés d'avoir facilement accès à des outils d'apprentissage et ainsi progresser dans leur poste et leur carrière. L'expérience de l'Université Aviva est personnalisée en fonction des particularités du poste de l'employé et de ses ambitions professionnelles afin de l'aider à trouver aisément les ressources qui répondent le mieux à ses besoins d'apprentissage et de perfectionnement. La plateforme en ligne propose 16 académies destinées à aider les employés à libérer leur plein potentiel et à atteindre leurs objectifs de carrière.



## Le sondage La voix d'Aviva

Le sondage annuel La voix d'Aviva est une formidable occasion pour Aviva d'apprendre de ses employés à quel point ils sont engagés, comment ils pensent que l'organisation se porte et ce que nous devons améliorer. En 2021, notre indice d'engagement a augmenté de 1 % pour atteindre 83 %, ce qui est nettement supérieur à l'indice de référence des principales compagnies de services financiers. Par ailleurs, 89 % de nos employés sont d'accord pour dire qu'Aviva Canada est une entreprise citoyenne; ils sont aussi 89 % à dire qu'ils font des gestes en faveur de la durabilité dans leur environnement de travail; et 70 %, dans le cadre de leur poste.

**« La sensibilisation de nos employés est une condition importante pour l'intégration des considérations climatiques à notre culture. Nous avons tous un rôle à jouer dans la transition vers un avenir à faible émission de carbone. Les solutions pour résoudre la crise climatique évoluent chaque jour, et nous savons que nos employés sont avides d'en savoir plus, de renforcer leurs compétences et de s'impliquer. Notre ambition zéro émission nette nous place au premier plan et nos employés sont impatients de tirer parti des occasions que nous mettons à leur disposition. »**

Paul Fletcher, chef des Affaires générales



## Notre bilan

Nous sommes fiers de nos réalisations au chapitre de nos activités, de nos employés, de la durabilité et de notre engagement au sein de la collectivité. Voici quelques-unes des récompenses et marques de reconnaissance que nous avons reçues en 2021 :

1. **Insurance Business Canada Awards – Assureur de dommages de l'année** : Les *IBC Awards* saluent les réalisations, le leadership et l'innovation de compagnies d'assurance et de professionnels en assurance exceptionnels. Aviva s'est vu décerner le prix d'Assureur de dommages de l'année, reflet de nos valeurs et de notre engagement envers nos clients, de notre culture d'entreprise et de notre leadership dans différents domaines de l'industrie.

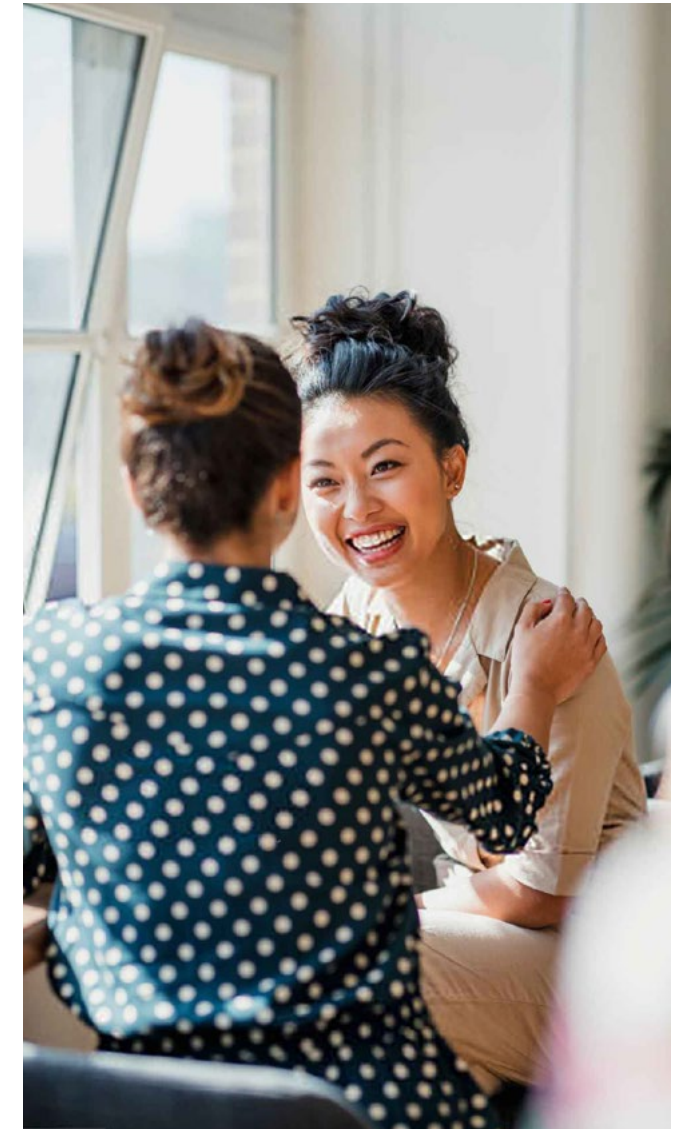
2. **Prix du choix des lecteurs du Toronto Star** : Ces prix braquent les projecteurs sur des personnes et des entreprises exceptionnelles de la région du Grand Toronto. Aviva Canada a remporté les trois prix suivants : Meilleure compagnie d'assurance (prix Or), Meilleure compagnie d'assurance habitation (prix Diamant), Meilleure compagnie d'assurance automobile (prix Diamant).

3. **Prix d'excellence cinq étoiles du magazine Insurance Business Canada** : Aviva a été choisie par les courtiers pour la solidité de ses relations, sa capacité à traiter les sinistres, la solidité de ses produits et son expertise en production.

4. **Insurance-Canada Tech Awards (ICTA) – Prix du choix du public en technologie 2021** : Aviva a été récompensée pour avoir procédé à l'intégration en temps réel de son système de gestion des sinistres à AutoTRADER et pour avoir ainsi accéléré le processus d'évaluation dans les cas de perte totale du véhicule.

5. **Meilleur employeur du Grand Toronto (2022)** : Aviva a été récompensée pour son régime de soins de santé, les options de congé de maternité et de congé parental qu'elle offre aux employés qui veulent fonder une famille, ses options de travail flexible et l'engagement caritatif de ses employés.

6. **Prix Best in Show pour notre campagne de communication RSE Unis pour des routes plus sûres** : Aviva a remporté le *Showcase Award 2021* de l'IMCA.



# Déclaration de responsabilité publique

Sont tenues en considération dans la Déclaration de responsabilité publique les contributions des compagnies d'assurance en propriété exclusive d'Aviva Canada que sont :

- Aviva, Compagnie d'Assurance du Canada
- Compagnie d'Assurance Elite
- Pilot Insurance Company
- Compagnie d'Assurance Scottish & York Limitée
- S&Y Compagnie d'Assurance
- Compagnie d'Assurance Traders Générale
- Aviva, Compagnie d'Assurance Générale



## Nos employés

Aviva Canada compte plus de 4 000 employés déterminés à proposer des produits d'assurance d'une qualité exceptionnelle et à fournir un service hors pair à notre clientèle et à nos courtiers-partenaires. En misant sur une culture de soutien et sur la diversité et l'inclusion, nous sommes résolus à créer un environnement axé sur l'engagement et le rendement élevé, qui attirera les meilleurs talents et au sein duquel nos employés s'épanouiront et chemineront dans leur carrière.

## Nombre d'employés au Canada

Province	Temps plein	Temps partiel	Total
ALB.	282	1	283
C.-B.	119	–	119
MAN.	38	1	39
N.-B.	25	–	25
T.-N.-L.	9	–	9
N.-É.	140	–	140
ONT.	3 230	16	3 246
Î.-P.-É.	1	–	1
QC	384	9	393
SASK.	1	–	1
YT	1	–	1
<b>Total</b>	<b>4 230</b>	<b>27</b>	<b>4 257</b>

## Notre apport à l'économie

En 2021, Aviva Canada a payé des impôts fédéraux et provinciaux à hauteur des montants suivants :

(Milliers de dollars CA)	Impôt sur le revenu	Taxes sur les primes et sur les services d'incendie	Total
<b>Total – Ordre fédéral</b>	<b>57 849</b>	<b>–</b>	<b>57 849</b>
Terre-Neuve	1 478	8 213	9 691
Île-du-Prince-Édouard	538	1 805	2 343
Nouvelle-Écosse	1 590	7 672	9 262
Nouveau-Brunswick	1 223	4 466	5 689
Québec	4 065	19 341	23 406
Ontario	25 666	106 736	132 402
Manitoba	643	3 526	4 169
Saskatchewan	393	2 915	3 308
Alberta	4 285	32 116	36 401
Colombie-Britannique	3 476	21 057	24 533
Yukon	108	388	496
Territoires-du-Nord-Ouest	134	660	794
Nunavut	71	295	366
<b>Total – Ordre provincial</b>	<b>43 670</b>	<b>209 190</b>	<b>252 860</b>
<b>Total</b>	<b>101 519</b>	<b>209 190</b>	<b>310 709</b>



Dons de bienfaisance et commandites :

<b>Total des dons de bienfaisance et des commandites (Milliers de dollars CA)</b>	
Dons de bienfaisance	1 450
Commandites	231
<b>Total</b>	<b>1 681</b>

Aviva Canada a consacré les sommes suivantes à l'achat d'obligations en 2021 :

#### Version 1 : Aviva Canada Inc. – Exclusion faite des obligations pour régimes de retraite

(Milliers de dollars CA)	Alberta	Colombie-Britannique	Manitoba	Nouveau-Brunswick	Terre-Neuve	Nouvelle-Écosse	Ontario	Québec	Saskatchewan	Total
Obligations fédérales										3 789 344
Obligations provinciales	97 877	357 872	77 227	–	–	20 222	636 673	515 030	41 271	1 746 172
Obligations municipales	–	139 486	–	–	–	–	28 344	21 075	–	188 905
<b>Total</b>	<b>97 877</b>	<b>497 358</b>	<b>77 227</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>20 222</b>	<b>665 017</b>	<b>536 105</b>	<b>41 271</b>	<b>5 724 421</b>

Aviva Canada a également investi 1 849,9 millions de dollars dans des obligations de sociétés canadiennes.

En 2021, Aviva Canada a accordé son soutien à de petites entreprises en concluant des ententes de financement par emprunt dont les montants sont indiqués dans le tableau qui suit :

#### Renseignements conformes aux exigences de l'alinéa 3(1)e) du Règlement sur la déclaration annuelle

(Milliers de dollars CA)	Alberta	Colombie-Britannique	Manitoba	Nouveau-Brunswick	Terre-Neuve	Nouvelle-Écosse	Ontario	Québec	Saskatchewan	Total
0-24	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
25-99	85	–	–	–	–	50	135	–	–	270
100-249	203	–	–	–	–	1 329	1 116	–	–	2 648
250-499	357	–	–	–	–	310	3 038	–	–	3 705
500-999	2 101	–	–	–	–	–	4 829	–	–	6 930
1 000-4 999	6 328	–	–	1 438	–	3 257	28 479	1 284	–	40 786
5 000 et plus	14 702	5 000	–	–	–	–	35 621	69 348	–	124 671
<b>Total</b>	<b>23 776</b>		<b>–</b>	<b>1 438</b>	<b>–</b>	<b>4 946</b>	<b>73 218</b>	<b>70 632</b>	<b>–</b>	<b>179 010</b>

# Bâtir un plus bel avenir

Déclaration de responsabilité publique 2021 Aviva Canada

