

Nos gens



La création d'un milieu de travail positif où les gens peuvent exceller est un élément fondamental de notre stratégie qui consiste à devenir le chef de file reconnu des relations avec la clientèle. Conformément à notre stratégie mondiale pour les employés, nous visons avant tout à nous assurer d'avoir un milieu de travail positif qui reflète la vision, la mission et les valeurs de la CIBC; à élaborer des plans de recrutement et de perfectionnement efficaces, propres à attirer et à perfectionner les meilleurs partout où nous exerçons nos activités; à renforcer sans cesse l'orientation rendement de la CIBC au moyen des meilleurs processus de gestion du rendement et rémunération au rendement de leur catégorie; et à contribuer à la santé et au bien-être de nos gens, au travail comme dans toutes les facettes de leur vie.

«La CIBC fait fond sur son engagement à livrer une valeur à long terme à nos intéressés. Notre approche holistique réunit nos priorités commerciales et les divers besoins de nos employés, nous permettant ainsi de créer une culture de rendement élevé qui favorise un milieu de travail positif et investit dans la santé et le bien-être de nos gens.»

Joyce Phillips

Vice-présidente à la direction, Ressources humaines

Créer un milieu de travail positif

Soutien de nos employés

Le Code de conduite de la CIBC garantit à chaque employé le droit au respect et à un traitement juste et équitable et interdit la discrimination et le harcèlement.

Équité en matière d'emploi

La CIBC s'est engagée à instaurer l'équité en matière d'emploi et à atteindre une pleine représentation des femmes, des minorités visibles, des handicapés et des Autochtones. En 2004, la CIBC s'est conformée aux douze exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.

Recrutement des meilleurs

En 2004, la CIBC a investi environ 70 M\$ à l'échelle mondiale dans la formation et le perfectionnement des employés. Le Réseau Connaissances de la CIBC et les sites de l'entreprise offrent des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux employés.

Culture du rendement

Le processus Gestion et mesure du rendement est l'outil utilisé à l'échelle de la CIBC pour stimuler la motivation et le rendement des employés en les aidant à rattacher leurs contributions individuelles aux résultats globaux de la Banque.

Santé et bien-être

La CIBC établit la norme du secteur en versant des prestations complémentaires à l'assurance-emploi pendant le congé de maternité, le congé parental ou le congé d'adoption, et le congé pour compassion. Par l'intermédiaire du Centre CIBC pour les enfants, nous offrons aux parents un service de garde de dépannage au besoin.

«Le Centre pour les enfants est une merveille. Il m'a vraiment aidée à équilibrer mon travail et mes responsabilités parentales. Le personnel donne les meilleurs soins, et je sais que les enfants se sentent très bien dans le milieu stimulant du Centre.»

Barbara Pohner
Employée cliente du
Centre CIBC pour les enfants



Encourager l'engagement – un milieu de travail positif

Un engagement accru est essentiel au perfectionnement d'employés très motivés, compétents et productifs qui partagent la vision de la CIBC et lui apportent une précieuse contribution. La CIBC mesure l'engagement de ses employés au moyen d'un sondage semestriel qui lui permet de suivre l'évolution de ses progrès et de se comparer à d'autres organisations. Parrainé par le chef de la direction, le sondage nous fournit des données qui servent à améliorer les expériences de tous nos employés.

La CIBC s'est dotée de politiques sur le milieu de travail et le comportement. Les politiques et pratiques sont alignées sur le Code de conduite de la CIBC, qui garantit à chaque employé le droit au respect et à un traitement juste et équitable et interdit la discrimination et le harcèlement. Le Code fournit en outre une protection contre des représailles pour les employés qui, de bonne foi, signalent des faits et des incidents pouvant constituer une infraction aux principes exposés dans le Code. Nos politiques mondiales et régionales sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, l'adaptation des lieux de travail et le harcèlement en milieu de travail assurent également à nos employés qu'ils sont traités avec respect et dignité.

En 2004, le Service d'assistance téléphonique en matière de conduite de la CIBC a été mis en place pour fournir un service confidentiel géré par un tiers permettant aux employés de signaler des irrégularités dans les pratiques de l'entreprise. Il s'agit d'une nouvelle option mise à la disposition des employés réticents à faire part de leurs inquiétudes à un superviseur.

La Politique de protection des renseignements personnels des employés de la CIBC prescrit la confidentialité des renseignements personnels. Une plainte de confidentialité a été officiellement déposée relativement à des problèmes d'emploi auprès de commissariats à la protection de la vie privée du Canada en 2004. De plus, au cours de l'exercice, la CIBC a instauré de nouvelles politiques mondiales, canadiennes et américaines sur la violence en milieu de travail afin de promouvoir un milieu de travail sans danger pour tous les employés.

La CIBC s'applique à créer un effectif intégrateur et un milieu de travail positif qui reflètent la diversité des collectivités où elle exerce ses activités. La CIBC est l'un des plus importants employeurs du Canada et, à ce titre, elle souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi et vise, d'ici 2005, une pleine représentation des femmes, des minorités visibles, des handicapés et des Autochtones. Cet objectif repose sur les taux de disponibilité sur le marché national de la main-d'oeuvre fournis par Statistique Canada pour chacun des groupes désignés. Pour renforcer notre engagement, les objectifs d'équité en matière d'emploi sont repris dans les grilles de pointage du rendement du chef de la direction et des membres de l'équipe de haute direction. En 2004, la Commission canadienne des droits de la personne a jugé que la CIBC se conformait aux douze exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.

Afin d'améliorer ses taux d'embauche de handicapés et d'Autochtones, la CIBC a créé l'Agence d'équité en matière d'emploi qui se concentre sur l'extension de l'embauche et la formation préalable à l'embauche. En 2004, 102 nouveaux employés ont été embauchés dans le cadre de cette initiative, dont huit qui ont participé au programme de formation préalable à l'emploi.

La CIBC maintient un fonds centralisé d'adaptation des lieux de travail pour payer les frais engagés à cette fin. En 2004, 350 000 \$ ont été affectés aux besoins spéciaux des employés.

L'équité en matière d'emploi exige un engagement descendant. En 2004, le chef de la direction de la CIBC, ses subalternes immédiats et les 50 dirigeants de l'échelon suivant ont participé au lancement des Dialogues sur la diversité, où des handicapés et des représentants de la collectivité ont présenté leurs points de vue et leurs expériences. Pour mener la consultation des employés et favoriser leur participation, la CIBC a mis sur pied le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, sous la direction du vice-président du conseil et chef de la gestion du risque. Les comités sur l'équité en matière d'emploi mis en place dans chaque unité fonctionnelle stratégique de la CIBC comptent plus de 60 membres.



«Le Prix Accès CIBC m'a beaucoup aidée à décrocher mon MBA en m'épargnant de gros soucis financiers.»

Jennifer Love
Lauréate du Prix Accès CIBC



John Massam (à gauche), président du Conseil consultatif national des usagers de l'Association canadienne pour la santé mentale, a décerné à Robert VanWart de la CIBC, région Atlantique, le Prix pour la promotion de la santé mentale de cette année.



En 2004, la Commission canadienne des droits de la personne a jugé que la CIBC se conformait aux douze exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada.

Pour la douzième année d'affilée, la CIBC a célébré en juin le Mois de la diversité, et les employés ont organisé plus de 150 événements et activités partout au pays, dont la célébration de la Journée nationale des Autochtones et la première Réception de la fierté CIBC annuelle. En 2004, nous sommes devenus un partenaire fondateur, aux côtés de la Canadian Abilities Foundation, dans la préparation du Access Guide Canada, répertoire en direct des lieux accessibles aux handicapés au Canada.

Notre soutien de longue date des principes d'équité en matière d'emploi et de diversité va jusqu'à aider financièrement des étudiants handicapés à poursuivre leurs études postsecondaires. Au cours de la dernière année de son programme initial de 75 000 \$ sur trois ans, la Banque a donné 14 Prix Accès CIBC^{MC} à des étudiants de l'Université Ryerson, de la Schulich School of Business de l'Université York et de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Les prix ont été créés en 2001 en partenariat avec le Disabled Persons for Employment Equity Human Rights Group, et la CIBC a renouvelé le programme pour une autre période de trois ans.

En partenariat avec la Ville de Toronto, nous avons créé le Prix Pinball Clemons du leadership communautaire afin de reconnaître les contributions des Afro-Canadiens au leadership dans la collectivité. La CIBC s'est engagée à verser 15 000 \$ sur trois ans à cette initiative, qui coïncide avec les célébrations du Mois de l'histoire des Noirs de la ville.

En juin, la CIBC a reçu de l'Association canadienne pour la santé mentale le Prix pour la promotion de la santé mentale au travail 2004, qui est remis à une personne, entreprise ou organisation qui a fait de la promotion de la santé mentale en milieu de travail une priorité et qui a encouragé la collaboration. La Marche des dix sous de l'Ontario a remis conjointement à la CIBC et à JVS Toronto, son Prix de réadaptation professionnelle 2004 visant à rendre hommage aux employeurs du secteur privé qui contribuent de manière exceptionnelle à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des adultes handicapés.

En mars, la CIBC a partagé le deuxième rang avec Rogers OMNI Television au tout premier palmarès des meilleurs lieux de travail pour les membres des minorités visibles établi par le magazine *Canadian Business*.

Au sein du conseil d'administration, quatre des 19 postes d'administrateur sont occupés par des femmes. Le conseil poursuit ses efforts de renouvellement, avec l'aide d'un conseiller externe, afin d'identifier des candidates aptes à occuper le poste d'administrateur et représentatives des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Recruter les meilleurs – recrutement et perfectionnement

La CIBC s'est engagée à devenir l'employeur de choix dans le secteur des services financiers au Canada. Pour ce faire, il nous faut recruter les meilleurs et créer des possibilités pour exploiter les compétences de tous les employés. Nous avons des stratégies de recrutement dictées par les besoins de plus en plus spécialisés et divers de notre entreprise. En 2004, nous avons investi environ 70 M\$ à l'échelle mondiale dans la formation des employés, entre autres dans les domaines suivants : la gouvernance et la conformité aux règlements; le service à la clientèle; la connaissance des produits et autres compétences commerciales et techniques; la gestion du leadership et le perfectionnement personnel. Des programmes de formation obligatoires sont offerts au cours du premier mois d'orientation pour tous les nouveaux employés. Le Réseau Connaissances CIBC est un centre intégré mondial d'apprentissage, d'information et de connaissance qui offre aux employés accès à des centaines d'ouvrages d'autoformation, de vidéos et de ressources et cours de formation en direct à l'échelle de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, les sites de formation et de perfectionnement, comme l'Institut d'études financières CIBC, offrent aux employés une formation en cours d'emploi et un perfectionnement professionnel en fonction de leurs besoins.

La CIBC communique régulièrement avec ses employés sur des questions relatives aux clients et aux autres intéressés. En 2004, l'équipe de haute direction a intensifié ses efforts pour rencontrer en personne le plus d'employés possible afin de les aider à comprendre ses objectifs, stratégies et progrès réalisés à ce jour. En complément, de nouveaux moyens de communication avec les employés sont utilisés, dont l'intranet, le courriel et la messagerie vidéo. Dans le cadre des campagnes marketing annuelles et continues, tous les employés sont en outre sensibilisés aux ressources et services du Réseau Connaissances CIBC pour améliorer leur rendement et faire avancer leur carrière.

Créer de la valeur – orientation rendement

La création d'une culture de rendement élevé où nos gens peuvent réussir et progresser est essentielle à notre stratégie visant à bâtir une valeur à long terme durable pour nos intéressés.

Taux et objectifs de représentation au sein de la haute direction

(au 31 décembre 2003)

%	Taux	Objectif
Femmes	30,2	19,4
Minorités visibles	3,6	8,4
Handicapés	2,0	4,3
Autochtones	0,4	0,3

La CIBC souscrit à l'équité en matière d'emploi et tient à une pleine représentation des femmes, des minorités visibles, des handicapés et des Autochtones dans son effectif.



Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité CIBC est une tribune où sont recueillis les commentaires et suggestions des employés sur les questions d'équité en matière d'emploi.



Le Comité de la Politique en matière de santé et de sécurité en milieu de travail CIBC élabore et surveille les politiques et programmes de santé et de sécurité, aide les comités de la santé et de la sécurité en milieu de travail suit de près les données sur les accidents et les blessures en milieu de travail.

Grâce à l'utilisation d'une grille de pointage équilibrée, le processus Gestion et mesure du rendement (GMR) de la CIBC emploie un large éventail d'indicateurs, dont les résultats financiers, les relations avec la clientèle, l'efficacité opérationnelle, les priorités stratégiques et les compétences principales, pour évaluer le rendement individuel et le rendement de l'équipe. Dans le site intranet, les hauts dirigeants de la CIBC partagent leur grille de planification du rendement du prochain exercice avec l'ensemble de l'organisation, ainsi que les résultats de leur grille de pointage à la fin de l'exercice. Cette façon de procéder vise à stimuler la motivation et le rendement des employés en les aidant à rattacher leurs contributions individuelles aux résultats globaux de la CIBC.

Dans notre sondage GMR de mars, 80 % de nos employés disaient comprendre en quoi les objectifs de leur grille de pointage appuyaient les objectifs de leur secteur d'activité, et 78 % disaient comprendre en quoi leurs activités quotidiennes appuyaient les objectifs de leur grille de pointage.

Il est tout aussi important de reconnaître les réalisations des employés. Outre la rémunération au rendement, le prestigieux prix du chef de la direction est remis annuellement à 500 employés, d'après des critères qui reflètent la grille de pointage équilibrée de la CIBC et sa vision d'être reconnue comme le chef de file des relations avec la clientèle.

Maintenir un milieu de travail sain – santé et bien-être

La création d'un milieu de travail sain et sans danger où tous les employés peuvent équilibrer efficacement leur travail et leur vie est une grande priorité pour nous. Nos politiques et pratiques sur le milieu de travail sont conçues pour appuyer les employés dans diverses situations personnelles. La CIBC continue d'établir la norme de son secteur par les prestations complémentaires à l'assurance-emploi durant un congé de maternité, un congé parental et un congé d'adoption. Et la CIBC a été la première banque canadienne à offrir des prestations complémentaires pendant un congé pour compassion à ses employés qui doivent s'occuper d'un parent, conjoint ou enfant gravement malade.

La CIBC aide également ses employés à gérer le stress personnel supplémentaire qu'ils vivent lorsque leur service de garde régulier est fermé. Le Centre CIBC pour les enfants, service novateur de garde de dépannage à l'usage exclusif des employés de la CIBC, a terminé sa deuxième année de fonctionnement à la fin de 2004. Depuis sa création, le Centre a permis d'économiser l'équivalent de plus de 3 200 jours-personnes, tout en offrant un service de garde fiable et sécuritaire aux employés. Le Centre connaît un succès sans réserve auprès des parents clients, dont 98 % ayant répondu à un sondage ont affirmé qu'ils recommanderaient chaudement le Centre à leurs collègues et 97 % estiment que le Centre est une preuve tangible de l'engagement de la CIBC envers le principe de responsabilité envers la société.

Grâce au programme Wellness Checkpoint, les employés ont accès au site Web mondial sur la santé de la CIBC, comprenant un questionnaire en direct sur les risques pour la santé et sur le style de vie qui fournit une évaluation personnalisée, ainsi que des ressources et de l'information sur des styles de vie plus sains. Jusqu'à présent, 4 185 employés sont inscrits au site Web.

Au moyen du Programme d'aide aux employés de la CIBC, nous avons fourni des ressources et des conseils à nos employés des îles Caïmans qui ont été dévastés par le passage de l'ouragan Ivan.

En 2004, la CIBC a poursuivi son processus de coordonné de retour au travail (PCRT) qui lui permet de gérer les congés d'invalidité des employés et de faciliter leur retour au travail en augmentant les communications entre l'employé et son supérieur. Centré sur les capacités de l'employé et les efforts de la Banque pour satisfaire les besoins individuels, le programme s'est révélé très efficace. Dans les neuf premiers mois d'application du programme PCRT en 1999, nous avons enregistré une diminution de 29 % du total des jours perdus et une réduction de 32 % de la durée moyenne des prestations dans les cas d'invalidité de courte durée. Le programme demeure un succès aujourd'hui. Entre 2000 et 2003, la durée moyenne des prestations est demeurée stable, et le taux des nouveaux cas par 1 000 employés a régressé.

La CIBC tient également à offrir des milieux de travail sains et sans danger en sensibilisant davantage les employés à la prévention des accidents. Formé de cadres et d'employés, notre Comité de la Politique en matière de santé et de sécurité en milieu de travail CIBC participe à l'élaboration et à la surveillance des politiques et des programmes de santé et de sécurité, aide les comités de la santé et de la sécurité en milieu de travail et suit de près les données sur les accidents et les blessures en milieu de travail. Notre site Web sur la santé et la sécurité donne des renseignements et de la formation aux gestionnaires et superviseurs au Canada et comprend une liste de contrôle sur la santé et la sécurité en milieu de travail à l'intention des gestionnaires, les politiques mondiales et régionales de santé et de sécurité, le système de déclaration des accidents, des renseignements sur les premiers soins et une formation en direct pour les gestionnaires et superviseurs.

En 2004, nous avons terminé notre programme de formation des gestionnaires et établi de nouvelles politiques en matière de santé et de sécurité. En outre, des comités spéciaux sur des questions de santé et de sécurité ont été mis sur pied pour gérer des questions importantes, comme le SRAS et la détection de l'amiante. En 2003, la CIBC avait signalé 45 blessures entraînant une perte de temps au Canada.

Pour des données détaillées sur l'emploi, voir la page 185.

Pour des renseignements sur les impôts et taxes payés, voir la page 185.

Emploi au Canada



La CIBC est l'un des employeurs les plus importants du Canada. En 2004, la banque et ses sociétés affiliées cotées en Bourse employaient plus de 36 500 personnes à temps plein et à temps partiel dans tout le pays, et le Groupe de sociétés CIBC a versé plus de 2 G\$ en salaires et en avantages sociaux à son effectif au Canada. 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 2004, elle a versé environ 3 G\$ à des entreprises du monde entier, dont plus de 2 G\$ à des entreprises canadiennes.

Employés à temps plein et à temps partiel

Au 31 octobre 2004

CIBC et sociétés affiliées cotées en Bourse

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
Alberta	1 888	701
Colombie-Britannique	2 829	935
Manitoba	544	269
Nouveau-Brunswick	464	130
Terre-Neuve-et-Labrador	177	52
Territoires du Nord-Ouest	55	4
Nouvelle-Écosse	844	186
Nunavut	12	–
Ontario	19 991	2 925
Île-du-Prince-Édouard	64	46
Québec	2 616	720
Saskatchewan	693	314
Yukon	35	11
Total	30 212	6 293

Impôts et taxes au Canada

Au cours de l'exercice 2004, la charge d'impôts du Groupe de sociétés CIBC à tous les ordres de gouvernement au Canada a totalisé près de 2 G\$. Ce montant comprenait plus de 1 G\$ en impôts sur les bénéfices, plus de 132 M\$ en impôts et taxes sur le capital et plus de 396 M\$ en charges sociales (part de l'employeur), taxes d'affaires, impôts fonciers, TPS et taxes de vente provinciales.

Impôts et taxes – 2004

Groupe de sociétés CIBC

en milliers de dollars	Impôts sur les bénéfices	Impôts et taxes sur le capital
Gouvernement fédéral	926 757 \$	– \$
Gouvernements provinciaux et territoriaux		
Alberta	27 877	0
Colombie-Britannique	39 234	25 509
Manitoba	7 241	8 327
Nouveau-Brunswick	2 468	2 520
Terre-Neuve-et-Labrador	2 112	2 130
Territoires du Nord-Ouest	448	0
Nouvelle-Écosse	6 201	5 441
Nunavut	251	0
Ontario	260 963	67 906
Île-du-Prince-Édouard	885	867
Québec	21 173	13 422
Saskatchewan	6 250	6 189
Yukon	308	0
Total	1 302 168 \$	132 311 \$