

Diversité à RBC : Faits saillants de 2005

INTÉGRITÉ

COLLABORATION

DIVERSITÉ

SERVICE

RESPONSABILITÉ

Construire sur des fondations solides

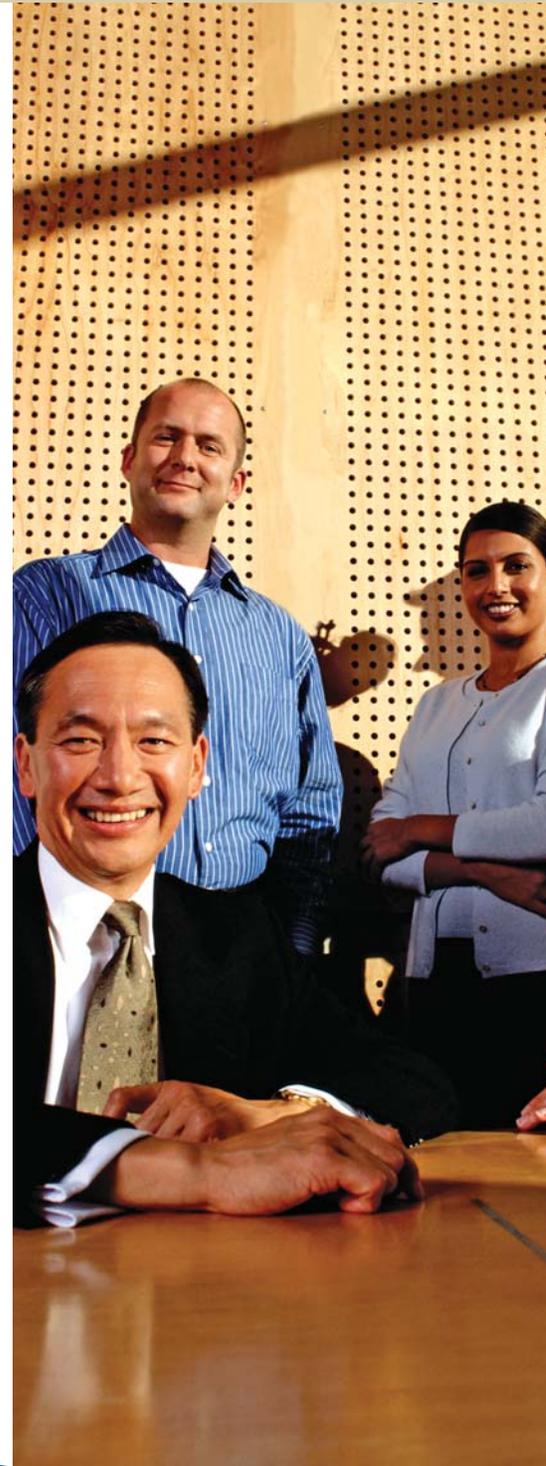
Voici notre rapport 2005 sur la diversité à RBC®. Au fil des ans, RBC est devenue un chef de file reconnu de la diversité au Canada et en a fait l'une de ses valeurs fondamentales partout dans le monde. Ce rapport présente certaines de nos initiatives et de nos réalisations de l'année écoulée.

Les membres de la haute direction de RBC continuent de jouer un rôle actif et public en soulignant les avantages de la diversité. Nos employés se font les champions de la diversité – tant au travail que dans la collectivité. Les politiques, les programmes et les efforts d'information visent à intégrer la diversité à la vie quotidienne.

En construisant sur des fondations solides, nous nous efforcerons de mieux intégrer la diversité dans les processus de recrutement, la gestion des talents et les stratégies commerciales de façon à continuer de créer un environnement dynamique et propice à l'intégration pour tous nos employés, à représenter les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et à rechercher constamment des moyens de mieux servir notre clientèle.

« Nous ne pouvons simplement pas nous permettre d'ignorer des personnes talentueuses et intelligentes en raison de leur sexe, de leur origine ou d'autres différences. Du point de vue des affaires, la diversité constitue l'un des plus grands avantages concurrentiels pour l'accroissement de notre capital intellectuel et pour le renforcement de notre capacité à soutenir la concurrence. »

Gord Nixon
Président et chef de la direction





➤ RBC est un participant de la première heure de Career Bridge, programme canadien de stages de quatre mois qui aide les professionnels étrangers expérimentés à s'intégrer au marché du travail. Depuis la création de ce programme en 2003, RBC a placé 10 stagiaires et s'est engagée à en placer 26 autres en 2006.

➤ En 2005, les femmes occupaient 51 % des postes de direction au Canada.

La voie de la diversité à RBC

Au Canada, RBC suit la voie de la diversité depuis des décennies. Dès les années 1970, nous avons mis l'accent sur les femmes ; dans les années 1980, nous avons élaboré officiellement des définitions et des objectifs sur l'égalité en matière d'emploi ; et dans les années 1990, nous avons adopté une stratégie concrète pour améliorer, appuyer et reconnaître la diversité en milieu de travail. À RBC, la définition de la diversité dépasse les notions de sexe, de race, d'âge, d'orientation sexuelle et d'appartenance ethnique et s'étend à des dimensions secondaires comme la langue, l'expérience et les croyances religieuses.

1970	➤	– Groupe de travail interne sur le statut de la femme
1976	➤	– Accession d'une première femme au Conseil d'administration
1977	➤	– Nomination d'un coordonnateur de l'Équité en matière d'emploi
1979	➤	– Accession d'une première femme à un poste de cadre
Années 1980	➤	– Adoption de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> pour quatre groupes désignés : les Autochtones, les femmes, les handicapés et les minorités visibles
Années 1990	➤	– Valorisation et gestion de la diversité – Segmentation du marché (cultures, femmes) – Travail et vie personnelle
1994	➤	– Initiative Supprimer l'écart entre les sexes
1996	➤	– Stratégie de gestion de la diversité – Conseil d'entreprise sur la diversité
1998	➤	– Conseil consultatif des employés handicapés
2001	➤	– Extension à l'échelle de RBC de la stratégie et des buts de la Banque Royale – Conseil de direction sur la diversité de RBC
2002	➤	– Portée nord-américaine
2004 et 2005	➤	– Dynamisation de l'accent placé sur les femmes, les minorités visibles et les gens de couleur

Nos priorités

Nous avons, en matière de diversité, quatre priorités qui traduisent les besoins courants de nos unités et de nos clients :

- › **Diversité de l'effectif** — Accroître la diversité globale de l'effectif et des cadres supérieurs
- › **Culture de l'entreprise** — Valoriser la diversité des idées et des points de vue
- › **Marchés diversifiés sur le plan de la clientèle** — Stimuler la croissance dans des marchés diversifiés
- › **Image et réputation** — Promouvoir la valeur de la marque

Parmi nos réalisations, mentionnons les faits suivants :

- › Le Conseil de direction sur la diversité (CDD) de RBC accueille de nouveaux membres de tous les secteurs de l'entreprise. Mise sur pied de la stratégie de RBC sur la diversité ; elle comprend des objectifs audacieux pour accroître la représentation des femmes et des minorités visibles à la haute direction et aux postes de haut niveau.
- › Publication par RBC d'une importante étude économique : *L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXI^e siècle*. L'étude est un vibrant plaidoyer en faveur d'un programme national de productivité et présente des recommandations qui vont de la réforme de la fiscalité et des politiques aux moyens que devrait prendre le pays pour mettre à profit la diversité en matière d'immigration, de sexe et d'âge.
- › La proportion d'employés handicapés passe de 2,4 à 3,1 % à la suite d'une campagne d'information ciblée.
- › RBC participe à une recherche du Conference Board du Canada intitulée « Optimiser les talents des minorités visibles au Canada ». L'étude conduit à la publication d'un guide de l'employeur qui vise à aider les employeurs à mieux gérer l'expérience des minorités visibles.
- › La facilité d'accès devient la norme à RBC au Canada. Ainsi, tous les nouveaux édifices et ceux qui font l'objet de rénovations importantes sont aménagés pour faciliter l'accès aux personnes handicapées, et notamment aux malentendants et aux handicapés visuels.
- › RBC Centura dirige un programme de mentorat pour les femmes et les minorités, où les participants sont jumelés à des cadres. Le programme remporte un vif succès. Il se poursuivra en 2006.

Le saviez-vous ?

RBC est un membre fondateur du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités, mis sur pied en octobre 2004, et du U.S. National Minority Supplier Development Council depuis 2002. Ces deux groupes connexes sont des organismes sans but lucratif composés d'importantes sociétés multinationales qui visent à donner une impulsion aux efforts de développement économique et d'emploi.

Aux É.-U., RBC Dain Rauscher^{smc} et RBC Centura[®] collaborent étroitement avec INROADS, organisme sans but lucratif qui dispense de la formation et des cours de perfectionnement aux jeunes des minorités pour qu'ils puissent poursuivre une carrière professionnelle dans l'entreprise et dans l'industrie.

Depuis sa mise en place, le Programme de bourses d'études pour les Autochtones au Canada a accordé 64 bourses d'un montant total de 628 000 \$. Cinq étudiants ont reçu une bourse en 2005, parmi un nombre record de 600 candidats.

Aux É.-U., RBC Centura a augmenté l'embauche d'employés hispanophones pour mieux répondre aux attentes de la population hispanique en pleine croissance. De 2004 à 2005, le nombre d'agents des prêts hypothécaires afro-américains est passé de 4 à 16 %, ce qui traduit mieux les données démographiques de notre marché.

Pourquoi les chiffres sont-ils importants ?

En plus de nous aider à suivre nos progrès par rapport à nos objectifs sur la diversité, ces chiffres nous permettent :

- › de définir notre position par rapport aux autres entreprises ;
- › d'adapter notre effectif à la diversité de la clientèle de nos marchés ;
- › de repérer les secteurs où nous devons concentrer nos efforts ;
- › de démontrer notre engagement envers la diversité à nos employés et à nos clients actuels et futurs.

Diversité de l'effectif

RBC est déterminée à attirer et à conserver un personnel diversifié. Chaque unité s'est fixé des objectifs de diversité qui sont intégrés aux processus de gestion du talent et visent à répondre aux besoins spécifiques du personnel.

À propos de l'équité en matière d'emploi au Canada et de l'action positive aux États-Unis

Au Canada, le paysage de la diversité comprend la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui renferme les exigences réglementaires pour la représentation des quatre groupes désignés : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Même si la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique uniquement aux entreprises sous réglementation fédérale, nous défendons les mérites de l'équité en matière d'emploi à l'échelle de toutes nos unités.

Aux États-Unis, six grandes lois sur l'équité en matière d'emploi s'appliquent à la majorité des employeurs. Ces lois interdisent toute discrimination au titre de l'emploi dans le secteur public et dans le secteur privé pour des raisons raciales,

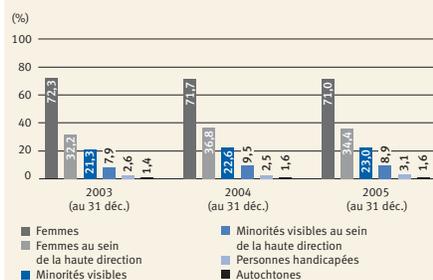
religieuses, de couleur, de sexe, d'origine ethnique, de handicap ou de statut de vétéran de la guerre du Viêt-Nam ou de vétéran à incapacité spéciale. Certaines entreprises sous réglementation fédérale sont tenues de se conformer à la législation sur l'action positive (AP), un moyen proactif de gérer positivement l'égalité d'accès à l'emploi (EAE).

La législation sur l'action positive stipule que les fournisseurs et sous-traitants du gouvernement doivent prendre des mesures progressistes pour embaucher et promouvoir des employés dans certaines catégories protégées. Ces groupes comprennent les minorités, les femmes, certains vétérans désignés et les personnes handicapées. L'action positive définit les « minorités » comme étant les Indiens d'Amérique ou les Alaskiens, les Asiatiques ou les personnes venant des îles du Pacifique, les Afro-Américains et les hispanophones. Toutes les unités de RBC aux É.-U. doivent respecter les lois sur l'EAE.

Parmi ces unités, RBC Centura, qui est sous contrat avec le gouvernement fédéral, a des obligations supplémentaires en matière d'AP.

Statistiques sur l'équité en matière d'emploi

LA DIVERSITÉ DANS LE PERSONNEL DE RBC AU CANADA*



* Ces chiffres représentent les données pour l'équité en matière d'emploi dans celles de nos unités du Canada qui sont régies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour les données de 2005, reportez-vous au rapport annuel RBC sur l'équité en matière d'emploi à l'adresse rbc.com/carrieresuniques/diversity/ee_report.html. En septembre 2004, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a déterminé que RBC satisfait aux 12 exigences réglementaires de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Aux É.-U., à titre d'entreprise sous contrat avec le gouvernement fédéral, RBC Centura est assujettie à la *Americans with Disabilities Act (ADA)* qui porte sur l'embauche de personnes handicapées.

- › Le Rapport sur l'équité en matière d'emploi – Compte rendu narratif est affiché sur notre site Web : www.rbc.com/carrieresuniques/diversity/ee_report.html. Ce document constitue une vaste source d'information sur nos programmes et nos réussites au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Recrutement

La découverte des meilleurs talents au sein d'une population diversifiée constitue un aspect essentiel du succès de RBC, et les responsables du recrutement travaillent proactivement avec leurs partenaires professionnels au Canada et aux É.-U. pour trouver les meilleurs candidats.

En mai, RBC Dain Rauscher a été l'hôte de la soirée NSHMBA (National Society of Hispanic MBA). Plus de 50 membres de la NSHMBA et de représentants des organismes commanditaires ont participé à l'événement. Les dirigeants de RBC Dain Rauscher se sont adressés au groupe et des responsables du recrutement étaient sur place pour parler des postes à combler.

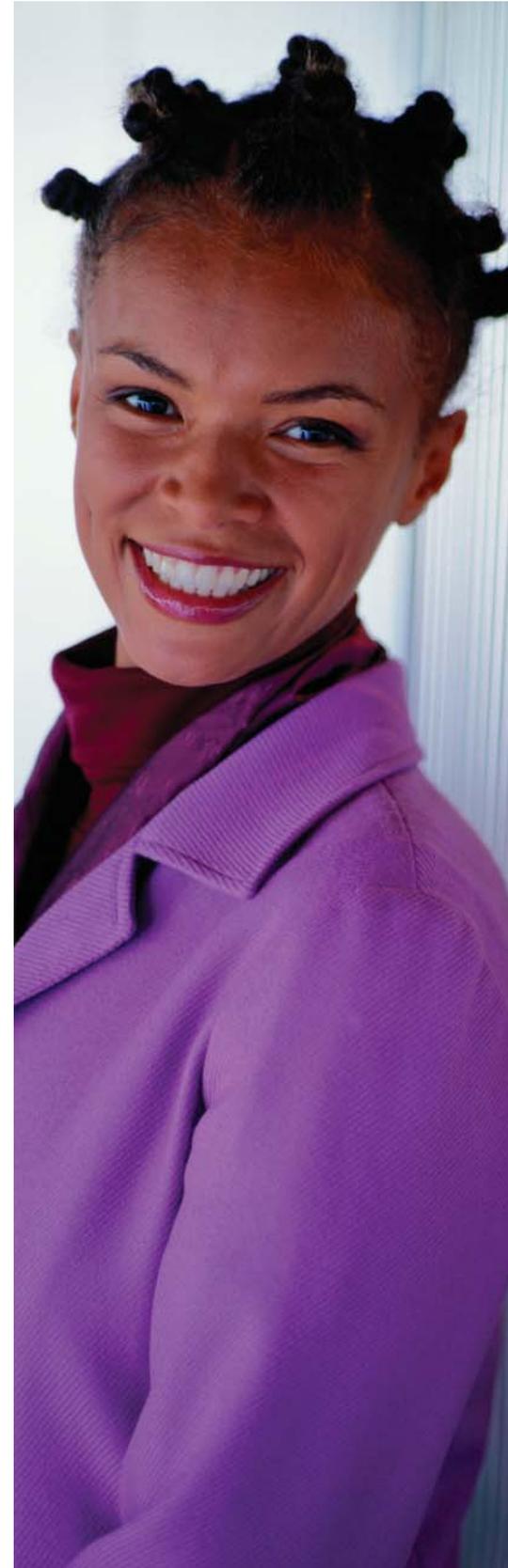
La Calgary Immigrant Women's Association (CIWA) représente des femmes qui ont récemment immigré au Canada. RBC a commandité des cours d'anglais langue seconde pour les membres de ce groupe. Aileen Rycroft, directrice, Planification financière, à RBC, et membre de la CIWA, souligne les efforts de ce groupe : « Nous rencontrons des personnes hors pair à ces réunions ;

j'ai personnellement embauché quatre femmes [par le biais de ce réseau]. Nous manquons vraiment de belles occasions si nous n'allons pas plus loin que la candidature écrite et ne tenons pas compte de la personne qui la présente. »

À Toronto, RBC est membre fondateur du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), collaboration multilatérale composée d'employeurs, de syndicats ouvriers, d'organismes de réglementation, d'organismes communautaires et de représentants des trois paliers de gouvernement. L'objectif premier du TRIEC est de mettre en place des solutions locales pour favoriser l'intégration efficace d'immigrants dans le marché du travail. En 2005, RBC a été l'hôte du lancement du projet Conseil des employeurs, conçu pour accroître les occasions offertes aux nouveaux immigrants par l'entremise d'une communauté d'apprentissage d'employeurs et de professionnels des ressources humaines (RH).

Avantages Sans Limites est un programme de stages pour les diplômés handicapés auquel RBC participe depuis 1999. En 2006, RBC recevra 19 stagiaires du programme Avantages Sans Limites.

- › RBC Dain Rauscher appuie trois groupes de ressources pour les employés aux É.-U. : Minority Employee Association ; Gay, Lesbian and Allied Dain Employees ; et Women's Association of Financial Counsellors.
- › Au Canada, les Royal Eagles et le Cercle autochtone Royal sont des groupes ressources indépendants pour les employés, qui aident à recruter et à garder des employés autochtones, à sensibiliser le personnel de RBC à la culture autochtone et à faire le lien avec les collectivités autochtones dans leurs provinces et territoires d'origine.



En 2005, plus de 400 employés du Royaume-Uni ont participé à l'atelier de formation RBC Business Excellence through Diversity. Aux É.-U., plus de 100 nouveaux directeurs de RBC Centura ont suivi cette formation. Au Canada, nous avons lancé un nouveau programme intitulé Établir la compétence transculturelle.

En 2005, RBC a fait don de 30 000 \$ pour aider le Canadian Centre on Disability Studies, de Winnipeg (Manitoba), à accorder des subventions pour des projets de recherche portant sur les personnes handicapées dans la collectivité.

Culture de l'entreprise

La mise en place et le maintien d'un milieu de travail multiculturel sont des parties essentielles de notre culture. Nous désirons offrir des possibilités aux employés talentueux de toute appartenance. Mais à RBC, la diversité va encore plus loin.

La culture que nous désirons créer accueille aussi la diversité de pensée — idées nouvelles, moyens différents d'examiner un problème et de trouver de nouvelles solutions. C'est ce que signifie notre valeur Diversité visant la croissance et l'innovation. Nous misons sur la diversité dans l'entreprise pour générer, partager et adapter des idées qui ouvriront de nouvelles avenues.

Apprentissage sur la diversité et communication

Tout au long de 2005, les unités RBC ont commandité de nombreuses activités d'apprentissage :

- › L'atelier Business Excellence Through Diversity a été présenté à environ 400 directeurs de Gestion privée globale, des Services aux institutions et des Marchés des capitaux dans les îles Anglo-Normandes et au R.-U. D'autres séances sont prévues pour 2006, au fur et à mesure que se poursuivra l'intégration des employés du groupe de services financiers Abacus (principalement à Jersey, Guernesey et Londres). À RBC Centura, 125 nouveaux directeurs ont participé à ce programme.
- › Des scénarios Diversité à l'œuvre ont été intégrés dans les volets salle de classe et en ligne du programme Excellence en gestion, un cours de perfectionnement des cadres. Les scénarios objectifs aident les gestionnaires à apprendre à reconnaître les différents besoins des employés et les situations auxquelles sont confrontés les clients et à y réagir.
- › En 2005, la formation des cadres et des employés a continué d'être l'un des aspects importants de la stratégie d'égalité en matière d'emploi. Des conférences sur les personnes handicapées ont été préparées et données à plus de 50 professionnels des RH.
- › Le programme Établir la compétence transculturelle a été mis à l'essai en 2005 à Toronto et offert aux professionnels des RH et à l'équipe de ventes nationales Route Royale. Cet atelier adapté et interactif aide les employés à connaître d'autres cultures, à évaluer leur propre QI culturel et à élargir leurs horizons culturels. Wes Murray, directeur national,

Financement indirect, précise :

« Nous devons mieux comprendre la diversité de nos clients, et cet éveil transculturel a été un réel avantage pour notre équipe. Nous constatons déjà les résultats positifs de leur plus grande ouverture. »

- › Notre équipe Technologie et exploitation mondiales organise chaque année un festival culturel qui offre aux employés une occasion de faire connaissance avec des collègues de langues et cultures différentes. Environ 1 500 employés de Toronto ont assisté à cet événement.

Destination Diversité : Apprentissage en ligne pour les employés de RBC

Pour être au courant des dernières nouvelles sur la diversité à RBC, les directeurs et les employés ont besoin d'une ressource en ligne et centralisée.

Le site intranet Destination Diversité présente notre stratégie sur la diversité, des profils d'employé, le calendrier multiculturel RBC, des recommandations de livres et de ressources d'apprentissage, des allocutions sur la diversité prononcées par des membres de la direction, une auto-évaluation en ligne, des renseignements indispensables sur les programmes favorisant l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, et les résultats de recherches sur les marchés diversifiés sur le plan de la clientèle au Canada et aux É.-U.

En 2005, la section du profil de l'employé a été enrichie de profils d'employés handicapés. Ces anecdotes sur le lieu de travail font ressortir la méthode positive et proactive que mettent de l'avant les employés et les directeurs à RBC pour adapter le lieu de travail aux besoins.

Une section Royaume-Uni a été créée pour souligner les événements portant sur la diversité et donner des nouvelles du bureau RBC de Londres.



› Environ 1 000 employés de RBC profitent d'ententes de partage d'emploi au Canada.

Travail et vie personnelle

Les projets Travail et vie personnelle tiennent compte des multiples responsabilités des employés – à la maison, au travail et dans la collectivité – et leur apportent du soutien sous la forme de congés autorisés, de ressources de garde de personnes à charge, d'horaires de travail adaptés, de conseils financiers et de renseignements sur le bien-être.

Notre Carrefour-ressources Employés RBC donne également des renseignements confidentiels sur les problèmes touchant la vie personnelle et la vie professionnelle, dont l'accès à des conseillers professionnels, à des recommandations et à de la documentation didactique en ligne.

Marchés diversifiés sur le plan de la clientèle

L'application de stratégies judicieuses en matière de diversité est essentielle à la réussite financière de l'entreprise. À RBC, nous sommes d'avis que la compréhension des différences joue un rôle essentiel dans notre capacité à nous développer dans les marchés – nouveaux et actuels – et à offrir aux clients une expérience vraiment personnalisée.

Nouveaux arrivants au Canada (www.rbc.com/francais/canada/) est un site qu'a lancé RBC récemment pour aider les nouveaux immigrants en mettant à leur disposition de l'information sur la vie, les études et le travail au Canada. Le site donne aussi un aperçu des services bancaires et du système financier canadiens.

Concurremment au lancement du site, RBC a présenté plusieurs produits et services qui répondront aux besoins des nouveaux immigrants :

- › Une carte *Visa** garantie pour que les nouveaux arrivants au Canada puissent acquérir des antécédents de solvabilité
- › Une nouvelle option d'ouverture de compte en ligne, qui permet aux clients d'amorcer le processus d'ouverture de compte avant leur arrivée au Canada
- › Des demandes faciles à comprendre et de l'information en plusieurs langues

À RBC Centura, nous avons ciblé le marché hispanophone d'Atlanta (Georgie) en traduisant nos brochures *Working for You* en espagnol. Des annonces-produits ont également été publiées dans les principaux journaux latinophones du marché d'Atlanta.

› Au Canada, RBC compte plus de 160 unités dont les employés parlent différents dialectes chinois. Dans les marchés clés, nous avons des directeurs qui ne s'occupent que des clients d'Asie méridionale et du Moyen-Orient, qui constituent des marchés en forte croissance. Au total, les employés des télécentres RBC parlent 60 langues.



Image et réputation

RBC vise à être non seulement une adepte de la diversité, mais aussi un chef de file reconnu de l'appui à la diversité. Nous croyons qu'il est de notre responsabilité de promouvoir les changements positifs, de soutenir la prospérité économique et d'apporter notre soutien aux collectivités — en fait, d'établir des liens avec tous nos partenaires.

L'une des raisons pour lesquelles RBC a une aussi solide réputation de leader sur le plan de la diversité, c'est son leadership général dans le marché canadien. En 2005, les dirigeants de RBC ont abordé publiquement des problèmes de l'industrie et se sont attiré des trophées et des éloges pour leurs initiatives.

- › Les noms de trois dirigeantes de RBC figuraient sur la liste 2005 des 100 plus puissantes femmes au Canada du réseau Women's Executive Network, de Toronto : Elisabetta Bigsby, vice-présidente directrice, Ressources humaines ; Barbara Stymiest, chef de l'exploitation ; et Janice Fukakusa, chef des finances. M^{me} Fukakusa a été interviewée par la revue *US Banker* et M^{me} Stymiest a été conférencière principale au Women's Executive Network, où elle a parlé du rétablissement de la confiance par la responsabilité sociale de l'entreprise.
- › RBC Marchés des capitaux® a été cotée comme l'une des plus prestigieuses sociétés bancaires du monde par Vault, Inc., entreprise de New York spécialisée en information sur les carrières, dans son *Guide 2006 des 50 meilleurs employeurs du secteur bancaire*. Le guide a analysé 77 firmes, toutes ayant comme principale activité les services bancaires commerciaux et de placement aux É.-U. Plus de 550 professionnels du secteur bancaire ont évalué les employeurs de ce secteur en fonction d'un certain nombre d'éléments, dont le prestige de travailler pour ces banques, la qualité de vie au travail et les pratiques de diversité.
- › RBC a parrainé le Prix canadien de l'entrepreneuriat féminin. Les noms de cinq gagnantes ont été annoncés au cours d'une cérémonie à Toronto en novembre. Les prix rendent hommage aux entrepreneures canadiennes dont les entreprises florissantes jouent un rôle pivot dans la croissance des communautés à l'échelle locale, nationale et internationale.
- › RBC est arrivée au premier rang des banques dans le sondage Canada's Gender Intelligent Companies auprès des consommatrices (Groupe Thomas Yaccato 2005).
- › RBC participe au programme Les études d'abord – Programme pour les Autochtones qui vise à aider les élèves du secondaire à trouver un emploi d'été. En 2005, 45 élèves ont participé au programme et 27 ont reçu une offre de poste temporaire dans des succursales locales.
- › À RBC Dain Rauscher, le bureau de la succursale de Billings s'est associé à l'Université du Montana pour offrir un dîner-causerie sur le thème « Consolidar nos collectivités grâce à la diversité ». L'activité, à laquelle ont participé des chefs de file des communautés, a surtout porté sur la nécessité pour les entreprises de mettre l'accent sur la diversité si elles veulent réussir. Les commentaires des participants ont été si positifs que la succursale de Billings et l'Université du Montana prévoient unir leurs forces pour présenter l'activité de nouveau en 2006.

On peut obtenir une liste d'allocutions reliées à la diversité prononcées par Gord Nixon et d'autres membres de la direction de RBC en consultant le www.rbc.com/nouvelles/nouvelle5.html.

Aux États-Unis, RBC est partenaire de la National Black MBA Association et de la National Society of Hispanic MBA.

En 2005, les clients du Canada avaient accès à 400 guichets bancaires « parlants » et à plus de 525 guichets adaptés pour faciliter l'accès aux personnes en fauteuil roulant.

➤ Environ 90 % des succursales RBC Banque Royale et RBC Centura sont accessibles en fauteuil roulant. À Rocky Mount et à Raleigh, d'importantes rénovations ont été effectuées pour que les bureaux de RBC Centura soient plus accessibles.

Quelles sont les prochaines étapes pour RBC ?

Voici un extrait d'une récente entrevue accordée par Zabeen Hirji, première vice-présidente, RBC Ressources humaines.

Quels sont les plans que prévoit la stratégie de RBC sur la diversité ?

ZH : Nous allons poursuivre sur notre lancée. Nous avons appris qu'il est parfois plus efficace de se concentrer sur quelques initiatives essentielles que d'essayer de tout faire. Nombre d'initiatives portant sur la diversité sont en cours et nous les appuyons entièrement. D'une perspective organisationnelle, la stratégie sur la diversité ne diffère pas de nos autres initiatives commerciales. Elles portent toutes sur la façon d'attirer les talents désirés, de mieux servir nos clients et de faire grandir notre entreprise.



À quoi peut-on s'attendre en 2006 ?

RBC anime de nouvelles initiatives en 2006. Voici quelques-uns des projets dont vous entendrez parler au cours des prochains mois :

- RBC s'est associée à l'Institute of Disability Studies de l'Université Ryerson de Toronto dans le cadre d'un projet destiné à étudier la façon d'apprendre des personnes handicapées dans une entreprise. Le rapport final devrait être publié en 2006.
- RBC commandite une étude pluriannuelle sur les minorités visibles en collaboration avec Catalyst Canada.
- Le site Internet Nouveaux arrivants au Canada sera traduit pour les clients chinois.
- La formation sur la sensibilisation à la diversité se poursuit au Canada, aux É.-U. et au R.-U., et la formation Établir la compétence transculturelle sera offerte à plus grande échelle au Canada.

Pour en apprendre davantage sur la diversité à RBC

Rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise :

www.rbc.com/communautaire/

Nouveaux arrivants au Canada : www.rbc.com/francais/canada/

Carrières et diversité à RBC : www.rbc.com/carrieresuniques/diversity/index.html



Le paysage change

Canada

- › Selon Statistique Canada, environ une personne sur cinq au Canada, ou entre 19 et 23 % de la population, fera partie d'une minorité visible d'ici à 2017, année du 150^e anniversaire du Canada.
- › Pratiquement tous les immigrants qui sont arrivés au Canada au cours des années 1990, soit environ 1,8 million de personnes, se sont établis dans l'une des 27 régions métropolitaines de recensement. Et 73 % des nouveaux arrivants se sont établis dans l'un des trois plus grands centres, soit Toronto, Montréal ou Vancouver.
- › Les femmes contrôlent plus de 80 % des dépenses de consommation et des dépenses des ménages.
- › Plus de 50 % des étudiants des universités canadiennes sont en fait des étudiantes, et les femmes comptent pour 30 % des étudiants dans les programmes supérieurs de MBA.
- › Dans le recensement de 2001, 976 305 personnes au Canada (3,3 % de la population) ont déclaré être Indiens d'Amérique du Nord, Métis ou Inuit. Le taux des naissances chez les Autochtones est 1,5 fois supérieur à celui de la population non autochtone. Dans la prochaine décennie, les jeunes autochtones entreront en plus grand nombre sur le marché du travail.
- › En 1956, 47 % des Canadiens avaient moins de 25 ans ; cette proportion a reculé à 33 % en 2000 et devrait être de 25 % de la population d'ici à 2026.

États-Unis

- › Le pouvoir d'achat des minorités aux États-Unis croît beaucoup plus vite que celui des autres marchés. D'ici à 2009, le pouvoir d'achat des minorités devrait être le suivant : Afro-Américains — 570 milliards \$; Hispaniques — 926 milliards \$; Asio-Américains — 528 milliards \$; Autochtones américains — 65,6 milliards \$.
- › D'ici à 2050, la population des É.-U. sera constituée de 50 % de blancs, de 25 % d'hispaniques/latinos et de 25 % d'Asiatiques, d'Afro-Américains et d'autres groupes.
- › En 2002, le pouvoir d'achat du marché des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres était évalué à 451 milliards \$ et devrait atteindre 608 milliards \$ d'ici à 2007.
- › Les femmes contrôlent 89 % des comptes bancaires et achètent ou influencent l'achat de 91 % de toutes les maisons neuves.
- › En 2004, les femmes possédaient 10,6 millions d'entreprises qui ont produit un chiffre d'affaires annuel de plus de 2,5 billions \$ et qui employaient 19,1 millions de personnes.
- › D'ici à 2008, 70 % de la main-d'œuvre sera constituée de femmes ou de personnes faisant partie des minorités.
- › Le pouvoir d'achat des Autochtones passera de 47,7 milliards \$ en 2004 à 65,6 milliards \$ en 2009.



Diversité et tolérance

Créer un milieu de travail diversifié commence avec la compréhension.

Créer une collectivité tolérante commence avec le respect.

Créer une société diversifiée commence avec l'acceptation.

Créer une économie diversifiée commence avec des employés et des idées variés.

RBC® a publié récemment une étude intitulée *L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXI^e siècle*.

Afin de télécharger une copie de l'étude, veuillez visiter le site www.rbc.com/nouvelles/pdf/20051020diversity-f.pdf

J E C H O I S I S > R B C ^{mc}

© Marques déposées de la Banque Royale du Canada. RBC Groupe Financier est une marque déposée de la Banque Royale du Canada. ^{mc} Marque de commerce de la Banque Royale du Canada. [™] Marque de commerce de la Banque Royale du Canada.



© Marques déposées de la Banque Royale du Canada. RBC Groupe Financier est une marque déposée de la Banque Royale du Canada

^{mc} Marques de commerce de la Banque Royale du Canada.

* Marque déposée de Visa International Service Association. Utilisée sous licence.

VPS18868