

Banque Royale du Canada

À propos de la valeur pour les employés

Programmes, politiques et pratiques



À propos de la valeur pour les employés

Programmes, politiques et pratiques

Le présent document d'information fait partie d'une série visant à fournir des renseignements supplémentaires sur les programmes, les politiques et les pratiques liés aux priorités ESG (environnement, société et gouvernance) de la Banque Royale du Canada et certaines de ses filiales, selon le cas et comme mentionné aux présentes (« RBC », « nous », « notre » ou « nos »). Cette série sert de complément à notre rapport ESG annuel, dont le Rapport de performance ESG, qui donne un aperçu de nos domaines d'intervention, de nos principaux indicateurs de rendement et des faits saillants annuels pour les enjeux ESG qui touchent les sociétés de services financiers en général, et RBC en particulier. Elle complète les renseignements sur nos résultats d'exploitation et notre situation financière présentés dans notre Rapport annuel, ainsi que l'information sur la gouvernance et la rémunération des cadres supérieurs publiée dans notre Circulaire de sollicitation de procurations (deux documents que vous trouverez à rbc.com).

Le conseil d'administration de la Banque Royale du Canada (le « conseil ») et son comité des ressources humaines supervisent nos politiques et nos programmes liés au milieu de travail. Le comité aide le conseil à superviser les politiques et principaux programmes de rémunération, la gestion du risque en rémunération, les plans de relève pour les cadres supérieurs, la gestion du talent, et les stratégies et pratiques de gestion des talents et des ressources humaines (y compris en ce qui a trait à la mobilisation des employés, à la diversité et à l'inclusion, à la santé et au bien-être, aux régimes de retraite de RBC et de filiales, ainsi qu'à la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction).

Les cadres et les gestionnaires de RBC communiquent aux employés ses stratégies, ses politiques et ses programmes en milieu de travail. Au moins annuellement, nos services des ressources humaines et de la gestion des risques du groupe transmettent au comité de déontologie et de conformité à la réglementation, au comité de gestion des risques du groupe, ainsi qu'aux autres comités du conseil des rapports détaillés sur la culture, la déontologie et de nombreux autres sujets traités dans le présent document.



Nos domaines d'intervention

- Recruter et retenir les bons talents
- Permettre aux employés de donner leur pleine mesure
- Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

Recruter et retenir les bons talents

Talents techniques

RBC continue de renforcer sa position en tant qu'employeur de choix pour les technologues grâce à sa culture d'innovation et à sa stratégie qui vise à attirer les talents technologiques, à former et à retenir les meilleurs technologues, à renforcer la diversité des futurs dirigeants, à offrir une expérience employé unique et à soutenir le bien-être des employés. Grâce aux ressources spécialisées que nous consacrons à la gestion des données, à la cybersécurité, au développement, à l'exploitation et à l'automatisation, nous améliorons la collaboration entre les partenaires d'affaires et les équipes technologiques à l'ère du numérique. De plus, nous travaillons conjointement avec de nombreux organismes, dont le Black Professionals in Tech Network, Toronto Women in Data Science, et le Vector Institute, afin d'offrir des événements et des résultats de recherche de premier plan au secteur technologique du Canada.

Talents prometteurs

L'investissement dans les jeunes profite à toutes les parties. Jouant un rôle important dans la construction de notre avenir, les étudiants et les nouveaux diplômés sont essentiels à la concrétisation de notre raison d'être, qui consiste à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Grâce à nos nombreuses activités d'apprentissage, les jeunes peuvent développer les aptitudes dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie d'aujourd'hui et pour contribuer à l'innovation. Nous sommes d'avis qu'en comprenant leurs objectifs, leurs rêves et leurs attentes, nous pouvons offrir aux jeunes une expérience agréable et enrichissante.

Talents diversifiés

Un milieu de travail diversifié reflète la composition de la collectivité. Il s'agit d'un environnement où vous pouvez être vous-même et vous épanouir. À RBC, nous favorisons la diversité et l'inclusion pour stimuler l'innovation et la croissance, et nous offrons une variété d'occasions et de programmes de perfectionnement pour soutenir notre effectif diversifié.

Expériences exceptionnelles d'apprentissage intégré au travail

Nous permettons aux talents techniques, prometteurs et représentatifs de la diversité d'acquérir une expérience de travail enrichissante en leur proposant divers stages au moyen desquels ils peuvent développer leurs aptitudes et lancer leur carrière.

- **Programme RBC amplifie** : Ce programme d'été intensif axé sur l'innovation vise à attirer les talents techniques les plus prometteurs. Les participants sont appelés à relever un défi commercial choisi par la direction, et à mettre en œuvre des principes conceptuels afin de développer des solutions offrant aux clients et aux employés de RBC une véritable valeur ajoutée.
- **Programme de perfectionnement en leadership** : Ce programme vise à bâtir un pipeline de talents pour pourvoir les futurs postes de direction en particulier dans cinq domaines : Finances, Audit interne, Gestion des risques du Groupe, RBC et Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Dans le cadre de quatre affectations formelles de six mois, les participants perfectionnent leurs aptitudes pour le leadership grâce à l'apprentissage expérientiel, au mentorat et à la formation officielle.
- **Programme de généraliste de RBC Gestion de patrimoine** : Ce programme donne à ses participants l'occasion d'établir une carrière enrichissante au sein de l'un des plus importants prestataires de services intégrés de gestion de patrimoine au Canada. Dans le cadre de ce projet dynamique d'une durée de 24 mois (quatre affectations de six mois), les participants se familiarisent avec les activités quotidiennes de plusieurs secteurs de la gestion de patrimoine et acquièrent une connaissance générale de l'ensemble de la plateforme de RBC Gestion de patrimoine®.
- **Programme de formation préapprouvé de comptable professionnel agréé (CPA)** : Ce programme offre aux participants une combinaison unique de formations spécialisées et d'expérience générale du domaine. Pendant 30 mois de stages en rotation, les participants acquièrent l'expérience exigée pour l'obtention du titre de comptable agréé, et passent l'Examen final uniforme, tout en bénéficiant de mentorat auprès de cadres de direction et en prenant part à la résolution de vrais problèmes et à l'établissement de solutions innovantes.
- **Programme Analyste RBC** : Ce programme vise à produire des leaders à RBC dans l'un ou l'autre de nos secteurs d'activité de base en matière de produits ou d'exploitation. Dans le cadre de ce programme, on embauche des étudiants et on leur confie des responsabilités et des fonctions de direction dans des domaines clés de l'entreprise, tout en les faisant profiter du mentorat et de l'accompagnement d'analystes.
- **Programme Lancement de carrière RBC®** : Ce programme offre un stage rémunéré d'un an à de nouveaux diplômés de niveaux collégial et universitaire, et facilite le passage de l'école au marché du travail. Grâce à trois affectations (dans un centre administratif, un organisme de bienfaisance et une équipe du siège social), ce programme de mentorat

permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances utiles dans des domaines d'avenir, ainsi que de développer son réseau professionnel.

- **Exploration RBC** : Cette initiative novatrice donne à des étudiants l'occasion d'acquérir de l'expérience dans quatre domaines (contact clientèle, siège social, opérations et automatisation, et technologie et plateforme numérique), en fonction de leurs intérêts et de leurs passions.
- **Programme Perfectionnement des Autochtones RBC** : Ce programme qui propose un stage en rotation d'une durée de deux ans aide les nouveaux diplômés qui se définissent comme des Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits, Métis) à acquérir les aptitudes et à établir le réseau dont ils auront besoin pour accroître leur expérience professionnelle.
- **Programme de stages pour étudiants autochtones** : Ce programme offre aux participants la possibilité d'acquérir de l'expérience au sein de divers secteurs de RBC – Finances, Vente et service, Technologie, Marketing, et Ressources humaines. Dans le cadre de leur stage, les stagiaires bénéficient de mentorat, d'occasions de réseautage et d'un solide soutien de la collectivité autochtone, tandis qu'ils perfectionnent leurs aptitudes d'avenir.
- **Programme de stages Avantage Carrière** : Ce programme aide RBC à recruter des personnes handicapées, de nouveaux arrivants et de nouveaux diplômés.

Permettre aux employés de donner leur pleine mesure

Notre succès repose sur l'engagement de nos employés. Nous cherchons à enrichir leur expérience, afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel et fournir un rendement exceptionnel. En nous inspirant des idées et des observations de notre équipe, nous sommes en mesure de rassembler des ressources, de concevoir des programmes et d'offrir des expériences d'apprentissage pour attirer et optimiser le talent nécessaire pour aider RBC à se distinguer des autres banques.

À l'écoute pour comprendre les besoins changeants

Pour mieux comprendre les sentiments et les expériences de notre personnel, et pour mieux y répondre, nous menons chaque année un Sondage sur la mobilisation des employés, qui nous permet de cerner ce qui motive l'engagement de notre personnel, et de déterminer comment nous pouvons

offrir un soutien pertinent. En plus de notre Sondage sur la mobilisation des employés, notre stratégie d'écoute s'appuie sur des sondages éclair qui portent sur des thèmes ciblés et qui reflètent l'importance que nous accordons à la mobilisation des employés et à la gestion des facteurs qui la sous-tendent.

Élever le rendement

Notre approche continue visant à rehausser le rendement et à libérer le potentiel, le programme ÉLEVER, repose sur la poursuite d'objectifs ambitieux, l'encadrement et la rétroaction, la reconnaissance des comportements correspondant à notre modèle de leadership, et le perfectionnement continu.

Notre cadre de revue annuelle du rendement est axé sur les résultats (ce qui a été réalisé) et sur les comportements de notre Modèle de leadership (les méthodes utilisées pour atteindre les résultats). Nous avons mené des recherches internes et externes, des séances de remue-méninges et des entretiens avec les gestionnaires de personnes qui nous ont permis de déterminer les améliorations possibles. Les solutions comprennent un site intranet de consultation centralisée, un bulletin mensuel s'appuyant sur la rétroaction des gestionnaires, des outils de notification afin de faciliter la transmission de renseignements, et un mécanisme d'écoute permettant d'obtenir une rétroaction périodique des gestionnaires. Ajoutées à de plus fréquentes rencontres de contrôle entre directeurs et employés, ces solutions ont accru la transparence du suivi des progrès des employés et simplifié les revues de fin d'année.

Investissement dans le perfectionnement des aptitudes de l'avenir

Pour continuer de réussir, les employés doivent assidûment renforcer leurs aptitudes et en acquérir de nouvelles afin de s'adapter à l'évolution du marché et des besoins de nos clients. Nous cherchons toujours à aider nos employés à développer les compétences et la résilience nécessaires pour exceller malgré les changements dans le monde du travail.

- **Mise à niveau des aptitudes LEAP** : Combinant apprentissage autodirigé et apprentissage social, le programme LEAP aide les employés à acquérir de nouvelles aptitudes tout établissant des liens avec d'autres services et secteurs géographiques grâce à des expériences d'apprentissage immersives et structurées (un parcours). Ce programme continue de croître chaque année, plus de 6 900 participants ayant suivi un parcours LEAP depuis sa création en 2020. Cette année, nous avons lancé un parcours LEAP pour aider les leaders de personnes nouveaux et potentiels à renforcer leurs comportements du modèle de leadership.

- **Microapprentissage adaptatif** : Comptant 24 000 utilisateurs et tirant parti des plus récentes méthodes d'apprentissage pour offrir une expérience personnalisée de rehaussement des aptitudes – comme les pépites de microapprentissage, l'IA et l'analyse des données –, la plateforme d'apprentissage Axonify vise le perfectionnement des employés à rendement élevé.
- **Planification annuelle du talent et de la relève** : RBC soutient le cheminement professionnel de tous les employés. Nous croyons qu'il faut développer le potentiel des employés qui démontrent une plus grande aptitude à progresser et qui ont la capacité d'occuper des postes de Haute direction. Nos solides processus de planification de la relève visent à garantir la création d'un pipeline de talents pour nos rôles essentiels et nos postes de dirigeants.

Expériences d'apprentissage distinctives

Dans le nouveau monde du travail, tout va vite, le train ne s'arrête jamais, et les sources de distraction sont multiples. Il peut être difficile de garder l'équilibre et de trouver le temps de poursuivre son apprentissage. Nous favorisons la formation continue en travaillant et en réfléchissant différemment, afin de développer un état d'esprit tourné vers la croissance. Nous favorisons un dialogue régulier entre les gestionnaires de personnes et les employés, afin que des occasions de développement et d'apprentissage soient intégrées au travail. Nous avons rehaussé nos capacités d'habilitation au rendement avec notre nouvelle plateforme RH, qui permet de consigner les objectifs et d'en suivre la réalisation, de demander et de donner de la rétroaction, de planifier le perfectionnement, de chercher du mentorat, et de créer des profils exprimant ses intérêts en matière de carrière et d'acquisition d'aptitudes.

Nos employés ont accès à des expériences d'apprentissage pertinentes, selon diverses modalités, ce qui leur permet d'apprendre au rythme auquel le monde évolue.

- **Expansion RBC** : Ce programme immersif de neuf semaines réunit les talents prioritaires de notre entreprise, qui doivent relever d'importants défis commerciaux et techniques tout en faisant progresser leur carrière.
- **Spark!** : Cette plateforme interne en ligne permet aux employés de participer à des projets qui dépassent leurs fonctions habituelles.
- **Agilité organisationnelle** : Ce programme de formation porte sur les principaux piliers de l'agilité organisationnelle. On y apprend à atteindre des objectifs commerciaux mesurables, à collaborer pour accélérer les

décisions, à aligner les investissements sur les objectifs, à prendre des décisions axées sur le client, à hiérarchiser les tâches et à s'adapter rapidement.

- **Bulletin ÉLEVER la croissance et le perfectionnement** : Cette publication mensuelle offre du contenu de microapprentissage sur les compétences recherchées. Elle vise à stimuler le rendement, le développement des aptitudes, l'intérêt pour les compétences d'avenir et l'apprentissage continu.

Soutien à nos gestionnaires de personnes

Nos hauts dirigeants et nos gestionnaires de personnes jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail motivant dans l'ensemble de RBC. Voilà pourquoi nous investissons dans le développement de pratiques de gestion et d'outils d'apprentissage uniformes visant à améliorer les capacités de base nécessaires aux gestionnaires. Ces outils d'apprentissage comprennent des ressources en ligne, des conseils d'ordre général et personnalisés, de l'information sur nos politiques et nos programmes, et de l'encadrement sur mesure. De plus, certaines de nos unités offrent chaque année des conférences sur le leadership, axées sur la gestion du changement et la diffusion des meilleures pratiques.

- **Bulletin Quoi de neuf** : Cette infolettre mensuelle, transmise à tous les gestionnaires de personnes de RBC, contient des renseignements qui aident les destinataires à améliorer leur efficacité, qui les soutiennent au besoin, et qui leur rappellent les ressources à leur disposition.
- **Curriculum du gestionnaire de personnes (Diriger)** : Notre curriculum actualisé du gestionnaire de personnes est axé sur le développement des aptitudes humaines et de prospective, que nous considérons comme importantes. Le curriculum Diriger comprend des options flexibles adaptées aux besoins des gestionnaires de personnes.

Soutien de la santé et du bien-être de nos employés

RBC comprend l'importance et l'impact du soutien du bien-être des employés. Notre [Code de déontologie](#) souligne notre engagement à offrir à tous nos employés un milieu de travail sécuritaire. Des employés en santé et un milieu de travail sain sont des exigences de base pour mettre en œuvre une stratégie d'entreprise.

Notre stratégie repose sur le talent, l'innovation et la résilience, surtout à une époque marquée par les perturbations et les changements constants. Nous croyons que les employeurs doivent jouer un rôle actif pour établir un milieu de travail sain qui favorise le bien-être physique et mental.

RBC est consciente de l'importance croissante de la santé mentale et du bien-être de ses employés, de ses clients et des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. Nous avons la responsabilité de protéger la santé et la sécurité psychologiques de nos employés dans leur milieu de travail, et d'éliminer la honte associée aux problèmes de santé mentale. Nous continuons de nous préoccuper de la santé mentale à l'échelle mondiale. Nos sondages d'opinion sur le bien-être nous ont orientés dans l'élaboration de nombreuses mesures et ressources d'intervention en santé mentale. Nous fournissons des conseils et des outils, notamment par l'intermédiaire de campagnes, de programmes et d'activités visant le bien-être, dont les suivants :

- Programme d'avantages sociaux facilitant la planification familiale (p. ex. infertilité, mères porteuses, services d'adoption, affirmation de genre et soins aux aînés)
- Programme d'aide aux employés, qui offre aux employés et aux personnes à leur charge un accès confidentiel et gratuit à de l'information, à des consultations et à des ressources en ligne
- Prestations annuelles de consultation psychologique pouvant atteindre 5 000 \$ par membre de la famille couvert au Canada
- Liste étendue de spécialistes admissibles en plus des psychologues et des travailleurs sociaux (p. ex. psychothérapeutes et conseillers matrimoniaux), pour nos employés au Canada
- Services d'accès en santé mentale au Canada, permettant d'obtenir des évaluations personnalisées, des plans de traitement et l'accès à des spécialistes sous forme de soins virtuels
- Formation en santé mentale offerte aux membres de la Haute direction et à nos cadres, et campagnes d'information sur le bien-être mental, pour tous les employés
- Possibilité pour tous les employés de s'abonner à l'appli de pleine conscience et de méditation Headspace Plus

Nous avons également un solide programme d'ergonomie et d'adaptation du lieu de travail. Soutenus par la Politique d'adaptation du lieu de travail des employés et des postulants (Canada) et par l'Accommodations Policy & Procedures (États-Unis), nous nous efforçons de nous assurer que :

- nos lieux de travail sont accessibles à tous, peu importe les handicaps ;

- les postes de travail, les procédés, le matériel et les outils permettent aux employés de faire leur travail en toute sécurité ;
- les employés disposent des outils nécessaires pour bien faire leur travail.

Évolution des modes de travail

Nos politiques et programmes donnent aux employés la souplesse et le soutien nécessaires pour concilier le travail et la vie personnelle. À ce chapitre, nous offrons par exemple :

- des services-conseils ;
- un soutien d'urgence pour soins aux aînés et pour gardiennage d'enfant dans plusieurs grands centres urbains du Canada ;
- la possibilité, pour les employés admissibles, de reprendre le travail graduellement ou selon un horaire modifié après un congé ;
- une retraite progressive, à raison de trois ou quatre jours par semaine, aux employés admissibles ;
- lorsque cela est faisable et optimal pour l'entreprise, des aménagements de travail hybrides où les employés répartissent leur temps de travail entre les locaux de RBC et leur domicile ;
- pour les employés admissibles, un horaire flexible qui comporte une plage fixe et des heures d'arrivée et de départ mobiles dans les limites établies par le directeur ;
- au Royaume-Uni, une politique permettant d'obtenir des congés pour d'autres raisons personnelles (p. ex. congés sabbatiques, achat de journées supplémentaires de congé ou de vacances).

RBC reconnaît l'importance de la famille pour le bien-être de ses employés. Nous offrons à nos employés des congés de maternité, de paternité et pour obligations familiales, dont les suivants :

- **Au Canada** : Nous offrons un congé pour soin d'enfant d'une durée pouvant aller jusqu'à 78 semaines, incluant un congé de maternité, un congé parental, ou une combinaison des deux. Nous versons une prestation pour soin d'enfant à tous les employés admissibles (parents biologiques et non biologiques) pendant une période maximale de 12 semaines.
- **Aux États-Unis** : Nous offrons un congé de maternité de huit semaines pour la mère biologique, plus un congé supplémentaire rémunéré de formation de liens affectifs (congé pour raisons familiales) avec le bébé, tout de suite

après le congé de maternité. L'autre parent est également admissible au congé pour raisons familiales pendant la période de formation de liens affectifs. Aux États-Unis, un congé de 12 semaines pour raison personnelle est également permis.

- **Au Royaume-Uni** : Nous offrons un congé de maternité pouvant aller jusqu'à 52 semaines au total. Tout employé a droit à 18 semaines de congé parental sans solde (jusqu'à concurrence de quatre semaines par année civile) pour chaque enfant dont il est parent/tuteur inscrit sur le certificat de naissance ou d'adoption, à condition d'être employé de l'entreprise de façon continue depuis un an ou plus. Pour le congé parental, les parents admissibles peuvent partager jusqu'à 50 semaines de congé, dont 37 semaines rémunérées. Nous offrons six semaines de congé de coparentalité aux employés dont le ou la partenaire donne naissance à un enfant, adopte un enfant, ou accouche à titre de mère porteuse.

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des moteurs de l'innovation et de la prospérité économique. En exploitant notre diversité, nous sommes plus à même de développer des idées et de former nos employés, afin d'assurer la croissance continue de notre entreprise. Pour en tirer parti, nous proposons à nos gens des défis qui favoriseront leur croissance professionnelle et leurs réalisations, et nous recherchons délibérément des points de vue diversifiés qui remettent en question le statu quo. Plus précisément, nous voulons compter parmi les milieux de travail les plus accueillants et les entreprises les plus prospères, et mettre la diversité en œuvre pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités.

Concentration sur les priorités stratégiques

En 2021, nous avons entrepris la révision de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion, en nous renseignant d'abord afin d'orienter notre approche. Nous avons analysé divers facteurs externes – besoins des clients, intérêt des collectivités et des investisseurs, changements à la réglementation, demandes d'information de la part des parties prenantes – afin de définir nos priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion. En 2022, la direction et le Conseil d'administration de RBC ont collaboré à la mise à jour de la stratégie de diversité et d'inclusion pour les employés, les clients et les collectivités que nous servons. Notre Plan stratégique de

diversité et d'inclusion 2025, récemment mis à jour, nous aidera à faire progresser la diversité et à renforcer l'inclusion, dont l'inclusion économique, pour les personnes qui ont historiquement fait face à des inégalités, à des préjugés systémiques et à des désavantages.

Voici nos priorités stratégiques :

- **Promotion de la diversité et de la représentation** en rehaussant nos programmes d'embauche et de recrutement, en offrant des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement, et en favorisant une représentation plus diversifiée aux postes de direction, quel que soit l'échelon ou le groupe démographique.
- **Intensification de l'inclusion** en renforçant les capacités en matière de leadership inclusif, en favorisant l'écoute, en dirigeant avec empathie, en permettant aux employés de s'exprimer en faveur de l'inclusion, et en encourageant la responsabilisation.
- **Instauration de l'inclusion économique** en favorisant un accès équitable aux produits et services financiers, en soutenant les produits, les programmes et les initiatives qui ont des retombées sociales positives, et en tirant profit de notre pouvoir d'achat pour encourager la diversité dans les entreprises de nos fournisseurs et de nos clients.

Pour en savoir plus sur les résultats de RBC relativement à ces piliers stratégiques de la diversité et de l'inclusion, consultez notre énoncé de performance sur la diversité et l'inclusion, qui se trouve dans notre [Rapport de performance ESG](#).

Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC

Nous reconnaissons que, depuis trop longtemps, le racisme et les préjugés systémiques touchent de façon disproportionnée les personnes noires, autochtones ou de couleur, ce qui diminue considérablement leur capacité à se voir accorder des chances égales de tirer parti des occasions d'avancement économique et social.

À titre d'entreprise mondiale se classant parmi les plus importantes du Canada, nous avons l'occasion et l'impératif commercial d'utiliser notre énergie collective pour opérer un changement positif et durable. Nous prenons donc des mesures directes pour nous attaquer au racisme systémique dans trois axes d'intervention : la croissance économique et la création de richesse, l'investissement dans l'avenir, et la redéfinition de ce qui constitue un leadership inclusif. Pour en savoir plus sur le Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC, veuillez vous reporter à notre [site Web](#) sur la diversité et l'inclusion.

Pour favoriser l'avancement professionnel des femmes, des personnes noires, autochtones ou de couleur, des personnes LGBTQ+ et des personnes handicapées, nous offrons ces programmes :

Programmes de leadership et de perfectionnement	
Programme de stages Avantage Carrière	Programme de stages de 6 à 12 mois à l'intention de diplômés qui ont un handicap visible ou invisible.
Programme de perfectionnement en leadership Ascension	Programme de 10 à 12 mois conçu pour accélérer l'accession de Noirs, Autochtones ou personnes de couleur désignés comme prioritaires à des postes de Haute direction.
Perfectionnement du talent autochtone	Expérience d'apprentissage intégré au travail d'une durée de deux ans offerte aux nouveaux diplômés universitaires provenant de différents domaines d'études. Ce programme est spécialement conçu pour les talents autochtones. Alliant l'expérience pratique, opérationnelle et communautaire à l'apprentissage, au mentorat et à des possibilités de réseautage professionnel, il constitue une expérience enrichissante qui permettra aux participants de lancer leur carrière. Les participants ont la possibilité de travailler à distance dans leur collectivité d'origine. On s'attend à ce qu'ils effectuent les quatre stages pour pouvoir occuper un poste après le programme. Après avoir terminé le programme, les participants peuvent postuler à n'importe quel emploi à temps plein à RBC en dehors de leur domaine d'activité désigné.
Programme de stages pour étudiants autochtones	Programme de quatre mois offert aux Autochtones de toutes origines, sans égard aux niveaux de confort touchant l'indigénéité et l'intersectionnalité. Il offre aux stagiaires autochtones un cadre d'interaction avec les autres membres autochtones de notre personnel – stagiaires, employés, membres de notre groupe-ressource des employés autochtones – afin d'échanger de l'information sur les traditions et les pratiques autochtones. Les stagiaires peuvent profiter du soutien d'un mentor, participer à divers événements, obtenir de l'information sur la culture, les programmes et l'incidence communautaire de RBC, et avoir accès à des leaders et à des porte-parole autochtones.
Programme de perfectionnement en leadership INTRO (en anglais seulement)	Programme de leadership de cinq à six mois pour accélérer le développement des nouveaux gestionnaires de personnes noires, autochtones ou de couleur désignés comme prioritaires.
Programme de perfectionnement en leadership STEPS (en anglais seulement)	Programme de leadership de cinq à six mois offert à des cadres supérieures non membres de la Haute direction qui sont désignées comme talents prioritaires. Ce programme cherche à accélérer le perfectionnement des dirigeantes et à maximiser leur potentiel.
Les femmes et le leadership	Programme de leadership de 10 à 12 mois offert aux nouvelles dirigeantes désignées comme talents prioritaires afin d'accroître leurs capacités de leadership, d'accélérer leur perfectionnement et de les préparer à accéder à des postes de Haute direction.
Programme des services-conseils aux femmes et programme Perspectives des étudiants LGBTQ+ de deuxième année	Programmes d'introduction et de perfectionnement, d'une durée de plusieurs mois, pour une clientèle diversifiée d'étudiants de deuxième année qui souhaitent faire carrière en finances. Ils mènent rapidement à une entrevue d'admission à un stage de troisième année.
Programmes de mentorat	
Programme de mentorat axé sur la diversité	Programme de Gestion de patrimoine – États-Unis qui met en contact des employés répondant aux critères de la diversité au chapitre de l'identité et des origines. Les mentorés peuvent améliorer leurs aptitudes professionnelles, et les mentors en apprennent davantage sur les défis et les obstacles que doivent surmonter les mentorés dans leur quête d'avancement professionnel.
Expérience de mentorat autochtone RBC	Initiative permettant à nos employés autochtones d'établir un cadre de réseautage et d'avoir un meilleur accès aux débouchés professionnels. Elle fournit aussi aux employés non autochtones une occasion d'accroître leurs connaissances et leur compréhension de la culture autochtone.

Voici les programmes de formation qu'offre RBC en matière d'inclusion et de comportements d'allié :

Initiatives propres à RBC	
#jeMENGAGE	Initiative de sensibilisation culturelle des employés et des cadres de tous les niveaux, les invitant à prendre chaque année deux mesures qui accroîtront leur connaissance de la culture autochtone.
Les quatre saisons de la réconciliation	Formation en ligne de sensibilisation culturelle pour mieux faire connaître les peuples autochtones et la place qu'ils occupent dans l'histoire du Canada. Tous nos employés des services bancaires de détail sont tenus de la suivre.
Webémission sur l'établissement d'un milieu accueillant pour les employés handicapés	Formation offerte aux employés et aux responsables de l'embauche afin d'accroître leur compréhension des besoins et des enjeux des personnes handicapées.
Programme Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion	Formation composée de neuf modules liés à l'inclusion. Tous nos employés sont encouragés à suivre cette formation, qui comprend les modules suivants : La diversité et vous, Vaincre les préjugés inconscients, Diversité des genres, Diversité générationnelle, LGBTQ+, et Communications interculturelles au travail.
Série de webinaires sur l'inclusion et l'appartenance	Série de cinq webinaires sur les façons de développer notre culture d'inclusion et d'appartenance en favorisant intentionnellement l'inclusion. Les sujets traités sont les suivants : découvrir et contrer les biais ; reconnaître et contrer les micro-agressions et les micro-iniuités ; être un allié du changement ; favoriser une culture d'inclusion ; et libérer le potentiel grâce à des mesures inclusives.
Équipes de dialogue sur le vrai changement promu par les hommes Men Advocating for Real Change (MARC)	Programme collectif de Catalyst offert aux employés de Technologie et exploitation de RBC. Il est conçu pour permettre l'acquisition d'aptitudes de leadership inclusif et pour rehausser la culture d'inclusion dans les lieux de travail. De petites équipes autoanimées se réunissent une fois par mois pour dialoguer sur la façon de progresser en matière de diversité de genre.
Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme RBC	Cette formation Web obligatoire traite des principaux concepts relatifs à la race, et des incidences du racisme et des préjugés sur les individus, les organisations et la société. Elle aide les employés de RBC à mieux comprendre l'expérience de chacun, ainsi que les gestes qui permettent de renforcer nos liens avec nos collègues, nos clients et nos collectivités.
Élimination des biais d'embauche	Formation offerte à tous les responsables de l'embauche afin de les sensibiliser aux enjeux et aux pratiques d'embauche visant l'inclusion.
Transidentité : Assurer un leadership inclusif	Formation en ligne sur la communauté transgenre ou de genre non conforme, ainsi que sur les politiques, les pratiques et les attentes de RBC. Cette formation à l'intention des directeurs et des employés couvre les notions, la terminologie et l'origine des défis que doivent actuellement relever les membres de cette communauté, et présente une série de vidéos percutantes.

Groupe-ressources d'employés (GRE)

Les groupes-ressources d'employés (GRE) créent des liens solides avec les collectivités dans le but de recruter et de maintenir les meilleurs talents et mettent en place un environnement accueillant pour leurs membres. Ces groupes renforcent la sensibilisation et la compréhension, en plus d'aider leurs membres à s'épanouir sur les plans personnel et professionnel en leur donnant accès à du soutien par les pairs ainsi qu'à des occasions de recrutement, de mentorat, d'accompagnement et d'engagement dans la collectivité. Nos GRE rassemblent des employés qui ont une identité, des caractéristiques ou des intérêts en commun. Ils favorisent une culture d'inclusion qui rehausse la mobilisation des employés et renforce l'appui de notre vision et de nos valeurs. RBC compte plus de 50 GRE à l'échelle mondiale. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le site Web [Diversité et inclusion](#).

Liberté d'association et négociation collective

Nous exerçons nos activités dans de nombreux pays dont les normes en matière de syndicalisation varient. Par contre, la majorité de notre effectif est employée en Amérique du Nord, où la syndicalisation n'est pas le système de gestion des relations avec le personnel qui prévaut dans le secteur des services financiers. Là où les employés sont syndiqués, nous cherchons à établir de manière proactive un dialogue avec les syndicats sur des questions qui peuvent concerner les employés qu'ils représentent. Nous cherchons à créer un environnement dans lequel tous nos employés se sentent inclus et à l'aise de s'exprimer directement par les modes de communication que RBC met à leur disposition, tout en respectant le droit de chaque employé de se faire représenter par un tiers.

Ressources supplémentaires

- [Site Web](#) Travailler à RBC
- [Site Web](#) du Programme de perfectionnement en leadership RBC (en anglais seulement)
- [Site Web](#) du Programme de généraliste de RBC Gestion de patrimoine
- [Site Web](#) du Programme de formation préapprouvé de comptable professionnel agréé (en anglais seulement)
- [Site Web](#) du programme RBC amplifie
- [Site Web](#) du programme Analyste RBC (en anglais seulement)
- [Site Web](#) du programme Perfectionnement des Autochtones RBC
- [Site Web](#) du Programme de stages pour étudiants autochtones RBC
- [Site Web](#) du programme Lancement de carrière RBC
- [Site Web](#) du Rapport de RBC sur la diversité et l'inclusion
- [Site Web](#) du Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC
- [Site Web](#) du programme Relancement de carrière RBC Marchés des Capitaux (en anglais seulement)