



Nos employés

Des membres et des cadres délégués des Comités consultatifs sur la diversité et l'équité en matière d'emploi de la CIBC ont participé au seizième lancement annuel du Mois de la diversité CIBC le 9 juin 2008.

La vision, la mission et les valeurs de la CIBC sont au cœur de notre engagement en vue de créer une expérience employé positive dans un milieu de travail diversifié, favorable et axé sur les résultats.

En mettant l'accent sur ce qui compte pour eux – possibilités d'avancement, milieu de travail sûr et sain, formation et perfectionnement efficaces et bon équilibre entre travail et vie personnelle – nous permettons à nos employés de donner le meilleur rendement possible, de contribuer à leur collectivité et de réaliser la vision de la CIBC d'être le chef de file des relations avec la clientèle.

« La CIBC est un chef de file en matière de diversité culturelle dans le milieu de travail – et je sais que son soutien à l'équité et à la diversité en matière d'emploi dépasse le cadre de la CIBC pour s'étendre jusqu'à la collectivité. La CIBC est commanditaire principal de la Fondation nationale des réalisations autochtones depuis plus de 20 ans. Elle nous aide à célébrer les réalisations grâce à nos prix d'excellence et à soutenir les étudiants des Premières Nations et les étudiants métis et inuits au moyen de bourses. Ensemble, nous apportons davantage à notre collectivité. »

Roberta Jamieson, présidente directrice générale,
Fondation nationale des réalisations autochtones

Créer une expérience employé positive

Grâce à ses employés, la CIBC est en mesure de produire à long terme des rendements constants et durables. Voilà pourquoi nous avons pour priorité de créer une expérience employé positive et un milieu de travail favorable où nos employés peuvent exceller et réaliser la vision de la CIBC d'être le chef de file des relations avec la clientèle.

Il est essentiel pour notre réussite d'obtenir les commentaires de nos employés sur leur expérience au travail et leur perception de l'organisation. Ces commentaires fournissent à notre équipe de leadership de l'information qui aide à faire de la CIBC le meilleur endroit où travailler, apprendre, contribuer et réussir. Le taux de participation au sondage 2008 auprès des employés s'est élevé à 88 %.

L'indice d'engagement des employés du sondage, qui mesure la force de la relation de nos employés avec l'organisation, a progressé pour la troisième année consécutive, atteignant la cote la plus élevée depuis sa création en 1998. Les résultats ont continué d'indiquer qu'une forte majorité d'employés et de leaders constate le soutien envers les valeurs de la CIBC, soit la confiance, le travail d'équipe et la responsabilisation.

Notre Code de conduite constitue l'un des nombreux moyens à notre disposition pour promouvoir ces valeurs. Il garantit à chaque employé le droit au respect et à un traitement juste et équitable, interdit le harcèlement et la discrimination et fournit une protection contre des représailles envers les employés qui signalent une infraction au Code. Pour assurer la connaissance et la mise en pratique de ces valeurs, tous les employés doivent suivre un cours et passer un test sur le Code chaque année.

Continuant de créer une expérience employé positive et un milieu de travail favorable pour ses employés, la CIBC a lancé en 2008 une nouvelle image de marque de l'employeur, « Ce qui compte pour

moi ». Le positionnement de cette marque témoigne de notre engagement continu à faire en sorte que l'expérience et la carrière de nos employés comblient et surpassent leurs attentes. Du même souffle, il démontre les occasions que la CIBC offre aux employés potentiels.

En outre, nous avons officialisé le processus de résolution de problèmes en milieu de travail de la CIBC, ce qui englobe la création d'un Bureau de l'ombudsman des employés destiné à améliorer l'expérience de nos employés.

La CIBC s'est engagée à réunir un effectif représentatif des clients et des collectivités que nous servons. Pour la CIBC, la diversité est l'un des éléments importants qui font la force de notre organisation. Depuis 2006, nous avons atteint sinon dépassé nos objectifs de représentativité de l'effectif pour les quatre groupes désignés relativement à l'équité en matière d'emploi : les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Les objectifs de représentation sont des niveaux cibles de représentativité des membres des groupes désignés pour chaque poste. Ils reposent sur les taux de disponibilité sur le marché national du travail fournis par Statistique Canada et sont ajustés en fonction de l'effectif de la CIBC. Nous nous appliquons à maintenir et à accroître nos niveaux de représentativité pour tous les groupes.

Nous utilisons d'autres moyens pour continuer à progresser en ce qui a trait à notre engagement envers la diversité. Juin 2008 a été le mois de la diversité à la CIBC pour la seizième année. Pendant le mois, les employés ont organisé un grand nombre d'activités, dont des discussions en groupe, des ateliers, des journées d'accueil et des festivals culturels. Pour la troisième année consécutive, la CIBC a convoqué son Congrès national sur l'équité et la diversité en matière d'emploi, où ont été passées en revue l'orientation et les progrès de la CIBC. De plus, les huit groupes

Taux et objectifs de représentativité au sein de la haute direction (au 31 décembre 2007)

%	Taux	Objectif
Femmes	28,2	25,1
Minorités visibles	11,9	8,2
Personnes handicapées	5,0	2,1
Autochtones	0,5	0,7

Taux et objectifs de représentativité au sein de l'effectif (au 31 décembre 2007)

%	Taux	Objectif
Femmes	67,7	59,5
Minorités visibles	25,2	17,0
Personnes handicapées	4,1	4,1
Autochtones	1,7	1,6

Depuis 2006, la CIBC atteint ses objectifs de représentativité de l'effectif pour les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées au sein de l'effectif.



Roberta Jamieson, D. Ph., présidente de la Fondation nationale des réalisations autochtones (deuxième à partir de la droite dans la première rangée) a remis les Prix de la diversité de la CIBC 2008 aux personnes et aux équipes au sein de la CIBC qui se sont faites des champions de la diversité en faisant la promotion de la valeur d'un milieu de travail diversifié.

d'affinité de la CIBC se sont élargis, comptant plus de 3 000 membres en 2008. Ces groupes fournissent des conseils informels sur la création d'un milieu de travail équitable offrant des possibilités à tous les employés.

Au sein de nos collectivités, nous recherchons constamment les occasions de reconnaître et de soutenir la diversité. En 2008, les huit premiers étudiants du Programme de formation sur l'aptitude au travail destiné aux Autochtones ont décroché leur diplôme. Formés à des postes d'analystes, de préposés au traitement des opérations et à des postes de service à la clientèle, les finissants ont reçu leur diplôme et une offre d'emploi à temps plein à la CIBC après avoir réussi le programme. La CIBC a aussi présenté son huitième Programme de formation sur l'aptitude au travail destiné aux personnes handicapées. Depuis sa création en 2003, 70 diplômés de ce programme ont démarré leur carrière à la CIBC.

En 2008, la CIBC et la Richard Ivey School of Business ont lancé *ReConnect: Career Renewal for Returning Professional Women*. Il s'agit du premier programme de perfectionnement des cadres supérieurs au Canada conçu expressément pour aider les femmes de carrière à reprendre leur carrière après une absence qui les a menées vers d'autres activités.

La CIBC s'est également associée au Projet canadien d'intégration des immigrants, lancé par le gouvernement fédéral pour fournir des conseils en matière d'emploi aux personnes désirant immigrer au Canada depuis la Chine, l'Inde et les Philippines.

Notre engagement envers la diversité est reconnu à l'extérieur de la CIBC. Le magazine *Canada's Top 100 Employers* et le Toronto Region Immigrant Employment Council ont choisi la CIBC comme l'un des meilleurs employeurs au pays pour les nouveaux Canadiens en 2008 grâce à la création d'un milieu de travail accueillant pour les nouveaux arrivants qui orientent leur carrière dans leur nouveau pays.

La grande importance que nous accordons constamment à la formation et au perfectionnement est un élément essentiel du succès de nos employés et de la CIBC. En 2008, nous avons investi environ 66 M\$ à l'échelle mondiale dans la formation, notamment sur la gouvernance et la conformité réglementaire, le service à la clientèle, la connaissance des produits et une vaste gamme de compétences commerciales et techniques. La formation est aussi offerte à tous les employés au moyen d'un système Web de gestion de l'apprentissage.

Pour aider nos employés à progresser, à se perfectionner et à réaliser leur plein potentiel, nous fournissons des programmes de formation et de perfectionnement d'entreprise dans les domaines de la gestion de personnel, de la formation réglementaire ou obligatoire, de l'orientation des nouveaux employés et des compétences de base.



Nouveaux diplômés du Programme de formation sur l'aptitude au travail destiné aux Autochtones, qui sont maintenant des employés de la CIBC.

Notre programme de formation d'entreprise obligatoire annuel destiné aux employés comprend une formation sur la vision, la mission et les valeurs de la CIBC. Une formation supplémentaire sur la vision, la mission et les valeurs est offerte aux directeurs afin d'assurer un milieu de travail sain, sûr et sécuritaire. Le Programme de formation d'entreprise obligatoire et évaluation CIBC a reçu l'argent dans la catégorie Cyberapprentissage à l'interne du Prix canadien d'excellence en formation de la Société canadienne pour la formation et le développement.

Nous avons lancé récemment *L'essentiel pour le gestionnaire de personnel*, série d'ateliers donnés à l'échelle de la CIBC aux gestionnaires de personnel qui ne sont pas membres de la haute direction visant l'acquisition de compétences liées aux responsabilités de gestion de personnel à la CIBC. Nous avons aussi créé une fonction Web intitulée « Ressources du gestionnaire de personnel » qui réunit un bon nombre des outils et ressources dont les gestionnaires de personnel ont besoin pour accomplir leur tâche.

La CIBC reconnaît l'importance de garder et de perfectionner nos futurs leaders. En 2008, nous avons mis en œuvre un processus d'évaluation des aptitudes comprenant des entrevues de cheminement de carrière individuelles avec des cadres supérieurs. Ces entretiens nous permettent d'améliorer notre compréhension de nos besoins actuels et futurs à l'égard du perfectionnement du leadership et de la planification de la relève. Qui plus est, la CIBC continue d'augmenter ses capacités d'analyse du personnel afin d'aider ses responsables d'unité à mieux saisir comment gérer de manière optimale notre effectif diversifié et avisé.

Le cap sur le rendement

La gestion du rendement est essentielle pour offrir à nos employés, nos clients et nos actionnaires une croissance durable à long terme.

Le processus Gestion et mesure du rendement (GMR) de la CIBC veille à ce que les employés comprennent parfaitement les attentes et la manière dont leurs objectifs individuels appuient ceux de leur secteur d'activité et de la CIBC dans son ensemble, ainsi que la vision, la mission et les valeurs de la CIBC et l'observation des politiques et du cadre de contrôle.

Le processus global, qui comporte l'établissement des objectifs, une évaluation semestrielle et une évaluation finale du rendement en fin d'exercice, permet aux directeurs et aux employés :

- de partager le mérite du succès, dont les mesures pour répondre aux besoins de perfectionnement;
- de maintenir un dialogue sur les progrès par rapport aux objectifs et la façon de tirer parti du succès ou de combler des lacunes;
- d'amorcer l'évaluation finale de fin d'exercice et d'établir une cote de rendement finale.

La philosophie de rémunération de la CIBC repose sur la rémunération au rendement. La plupart des employés participent à des régimes de rémunération variable prévoyant des primes individuelles fondées sur : i) les résultats de l'employé par rapport à ses objectifs de rendement individuels; ii) les résultats de son secteur d'activité; et iii) le rendement global de la CIBC. Les directeurs évaluent le rendement de leurs employés selon leurs objectifs et leur contribution par rapport à leur groupe de pairs.

En 2008, le Groupe de sociétés CIBC a versé plus de 2,5 G\$ en salaires de base et en avantages sociaux à ses employés du Canada. Environ 70 % des employés de la CIBC participent au Régime d'achat d'actions par les employés, qui leur permet de devenir actionnaires de la CIBC au moyen d'un placement en actions ordinaires.

Santé et bien-être

La création d'un milieu de travail sain et sûr où chaque employé peut équilibrer son travail et sa vie personnelle et contribuer à sa collectivité revêt une grande importance. La CIBC s'est engagée à offrir une gamme complète d'avantages sociaux et de programmes qui favorisent la santé, le bien-être et la sécurité financière à long terme de ses employés.

Pour faciliter la gestion des coûts des soins de santé à la hausse, la CIBC soutient les choix éclairés de soins de santé. Afin de gérer de manière proactive les coûts pour eux et la CIBC, les employés reçoivent de l'information sur les rabais qu'elle a négociés, l'utilisation des médicaments génériques et l'approvisionnement dans des pharmacies dont les frais d'exécution d'ordonnance sont peu élevés.

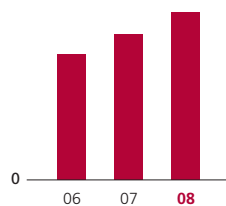
En 2008, la CIBC a établi des prestations complémentaires à l'assurance-emploi pour les pères biologiques en plus des prestations complémentaires durant un congé de maternité, un congé parental, un congé d'adoption ou un congé pour compassion.

En 2007, la CIBC a signalé un taux d'incidence de blessures invalidantes de 0,20, qui indique le nombre de blessures invalidantes et de blessures mortelles au travail par 100 employés, au Canada. Le taux mondial de rotation des employés permanents, à l'exclusion des départs à la retraite, de la CIBC s'est établi à 15,8 % en 2008.

Pour des chiffres détaillés sur l'emploi, voir la page 172.

Nombre d'employés ayant rempli le questionnaire d'évaluation Wellness Checkpoint (au 31 octobre)

9 709 11 288 12 993



Depuis le lancement du programme en 2001, plus de 12 993 employés ont rempli le questionnaire Wellness Checkpoint, outil d'évaluation en direct confidentiel qui relève des risques pour la santé et fournit de l'information sur la réalisation d'un style de vie plus sain et des ressources générales en santé.



Nous continuons d'attirer les meilleurs étudiants des collèges et des universités grâce à notre programme de recrutement sur les campus.

Niveaux d'autorisation de 5 000 000 \$ et plus¹

(en milliers de dollars, sauf les données sur les clients)	Autorisations	En cours	Clients
Colombie-Britannique ²	6 849 063	\$ 3 988 613	\$ 201
Alberta	15 665 420	6 432 694	235
Saskatchewan	1 523 847	540 141	27
Manitoba	2 646 036	1 103 784	50
Ontario	33 165 634	11 154 815	678
Québec	7 188 918	3 504 976	185
Nouveau-Brunswick	763 098	320 199	14
Nouvelle-Écosse	1 423 849	972 122	44
Île-du-Prince-Édouard ³			
Terre-Neuve-et-Labrador ³	783 464	96 727	19
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon ²			
Total Canada	70 009 329	\$ 28 114 071	\$ 1 453

Tous les niveaux d'autorisation¹

(en milliers de dollars, sauf les données sur les clients)	Autorisations	En cours	Clients
Colombie-Britannique	9 447 422	\$ 5 651 230	\$ 21 599
Alberta	17 882 089	7 764 981	17 794
Saskatchewan	2 108 677	857 415	6 121
Manitoba	3 413 039	1 586 867	4 201
Ontario	41 991 972	16 669 288	72 254
Québec	9 411 715	4 918 595	15 109
Nouveau-Brunswick	1 022 927	495 535	1 793
Nouvelle-Écosse	1 843 530	1 255 441	3 311
Île-du-Prince-Édouard	149 302	91 924	809
Terre-Neuve-et-Labrador	953 842	196 248	1 799
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon ⁴	126 590	85 420	837
Total Canada	88 351 105	\$ 39 572 944	\$ 145 627

- 1) La CIBC a implanté une version modifiée du système de données au cours de 2008, ce qui a donné lieu à la consolidation de certaines positions clients et autorisations. Cette consolidation a contribué à une baisse du nombre de clients et d'autorisations comparativement aux années précédentes, surtout pour les niveaux d'autorisation inférieurs à 500 000 \$.
- 2) Les données relatives aux clients des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon ont été ajoutées aux données de la Colombie-Britannique dans les catégories de montants correspondants et sont comprises dans les totaux de la Colombie-Britannique afin de protéger la vie privée des clients.
- 3) Les données relatives aux clients de l'Île-du-Prince-Édouard ont été ajoutées aux données de Terre-Neuve-et-Labrador dans les catégories de montants correspondantes et sont comprises dans les totaux de Terre-Neuve-et-Labrador afin de protéger la vie privée des clients.
- 4) Les données sur les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon ont été consolidées afin de protéger la vie privée des emprunteurs qui pourraient autrement être identifiés.

Emploi au Canada

La CIBC est l'un des employeurs les plus importants du Canada. En 2008, la CIBC et ses sociétés affiliées cotées en Bourse employaient environ 38 700 personnes à temps plein et à temps partiel dans tout le pays, et le Groupe de sociétés CIBC a versé plus de 2,5 G\$ en salaires et en avantages sociaux à son effectif au Canada en 2008.

De plus, en raison des sommes qu'elle consacre à l'achat de biens et de services externes, la CIBC soutient indirectement des milliers d'autres emplois dans de nombreux secteurs allant des services de nettoyage et d'entretien aux services d'experts-conseils en haute technologie. En 2008, elle a versé 2,3 G\$ à des entreprises du monde entier, dont la majorité à des entreprises canadiennes.

Employés à temps plein et à temps partiel

Au 31 octobre 2008

CIBC et sociétés affiliées cotées en Bourse

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
Colombie-Britannique	3 198	822
Alberta	2 117	586
Saskatchewan	695	210
Manitoba	555	233
Ontario	22 256	2 634
Québec	2 774	613
Nouveau-Brunswick	571	90
Nouvelle-Écosse	798	153
Île-du-Prince-Édouard	69	30
Terre-Neuve-et-Labrador	186	56
Territoires du Nord-Ouest	55	6
Nunavut	10	1
Yukon	33	14
Total	33 317	5 448

Impôts et taxes au Canada

Au cours de l'exercice 2008, la charge (le recouvrement) d'impôts du Groupe de sociétés CIBC à tous les ordres de gouvernement au Canada a totalisé (2,7) G\$. Ce montant comprenait (3,2) G\$ en recouvrement d'impôts sur les bénéfices, 107 M\$ en impôts et taxes sur le capital et 369 M\$ en charges sociales (part de l'employeur), taxes d'affaires, impôts fonciers, TPS et taxes de vente provinciales.

Impôts et taxes – 2008

Groupe de sociétés CIBC

En milliers de dollars	Impôts sur les bénéfices	Impôts et taxe sur le capital
Gouvernement fédéral	(2 113 614) \$	– \$
Gouvernements des provinces et des territoires		
Colombie-Britannique	(132 898)	23 499
Alberta	(98 515)	–
Saskatchewan	(20 040)	6 608
Manitoba	(19 790)	7 959
Ontario	(680 761)	50 107
Québec	(64 577)	7 851
Nouveau-Brunswick	(11 192)	2 636
Nouvelle-Écosse	(20 760)	5 869
Île-du-Prince-Édouard	(2 983)	1 028
Terre-Neuve-et-Labrador	(7 215)	1 689
Territoires du Nord-Ouest	(2 962)	–
Nunavut	(431)	–
Yukon	(1 328)	–
Total	(3 177 066) \$	107 246 \$