



2008

Rapport d'étape sur la diversité



À l'intérieur

- 03 Notre direction
- 04 Nos employés et nos environnements de travail
- 10 Nos marchés
- 12 Nos collectivités



intégrité

travail d'équipe

service

diversité

responsabilité

Diversité et inclusion – une des clés de la prospérité >>>



Un message de Gordon M. Nixon

Grâce à notre expérience à RBC et grâce à l'expérience des autres, nous savons que la diversité est une force. Elle est primordiale autant si l'on veut atteindre des résultats supérieurs que si l'on veut profiter d'un milieu de travail enrichissant.

La diversité va au-delà du sexe, de l'origine ethnique ou de la race ; elle comprend aussi l'âge, l'expérience professionnelle, le vécu, l'éducation et bien d'autres facteurs. Il s'agit de la façon dont ces différences s'allient afin de créer de meilleures conditions.

Il s'agit également d'établir un milieu de travail inclusif au sein duquel les gens sont appréciés, respectés et soutenus. Lorsque nous mettons sur pied une culture de travail aux pratiques justes et équitables au sein de laquelle chacun a l'occasion de développer son plein potentiel, nous pouvons puiser dans le bassin d'idées et d'aptitudes des gens qui font partie de cette culture. Et ça, c'est une façon intelligente de faire des affaires.

C'est en rassemblant tant les similitudes que les différences que nous sommes en mesure de réfléchir et de réagir plus rapidement, d'aborder les défis et de résoudre les problèmes plus efficacement, de faire des suggestions sensées et de prendre des décisions éclairées, et de découvrir et de saisir des occasions exceptionnelles.

Notre *Rapport d'étape sur la diversité* témoigne du progrès que nous avons réalisé en 2008. Lisez-le et songez à ce que vous pourriez faire de votre côté pour profiter des avantages de la diversité et de l'inclusion.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gordon M. Nixon'.

Gordon M. Nixon
Président et chef de la direction, RBC

À RBC, la diversité, ça compte

« La diversité visant la croissance et l'innovation » est une des valeurs de RBC. De nos jours, le marché est un mélange dynamique de cultures, d'âges, de races, de styles de vie, de sexes, d'aptitudes mentales et physiques, et plus encore. Nous croyons qu'en affaires, les idées novatrices découlent du mélange de diverses perspectives. En travaillant ensemble, nos employés, dirigeants et partenaires communautaires peuvent puiser dans leurs similitudes et leurs différences pour défricher de nouvelles terres et offrir des services et des solutions de valeur.



Diversité – Faits saillants 2008

Les gens et les lieux de travail

- Reconnue parmi les « **cultures d'entreprise les plus admirées** » en 2008 par Waterstone Human Capital Ltd., une des plus réputées firmes de recherche.
- Reconnue comme étant un des **100 meilleurs employeurs du Canada** en 2009 par Mediacorp Canada Inc., qui établit le profil des entreprises proposant des programmes novateurs afin d'attirer et de conserver les employés talentueux.
- Reconnue comme étant un des **meilleurs employeurs pour la diversité au Canada** en 2009, aussi par Mediacorp Canada Inc.
- RBC a été nommée l'un des « **Employeurs de choix au Canada de 2009** », selon une étude annuelle effectuée par le Great Place to Work Institute Canada et *The Globe and Mail*.
- Lancement de **Mosaïque**, un groupe-ressource employés qui offre aux minorités visibles et aux nouveaux arrivants au Canada des services d'accompagnement et de réseautage.
- Offre de 28 postes de stagiaire à des professionnels grâce au programme de stages **Avantage Carrière** (pour les nouveaux arrivants) et 21 stages dans le cadre du programme **Avantages Sans Limites** (pour diplômés handicapés).
- Élargissement du programme de recrutement **Profitez de votre potentiel** veillant à aider les personnes handicapées et autochtones à entreprendre une carrière au sein de RBC.

- RBC R.-U. a lancé sa première salle multiconfessionnelle de prière et de méditation.
- RBC É.-U. a mis en place des lignes directrices en milieu de travail, et des ressources pour les collègues et les gestionnaires, pour répondre aux besoins des employés transgenres ou considérant la possibilité de changer de sexe.

Le marché

- Création du forfait **Bienvenue au Canada** afin de faciliter la transition financière des nouveaux arrivants au Canada.
- Lancement d'un service téléphonique pouvant venir en aide aux clients dans plus de 150 langues.
- Mise sur pied de cinq autres points de services bancaires auprès des communautés autochtones en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario.
- RBC a collaboré avec d'autres institutions financières canadiennes pour lancer le site Web du **Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones** visant à renseigner les jeunes autochtones quant aux occasions d'emploi au sein du secteur financier.
- Amélioration des relevés de compte en braille pour nos clients non voyants ou malvoyants par une meilleure clarté des descriptions des transactions.

Collectivité

- Publication du quatrième rapport d'une étude de plusieurs années sur la situation des minorités visibles dans les entreprises canadiennes et les stéréotypes menée par Catalyst Canada et l'Université Ryerson.
- Commandite des **Immigrant Success Awards** reconnaissant les employeurs et personnes de la région de Toronto qui recrutent, emploient et promeuvent des immigrants dans leur entreprise.
- Dons de 365 000 \$ à divers programmes aidant les nouveaux arrivants à réussir, 1,5 million \$ à des organismes soutenant les personnes handicapées ainsi que 1,9 million \$ à des causes touchant les Autochtones.
- Suite de l'implantation du plan d'action de deux ans, en collaboration avec l'Assemblée des Premières Nations, qui soutient l'accès des membres des Premières Nations de partout au Canada aux services bancaires, au capital, au développement communautaire et social, à l'emploi et aux débouchés liés à l'approvisionnement.
- Partenariat avec le **Teresa Lozano Long Institute** of Latin American Studies afin de tenir une série de conférences sur l'Amérique latine et l'économie mondiale.
- Commandite de **La Casa Hogar** – organisme aidant les femmes hispaniques sans emploi ou sous-employées à obtenir les aptitudes nécessaires pour intégrer la main-d'œuvre dans l'État de Washington.

Notre direction

Réflexions du Conseil de direction sur la diversité

En tant que fervent défenseur de la diversité, RBC a appris beaucoup de choses fort utiles. Qu'avons-nous appris ? La diversité favorise l'établissement de milieux de travail accueillants et plus productifs, et permet d'attirer, d'embaucher et de maintenir en poste des gens talentueux, d'acquérir un avantage concurrentiel et d'offrir un service à la clientèle supérieur. Pour que les efforts en matière de diversité soient fructueux et durables, l'engagement de la haute direction et une définition claire des responsabilités sont indispensables. La diversité est un cheminement qui nécessite l'engagement de tous pour que chacun puisse progresser.

En 2008, les priorités de l'entreprise comprenaient :

- Accroître la diversité globale de l'effectif et des cadres supérieurs ;
- Mieux servir et développer les clientèles diversifiées ;
- Valoriser la diversité des idées et des points de vue ;
- Faire preuve de leadership en diversité tant au sein qu'à l'extérieur de RBC.

Les membres de la haute direction de RBC sont les chefs de file de la diversité, tant à l'interne qu'à l'externe. Nous croyons que nos dirigeants jouent un rôle critique dans tous les aspects, de la stratégie globale à l'efficacité organisationnelle et communautaire.

LES DIRIGEANTS PRENNENT LA PAROLE

Lors d'un panel de discussion parrainé par Ernst & Young et intitulé *The Changing Face of Corporate Canada*, Zabeen Hirji, chef des ressources humaines de RBC, a expliqué comment favoriser une culture inclusive sur les plans organisationnel et personnel. Le journal *The Globe and Mail* a récemment nommé Zabeen « innovatrice en milieu de travail et chef de file en diversité ».

« Je suis en faveur d'abattre les barrières, pour qu'on donne aux gens, peu importe leur sexe ou leur origine ethnique, la chance de réaliser leur plein potentiel. » *Zabeen Hirji*

Le Conseil a approuvé la mise en place d'une Stratégie RBC en matière de diversité qui établit nos priorités en diversité d'ici 2011. Cette Stratégie est axée sur trois grandes priorités :

- Accroître la diversité et l'intégration de l'ensemble de notre main-d'œuvre ;
- Offrir des produits et services adaptés à des marchés diversifiés et instaurer des programmes de diversité des fournisseurs en Amérique du Nord ;
- Appuyer le développement économique et social de nos collectivités en faisant preuve de leadership dans la recherche, les partenariats stratégiques, les dons et les parrainages.

En plus du CDD de RBC, divers groupes ont aussi leur propre conseil sur la diversité, composé de membres de la haute direction, qui s'emploient à faciliter l'alignement et l'adaptation des stratégies de diversité. Parmi ces groupes, on retrouve les Services bancaires canadiens, RBC Bank et Gestion de patrimoine, États-Unis.

Saviez-vous que ?

Le conseil de direction sur la diversité (CDD), présidé par Gordon Nixon, président et chef de la direction, est la preuve de l'importance accordée à la diversité par RBC. Mis sur pied en 2001, le Conseil continue à se rencontrer une fois par trimestre afin de discuter de la stratégie et des plans d'action de RBC en matière de diversité, ainsi que pour s'assurer que RBC réalise des progrès mesurables dans l'atteinte de ses objectifs en diversité.

MEMBRES DU CONSEIL DE DIRECTION SUR LA DIVERSITÉ



Président – Gordon Nixon, président et chef de la direction



David Agnew, directeur national, RBC Dominion valeurs mobilières



Scott Custer, président du conseil et chef de la direction, RBC Bank



Janice Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances



Zabeen Hirji, chef des ressources humaines



Jim Little, chef de la marque et des communications



Morteza Mahjour, chef de l'information et de l'exploitation



Dave McKay, chef de groupe, Services bancaires canadiens



Greg Mills, premier directeur général et chef, Vente et négociation, Marchés boursiers mondiaux



Harry Samuel, premier directeur général, Marchés des capitaux, R.-U.



Jennifer Tory, présidente régionale, région du grand Toronto, Services bancaires canadiens



Mary Zimmer, chef, Services-conseils, Gestion de patrimoine, États-Unis

Nos employés et nos environnements de travail

Nous croyons que chaque employé amène avec lui un point de vue, une expérience de vie et de travail, une personnalité et une culture propres. Afin de maximiser les bénéfices d'une main-d'œuvre diversifiée, nous veillons à créer un milieu de travail inclusif au sein duquel nos employés peuvent travailler ensemble tout en développant leurs habiletés uniques et en réalisant leurs aspirations.

LES FEMMES SE DISTINGUENT

En 2008, le Réseau des femmes exécutives a nommé trois membres féminines de la direction de RBC parmi les femmes les plus influentes du Canada : Francine Blackburn, vérificatrice interne en chef, Shauneen Bruder, chef, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux, et Zabeen Hirji, chef des ressources humaines. De plus, Barbara Stymiest, chef de l'exploitation et Janice Fukakusa, chef des finances ont été intronisées au Temple de la renommée du Top 100 : *les canadiennes les plus influentes*.

Le prix des 100 femmes les plus influentes du Canada honore des femmes exceptionnelles qui occupent des postes de haute direction au sein des plus grandes entreprises du Canada. Ce prix souligne le talent et le professionnalisme de ces femmes et démontre l'engagement de RBC envers la diversité. En ce moment, plus de 30 % des cadres de RBC sont des femmes.

Célébration des femmes chefs de file

L'événement « Célébration des femmes chefs de file » organisé par RBC rassemble de prometteuses étudiantes au M.B.A. et des membres féminines de la direction de RBC à des fins de réseautage. L'événement permet aux étudiantes, qui pourraient devenir plus tard des employées de RBC, de découvrir la grande diversité de carrières offertes à RBC et démontre l'engagement de RBC à nommer plus de femmes dans des postes de haute direction. En 2008, 65 étudiantes au M.B.A. ont participé à l'événement.



Séance de questions et réponses avec diverses membres féminines de la direction de RBC partout dans le monde



Roxanne Solomon

Vice-présidente, Petites Antilles
Banque Royale du Canada
Castries, Sainte-Lucie

Qu'il s'agisse d'une personne ou d'un événement, qu'est-ce qui a eu le plus d'influence sur votre évolution en tant que leader ?

Un de mes directeurs m'a montré que le plus important pour un leader, c'était l'humilité et avoir les pieds bien sur terre. Reconnaître qu'une erreur a été commise et demander de l'aide découle de l'humilité.



Avril Pomper

Chef, Revenu fixe et produits financiers
RBC Marchés des Capitaux
Londres (Angleterre)

Quelles sont les choses les plus importantes que les femmes doivent faire pour avancer dans leur carrière ?

Être intelligentes, être concentrées et persister. Toujours écouter et être prêtes à se montrer souples, et ne pas craindre de remettre en question leurs collègues masculins. Il faut souvent faire des sacrifices pour satisfaire ses aspirations professionnelles. Être disciplinées et concentrées sur ce qui vaut qu'on y consacre du temps et des efforts et sur ce qui ne le vaut pas.



LaBrena Jones Martin

Première vice-présidente et conseillère générale déléguée, É.-U.
RBC New York (New York)

Quel est l'un des principaux défis auxquels vous devez faire face en tant que leader à RBC ?

Le plus important pour un leader, c'est la capacité de bien communiquer et de favoriser des partenariats entre des régions géographiques, des politiques et des cultures différentes, ou même entre les gens assis à la même table. Il est difficile de lever les obstacles, et c'est une tâche qui prend du temps et qui peut mettre en évidence vos propres défauts, mais c'est le prélude à une bonne collaboration, puis au leadership.

NOS EMPLOYÉS

Nous sommes déterminés à apprendre les uns des autres. Voici les profils de divers employés de partout au sein du réseau RBC qui possèdent divers talents et des expériences distinctes, ce qui démontre la valeur de la diversité :



Trevor Stevenson
Directeur, Approche client
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Trevor a abandonné sa carrière d'agent de bord afin de rejoindre les rangs de RBC à titre d'associé, Approche client à Vancouver. Il est maintenant directeur, Approche client à Halifax.

« J'occupe un poste où j'assure la gestion du personnel et je m'efforce de créer un sentiment d'inclusion, explique-t-il. J'estime que quand les gens peuvent être eux-mêmes, le respect de chacun vient naturellement. »

Trevor a joué un rôle clé à Calgary dans la mise sur pied de la section locale de Fiers individus à l'emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité (FIERTÉ), le groupe-ressource employés national à l'intention des lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT). Il est toujours un membre actif au sein du groupe et siège maintenant au comité directeur de la section Atlantique.



Ramiro Munoz
Premier associé,
Décision de crédit
Vancouver (Colombie-
Britannique)

Pour Ramiro, déménager de Colombie au Canada n'a pas été facile. Il est arrivé au pays avec en poche un baccalauréat en agriculture, de l'expérience en entrepreneuriat et la volonté de réussir. Bien qu'il ait suivi des cours d'anglais le soir et les week-ends, Ramiro se sentait mal à l'aise à l'idée de passer une entrevue téléphonique pour le poste de prêteur agricole stagiaire à RBC. Cependant, il savait qu'il ne pouvait pas manquer cette occasion.

Ramiro a demandé à des amis anglophones de l'aider à préparer son entrevue, « comme si c'était un examen final », dit-il. Peu après, on lui a offert le poste.

« Même si c'était difficile de quitter la Colombie, explique-t-il, RBC nous a offert, à moi et à ma famille, les outils dont nous avions besoin pour nous créer une vie meilleure au Canada et pour atteindre les buts que nous nous étions fixés. »



Ruth Patterson
Agent du contrôle
de la qualité
Toronto (Ontario)

Ruth est employée de RBC depuis 28 ans. Elle est née sourde et ne peut entendre le moindre son. Cependant, elle peut sentir les vibrations des sons et se rend compte des bruits qui l'entourent.

Tout au long de sa carrière, Ruth s'est engagée à aider ceux qui se retrouvent dans la même situation qu'elle. Elle a animé des séances de sensibilisation à la surdité, servi d'interprète pour d'autres employés sourds et a enseigné le langage des signes à ses collègues. Elle a aussi reçu un prix du Temple de la renommée de l'association sportive pour les malentendants de l'Ontario dans la catégorie « prouesses sportives remarquables ».

« L'engagement de RBC envers la diversité est très important, car nous en tirons tous des bénéfices, explique-t-elle. Une organisation à l'esprit ouvert encourage et soutient ses employés. Lorsque les gens éprouvent des troubles de communication, vous avez de la difficulté à communiquer avec eux. Lorsque nous travaillons tous ensemble pour éliminer ces obstacles, nous sommes tous gagnants. »



Darla Kashian
Planificatrice financière
Minneapolis (Minnesota)

Darla connaît du succès au travail grâce en partie aux services qu'elle offre à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre (LGBT). Après quatre ans, les clients LGBT représentent un segment en constante croissance pour elle.

Darla est très active au sein du Family Equality Council (autrefois connu sous le nom de Rainbow Families). Mère de famille, Darla se spécialise dans les séances de planification du patrimoine aux parents gais ou lesbiennes lors du congrès annuel du Family Equality Council. Elle croit que l'une des raisons pour lesquelles les clients LGBT font affaire avec elle est qu'ils estiment pouvoir lui faire confiance.

RECONNAISSANCE SPÉCIALE

Prix Irv Weiser Diversity Award

Le prix Irv Weiser Diversity Award, remis annuellement par le Conseil de direction sur la diversité de RBC Gestion de patrimoine, États-Unis, récompense les personnes qui personnifient l'engagement de RBC envers la diversité.



Janet Engels, directrice,
Groupe de recherche pour
les particuliers, New York
(New York)

Peu importe le lieu ou le moment, M^{me} Janet Engels est toujours prête à contribuer à l'avancement des efforts de diversité et d'inclusion de RBC. Elle possède une véritable passion pour soutenir et renseigner les femmes et adore sensibiliser les gens à la cause des personnes handicapées. Elle a contribué largement à l'élaboration du tout premier programme de RBC Gestion de patrimoine dans le cadre du mois de sensibilisation aux handicaps. Tout au long de l'année, M^{me} Engels a fait preuve de son engagement envers la diversité par son leadership et sa participation directe aux initiatives.

RBC Bank – Grand champion



Creighton Blackwell
Directeur, Centre des
solutions de vente
Raleigh (Caroline du Nord)

Creighton Blackwell, de RBC Bank, croit en la création de meilleures mesures d'initiation aux services financiers et estime qu'il faut proposer aux enfants et aux adolescents des modèles professionnels positifs issus de nos collectivités. M. Blackwell s'est récemment adressé aux étudiants issus de minorités visibles inscrits à des programmes de mentorat masculin auprès de collègues communautaires.

« Je suis convaincu qu'en tant que professionnels, nous avons acquis de nombreuses aptitudes et habiletés lors des différents stades de notre carrière, et que c'est notre devoir, à titre de membre de la collectivité, d'enseigner ces habiletés aux jeunes, explique M. Blackwell. En tant que banquiers, notre responsabilité est encore plus grande, puisque nos collectivités font actuellement face à des difficultés financières. Le message que j'ai donné aux étudiants présents à cette réunion reposait sur les attentes. Si on s'attend à réussir, on peut réussir. Notre rôle en tant que mentors est de servir d'exemple, afin qu'ils puissent voir que des attentes positives sont possibles. »

En 2008, M. Blackwell a été nommé grand champion en diversité à RBC Bank et a gagné un voyage.

La diversité dans notre milieu de travail au Canada*

La composition de notre effectif est un indicateur important de la réussite de nos efforts en diversité ; il faut parfois plusieurs années pour que nos initiatives en matière de diversité portent fruit. Comme le graphique l'illustre, nous avons fait des progrès considérables dans plusieurs domaines au fil des ans.

	1998	2006	2007	2008
Femmes	75 %	70 %	69 %	69 %
Femmes (direction)	53 %	55 %	55 %	54 %
Minorités visibles	12 %	24 %	25 %	26 %
Minorités visibles (direction)	13 %	21 %	24 %	25 %
Personnes handicapées	2,9 %	3,2 %	3,9 %	3,8 %
Autochtones	1,1 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %

* Les chiffres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre 2008 dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Étant donné les variations dans les définitions juridiques et les restrictions des législations de par le monde, des données complètes pour ces groupes désignés ne sont disponibles qu'au Canada.



SERVICES D'AIDE POUR GARDE D'ENFANTS ET SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES

Aux États-Unis comme au Canada, RBC s'est alliée avec d'importants fournisseurs de services de garde d'enfants afin d'offrir aux employés

une solution de rechange lorsque leur garderie habituelle n'est pas disponible. Nous avons également conclu une entente avec Kids & Company afin d'offrir aux employés admissibles au Canada un service d'urgence de soins aux personnes âgées à domicile, afin qu'ils puissent bien s'occuper de leurs parents en âge avancé. Ce service est offert dans la majorité des grandes villes canadiennes. En 2008, plus de 350 employés se sont inscrits à ces services, pour un total d'environ 900 employés inscrits.

Saviez-vous que ?

RBC était en lice pour le prix « **Business Takes Action – Innovator of the Year** » (Entreprises en action – Innovateur de l'année) qui souligne les réalisations des employeurs les plus inclusifs. Durant la cérémonie de remise des prix, organisée par les Manufacturiers et Exportateurs du Canada, **Marisol Rodriguez**, conseillère en recrutement, Technologie et exploitation, a reçu au nom de RBC un certificat de réussite soulignant l'excellence de l'entreprise dans l'embauche de personnes handicapées.

RBC R.-U. LANCE UNE SALLE MULTICONFESSIONNELLE

En 2008, notre bureau au Royaume-Uni a ouvert sa première salle de prière et de méditation multiconfessionnelle, offerte aux employés de RBC, contractants et personnel d'agence travaillant dans nos bureaux. RBC a reçu de très bons commentaires de la part de ses employés à propos de cette salle.

Travail/Vie privée

Par l'intermédiaire d'initiatives sur la conciliation travail/vie privée, RBC reconnaît l'importance des nombreuses responsabilités de ses employés – à la maison comme au travail ou dans la collectivité. Afin d'aider nos employés à demeurer efficaces dans la conciliation de travail/vie privée, nous leur offrons ce qui suit :

- des heures de travail souples et des horaires adaptés ;
- le télétravail à la maison ou dans un bureau satellite ;
- des heures de travail réduites par l'intermédiaire d'ententes de partage d'emploi ;
- la possibilité d'acheter une semaine de vacances supplémentaire ;
- la possibilité de prendre un congé non rémunéré pour raisons personnelles.



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.

INITIATIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

Une série d'initiatives de formation en milieu de travail contribuent à la création d'un environnement de travail diversifié et nous assurent de continuer à développer et de maintenir un milieu de travail riche.

- *Diversité et excellence en affaires* : Plus de 380 employés ont assisté aux ateliers à l'échelle mondiale.
- *Créer un milieu accueillant pour les personnes handicapées* : Les employés et les directeurs ont participé à des ateliers ou à des réunions en ligne veillant à les sensibiliser aux obstacles potentiels auxquels les personnes handicapées peuvent faire face et aux solutions possibles.
- *Respectful Workplace* : Presque tous nos employés aux États-Unis ont suivi ce programme ayant pour objectif d'aider les employés à comprendre et à appliquer notre Code de déontologie et les politiques de respect en milieu de travail. Tous les employés ont le droit absolu de travailler dans un milieu où ils sont à l'abri du harcèlement, de la discrimination et de comportements répréhensibles.
- *Dialogues sur la diversité* : Notre programme de mentorat réciproque a été étendu à plus de 150 participants en 2008. Ce programme met en rapport des membres de la haute direction et des employés possédant des expériences professionnelles et des vécus variés, afin que chacun puisse approfondir ses connaissances sur le leadership et la diversité.
- *Destination Diversité* : Des documents d'autoformation exhaustifs et des articles portant sur la diversité sont accessibles en tout temps sur ce site Web interne, qui vise à faire la promotion d'une culture d'acceptation et de compréhension parmi un effectif diversifié.
- *Campagne Vivre mieux* : RBC a encouragé les employés à mener un style de vie sain par une série de campagnes et d'initiatives de communication.
- *Option d'achat de vacances* : Afin de répondre aux divers besoins de nos employés et comme nous reconnaissons l'importance de la conciliation travail/vie privée et du bien-être, RBC offre à ses employés la possibilité d'acheter jusqu'à une semaine de vacances supplémentaire par année. Les employés de RBC en Amérique du Nord ont acheté environ 7 800 jours de congé en 2008.

PROGRAMME PROFITEZ DE VOTRE POTENTIEL^{MC} (PvP)

Le programme de recrutement PvP de RBC est un programme de proximité avec les personnes handicapées. Le programme met en rapport un candidat à un poste et un coordonnateur, diversité, une sorte de personne-ressource au sein de notre groupe de recrutement, qui filtre les candidats selon les attributs recherchés par RBC, offre des conseils sur le processus de recrutement, notamment ce à quoi il faut s'attendre lors d'une entrevue axée sur le comportement, et fournit des commentaires constructifs à la suite des entrevues.

En 2008, le programme PvP a été étendu pour inclure les personnes d'origine autochtone, afin de les aider à trouver un poste au sein de RBC et à comprendre les processus de recrutement et d'embauche.

En 2008, RBC a tenu un Salon de l'emploi virtuel à l'échelle nationale. Ce salon visait particulièrement à offrir un environnement accessible et attrayant aux personnes handicapées. Nous avons reçu 700 demandes d'emploi dès le premier jour ; 83 des postulants ont intégré le programme Profitez de votre potentiel de RBC.



Lancement du Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones

Lors des célébrations de la Journée nationale des Autochtones le 21 juin 2008, les principales institutions financières du Canada ont annoncé le lancement d'un site Web visant à renseigner les jeunes autochtones quant aux occasions d'emploi au sein du secteur financier.

Le Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones est une initiative veillant à travailler de concert avec les communautés autochtones afin d'accroître le nombre d'employés d'origine autochtone dans le secteur bancaire. Son principal partenaire gouvernemental est Affaires indiennes et du Nord Canada.

Le site du Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones regorge de renseignements sur le niveau d'études requis pour poursuivre une carrière dans le secteur bancaire, sur des bourses d'études, des offres de stage et des offres d'emploi ainsi que des histoires de réussite et des conseils d'ordre professionnel.



RBC parmi les meilleurs employeurs

RBC a été nommée parmi les **meilleurs employeurs du Canada** et un des **meilleurs employeurs pour la diversité au Canada** pour 2009. Le concours des 100 meilleurs employeurs au Canada, organisé chaque année par MediCorp Canada Inc., dresse le portrait de sociétés qui possèdent des programmes novateurs visant à attirer et à conserver des employés talentueux. RBC a été reconnue pour la variété de ses options d'horaire de travail adapté ainsi que pour son offre de prestations bonifiées pour les congés de maternité.

En 2008, RBC a également été reconnue comme ayant une des **cultures d'entreprise les plus admirées** lors d'une étude annuelle menée par une des plus réputées firmes de recherche, Waterstone Human Capital Ltd et a aussi été nommée l'un des « **Employeurs de choix au Canada** » de 2009, selon une étude annuelle effectuée par le Great Place to Work Institute Canada. RBC a reçu des honneurs chaque année depuis la première fois que cette étude a été menée en 2005.

L'importance de la contribution de notre culture à notre succès est depuis longtemps reconnue au sein de RBC.

« Nous avons encouragé une culture davantage fondée sur la collaboration et l'imputabilité, dans laquelle les employés ont le pouvoir de créer une expérience client supérieure, a expliqué le président et chef de la direction, Gordon Nixon, lors de son allocution aux actionnaires (février 2008). Cette culture se reflète dans notre vision privilégiant le client, qui repose sur nos valeurs fondamentales de service, de travail d'équipe, de responsabilité, de diversité et d'intégrité. »

Programme de mentorat Dialogue sur la diversité

Dialogue sur la diversité est un programme de « mentorat réciproque » dans lequel les mentors et les mentorés sont partenaires dans leur apprentissage de la diversité. Le programme jumelle des employés de niveau intermédiaire de sexe féminin ou issus de minorités visibles à des membres de la haute direction. Grâce à plus de 150 employés participants, le programme peut compter sur un bassin varié de mentors. Les partenaires peuvent également utiliser une trousse d'outils mise à leur disposition

pour organiser les discussions de mentorat et ont la possibilité d'adapter le programme à leurs besoins. Ce programme a pour objectif d'accélérer l'apprentissage des membres de la direction en matière de diversité et d'inclusion, de s'assurer que les membres de la direction connaissent la diversité de leurs employés et d'aider les employés à obtenir plus de visibilité et à approfondir leurs connaissances de l'organisation et de leurs possibilités d'avancement.

DES EMPLOYÉS QUI SOUTIENNENT D'AUTRES EMPLOYÉS

Groupes-ressources employés

Les groupes-ressources employés consistent en des réseaux autonomes d'employés qui contribuent au maintien d'un milieu de travail inclusif en renforçant la sensibilisation et la compréhension de leurs besoins. Les groupes-ressources employés ont également été mis sur pied pour aider leurs membres à s'épanouir sur le plan personnel et professionnel en leur donnant accès à un programme de mentorat, d'accompagnement professionnel et de réseautage par les pairs. RBC alloue aux groupes qu'elle reconnaît officiellement un budget annuel et leur prodigue des conseils en matière de communication.

Canada



RBC crée un nouveau groupe-ressource employés pour soutenir les nouveaux arrivants et les minorités visibles.

MOSAÏQUE, le plus récent groupe-ressource de RBC, a officiellement lancé ses activités en octobre 2008. « [...] Les règles ont changé !, a déclaré M^{me} Yvette Holt, cadre champion conjoint de MOSAÏQUE RBC. Le monde se rapetisse et tous les humains sont reliés les uns aux autres. Pour réussir aujourd'hui, les entreprises et les pays doivent optimiser les aptitudes de leurs employés et de leurs citoyens s'ils aspirent à prospérer et à croître. »

Les principaux objectifs des groupes-ressources employés pour l'exercice 2008-2009 englobent la mise en place de programmes de réseautage et de développement professionnel, l'augmentation du double du nombre de membres et l'assurance que les nouveaux arrivants qui sont des employés connaissent les différentes ressources et les nombreux mécanismes de soutien mis à leur disponibilité.

Une étude commanditée par RBC et menée conjointement par Catalyst et l'Université Ryerson a fait valoir le réseautage et le mentorat comme facteurs clés de l'avancement professionnel en ce qui concerne les minorités visibles.



Fiers individus à l'emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité (FIERTÉ)

FIERTÉ est un groupe-ressource employés national pour les GLBT (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres)

auquel peuvent participer tous les employés canadiens. Ce groupe s'est donné comme mission de favoriser l'établissement d'un milieu de travail positif et durable pour les employés GLBT afin qu'ils contribuent à leur plein potentiel à RBC, de même que d'améliorer le recrutement et la rétention des employés. En septembre dernier,

35 employés de RBC ont consacré du temps et des efforts dans le cadre de la **Marche action SIDA**. En 2008, le groupe **FIERTÉ** a par ailleurs organisé de nombreuses conférences à l'intention de ses membres sur des sujets variés, notamment être une personne GLBT, devenir parents et explorer les difficultés vécues par les jeunes GLBT.

ROYAL EAGLES

Le groupe **ROYAL EAGLES** est composé d'employés qui, grâce à leur travail et à leur bénévolat, renforcent la sensibilisation à la culture autochtone au sein de RBC et favorisent le recrutement et la rétention d'employés issus de cette collectivité.



« Il est très inspirant de voir un si grand nombre d'employés travailler à la réalisation d'un objectif commun, a souligné Madame Doris Bear, cadre champion du groupe **ROYAL EAGLES**. Pour ma part, participer à ce groupe est extrêmement valorisant. »

Dans le cadre du programme **Backpack for Kids**, **ROYAL EAGLES** a rempli 1 000 sacs à dos de fournitures scolaires pour la rentrée, destinés à des élèves provenant de milieux défavorisés partout en Ontario. Ce groupe a par ailleurs instauré le programme **Holiday Gift Box**, qui a permis de remplir plus de 300 boîtes de jeux, de vêtements et d'autres surprises destinés à la jeunesse autochtone de la collectivité des Premières Nations Naotkamegwaning, une bande installée entre Fort Frances et Kenora.



Groupe des 3 C de RBC (Compétence, Carrière et Cœur)

Le groupe-ressource employés national handicapés, le **Groupe des 3 C**, est ouvert à tous les employés canadiens qui souhaitent soutenir un milieu de travail axé sur les capacités de chaque individu et non sur leurs handicaps. Certains des membres de ce groupe ont des handicaps

visibles ou invisibles, alors que d'autres n'ont aucune déficience. Le Groupe des 3 C vise notamment à renforcer la sensibilisation aux difficultés auxquelles sont confrontés les employés handicapés, à présenter les stratégies mises en œuvre pour les aider à surmonter ces difficultés, ainsi qu'à faire connaître les ressources et les mécanismes de soutien en place en ce qui a trait à l'aménagement en milieu de travail.



Fierté au travail :

En 2008, RBC s'est jointe à d'autres organisations et est devenue membre fondateur de FIERTÉ AU TRAVAIL, organisme professionnel constitué pour soutenir la collectivité lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre (LGBT) au sein des milieux de travail au Canada. Fierté au travail a pour mission de « soutenir le travail des groupes-ressources employés (GRE) LGBT, des professionnels de RH, des spécialistes en Diversité et des alliés, dans le but d'apporter des changements positifs pour les employés LGBT dans les environnements de travail ».

Zabeen Hirji, chef des ressources humaines, parle avec des invités lors du lancement de l'événement FIERTÉ AU TRAVAIL.

États-Unis

Women's Association of Financial Consultants (WAFC)

La WAFC offre du soutien à ses membres, qui sont des courtiers de la division Gestion du patrimoine aux États-Unis, par l'intermédiaire de brochures d'information, d'événements et de programmes. Elle a pour mission de recruter et de retenir des courtiers de sexe féminin dans le but de leur fournir des outils pour accroître leur rendement.

Parmi les réalisations du WAFC en 2008, citons les conférences téléphoniques sur le mentorat au cours desquelles des femmes mentores ont partagé leurs idées, et qui visaient à leur offrir du soutien, ainsi que le lancement d'une série de conférences trimestrielles à l'intention des membres du groupe portant sur le progrès des entreprises mettant en œuvre des pratiques exemplaires.

Multicultural Employee Alliance (MEA)

La MEA a été créée pour promouvoir un milieu de travail favorable à l'intégration des employés issus de minorités et de leurs collectivités en appuyant leur cheminement de carrière au moyen d'un programme informel de réseautage et de mentorat ou bien d'un partenariat avec la direction concluant afin de se pencher sur l'établissement de politiques ou de programmes de formation axés sur les minorités.

En 2008, les bénévoles de la MEA ont contribué à la réalisation de bon nombre d'événements promouvant la diversité, notamment la tenue de quatre séminaires éducatifs en matière financière destinés aux membres et

aux autres employés intéressés et le parrainage de deux ateliers interactifs sur l'avancement professionnel. La MEA a également permis à 16 membres d'assister au 20th Annual Multicultural Forum on Workplace Diversity.

Grâce à ses activités, la MEA a recruté 64 membres en 2008, soit une hausse de 44 % comparativement à l'exercice précédent.

Gay, Lesbian, Allied and Diverse Employees (GLADE)

GLADE vise notamment à accueillir les employés gais et lesbiens et à leur donner accès à un programme de réseautage et à du soutien. Les membres travaillent de concert avec la direction pour aider à recruter et à retenir des membres de la communauté GLBT, tout en renforçant la sensibilisation à leur égard au sein de l'organisation de façon à ce qu'ils réalisent leur plein potentiel.

Peter Nelson, gestionnaire, U.S. Wealth Management Infrastructure, Minnesota, a participé à la mise sur pied de GLADE. Selon lui, GLADE constitue un bon groupe de réseautage. Il explique pourquoi « le groupe favorise la camaraderie et prend part à bon nombre d'événements communautaires marquants partout aux États-Unis. Il n'exclut personne, tout le monde est invité à y adhérer ».

En 2008, GLADE a appuyé l'intégration d'une disposition sur l'identité sexuelle et l'expression sexuelle dans la politique de non-discrimination de l'organisation. Le groupe-ressource employés a de surcroît incité RBC à s'engager comme partisan national du projet de loi fédéral sur la non-discrimination dans l'emploi.



Saviez-vous que ?

La diversité, c'est réunir des gens différents, provenant de différents milieux afin d'obtenir divers points de vue. **L'intégration**, c'est créer un environnement au sein duquel ces différences sont valorisées, respectées et utilisées.

En résumé, la diversité est le mélange. L'intégration est le fait de s'assurer que ce mélange est homogène.

Nos marchés

Coup d'œil sur la diversité sur le marché

Les stratégies de RBC en matière de diversité sont axées sur la segmentation du marché, la pénétration de marchés internationaux et sur l'établissement de différents modes de prestation de services et d'axes de publicité. Ces stratégies nous permettent de mieux établir et combler les divers besoins de nos clients, de nos marchés et de nos collectivités au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Notre meilleure compréhension des particularités des différentes collectivités et de chacun de nos clients facilite notre entrée sur de nouveaux marchés, diversifie la gamme de services offerte à notre clientèle et représente un véritable atout concurrentiel.



UN ACCUEIL FINANCIER

En octobre 2008, RBC a publié un nouveau dossier portant sur les principales décisions financières que doivent prendre les nouveaux arrivants au cours des premiers mois qui suivent leur arrivée au Canada. Le dossier **Bienvenue au Canada** comprend des rabais de bienvenue sur les produits et services bancaires dont ces personnes ont besoin dans l'immédiat et des conseils pour réaliser leurs objectifs financiers à long terme.

Les immigrants peuvent maintenant obtenir un guide pratique sur l'ouverture de leur premier compte bancaire au Canada, sur l'achat d'un véhicule ou d'une première résidence, sur l'établissement d'un régime d'épargne pour l'éducation de leurs enfants, sur les placements à long terme et sur la souscription d'assurances pour protéger les membres de leur famille. Le guide est publié dans 14 langues, y compris le persan, le panjabi, le tagal, le russe, l'espagnol, le mandarin et le cantonais.

Le programme prévoit six mois sans frais mensuels applicables à un compte aux termes du Forfait bancaire sans limite Signature RBC et offre un rabais sur les frais annuels afférents à certaines cartes de crédit Visa RBC.

LES CLIENTS INTERNATIONAUX TIRENT PARTI DE NOTRE PROGRAMME DES PRÊTS CANADIEN

En incitant des femmes et des hommes d'affaires chevronnés partout dans le monde à immigrer au Canada, le **Programme d'immigration des investisseurs (PII)** du gouvernement fédéral canadien favorise le développement d'une économie nationale robuste et prospère.

RBC joue le rôle de facilitateur auprès de clients (actuels ou futurs) qui souhaitent présenter une demande d'immigration ou qui sont déjà admissibles à l'immigration aux termes de ce programme fédéral.

« Le programme des prêts spécialisés constitue le point d'entrée qui nous permet d'offrir aux clients une gamme complète de produits et services, explique M^{me} Ritu Narayan, directrice générale, Programme des immigrants investisseurs, RBC Gestion Privée Globale. Le fait que les clients internationaux soient déjà des clients de RBC lorsqu'ils arrivent au Canada permet une transition en douceur. »

Le programme vise à simplifier l'intégration des nouveaux immigrants, qui sont des investisseurs (et des nouveaux clients de RBC), dans le réseau bancaire canadien de RBC, lorsqu'ils obtiennent leur statut de résident permanent au Canada.

Pour de plus amples renseignements sur le PII, visitez <http://www.rbc.com/francais/canada/applicants/index.html>.

Un nouveau site web accessibilité RBC

En 2008, RBC a lancé un nouveau site Web d'accessibilité dans le but d'informer les clients de RBC sur l'amélioration de l'accessibilité et de l'aménagement, y compris des renseignements sur les produits, les services et les réseaux à l'intention des personnes handicapées. Le site est accessible à l'adresse rbc.com/accessibilite.



RELEVÉS EN BRAILLE

RBC a amélioré ses relevés de compte en braille destinés aux utilisateurs atteints de cécité ou de basse vision. Le nouveau format amélioré procure aux clients une description plus précise de leurs opérations et présente tous les messages qui figurent habituellement sur les relevés ainsi que les mentions obligatoires portant sur les modifications au compte. À l'heure actuelle, environ 350 titulaires de compte reçoivent leurs relevés en braille.

Des services axés sur le marché autochtone

Au 13 décembre 2008, une année s'était écoulée depuis que RBC avait officiellement répondu au **Défi des entreprises de l'Assemblée des Premières Nations (APN)** en signant un protocole d'entente. RBC a également proposé un plan d'action biennal visant à encourager la conclusion de partenariats avec les gouvernements, les organisations, la collectivité, les entreprises et les membres des Premières Nations et décrivant son engagement à appuyer diverses initiatives qui contribuent à améliorer l'accès aux services bancaires et au crédit, au développement économique et social, et à créer des emplois et des débouchés économiques pour les collectivités des Premières Nations du Canada.

ACCÈS AUX SERVICES BANCAIRES ET AUX SERVICES SPÉCIALISÉS

En plus de huit succursales canadiennes situées dans les réserves et de six succursales dans le Grand Nord, RBC a établi cinq agences bancaires dans des collectivités autochtones en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario. Ces agences donnent accès à des services financiers en régions éloignées à l'aide des systèmes et de l'infrastructure de RBC.

Notre équipe de directeurs de marché bancaire, de directeurs de comptes et de gestionnaires de risques spécialisés en clientèle autochtone comprend les besoins spéciaux des gouvernements, des entreprises et des collectivités autochtones en matière de prêts et de services financiers et mobilise son savoir-faire pour offrir des solutions proactives.

Cinquante-six Premières Nations adhèrent à notre **Programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves**, qui aide les familles à jouir des avantages à long terme liés à la propriété résidentielle et aux placements. Un certain nombre de changements des politiques hypothécaires et de logement permettent maintenant aux bandes d'offrir des logements à des personnes qui ne font pas partie des Premières Nations, ce qui améliore la viabilité économique des réserves.

Saviez-vous que ?

Selon les données du recensement de 2006, 16 % de la population totale du Canada (plus de 5 millions de Canadiens) s'identifie en tant que membre d'une minorité visible, soit une hausse de 13 % depuis 2001. Ce nombre devrait passer à 23 % d'ici 2017.



La diversité dans les achats

L'engagement de RBC envers la diversité va bien au-delà de la conquête des marchés. En effet, nos stratégies d'affaires visent également la diversité dans l'achat de biens et de services. Il est important pour nous d'acheter du matériel, des biens et des services auprès d'un large éventail de vendeurs.

Du soutien au profit des jeunes autochtones

Afin de sceller son engagement envers les marchés et l'emploi au sein de la collectivité autochtone, RBC a donné à la jeunesse autochtone, en 2008, divers moyens de réussir. Par exemple :

- nous avons accordé, au total, huit bourses d'études à des étudiants autochtones partout au Canada dans le cadre du **Programme de bourses d'études pour les Autochtones**, portant la valeur cumulative totale des bourses accordées par RBC à 866 000 \$. RBC entend remettre deux autres bourses d'études en 2009 ;
- en 2008, 44 étudiants autochtones ont participé au programme de RBC **Les études d'abord**, qui procure un emploi d'été au sein de RBC à des étudiants du niveau secondaire ou collégial qui prévoient retourner aux études à l'automne ;
- RBC a appuyé le concours **Aboriginal Youth Writing Challenge** de l'Institut du Dominion du Canada et son **Aboriginal Heritage Award**.

Nos collectivités

RBC comprend que pour être un chef de file en matière de diversité, nous devons non seulement progresser au sein de notre organisation, mais également renforcer la sensibilisation aux questions de diversité dans nos collectivités. Au cours des dernières années, nous avons commandité un certain nombre d'études sur la diversité qui ont tout exploré, des barrières à l'emploi auxquelles se heurtent les groupes minoritaires aux avantages économiques de la diversité. Les dirigeants de RBC ont par ailleurs fait connaître l'importance de la diversité en parlant fréquemment de cette question devant des publics de gens d'affaires.



LES MENEURS SE FONT ENTENDRE

En sa qualité de présidente du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), M^{me} Jacki Challenger, vice-présidente, a prononcé une allocution lors de l'ouverture du congrès national annuel du CCRT, au cours duquel les délégués se sont penchés sur les différentes façons d'améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Programme des conférenciers latino-américains :

En octobre 2008, la division Gestion du patrimoine aux États-Unis de RBC a établi un partenariat avec le Teresa Lozano Long Institute of Latin American Studies afin d'organiser une série de conférences sur l'économie mondiale en général et sur l'économie latino-américaine en particulier. Les conférenciers, lesquels étaient des dirigeants de sociétés fermées et d'institutions gouvernementales d'Amérique latine et des États-Unis, décortiquaient les conséquences de la mondialisation et dénonçaient les difficultés auxquelles étaient confrontées les pays d'Amérique latine pour parvenir à livrer concurrence à l'échelle internationale.

Leçons apprises en matière de diversité

L'engagement de RBC envers la promotion des objectifs de la diversité consiste notamment à encourager les débats sur l'incidence de la diversité sur les entreprises, les collectivités et l'économie. Par exemple, RBC commandite une étude pluriannuelle de Catalyst Canada et de l'Université Ryerson sur l'avancement et le cheminement de carrière des employés issus de minorités visibles dans les entreprises canadiennes. En 2008, la quatrième partie de l'étude sur la situation des minorités visibles dans les entreprises canadiennes et les stéréotypes a été publiée.

L'étude a démontré que, comme d'autres ailleurs dans le monde, les entreprises canadiennes semblent souffrir d'une « mauvaise mise en œuvre » des politiques favorisant la diversité et l'inclusion. L'étude proposait aussi des stratégies pour aider les entreprises à mieux utiliser les compétences de leurs employés issus des minorités visibles, en tenant compte des préoccupations tant des groupes majoritaires que des groupes minoritaires ainsi qu'en prenant des mesures pour contrer les stéréotypes négatifs.

Pour de plus amples renseignements sur cette étude, visitez [RBC.com](http://www.rbc.com/diversite/research.html) à <http://www.rbc.com/diversite/research.html>.

SUSCITER LA RÉUSSITE DES IMMIGRANTS

RBC a commandité l'événement intitulé **Power of Networking**, et y a participé. Cet événement était organisé par le TRIEC et a eu lieu à Toronto en novembre 2008. L'événement a attiré plus de 500 immigrants et nouveaux arrivants, de même que plus de 40 employeurs, établissements d'enseignement et organismes gouvernementaux.

Des bourses destinées aux nouveaux Canadiens

Le programme de bourses d'études de RBC pour les nouveaux Canadiens souligne le rôle crucial de l'immigration dans le développement social, culturel et économique du Canada. Non seulement le programme célèbre la réussite scolaire de jeunes qui ont immigré au Canada, mais il les encourage également à faire connaître leurs expériences.

« RBC s'est engagée à long terme à aider les nouveaux arrivants à faire de leur arrivée au Canada une réussite, précise M^{me} Manisha Burman, directrice générale, Marchés multiculturels RBC. Ce programme de bourses constitue une autre façon de respecter cet engagement. »

En 2008, RBC a accordé une bourse à 12 étudiants canadiens, lesquels ont été honorés à l'occasion d'un dîner spécial au Centre du patrimoine ontarien à Toronto. Les lauréats sont issus de pays situés un peu partout dans le monde, dont la Chine, Taiwan, le Royaume-Uni, l'Inde, l'Allemagne, l'Iran et l'Australie.



IGN.I.T.E : ATTISER LA PASSION POUR LA TECHNOLOGIE

Un groupe de 20 jeunes d'Iqaluit ont pris part au **IGN.I.T.E** (Igniting Interest in Technology and Engineering), un camp technologique de deux jours co-organisé par RBC et IBM en octobre.

Des élèves âgés de 8 à 14 ans ont assisté au camp afin d'apprendre à utiliser un ordinateur et à explorer différents projets comme l'élaboration d'une page Web et la robotique.

« Ces camps encouragent les jeunes autochtones à rester à l'école, à étudier les mathématiques et les sciences, ainsi qu'à poursuivre des carrières dans le secteur des technologies, affirme M. Larry Fawcett, directeur, Succursale d'Iqaluit. Les communautés solides et dynamiques des peuples autochtones constituent une partie importante de notre avenir. »

PRIX FEMMES DE MÉRITE

RBC était un commanditaire Or lors de l'attribution de 2008 du **Prix Femmes de mérite** du YWCA de Toronto. Le prix honore, encourage et reconnaît une femme dont les nombreuses activités et réalisations contribuent à la santé et à l'avenir de la collectivité.



Appuyer les femmes dans le domaine bancaire

En octobre 2008, RBC a organisé une tribune intitulée **Women on Board** pour le compte de Women in Banking and Finance (WIBF), grande organisation de réseaux britannique qui procure à

ses membres des secteurs des services bancaires et des services financiers des outils leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Des conférencières de renom y ont prodigué des conseils et ont fait connaître leurs expériences aux participantes qui aspirent à agir comme administratrice non membre de la direction au sein de diverses organisations. RBC est un commanditaire Argent du WIBF.

Saviez-vous que ?

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.

Journée internationale de la femme

Le 8 mars, RBC s'est jointe à d'autres organisations partout dans le monde pour célébrer la Journée internationale de la femme afin de souligner les réalisations économiques, politiques et sociales des femmes. À l'heure actuelle, les femmes représentent environ un tiers des membres de la direction et de la haute direction de RBC et nous poursuivons notre engagement à accroître le nombre de femmes occupant des postes de haute direction.

En cette journée particulière, de nombreuses femmes de tête autour du globe ont fait part de leurs points de vue sur le cheminement et sur l'avancement professionnels de leurs collègues par l'intermédiaire d'un site intranet.

Accroître les connaissances en matière de diversité

RBC distribue un **Calendrier multiculturel** (imprimé ou électronique) qui souligne toutes les fêtes et tous les événements religieux et culturels célébrés au cours d'une année dans le but d'améliorer la compréhension et l'appréciation de la diversité, de même que pour améliorer les relations d'affaires avec les employés et les clients. Ces fêtes incluent :

- le Nouvel An chinois
- le Mois de la fierté gaie
- le Mois de l'histoire des Noirs
- La Journée internationale des Autochtones
- la Journée internationale de la femme
- Le Mois du patrimoine asiatique

Les employés ont pu participer à des activités communautaires afin de s'imprégner des particularités des différentes cultures dont sont issus leurs pairs et leurs clients. Par exemple :

Mois de l'histoire des Noirs

Février marque l'histoire des Noirs en Amérique du Nord et les employés de RBC sont invités à prendre part aux festivités et aux événements organisés pour honorer l'héritage des Afro-Canadiens et des Afro-Américains, le passé et le présent. Parmi les événements tenus en 2008, citons :

- Des affiches de la commémoration en succursale de l'histoire des Noirs ont été posées et des dégustations de nourriture ont eu lieu dans certaines succursales ;
- Une soirée spéciale a été organisée par **Jennifer Tory**, présidente régionale, et par **Harriet Thornhill**, vice-présidente régionale, du Toronto Board of Trade. La soirée comprenait une discussion en groupe et une réception auxquelles ont assisté des dirigeants communautaires, notamment : Le juge Michael Tulloch, de la Cour de justice de l'Ontario, M^{me} Marie Clarke-Walker, première vice-présidente, Congrès du travail du Canada, et M. Ibrahima Dia, ancien premier vice-président, RBC. Des membres de la communauté des affaires, des clients, des étudiants et des employés ont également participé à l'événement.



Harriet Thornhill et son invité d'honneur, Michael Lee-Chin, président exécutif d'AIC Limitée.



Le **desiFEST** RBC est le premier et seul festival canadien de musique sud-asiatique. En mai 2008,

le Yonge-Dundas Square à Toronto a été transformé en un bazar sud-asiatique aux couleurs vives tenant lieu de site pour le festival de musique d'une durée de 12 heures auquel ont participé plus de 20 artistes canadiens et internationaux. Des ateliers de musique, de danse et de cuisine ont été offerts durant le desiFEST 2008 de RBC. Il était également possible d'acheter des souvenirs auprès de différents artisans. Les festivités avaient été organisées pour célébrer le Mois du patrimoine sud-asiatique.

Partager le rêve olympique

RBC commande avec fierté les Jeux Olympiques et paralympiques de 2010 et constitue d'ailleurs le plus ancien commanditaire privé de l'Équipe olympique canadienne, qu'elle parraine depuis 1947. Comme les Jeux Olympiques et paralympiques se tiendront au Canada en 2010, RBC tient à s'assurer que nos athlètes seront disposés à donner le meilleur d'eux-mêmes à l'intérieur et à l'extérieur du site des Jeux.



Par l'intermédiaire du programme des Athlètes Olympiques RBC, les athlètes olympiques et paralympiques canadiens sont embauchés comme ambassadeurs auprès des collectivités et obtiennent ainsi des fonds nécessaires à la réalisation de leur rêve.

L'OUVERTURE SUR LES COLLECTIVITÉS

Au cours des 12 dernières années, nous avons été des partenaires de **Avantage carrière**, pour offrir des stages payés à des étudiants. Dans le cadre du programme **Career Bridge** pour les nouveaux venus au Canada, RBC a placé 70 professionnels qualifiés dans des postes de stagiaire, dont 28 en 2008. Par l'intermédiaire de **Avantage Sans Limites**, nous avons offert des stages à 85 étudiants diplômés handicapés, dont 21 en 2008.

Environ 70 % des stagiaires placés dans les deux programmes sont ensuite entrés à temps plein à RBC.



Trois trucs faciles pour faire une différence

Sur les plans de notre individualité et de notre façon de travailler, RBC a toujours reconnu la valeur de la diversité. Cette année ne diffère pas des autres. En effet, notre engagement envers la diversité s'est même accru grâce à la participation massive des dirigeants et des autres employés.

Comment peut-on contribuer individuellement ? La réponse se résume en trois « C » :

- **Cultiver** une multitude de relations et d'expériences ; plus notre compréhension de nos similitudes et nos différences sera grande, plus il sera facile de décupler nos forces.
- **Collaborer** en sondant l'opinion de différents collègues, en engageant des conversations et en s'efforçant de créer un milieu de travail réellement inclusif pour tous.
- **Célébrer** la diversité et la plus-value qu'elle représente dans nos vies, dans notre organisation et dans notre pays.

Ensemble, nous pouvons faire une différence. L'aventure se poursuit.

Norma Tombari,
Directrice générale, Diversité mondiale

Les jalons de la diversité à RBC

Il y a bien longtemps, la diversité à RBC était incarnée par Jennie Moore, qui fut la première femme embauchée à RBC, comme sténographe, à Vancouver en 1902. Aujourd'hui, RBC est un chef de file des initiatives de diversité. On la perçoit souvent comme une entreprise engagée envers les pratiques exemplaires. Voici quelques points saillants du parcours de la diversité à RBC :

Années 1970

- 1970** : Groupe d'étude interne sur la situation des femmes
- 1976** : Première femme au conseil d'administration
- 1977** : Nomination d'un coordonnateur pour l'égalité d'emploi
- 1979** : Première cadre supérieure

Années 1980

- 1987** : Premier sondage sur l'équité en matière d'emploi pour évaluer la représentation dans notre effectif 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

- 2001/02** : Évolution vers une stratégie et des objectifs à l'échelle de RBC ; conseil de direction sur la diversité de RBC
- 2004** : Réactualisation des politiques pour promouvoir les femmes et les membres des minorités visibles à la haute direction
- 2005/06** : Multiplication des groupes-ressource employés ; formation sur la compétence transculturelle ; lancement du mentorat pour Dialogue sur la diversité
- 2007** : Création du Programme de bourses pour les jeunes Canadiens immigrants ; Respectful Workplace est créé pour les employés aux États-Unis
- 2008** : Lancement de MOSAIC, notre groupe-ressource employés pour les minorités visibles et les nouveaux immigrants



Créer de la force en misant sur la **diversité**

Notre engagement envers la diversité touche aussi bien nos employés que nos clients. C'est un engagement qui crée un environnement commercial qui donne lieu à un monde de possibilités dans un marché de plus en plus ouvert au monde entier. Nos initiatives en matière de diversité permettent à notre entreprise d'être de plus en plus forte et concurrentielle. C'est ce qui explique qu'à RBC[®], la différence soit bien vue.

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