

Rapport d'étape sur la diversité 2006

INTÉGRITÉ

TRAVAIL D'ÉQUIPE

SERVICE

DIVERSITÉ

RESPONSABILITÉ



De gauche à droite : Christina To, Bob Snihura, Angela Giri, Sharon Henry et Timothy Hansford





Notre rapport d'étape sur la diversité 2006

La diversité visant la croissance et l'innovation, une des valeurs fondamentales de RBC® influe sur tout ce que nous faisons. Et pour répondre aux besoins de nos clients, dans le monde entier, établir des relations solides avec les groupes et collectivités que nous servons et donner à nos effectifs la possibilité de démontrer la grande diversité de leurs talents, nous devons comprendre la puissance de la diversité et l'utiliser comme levier.

Source et catalyseur d'innovation, la diversité est une « idée phare » pour le monde des affaires et la société. Comment avoir des idées, des produits et des services innovateurs et en tirer le meilleur parti, c'est la grande question de l'heure, qui suscite bien des débats. À RBC, nous savons que nous tirons le meilleur de la diversité quand nous respectons et valorisons les différences. Nous savons que notre force dérive de ce que nous avons en commun, comme nos valeurs et notre mission, de ce qui nous différencie, comme notre expérience et nos points de vue.

En travaillant ensemble, nos employés, nos dirigeants et nos partenaires communautaires favorisent la rencontre de ces points communs et de ces différences ainsi que l'émergence d'idées novatrices, et de solutions et de services de grande valeur pour nos clients et les collectivités.

Je suis fier de partager avec vous ce rapport sur nos réalisations et nos efforts en 2006. Vous découvrirez dans les pages suivantes nos valeurs en action au Canada, aux États-Unis et dans le monde.

En 2007, nous continuerons de prendre de l'expansion et de nous appuyer sur la puissance de la diversité pour relever de nouveaux défis et travailler à la prospérité de nos clients, de nos collectivités et de nos employés.

Gordon M. Nixon
Président et chef de la direction

Points saillants 2006



ÉTUDES ET CONSEILS

- › RBC a commandité une étude de plusieurs années entreprise par Catalyst Canada et l'Université Ryerson sur les barrières qui peuvent bloquer l'avancement des employés issus des minorités visibles. Dix-huit mille participants représentant divers secteurs d'activités y participeront, dont 1 000 employés de RBC.
- › RBC a commandité, conjointement avec Catalyst Canada, une étude sur les femmes et les marchés des capitaux, qui mesure les effets des efforts pour augmenter la représentation des femmes dans ce secteur.
- › Nous avons créé PRIDE, le groupe-ressource employés national pour les personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transsexuelles qui travaillent à RBC, au Canada. Un tout nouveau groupe pour les employés handicapés verra le jour en 2007.
- › RBC a commandité une étude de l'Université Ryerson sur les façons dont les personnes handicapées apprennent dans les entreprises. Les résultats de cette étude d'une durée de trois ans seront publiés vers le milieu de 2007.
- › RBC Centura a créé un Conseil de direction sur la diversité, dirigé par le président et chef de la direction.

ÉDUCATION

- › Nous avons porté de cinq à huit les bourses d'études destinées aux Autochtones, pour un total de 128 000 \$ sur quatre ans. Depuis le début du programme en 1992, RBC a versé plus de 650 000 \$ et aidé 74 étudiants à terminer des études postsecondaires.
- › Plus de 200 cadres ont suivi une formation sur la compétence transculturelle.
- › Deux cents employés de RBC, dans le monde entier, ont participé à notre programme de formation Diversité et excellence en affaires.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DES EFFECTIFS

- › Nous avons poursuivi notre partenariat de recrutement avec la National Black MBA Association et la National Society of Hispanic MBAs, aux États-Unis.
- › Nous avons embauché 75 employés handicapés et trois athlètes paralympiques et placé huit stagiaires de Avantages Sans Limites, au Canada, un programme de stages rémunérés pour personnes handicapées.
- › Nous avons placé 16 stagiaires dans le cadre du programme Career Bridge, un programme de stages pour les personnes de professions libérales formées à l'étranger et vivant au Canada.
- › Nous avons commandité Maîtriser l'inclusion, une initiative du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada qui aide les employeurs à trouver des moyens d'embaucher et de conserver les employés autochtones.
- › Nous avons intégré des objectifs de diversité dans notre Programme pour cadres diplômés et accordé des contrats de six à neuf mois à deux personnes qui travailleront dans différents pays d'Amérique latine.

AFFAIRES COMMUNAUTAIRES

- › RBC a participé au grand salon d'information sur l'emploi de Regent Park, à Toronto, où nous avons brossé un tableau des carrières dans les services bancaires et donné des conseils sur la préparation de CV. Ce quartier regroupe beaucoup d'immigrants qui ont fait leurs études et acquis une expérience de travail à l'étranger.
- › Plus de 400 clients et employés ont participé aux célébrations de Diwali, la fête de la lumière parrainée par RBC, à Surrey (C.-B.).
- › Plus de 1 500 employés ont assisté au 7^e festival de la culture de Technologie et exploitation mondiale (TEM) à Toronto (Ontario).
- › RBC a présidé la première remise des prix Immigrant Success du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC).

Leadership

Pour réussir sur le marché, il faut avoir des employés qui comprennent et savent combler les besoins d'une clientèle toujours plus diverse. RBC met tout en œuvre pour créer un environnement favorable à la diversité et à l'inclusion. Nous voulons non seulement comprendre ce qui nous distingue des autres en tant qu'employés et entreprise, mais aussi apprendre à reconnaître, à valoriser et à tirer le meilleur parti de nos différences. Pour nous, se sentir inclus, c'est se sentir apprécié, respecté et soutenu par une culture d'entreprise qui encourage la participation pleine et entière des effectifs.

LE CONSEIL DE DIRECTION SUR LA DIVERSITÉ DE RBC EST PRÉSIDIÉ PAR GORDON NIXON, LE CHEF DE LA DIRECTION

Créer un environnement à l'enseigne de la diversité et de l'inclusion est un effort collectif qui unit le chef de la direction, la haute direction, les cadres et les employés. Nos divers conseils de direction sur la diversité font la promotion de la diversité partout dans le groupe. Le Conseil de direction sur la diversité de RBC, que préside Gordon Nixon, notre chef de la direction, a été créé pour placer des champions de la diversité partout en Amérique du Nord. Le Conseil concentre ses efforts sur quatre grands secteurs :

- › **Diversité de la main-d'œuvre** : augmenter la représentation des minorités au sein des effectifs et de la haute direction ;
- › **Diversité des marchés** : accroître notre présence dans les marchés culturels et mieux les servir ;
- › **Culture d'entreprise** : valoriser et exploiter la diversité des pensées et des idées ;
- › **Image et réputation** : renforcer la réputation de RBC comme chef de file de la diversité.

CONSEILS SUR LA DIVERSITÉ DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

Le Conseil de direction sur la diversité de RBC Dain Rauscher fixe les objectifs, élabore les stratégies, établit les responsabilités et suit les progrès réalisés. En 2006, le groupe a concentré sa stratégie sur le recrutement, le maintien des effectifs, la communication et la sensibilisation.

En 2006, RBC Centura a formé un Conseil de direction sur la diversité, présidé par Scott Custer, président et chef de la direction. Les dix membres représentent différentes divisions de RBC Centura. Ils se concentrent surtout sur l'élaboration, le déploiement et la communication d'une stratégie sur la diversité qui soutient RBC Centura et élimine les obstacles à l'exercice de ses activités. « Nous définissons, cette année, quelques mesures

d'évaluation qui nous permettront de suivre nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs », explique Dan Soto, chef de la conformité à la réglementation et membre du Conseil de direction sur la diversité.

Le Conseil de direction sur la diversité des Services bancaires canadiens a été créé en 2006. Coprésidé par Dave McKay, vice-président directeur, Services aux particuliers, et Jennifer Tory, présidente régionale du Grand Toronto, sa mission est d'intégrer la diversité et les objectifs commerciaux, de soutenir les progrès dans ce domaine et de les communiquer à toutes les régions. Les deux dirigeants, et en fait tous les membres du Comité sur la diversité, interviennent comme mentors dans le programme Dialogues sur la diversité. (Voir l'article à la page 12).

« La diversité est une de nos valeurs fondamentales. En faire la promotion, c'est avoir accès à un bassin de ressources créatives qui feront de nous une meilleure entreprise. Des idées innovatrices jaillissent du contact de modes de pensée différents. »

Scott Custer

Président et chef de la direction, RBC Centura, membre du Conseil de direction sur la diversité de RBC

« Pour prospérer aujourd'hui, dans un marché soumis aux forces de la concurrence et en constante évolution, les entreprises doivent exploiter la diversité et avoir une culture qui favorise l'inclusion. L'impulsion doit venir de la haute direction, et les cadres doivent se faire les champions de ces principes, qui doivent être tissés dans la trame de l'organisme. »

Mary Zimmer

Représentante de la haute direction, Conseil de direction sur la diversité, RBC Dain Rauscher, et chef, Services-conseils ; membre du Conseil de direction sur la diversité de RBC

« Je suis très enthousiaste et fier du leadership démontré par les cadres de la TEM pour intégrer la diversité dans nos méthodes de recrutement et de gestion des talents. Ils travaillent avec leurs collègues à RBC pour identifier, attirer et retenir des gens très divers et pleins de talents. Cela nous permet de créer et d'offrir à nos clients des solutions pratiques, originales et innovatrices – et ça, c'est un réel avantage concurrentiel. »

Dick Swadley

Vice-président directeur et chef, Infrastructure TI, Technologie et exploitation mondiales ; membre du Conseil de direction sur la diversité de RBC

Les grandes étapes sur la voie de la diversité

Cela fait des dizaines d'années que RBC est un chef de file pour les initiatives en faveur de la diversité. Elle a commencé en se penchant sur le statut des femmes dans les années 1970, a élargi son champ d'action dans les années 1980 en élaborant des définitions et des objectifs formels pour l'Équité en matière d'emploi et a poursuivi, dans les années 1990, avec une stratégie concrète pour améliorer, soutenir et célébrer la diversité au travail.

Années 1970

1970	Groupe d'étude sur la situation des femmes
1976	Première femme au Conseil d'administration
1977	Nomination d'un coordonnateur pour l'égalité d'accès à l'emploi
1979	Première femme cadre supérieure

Années 1980

1987	Premier sondage sur l'équité en matière d'emploi pour évaluer la représentation dans nos effectifs des quatre groupes désignés : autochtones, femmes, personnes handicapées et minorités visibles
------	---

Années 1990

1990	Valoriser et gérer la diversité Segmentation des marchés (cultures, femmes) Initiatives travail/vie privée
1994	Programme Supprimer l'écart entre les sexes
1996	Stratégie Miser sur la diversité Conseil d'entreprise sur la diversité
1998	Conseil des employés handicapés

Années 2000

2001	Évolution vers le déploiement d'une stratégie et d'objectifs à l'échelle de RBC Conseil de direction sur la diversité de RBC
2002	Expansion de la concentration sur la diversité et des initiatives à toute l'Amérique du Nord
2004	Réactualisation des politiques pour promouvoir les femmes et les membres des minorités visibles/ personnes de couleur à la haute direction
2005-06	Multiplication des groupes-ressources employés Formation sur la compétence transculturelle

Distinctions et prix reçus en 2006

- › La revue *The Canadian Immigrant* a classé RBC parmi les meilleurs employeurs au chapitre de la diversité au travail en 2006, dans la catégorie banque et finance.
- › Le Réseau des femmes exécutives (RFE) a classé trois dirigeantes de RBC – Elisabetta Bigsby, chef de groupe,

Ressources humaines, Janice Fukakusa, chef des finances, et Barbara Stymiest, chef de l'exploitation, sur sa liste des 100 femmes les plus puissantes en 2006.

- › RBC Marchés des Capitaux® a été désignée employeur de l'année pour son programme de stages par la Corporation of London.
- › La Maison Internationale de la Rive-Sud a remis un prix à RBC pour ses efforts en faveur de la diversité, au Québec.
- › RBC a remporté le Theo Award à titre de grand promoteur de l'emploi de personnes handicapées, ainsi que le Community Award du Champions Career Centre pour son engagement à promouvoir des perspectives d'avancement professionnel pour les personnes handicapées au Canada.
- › Dans le cadre de la célébration des 20 ans de la législation sur l'équité en matière d'emploi au Canada, le ministre fédéral du Travail, Jean-Pierre Blackburn, a récompensé RBC pour son travail auprès des Centres de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).
- › La revue *Barron* a classé quatre conseillères financières de RBC Dain Rauscher sur sa liste des 100 meilleures conseillères financières en Amérique : Cinda Collins, Lauri Droster, Ann Marie Etergino et Linda Stirling.

MESURER LES PROGRÈS

Ce tableau illustre la manière dont nous évaluons nos progrès. Nous nous comparons aussi à d'autres organismes pour déterminer les secteurs où nous devons nous améliorer.

Le compte rendu détaillé du Rapport sur l'équité en matière d'emploi de RBC est publié sur notre site Web public, à l'adresse www.rbc.com/carrieresuniques/diversity/ee_report.html. Il décrit nos initiatives d'équité en emploi et présente les résultats que nous avons obtenus au Canada.

LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL À RBC AU CANADA**			
	1998	2002	2006
Femmes	75 %	73 %	70 %
Femmes à la haute direction	23 %	32 %	37 %
Minorités visibles	12 %	18 %	24 %
Minorités visibles à la haute direction	5 %	8 %	10 %
Personnes handicapées	2,9 %	2,6 %	3,2 %
Autochtones	1,1 %	1,2 %	1,6 %

** Chiffres sur l'équité en matière d'emploi au 31 décembre 2006, pour nos sociétés au Canada régies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour plus d'informations, voir notre Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, à l'adresse www.rbc.com/carrieresuniques/diversity/ee_report.html.



Faire comprendre et accepter la diversité par des études

Pour promouvoir la diversité, nous effectuons des études en vue d'établir son effet sur les entreprises, les collectivités et l'économie, et nous en publions les résultats. Ces dernières années, RBC a dirigé un certain nombre de recherches qui ont attiré l'attention sur l'importance de la diversité.

BON POUR LE CANADA, BON POUR LES ENTREPRISES

RBC a publié, vers la fin de 2005, *L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXI^e siècle*, un rapport qui a été bien accueilli, car il évalue concrètement le lien crucial qui existe entre la pratique de la diversité dans les entreprises et la vigueur de l'économie canadienne. Ce rapport continue d'avoir des répercussions non seulement sur le secteur financier, mais aussi sur les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. Il a préparé le terrain à des débats sur la question de la diversité en 2006 et sur les coûts importants que le sous-emploi des immigrants et des autres minorités, comme les femmes et les personnes âgées, pourrait avoir pour l'économie. Vous pouvez consulter ce rapport à l'adresse www.rbc.com/nouvelles/pdf/20051020diversity-f.pdf.

UN CATALYSEUR DU CHANGEMENT

D'ici 2016, on estime qu'un travailleur sur cinq sera membre d'une minorité visible. Dans les grandes villes canadiennes, la moitié environ de la main-d'œuvre sera constituée de minorités visibles. Pour connaître les perspectives d'avancement et de carrière de ces personnes dans les entreprises canadiennes, Catalyst Canada et le Diversity Institute in Management and Technology de l'Université Ryerson ont entrepris, en octobre, une grande étude intitulée *Career Advancement in Corporate Canada: A focus on visible minorities*.

En tant que premier commanditaire de cette étude, Gordon Nixon, président et chef de la direction de RBC, a lancé un appel aux chefs de direction des grandes entreprises canadiennes pour qu'ils participent à ce projet qui aura des répercussions très importantes. M. Nixon estime que « le monde des affaires n'a pas su tirer parti du potentiel que représentent les minorités visibles dans notre main-d'œuvre. La diversité peut donner un avantage concurrentiel au Canada. Le grand défi pour les entreprises canadiennes est donc de découvrir quels sont exactement les obstacles qui empêchent les minorités visibles de progresser dans la carrière qu'ils ont choisie, puis de les éliminer. »

Se hisser vers le sommet

Les femmes jouent un rôle de plus en plus grand dans la croissance économique, non seulement dans les petites entreprises et les pays développés, mais aussi dans tous les secteurs d'activité, partout dans le monde.

Conscientes de cette réalité, 15 banques de différents pays se sont rencontrées à Édimbourg et à Glasgow, en Écosse, en novembre dernier, pour former une alliance et soutenir les femmes chefs d'entreprise dans le monde entier. RBC a été fière de participer au 5^e sommet annuel de l'Alliance bancaire internationale pour les femmes, qui a permis aux participants d'échanger des idées sur la meilleure manière d'aider les femmes chefs d'entreprise et de réfléchir sur des moyens d'accéder à ce marché souvent négligé.

RBC avait envoyé plusieurs conférencières. Les présentateurs qui venaient du monde entier ont tous décrit comment les femmes d'affaires abordent la conjoncture économique moderne et leur réussite spectaculaire. Des personnes très en vue, comme Cherie Booth Blair, l'épouse du premier ministre anglais, Tony Blair, et le secrétaire général du Commonwealth, Don McKinnon, ont célébré les réalisations des femmes.

RBC était représentée par Kris Depencier, chef, Stratégies petites entreprises, qui présidait en 2006 l'Alliance bancaire internationale pour les femmes, un consortium d'institutions financières reconnu pour les excellents services qu'elles offrent au marché des femmes.

Le saviez-vous ?

- › Aux États-Unis, RBC est membre du U.S. Conference Board Diversity Council et du Families and Work Institute, à New York.
- › RBC commandite les prix Femmes chefs d'entreprise, qui célèbrent les femmes chefs d'entreprise qui se distinguent par leur contribution remarquable à l'économie du Canada et à la société. Plus de 82 femmes ont reçu un prix depuis le lancement en 1992.
- › En 2006, RBC a continué d'être un leader sur le marché des femmes chefs d'entreprise au Canada, avec 21 % du marché.

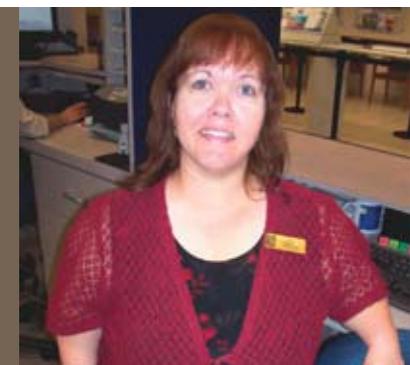


Rencontre multiculturelle pour les femmes

Working Mother Media a été l'hôte d'une rencontre multiculturelle aux retombées très importantes, à Toronto, en 2006. Au cours de cette journée commanditée par RBC, Hewlett Packard et IBM, quelque 150 femmes dirigeantes, femmes d'affaires et cadres ont discuté de l'importance de l'identité raciale et ethnique dans les cultures d'entreprise. RBC sera l'hôte de la rencontre qui se déroulera à Toronto en juin 2007.

Les gens

Faire la une en faisant une différence



SERVIR LA CLIENTÈLE, ACCOMMODER LES EMPLOYÉS, AIDER LES CLIENTS

En octobre 2006, Kathy Baker, représentante des services à la clientèle, en Alberta, a parlé au *Labour Market News* de son travail à RBC en tant que « petite personne ».

M^{me} Baker siège au conseil de EmployAbilities, un organisme sans but lucratif qui aide les personnes handicapées à s'intégrer au marché du travail. Elle a utilisé les services d'orientation de cet organisme pour retourner au travail après la naissance de ses deux enfants. Elle n'avait pas songé à un poste de représentante à la clientèle en raison de sa taille. Et pourtant, après deux mois de stage à RBC dans le cadre d'un programme d'acquisition d'expérience, elle a été embauchée à temps plein. Grâce à quelques adaptations apportées à son environnement de travail, elle fait maintenant une belle carrière à RBC.

« Je n'avais même pas songé à un emploi de caissière parce que je pensais que ma taille poserait problème. Aujourd'hui, des clients font la queue pour être servis par moi, raconte-t-elle. C'est extrêmement valorisant. »

Kathy Baker



UN MULTIMÉDAILLÉ QUI FAIT GRAND CAS DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Michael Edgson, directeur de succursale de RBC, a été intronisé au Temple de la renommée Terry Fox le 13 novembre 2006, en hommage à sa belle carrière de nageur. Il a remporté plusieurs médailles d'or et établi des records mondiaux en compétition internationale, notamment aux Jeux paralympiques. M. Edgson, dont la vision n'est que de 20/200, a aussi été nommé trois fois Athlète handicapé de l'année de la Colombie-Britannique et a été finaliste pour le titre Athlète canadien de l'année en 1992.

M. Edgson dirige aujourd'hui deux succursales à Richmond (C.-B.). Comment son expérience de la compétition et du travail d'équipe l'aide-t-il dans ses fonctions ? « J'enseigne aux autres à établir des rapports et à avoir de bonnes discussions avec nos clients, et non à vendre des produits. Les relations, c'est ce qui compte le plus. »

« Lorsque vous vous entraînez comme nageur, vous faites partie d'une équipe et, en affaires, vous faites aussi partie d'une équipe. Vous vivez ensemble des hauts et des bas. Dans les deux cas, il faut gagner quand ça compte, mais aussi savoir établir des relations. »

Michael Edgson



Photo : The Bulletin

FAVORISER L'ENGAGEMENT DANS LA COMMUNAUTÉ

Chinyere Eni a récemment eu droit à un article dans *The Bulletin*, un bulletin d'information en ligne distribué au centre-ville de Toronto. M^{me} Eni est une directrice de succursale de RBC qui fait une vraie différence dans la collectivité.

M^{me} Eni est née à London (Ontario), d'un père Ibo (Nigeria) et d'une mère Cree (Saskatchewan). Atteinte du cancer, elle a perdu une jambe à l'âge de huit ans, mais les fortes valeurs de sa famille ont encouragé chez elle une attitude positive et une grande détermination, ainsi que le désir de servir sa collectivité. Embauchée par RBC à Vancouver, elle a acquis de l'expérience en remplissant de nombreux rôles, et elle dirige aujourd'hui une succursale très achalandée dans le secteur Harbourfront, à Toronto. M^{me} Eni est membre des Royal Eagles, le groupe-ressource employés pour les Autochtones de RBC, et participe au projet d'art mural du Harbourfront Community Centre et à la Queen's Quay Business Improvement Association.

« La succursale se concentre sur le développement de relations avec la collectivité. Nous sommes allés interroger des propriétaires d'entreprises et de commerces du quartier pour savoir ce que nous pouvions faire pour les aider, ce qui serait aussi avantageux pour nous. Il y a énormément de choses à faire ici, et nous serons occupés pendant un bon moment. »

Chinyere Eni



ÉLEVER UNE FAMILLE MULTICULTURELLE

En novembre 2006, Tom Griffin, conseiller en placements à RBC Dain Rauscher, a fait la une du journal de Portland (Oregon), qui racontait que lui et son épouse, Tanya, avocate chez Intel, avaient décidé d'adopter sept enfants et d'offrir un foyer à une famille multiraciale. Ils sont très heureux avec leurs enfants âgés de 3 à 13 ans, tous de la même mère. Avec l'aide d'une gardienne et une très grande voiture, parents et enfants vivent le parfait bonheur.

« Certaines personnes qui connaissent mon âge et ma situation familiale se demandent si je ne suis pas complètement fou, dit M. Griffin, mais je suis très heureux. Je ne pourrais vivre autrement. »

Tom Griffin



METTRE DES COMPÉTENCES INTERNATIONALES AU TRAVAIL

En Ontario, le premier programme de stages offert par un gouvernement provincial canadien aide les nouveaux arrivants qui possèdent des titres de compétences acquis à l'étranger à trouver du travail dans leur spécialité. Les stages sont offerts par ACCES, un organisme de Toronto qui assiste les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi. Chaque stage dure six mois et 72 personnes formées à l'étranger ont déjà été placées. Pour sa part, RBC a embauché sept personnes, dont Pedro Molina, qui suit actuellement une formation pour devenir premier directeur de comptes.

M. Molina, qui est originaire de l'Équateur, s'est installé au Canada avec sa famille pour que ses fils puissent étudier dans une université canadienne. Même avec plusieurs années d'expérience dans le secteur bancaire, trouver du travail a été difficile, et ce n'est que lorsqu'il a été mis en contact avec RBC par le programme ACCES que les choses ont changé.

« Le programme m'a permis de trouver du travail dans mon domaine de compétence, de rencontrer des gens de ma profession et de reprendre espoir. Cela a transformé ma vie et celle de ma famille. »

Pedro Molina



Groupes-ressources employés : un engagement à tous les niveaux

Un groupe-ressource employés (GRE) est un réseau organisé et dirigé par des employés, qui aident les membres à se perfectionner, sur le plan personnel et professionnel, en se servant mutuellement de mentor, en se donnant de l'encadrement et en offrant les ressources d'un réseau. Les GRE jouent un rôle important dans la promotion de la diversité à RBC, car ils contribuent à créer un environnement de travail qui favorise l'inclusion et ils aident les autres à comprendre les besoins particuliers de leurs membres.

Canada

ROYAL EAGLES

Les Royal Eagles, qui comptent plus de 200 membres au Canada, se sont donné pour mission de faire connaître la culture des peuples autochtones aux autres employés de RBC. Les bénévoles servent aussi d'agents de liaison avec les communautés autochtones dans les provinces et territoires où ils travaillent. Le groupe contribue à construire des communautés plus fortes et aide nos employés autochtones à exceller dans leur travail.

« Faire connaître la culture des peuples autochtones, conserver une grande force morale et éduquer nos frères et nos sœurs qui vivent dans les deux mondes... »

(Brochures des Royal Eagles)

PRIDE

PRIDE est un GRE qui agit pour créer un environnement de travail positif et accueillant pour les personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transsexuelles. Son objectif est de favoriser l'inclusion par l'éducation et l'ouverture d'esprit et de favoriser l'embauche, le maintien en fonction et la carrière des employés qui déclarent faire partie de ces groupes. À l'occasion, ses membres commentent les politiques et les programmes sur la diversité, ce qui contribue à faire de RBC l'employeur et le fournisseur de services financiers de choix des membres de cette communauté.

EMPLOYÉS HANDICAPÉS

Ce nouveau groupe-ressource se concentrera sur ce que les employés handicapés peuvent faire – sur leurs capacités, plutôt que sur leurs handicaps. Il travaillera avec les ressources humaines pour mieux faire connaître les capacités de ces employés et leur donner la possibilité de réaliser leur plein potentiel dans un environnement comportant le moins d'obstacles possible.

États-Unis

WOMEN'S ASSOCIATION OF FINANCIAL CONSULTANTS (WAFC)

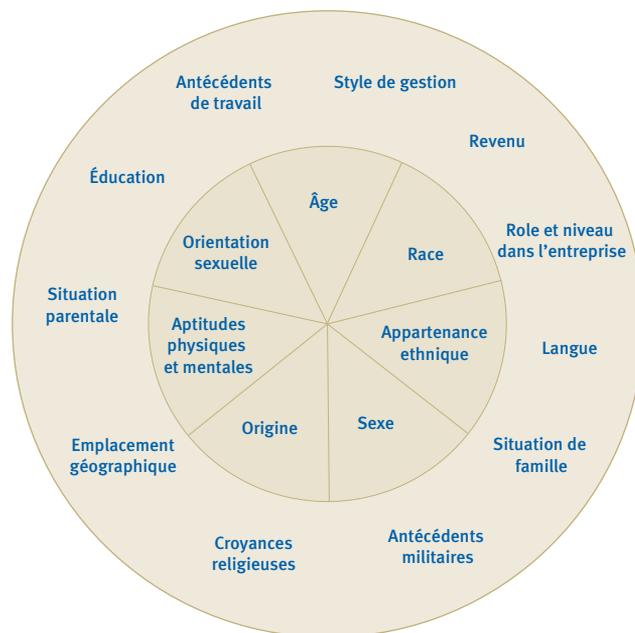
Toutes les femmes qui exercent le métier de courtier à RBC Dain Rauscher sont membres de cette association. La WAFC offre aux conseillères financières des ressources, des activités et du soutien pour les aider à augmenter leur productivité et à réussir. Sa mission est de recruter des courtières et de les inciter à rester dans le métier en accroissant leur productivité.

MINORITY EMPLOYEE ASSOCIATION (MEA)

Cette association, formée en 1994, défend les intérêts des employés issus des minorités visibles et soutient la stratégie, la rentabilité et la croissance de RBC Dain Rauscher en les aidant à progresser dans leur carrière. Elle collabore aussi avec la direction sur des projets qui concernent les minorités visibles et joue un rôle actif dans la collectivité en organisant des rencontres ou des activités de recrutement.

GAY, LESBIAN AND ALLIED DAIN EMPLOYEES (GLADE)

Le groupe GLADE s'est donné pour mission d'accueillir les employés homosexuels et les employées lesbiennes, de faire avancer la stratégie de RBC Dain Rauscher et de créer des occasions d'affaires en appuyant les communautés gaies et lesbiennes. Ses membres travaillent avec la direction pour recruter des personnes issues de ces communautés, les conserver comme employés, leur offrir des services et sensibiliser le personnel, afin qu'elles aient la chance de donner la pleine mesure de leurs talents.



Source : Adapté de Marilyn Loden, *Implementing Diversity*, 1996, New York, Irving Publishing. Reproduit avec la permission de The McGraw-Hill Companies.

Lorsque nous donnons la priorité à la diversité, nous nous concentrons plus que sur la race, l'ethnie, le sexe, l'âge, les capacités physiques ou mentales, l'orientation sexuelle et l'origine de nos effectifs. Nous surmontons des barrières et apprenons à apprécier et à profiter de la multiplicité des talents que chacun apporte à son travail et met au service de nos clients.

Le saviez-vous ?

- › RBC a embauché sa première employée en 1902, à Vancouver. Aujourd'hui, près d'un tiers des postes de la haute direction sont occupés par des femmes et plus de la moitié des postes de cadres à RBC sont remplis par des femmes.



« Pour une diversité réussie, il ne suffit pas d'avoir une forte représentation de femmes et de membres des minorités visibles. Pour en profiter pleinement, il faut utiliser à fond les forces, les talents et les différences de la main-d'œuvre en supprimant les obstacles et en permettant à chacun de s'épanouir pleinement dans un environnement qui favorise l'intégration. »

Zabeen Hirji, chef, Ressources humaines RBC

Leveraging diversity growth and innovation (Canadian HR Reporter, 18 décembre 2006)

Les Dialogues sur la diversité de RBC, une nouvelle forme de mentorat

Les « Dialogues sur la diversité » de RBC sont un programme fondé sur le mentorat réciproque. Il met en rapport, pendant un an, des gens aux expériences professionnelles et formations différentes, afin que chacun puisse apprendre de l'autre. Au cours de conversations franches et ouvertes, les partenaires peuvent exprimer leur opinion sur la manière dont la diversité se manifeste au travail et à l'extérieur, et discuter des changements qui pourraient être apportés. Ces discussions permettent aux employés d'apprendre beaucoup de choses sur le leadership et au Conseil de direction sur la diversité, de mieux comprendre les obstacles, réels et perçus, qui se dressent devant les clients et employés.

UNE FAÇON DE VOIR DIFFÉRENTE

Janice Fukakusa, chef des finances, a récemment servi de mentor à Rebecca Lai, première directrice, Vérification, et à Mihir Daté, directeur général, Gestion du rendement. M^{me} Fukakusa a trouvé cette expérience très différente des mentorats traditionnels, généralement plus axés sur la carrière. Elle a compris que la différence de point de vue était surtout une question de génération : « Ce qui distingue cette génération de celle des baby-boomers, c'est qu'elle s'attend à un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, particulièrement entre le travail et la vie familiale. »

APPRENDRE DES LEADERS

Les deux partenaires de M^{me} Fukakusa ont appris de précieuses leçons sur le leadership. M. Daté a été heureux de découvrir que les membres de la haute direction sont des gens faciles d'approche, qui ont les mêmes valeurs. Il a découvert qu'il faut avoir de la patience quand on veut acquérir des compétences pour faire une longue carrière. De son côté, M^{me} Lai estime qu'il lui aurait fallu des années pour découvrir seule tout ce qu'elle a appris au cours de ces entretiens avec M^{me} Fukakusa.



« Je me suis sentie très privilégiée de participer à ces dialogues si originaux et innovateurs. »

Rebecca Lai

Première directrice, Vérification



« J'ai appris que pour être un bon dirigeant, il faut éviter de faire des suppositions et voir les choses du point de vue de l'autre. »

Mihir Daté, directeur général

Gestion du rendement



Accueil des nouveaux arrivants au Canada : l'utilité d'un mentor

Richard Goyder, directeur principal, Stratégie, sert de mentors aux nouveaux arrivants en travaillant pour TRIEC (Toronto Region Immigrant Employment Council). RBC est un des membres fondateurs de TRIEC, un organisme qui s'est donné pour mission de trouver des solutions locales pour mieux intégrer les immigrants au marché du travail canadien. « Je suis devenu mentor pour rendre l'aide que j'ai reçue lorsque je suis arrivé au Canada, dit-il. Un mentor est très important pour un immigrant qui cherche du travail, car il lui fournit des contacts, l'aide à préparer un CV, lui signale les perspectives d'emploi et lui donne toutes sortes de conseils utiles. Je pense que les Canadiens ne se rendent pas vraiment compte combien l'aide la plus élémentaire peut être précieuse pour quelqu'un qui arrive dans un nouveau pays et qui cherche un travail correspondant à ses compétences et à son expérience. »

« La formation sur la diversité soutient nos objectifs commerciaux. Nous aurons un meilleur cadre de travail si les gens comprennent mieux les enjeux. Nous sommes un organisme au service des gens, nous avons donc besoin d'un bassin élargi de talents. Et comme notre clientèle devient plus diversifiée, nous aurons de meilleurs rapports avec nos clients. »

**Doug McGregor, coprésident de RBC Marchés des Capitaux ;
membre du Conseil de direction sur la diversité de RBC diversité**



Services de garde intergénérationnels : projet pilote

Les grandes entreprises savent qu'elles doivent aider leurs employés à gérer leurs responsabilités au travail, à la maison et envers leur famille étendue. RBC a participé à un programme pilote de services de garde intergénérationnels. Ce programme, le premier du genre au Canada, offre une solution aux employés qui cherchent de bons services de garde de jour pour leurs enfants et pour leurs parents âgés. Il a été lancé à Calgary au début de 2007.

Au Canada et aux États-Unis, le programme assure des services de garderie aux employés de RBC lorsque leur service habituel fait défaut. Les services sont assurés par un personnel professionnel, très qualifié. Plus de 300 employés de Toronto, de Calgary et d'Ottawa ont eu recours à cette ressource infiniment précieuse en 2006.

Apprentissage de la diversité : une identité commune qui crée des liens

Au cours d'une conférence sur les services bancaires dans les Antilles qui s'est déroulée récemment à Miami, Rasheed Joseph-Young, directeur, Solutions d'apprentissage, a fait une présentation très intéressante sur la diversité à RBC. Par des discussions ouvertes, des jeux de rôles, des arguments originaux, des plaisanteries et même des débats parfois passionnés, il a démontré que l'employé RBC « idéal » n'existe pas, mais, et les participants l'ont rapidement compris, que ce sont plutôt les différences de chacun qui le rendent « idéal » et qui contribuent à la réussite de RBC.

FORMATION SUR LA DIVERSITÉ

Pour que nos efforts en faveur de la diversité portent fruit, nous savons que nous devons avoir un programme de formation continue. Les employés peuvent suivre plusieurs programmes de formation sur la diversité :

› Diversité et excellence en affaires

Cet atelier d'une demi-journée aide les participants à comprendre et à mieux réagir face aux idées préconçues et aux stéréotypes. Plus de 450 employés y ont déjà participé.

› Établir la compétence transculturelle

Cet atelier interactif ou sur le Web accroît la « curiosité culturelle », le respect et la compréhension et permet d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler avec des effectifs et une clientèle diversifiée. Plus de 300 employés ont participé à cet atelier cette année.

› Créer un milieu accueillant pour les personnes handicapées

Cet atelier ou réunion en direct aide les gestionnaires à découvrir les obstacles potentiels, à les éliminer et à trouver des ressources pour les clients et les employés.

En plus de ces programmes officiels, RBC offre du matériel autodidacte, accessible 24 heures par jour, sept jours sur sept, sur son site Internet Destination diversité. Les ressources comprennent des conseils pour gérer les situations relatives à la diversité, un calendrier multiculturel, des vidéos, des présentations et le jeu-questionnaire sur la diversité. Le site présente chaque mois des thèmes culturels spéciaux, comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la femme et le Mois de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Le saviez-vous ?

- › En 2006, les employés de RBC en Amérique du Nord ont acheté 5 903 jours de congé grâce à l'option d'achat de vacances.
- › Quelque 1 000 employés avaient des ententes de travail partagé au Canada.

Le marché

Réinventer RBC pour le marché des nouveaux arrivants

RBC a officiellement lancé, en septembre 2006, le programme Bienvenue au Canada, fruit de notre volonté de devenir l'institution financière de choix des personnes qui s'installent au Canada. RBC a réalisé deux premières en septembre : sa toute première campagne télévisée destinée aux nouveaux arrivants, diffusée en cinq langues (cantonais, anglais, hindi, mandarin et punjabi) et une séance d'information spécialement destinée à des groupes ethniques. Nous y avons exposé nos plans et nos campagnes pour les nouveaux arrivants.

La séance a souligné les efforts dont fait preuve RBC depuis longtemps pour accueillir les nouveaux arrivants, et de son intention de faire encore plus. Dave McKay, vice-président directeur, Particuliers clients, a parlé de la vaste étude entreprise par RBC et de son travail pour faire comprendre les besoins et priorités des nouveaux arrivants.

Les résultats ont mené à l'élimination des obstacles qui se dressent couramment sur le chemin des nouveaux arrivants. Nous avons, par exemple, modifié nos politiques de crédit, lancé une nouvelle carte Visa* avec garantie et ouvert un nouveau site Web Bienvenue au Canada (www.rbc.com/francais/canada/). Ce site proposé en français, en anglais et en chinois simplifié, a spécialement été créé pour les nouveaux arrivants. Il les aide à trouver les informations dont ils ont besoin dès les premières étapes du processus d'immigration.

« Nous voulons aider les immigrants chinois à organiser leurs affaires financières avant d'arriver au Canada. En mettant à leur disposition des employés à Beijing, nous simplifions considérablement quelques étapes préliminaires à leur installation au Canada. »

Mark Whitmell, directeur national, Marchés culturels

COMITÉ CULTUREL RBC

Au sein des Services bancaires canadiens, un comité culturel évalue et commente le matériel de marketing destiné aux communautés culturelles (affiches, articles et brochures imprimés). Les membres qui proviennent du Siège social, des centres régionaux et de succursales de tout le Canada veillent à ce que les documents soient pertinents, efficaces et convenables pour les communautés culturelles auxquels ils sont destinés. Les membres se font aussi les champions locaux des initiatives RBC pour les marchés culturels.

NOUS PARLONS VOTRE LANGUE

Pour servir une clientèle multilingue, nous devons ajuster nos façons de travailler et offrir les produits et les services dont nos clients ont besoin, dans la langue qu'ils maîtrisent le mieux.

- › Ensemble, les employés de RBC parlent plus de 100 langues.
- › Nos conseillers en prêts hypothécaires mobiles parlent plus de 35 langues.
- › Des représentants de langue chinoise travaillent dans nos services bancaires par téléphone, et le chinois est une option offerte sur les guichets automatiques, dans plus de 300 points au Canada.
- › Les employés des centres d'appels de RBC parlent plus de 60 langues.
- › RBC Centura a environ 75 employés hispanophones, et tous ses guichets automatiques sont bilingues.

Le saviez-vous ?

- › En plus de ses succursales à Beijing et à Hong Kong, RBC a plus de 175 succursales au Canada spécialisées dans les services à la population asiatique.
- › Dans les années 1990, 73 % des immigrants étaient des membres de minorités visibles.**
- › La toute première campagne télévisée de RBC destinée aux nouveaux arrivants fait valoir que RBC comprend que l'immigration est un événement très important dans une vie et qu'elle les aidera sur la voie de la prospérité.
- › Les Sud-Asiatiques représentent 23 % de la population des minorités visibles au Canada.*** Nous avons 104 succursales au Canada où nos clients sud-asiatiques peuvent se faire servir en bengali, gujarati, punjabi, urdu ou hindi ou dans une combinaison de ces langues.

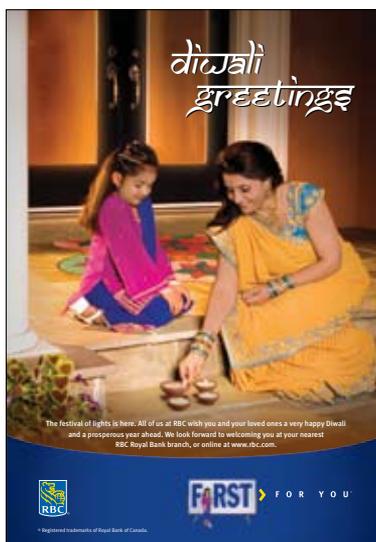
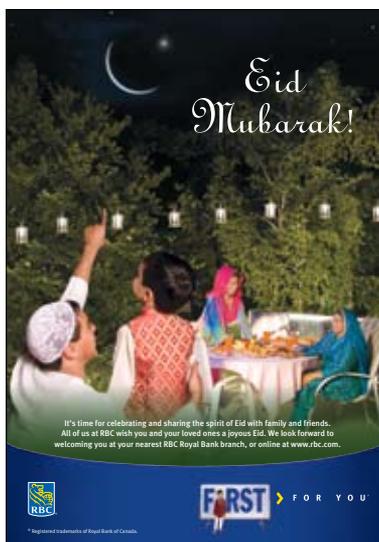
** *Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*, Statistique Canada, Recensement de 2001, série « analyses », janvier 2003.

*** Statistique Canada, Recensement de 2001.

Marketing interculturel

Le marketing a toujours été un bon moyen pour établir un contact avec nos clients et les clients potentiels. Nous avons créé des affiches et du matériel pour célébrer les grands événements culturels et festivals de l'année.

Publicité imprimée



Campagne télévisée



Servir les nouveaux arrivants

En 1954, RBC a été la première banque nord-américaine à offrir des services financiers en Chine. Plus de 50 ans plus tard, notre bureau de représentation est devenu une succursale, au 7 Financial Street. RBC est la première banque étrangère à s'installer au cœur du quartier financier de Beijing. Cette adresse de prestige est le point de départ pour toute personne qui veut immigrer au Canada.



Servir les besoins particuliers

La place prédominante que RBC occupe sur le marché des services financiers l'amène à offrir à des groupes jadis mal servis des produits, des services, des modes de prestation adaptés à leurs besoins particuliers et des programmes axés sur leurs communautés. Cela concerne notamment les personnes handicapées et les communautés autochtones.

PERSONNES HANDICAPÉES

Un de nos objectifs est de faciliter l'accès à nos services et à nos locaux pour les clients qui ont des besoins particuliers. Nous nous sommes toujours efforcés d'aménager nos locaux pour les rendre plus accessibles, et nous encourageons nos clients et les autres parties prenantes à intervenir dans ces améliorations. Nous avons d'ailleurs collaboré avec l'Association canadienne de normalisation (CSA) pour définir une norme d'accès aux GAB pour les personnes à mobilité réduite. Nous avons été la première banque au monde à installer des guichets automatiques parlants, et notre prototype est devenu la norme de la CSA et d'autres organismes de normalisation dans le monde.

COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

En plus de ses sept succursales canadiennes installées dans des réserves, RBC a ouvert cinq agences servant des communautés autochtones en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario. Ces agences offrent des services financiers aux habitants de régions éloignées par l'intermédiaire des systèmes et des réseaux de RBC. Des Autochtones exploitent ces agences qui contribuent à conserver la richesse localement. Une nouvelle agence sera ouverte en 2007 en Colombie-Britannique.

DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Nous achetons beaucoup de produits et de services, et nous avons donc un impact économique considérable sur les marchés où nous exerçons nos activités. RBC est membre fondateur du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles. RBC est aussi, depuis 2002, membre de son équivalent américain, le National Minority Supplier Development Council. En avril 2006, RBC a participé au Salon de l'approvisionnement auprès des fournisseurs autochtones et membres de minorités, à Toronto. Charlie Coffey, vice-président directeur de RBC, a prononcé une allocution importante.

Communautés

Aider les nouveaux arrivants à décrocher le bon emploi

Les nouveaux arrivants sont confrontés à bien des obstacles. RBC appuie des programmes qui les aident à les surmonter.

ACCÉDER AUX TALENTS DES NOUVEAUX ARRIVANTS

ACCES (www.accestrain.com), un organisme sans but lucratif, aide les Néo-Canadiens possédant des titres de compétences acquis à l'étranger à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications au Canada. ACCES ouvre aux nouveaux arrivants qu'elle recrute des perspectives d'emploi très intéressantes dans de grandes sociétés canadiennes, où ils pourront progresser personnellement et avancer dans leur carrière. Les employeurs ont accès, eux, à des spécialistes formés à l'étranger, extrêmement qualifiés, qui peuvent enrichir leur culture d'entreprise par leurs idées nouvelles.

Dans le cadre de son partenariat avec ACCES, RBC a recruté huit nouveaux arrivants pour des postes permanents. L'un d'entre eux, Pedro Molina, cité dans une allocution de Dalton McGuinty, le premier ministre de l'Ontario, suit actuellement une formation pour devenir premier directeur de comptes chez nous. Découvrez son histoire à la page 9.

Comblent le fossé entre l'expérience étrangère et les exigences canadiennes

Career Bridge (www.careerbridge.ca) est un programme de stages qui facilite l'intégration des immigrants diplômés qui arrivent au Canada munis seulement d'une expérience à l'étranger. Le programme vise à éliminer les obstacles importants qui empêchent souvent des immigrants de profession libérale, qualifiés, prêts à poursuivre leur carrière au Canada, de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Ce programme leur permet de transformer leur expérience internationale en une expérience qui leur ouvrira le marché du travail canadien. Depuis 1996, les



employeurs ont offert des stages à 589 personnes. Pour sa part, RBC a accueilli 27 stagiaires, et 16 ont trouvé un emploi en 2006.

Lancé à Toronto, le programme a maintenant essaimé à Vancouver. RBC est un de ses commanditaires fondateurs.

Formation des conseillers financiers

RBC Dain Rauscher favorise le recrutement de conseillères financières et les incite à demeurer en poste par le biais d'un partenariat avec le College of St. Catherine, de St. Paul, au Minnesota. Ce partenariat crée davantage de possibilités de recrutement durable par un programme d'études combinant une majeure en ventes interentreprises et une mineure en finance. Le programme, qui dure quatre ans, est unique en son genre au Minnesota et préparera de jeunes femmes à des carrières de vente dans les services financiers.

Urban Financial Services Coalition (UFSC)

RBC Dain Rauscher a formé en 2006 un partenariat important avec la UFSC, une association sans but lucratif qui regroupe des professionnels issus des minorités travaillant dans les services financiers et secteurs connexes. Ce partenariat est une occasion unique d'orienter et de soutenir les stratégies de recrutement de conseillers financiers. Divers événements ont eu lieu dans les bureaux et succursales de Dain à Minneapolis, New York et Dallas.

Soutenir les aspirations, capitaliser sur la diversité

The Brokerage offre un programme de formation commerciale au Royaume-Uni qui s'adresse spécialement aux meilleurs élèves des écoles situées dans les quartiers défavorisés de Londres. Cet organisme de bienfaisance aide des jeunes intelligents et doués à atteindre leurs objectifs de carrière en leur permettant de décrocher des emplois à Londres. Il donne aussi accès à un bassin de jeunes, aux talents multiples, d'origines et de milieux divers, à des organismes comme RBC. RBC Marchés des Capitaux sait que, pour réussir sur la scène mondiale, une institution financière internationale a besoin du capital intellectuel qu'apportent des employés provenant de divers horizons.

PLACEMENTS À RBC

En juillet 2006, huit étudiants ont été placés dans divers services de RBC Marchés des Capitaux, au Royaume-Uni. Tous ont été acceptés dans les plus grandes universités. Deux sont restés parmi nous pour des stages de six à neuf mois, dont Joanne Bradley, qui travaille actuellement au service Institutions financières mondiales.

« Avant de participer au programme de The Brokerage, je ne voyais vraiment pas ce que je pouvais apporter à une société de cette envergure ni à quoi pouvait servir ce que j'avais appris à l'école, dit Joanne Bradley. Mais j'ai pris confiance en moi depuis que j'ai participé au programme, car je sais que j'ai rempli avec succès les nombreuses tâches qui m'étaient assignées. »

UNE BONNE NOTE POUR RBC

Pour notre participation en 2005, la Corporation of London a élu RBC Marchés des Capitaux employeur de l'année pour son programme de stages. Ce prix récompense les efforts des stagiaires et ceux des employés de RBC qui les ont pris en charge et ont créé pour eux un environnement de travail accueillant, enrichissant et propice à l'apprentissage.



Gareth Hughes, chef, Ressources humaines, RBC, Royaume-Uni, au centre, avec quatre étudiants du programme The Brokerage

RETOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

RBC soutient Minerva Helping Women Work, un programme de The Minerva Foundation de la Colombie-Britannique, qui a remporté des prix. Ce programme unique en son genre aide les mères célibataires, les femmes handicapées, immigrantes, autochtones et plus âgées à retourner sur le marché du travail après une longue absence. Depuis le lancement du programme en 2004, RBC lui a offert non seulement son soutien financier, mais aussi son savoir-faire. Des spécialistes des Ressources humaines comme Cindy Irwin Lunde, Kim Kavanagh, Andrea Lindsay, Shelley McIntosh, Carole Rogers et Patti Russell trouvent le temps malgré leur vie surchargée d'agir comme mentors auprès de femmes et de partager avec elles leur parcours personnel et leur expérience professionnelle. Jusqu'à présent, 75 % des femmes qui ont terminé ce programme ont trouvé du travail.

Informations et ressources

Diversité et inclusion

La diversité, c'est tout ce qui peut servir à distinguer un groupe d'un autre groupe, une personne d'une autre personne. L'inclusion, c'est un état qui fait que chacun est apprécié, respecté et soutenu. C'est le résultat d'une culture d'entreprise, de pratiques de gestion et de relations interpersonnelles qui favorisent l'utilisation de toutes les compétences des effectifs.

Que peut chacun de nous pour mieux accueillir les autres, au travail et dans notre vie ?

Comprendre et apprécier la diversité

- › Prenez conscience de vos propres préjugés.
- › Appréciez les différences individuelles ; voyez-y des atouts.
- › Encouragez les échanges.

S'ouvrir à la diversité culturelle

- › Sachez qu'il y a plus d'une façon de faire les choses.
- › Éveillez-vous aux différences culturelles et aux autres différences.
- › Agissez sans parti pris.

Provoquer le changement

- › Remettez en question les manières habituelles de faire.
- › Intervenez immédiatement en cas de conflit ou de comportement déplacé.
- › Soyez un allié.

Extrait de *La diversité au quotidien*.

Le texte intégral est disponible sur rbc.com.



Pour en savoir plus

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA DIVERSITÉ À RBC

Rapport sur la responsabilité l'entreprise : www.rbc.com/responsabilite/rapports/index.html

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

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

À SURVEILLER EN 2007

- › RBC accueillera le Sommet mondial de la diversité, auquel participeront des représentants du Canada, des États-Unis et d'Europe.
- › Publication du rapport final de l'étude *Career Advancement in Canada: A Focus on Visible Minorities*, une étude de Catalyst commanditée par RBC, commencée en 2006.
- › Publication des résultats d'une étude de l'Université Ryerson, commanditée par RBC, sur les façons dont les personnes handicapées apprennent dans les entreprises.



Notre diversité fait notre force

Notre engagement envers la diversité est un engagement à profiter des forces qu'elle apporte – la diversité de nos employés et de nos clients. C'est créer un environnement commercial où les différences sont synonymes de possibilités.

Ce que nous faisons pour soutenir la diversité nous renforce de jour en jour et nous rend plus concurrentiels sur un marché de plus en plus largement ouvert au monde entier.

C'est pourquoi, à RBC®, être différent, c'est bien.

Pour en savoir plus sur la diversité à RBC, consultez notre site en ligne à l'adresse www.rbc.com/carrieresuniques/diversity/index.

J E C H O I S I S > R B C ®

