

La « diversité visant la croissance et l'innovation » est l'une des valeurs de RBC et fait partie de notre stratégie d'entreprise. Nous savons que le fait de comprendre la diversité et de la cultiver nous permet de répondre aux besoins de nos clients, où qu'ils soient dans le monde, d'établir de solides relations avec les collectivités que nous servons, et de mettre intégralement à profit les talents de notre équipe. Tirer pleinement parti de la diversité a toujours été une stratégie à la fois juste et sensée.

Gordon M. Nixon, président et chef de la direction
<http://www.rbc.com/diversite/>

I. VUE D'ENSEMBLE

La Banque Royale du Canada (RY aux bourses de Toronto et de New York) et ses filiales exercent leurs activités sous la marque RBC. Nous sommes la plus grande banque du Canada et l'une des plus importantes sociétés de services financiers diversifiés en Amérique du Nord. Nous offrons, à l'échelle mondiale, des services bancaires aux particuliers et aux entreprises, des services de gestion de patrimoine, des services d'assurance, des services à la grande entreprise et de banque d'investissement ainsi que des services de traitement des opérations. En date du 31 décembre 2010, nous employons environ 79 000 employés à temps plein et à temps partiel. Parmi eux, 58 % (45 882) sont sous réglementation fédérale en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ensemble, nos employés sont au service de plus de 18 millions de particuliers, d'entreprises, de clients du secteur public et de clients institutionnels au Canada, aux États-Unis et dans 53 autres pays.

Notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi ne se limite pas aux exigences de conformité. À RBC, nous savons qu'il ne suffit pas d'avoir une main-d'œuvre représentative. Nous tirons le meilleur parti de la diversité lorsque nous misons sur les divers talents de chaque employé en créant un lieu de travail où chacun peut se réaliser pleinement et assurer un meilleur avenir à nos clients, à nos actionnaires et à notre pays. Lancée en 2009, la **Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011** se veut l'expression tangible de cette conviction par le partage public de nos priorités et de nos plans visant à accomplir encore davantage grâce à la diversité et à l'intégration.

Le rapport suivant présente les initiatives de RBC liées à l'équité en matière d'emploi en 2010 et les réussites pour ses unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne.

II. APERÇU QUANTITATIF

Nous continuons de surpasser les capacités de l'effectif en ce qui a trait aux femmes et aux minorités visibles, sans aucun changement dans la représentation des Autochtones et des personnes handicapées.

En décembre 2009, 79 % des postes sous réglementation fédérale se trouvent au sein des Services bancaires canadiens de RBC (c.-à-d. nos activités canadiennes de services bancaires aux particuliers et aux entreprises), 15 % au sein de notre Groupe Technologie et exploitation et 6 % au sein de nos principaux services de soutien, notamment les Ressources humaines, les Finances, Gestion des risques, etc. Parmi l'ensemble de la main-d'œuvre de RBC sous réglementation fédérale (45 882), 54 % (24 570) se trouve en Ontario, dont 80 % (19 666) dans la région métropolitaine de recensement de Toronto et dont 43 % (8 491) est membre des minorités visibles.

Nous n'avons effectué aucun désinvestissement ni aucune acquisition au Canada en 2010, de sorte que notre effectif est sensiblement le même qu'en 2009. En 2010, 45 882 employés de RBC

travaillaient au sein d'unités opérationnelles sous réglementation fédérale, comparativement à 44 840 en 2009. Dans l'ensemble, les activités de dotation ont donné lieu aux changements suivants dans la représentation de chaque groupe désigné de 2009 à 2010 :

- la représentation des femmes a baissé de 1,4 %, passant de 68,1 % à 66,8 % ;
- la représentation des minorités visibles a augmenté de 1 %, passant de 27,3 % à 28,3 % de notre main-d'œuvre, y compris une représentation de 15 % parmi les cadres dirigeants (c.-à-d. groupe professionnel de l'équité en emploi – premier directeur). Dans l'ensemble, 86 % de nos employés issus de minorités visibles travaillent dans les régions métropolitaines de recensement de Toronto, Vancouver et Montréal ;
- la représentation des personnes handicapées a baissé de 0,03 %, passant de 3,66 % à 3,63 % ;
- la représentation des Autochtones est demeurée stable à 1,6 % ;
- le taux de réponse à notre *sondage sur l'équité en emploi et la diversité* en date du 31 décembre 2010 est toujours de 99 %.

Effectif permanent <i>(temps plein et temps partiel)</i>	1987	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	77,0 %	71,0 %	70,0 %	69,0 %	69,0 %	68,1 %	66,8 %
Minorités visibles	7,5 %	23,0 %	24,0 %	26,0 %	26,0 %	27,3 %	28,3 %
Personnes handicapées*	1,6 %	3,1 %	3,2 %	3,9 %	3,8 %	3,66 %	*3,63 %
Autochtones	0,1 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %

* 5,67 % des employés de RBC se considèrent comme étant handicapés ; toutefois, seulement 3,63 % se considèrent comme étant désavantagés sur le plan de l'emploi en raison de leur invalidité.

III. APERÇU QUALITATIF

Milieu de travail équitable de RBC :

RBC s'engage depuis longtemps à offrir un milieu de travail équitable à tous ses employés. « **Diversité visant la croissance et l'innovation** » : voilà l'une des cinq valeurs de RBC. Nous nous efforçons de mettre à profit les forces, les talents, les similitudes et les différences de nos employés en supprimant les barrières et en aidant chacun à se perfectionner afin d'atteindre son plein potentiel. En tant qu'employeur, nous respectons les six principes suivants, que nous croyons être essentiels à la réussite de nos employés, de RBC et de nos clients :

1. **Intérêt soutenu pour la réussite des clients** : Nous sommes résolu à concrétiser notre vision de « toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients ». Nous valorisons les gens qui sont déterminés à placer le client avant tout et à améliorer notre capacité de contribuer à la réussite de nos clients.
2. **Partenariat pour la réussite commune** : Nous croyons que pour assurer la réussite de chaque personne, des équipes et de l'organisation dans son ensemble, nous devons avoir un but commun, soutenu par une communication ouverte, un respect mutuel et la responsabilité partagée des résultats.
3. **Croissance professionnelle** : Nous offrons à nos employés des moyens de perfectionnement pour avancer dans leur carrière, notamment les outils, le soutien et la formation nécessaires pour bien s'acquitter de leurs fonctions. En échange, nous attendons d'eux qu'ils progressent et excellent dans leur métier en vrais professionnels, et qu'ils assument leur part de responsabilité dans la planification de leur carrière.

4. **Diversité des besoins et des contributions** : Nous valorisons la diversité des personnes, des compétences et des idées. Nous favorisons un environnement où des gens de différentes origines et aux expériences diverses s'entraident pour créer des solutions gagnantes pour nos clients.
5. **L'excellence en gestion de personnes** : Les cadres ont une influence déterminante sur la motivation et le rendement des employés. Nous en sommes conscients et voulons les aider à devenir des leaders efficaces et inspirants et des gestionnaires de personnes qui améliorent la qualité de vie des employés au travail et les motivent.
6. **Environnement de travail propice à un rendement élevé** : Notre passion pour la réussite nous incite à toujours faire de notre mieux et à réaliser tout ce dont nous sommes capables de faire. Nous avons le personnel et les ressources nécessaires pour créer un environnement de travail qui favorise un rendement élevé, et nous veillons à ce que les résultats de chacun soient dûment reconnus et récompensés.

Ces principes font partie intégrante des programmes, des cadres décisionnels, des communications et des activités quotidiennes des cadres et employés de RBC et des preuves à cet effet sont fournies dans le [Rapport d'étape sur la diversité à RBC 2010](#) (document PDF à la p. 18).

Notre approche :

Nos initiatives liées à l'équité en matière d'emploi représentent un élément essentiel de notre engagement global en matière de diversité et d'intégration. En 2009, nous avons déclaré publiquement notre engagement soutenu par l'élaboration et la publication de la [Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011](#) (document PDF à la p. 18) qui énonce nos stratégies, priorités et objectifs aux échelles régionale et mondiale en matière de diversité et d'intégration. La *Stratégie* établit un cadre de travail favorisant l'harmonisation des démarches d'amélioration continue et la prise de responsabilité de tous les principaux intervenants à l'égard des trois priorités suivantes en matière de diversité :

1. **Talent et milieu de travail** : accroître la diversité et l'intégration de l'ensemble de nos effectifs, principalement en augmentant la représentation des femmes et des minorités à la haute direction.
2. **Marché** : Offrir des produits et des services adaptés et accessibles à des marchés diversifiés et appuyer des programmes de diversification des fournisseurs en Amérique du Nord.
3. **Collectivité** : Appuyer le développement socio-économique de nos collectivités en exerçant notre leadership dans le domaine de la recherche, des partenariats stratégiques, des dons et des commandites.

Parmi les facteurs qui assureront le succès de ce cadre de travail figurent les suivants :

- l'engagement manifeste des membres de la haute direction appuyé par une vision et une orientation claires ;
- l'harmonisation uniforme de la *Stratégie RBC en matière de diversité* avec les stratégies d'affaires ;
- l'intégration de cette approche aux processus de gestion du talent ;
- le mesurage et la responsabilité ;
- une communication continue à tous les niveaux de l'entreprise.

Tous les éléments ci-dessus ont fait l'objet de diverses communications et activités tout au long de l'année.

Engagement de la haute direction :

Gordon M. Nixon, notre président et chef de la direction, continue de guider RBC dans ses efforts de diversité et d'intégration en sa qualité de président du **Conseil de direction sur la diversité (CDD)** de

RBC. Le Conseil est composé des dirigeants de chacun de nos secteurs d'activité à l'échelle mondiale, y compris l'ensemble des entités de RBC sous réglementation fédérale. Chaque trimestre, le CDD fixe des stratégies et évalue les progrès réalisés par rapport aux objectifs, notamment la conformité ayant trait aux normes fixées par Équité en emploi, et confère à la direction la responsabilité d'obtenir des résultats. Des employés représentant les groupes-ressources sont régulièrement invités à participer aux réunions du CDD pour discuter des occasions et des obstacles liés à l'intégration.

Au Canada, parmi ces groupes figurent les suivants : le **Groupe des 3 C** pour les employés handicapés ; le groupe **Royal Eagles** pour les employés autochtones ; le groupe **Mosaïque** pour les employés des minorités visibles et nouvellement arrivés au Canada ; le groupe **FIERTÉ** pour les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT) parmi nos employés ; et le **réseau RWomen** à l'intention des femmes qui travaillent à RBC Marchés des Capitaux. La participation à nos groupes-ressources des employés a augmenté de manière importante en 2010, passant de 1 250 membres en 2009 à 2 300 en 2010.

En 2010, notre Groupe Technologie et exploitation (TE) a fondé le Conseil de direction sur la diversité qui est composé de 11 cadres expérimentés qui agissent en tant que modèles de diversité et d'intégration qui appuient notamment la mise en œuvre de stratégies et de plans d'action au sein de TE. Les priorités du CDD de TE sont d'accroître la représentativité des personnes handicapées, des minorités visibles et des femmes dans les postes de direction au sein de TE et d'améliorer les communications et l'éducation entourant la diversité afin de promouvoir, de souligner et de renforcer notre engagement.

Les cadres expérimentés de RBC font la promotion de la diversité et de l'intégration, à la fois à l'interne et au sein des collectivités que nous servons. Voici quelques exemples des efforts déployés au cours de l'année :

- En avril 2010, le Conseil de direction sur la diversité a organisé un **petit déjeuner-conférence** avec les employés afin de discuter des besoins des clients et des défis liés à la diversité.
- En mai 2010, notre président et chef de la direction a prononcé des allocutions au **dîner conjoint du Greater Halifax Partnership et de l'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse** en abordant l'importance de la diversité et de l'immigration pour la prospérité économique et sociale du Canada.
- En juillet 2010, notre chef de groupe, Gestion de patrimoine et le premier vice-président, Perfectionnement des cadres ont prononcé des allocutions à l'intention de plus de 350 employés au lancement de RBC **Gennext**, une initiative pour appuyer les employés âgés de 20 à 40 ans qui veulent apporter davantage à leur collectivité.
- En septembre 2010, notre président et chef de la direction ainsi que notre chef des ressources humaines **ont reçu les sous-ministres de la fonction publique de l'Ontario** afin de discuter de la diversité et de l'intégration.
- En octobre 2010, notre président et chef de la direction a prononcé le discours principal pour lancer la première célébration de la **journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle** de RBC, qui comprenait l'affichage des histoires des employés sur RBCnet.
- En novembre 2010, notre président et chef de la direction a prononcé le **discours principal lors du 17e déjeuner des membres du Temple de la renommée de la Fondation canadienne des personnes ayant un handicap physique**.
- Notre président régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et le Nord-Ouest de l'Ontario a participé à une **entrevue radiophonique** d'une heure au sujet de nos activités liées à la diversité.
- Nos chef de l'administration, chef des finances et premier vice-président, Achats et services immobiliers, ont tous les trois fait l'objet d'articles dans le *Globe & Mail* portant sur l'importance accordée par RBC à la diversité et l'intégration.

En 2010, nous avons également poursuivi le **Programme à l'intention des chefs de file de RBC**, regroupant des leaders et des employés qui font la promotion de la diversité dans leur milieu de travail et leur collectivité. Pour appuyer ce programme, un site intranet du Programme à l'intention des chefs de file a été mis sur pied afin de leur fournir des outils et des ressources en communication liés à la diversité et aux groupes désignés, y compris les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées, les

Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada et la collectivité des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Plus de 600 membres de la haute direction de RBC, premiers directeurs et professionnels des RH ont maintenant accès à ce site et la liste des chefs de file continue de croître.

Communications :

En 2010, nous avons continué d'enrichir le contenu offert sur le site www.rbc.com/diversite/index.html dans le cadre de notre engagement pour informer le public, les actionnaires et les clients de nos projets et de nos progrès dans le domaine de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Ce site exhaustif contient des messages du chef de la direction, explique l'impératif commercial d'une intégration complète et offre des outils, des études et plus encore. En 2010, nous avons produit un **Rapport d'étape sur la diversité à RBC** exhaustif qui mentionnait une foule d'initiatives, de résultats et de profils d'employés et de leaders. Le grand public peut télécharger les principales ressources en matière de diversité, notamment :

- *le rapport détaillé 2009 sur l'équité en emploi de RBC ;*
- *la Stratégie RBC en matière de diversité 2009-2011 ;*
- *le Rapport d'étape sur la diversité à RBC pour 2010.*

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, allez à www.rbc.com/diversite/index.html

Dans le domaine public, le **Rapport sur la responsabilité d'entreprise 2010 – Stratégie RBC pour mieux vivre demain** traite également en profondeur des efforts de RBC en matière de diversité et d'intégration. Le respect de la diversité constitue l'une de nos principales valeurs et sous-tend toutes nos décisions en matière d'initiatives communautaires. Nous recherchons proactivement des occasions de soutenir diverses collectivités dans l'ensemble de notre portefeuille de dons. En 2010, RBC Fondation a versé plus de **5,6 millions de dollars** à des initiatives qui soutiennent diverses collectivités au Canada. Nous concentrons plus particulièrement nos efforts sur les six groupes suivants : les Autochtones, les personnes handicapées, les femmes, les nouveaux arrivants au Canada, la communauté LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres) et des organismes ou des programmes qui travaillent pour la diversité en général (par rapport à des groupes désignés), comme le programme pour étudiants sur la diversité (Diversity in Action) des Jeunes entreprises. Pour de plus amples renseignements, visitez le <http://www.rbc.com/responsabilite/index.html>.

En ce qui a trait à nos efforts à l'interne, nous continuons d'informer le personnel de nos progrès et de nos projets, et nous affichons le profil des employés sur notre site intranet exhaustif **Destination Diversité**, ce qui sert à centraliser l'information et les ressources d'apprentissage liées à la diversité et à l'intégration. Tout au long de l'année, des dirigeants de RBC, dont bon nombre sont membres de groupes désignés, ont présenté des conférences sur de nombreux sujets touchant le milieu de travail et les carrières.

Le bulletin électronique **Diversity Connections** trimestriel a également été distribué à nos chefs de file afin d'augmenter leurs connaissances et leur compréhension de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, en insistant sur la main d'œuvre et la culture d'entreprise (p. ex. l'avancement des femmes, les activités du Mois de l'histoire des Noirs, les services aux clients handicapés, l'intégration des nouveaux arrivants au Canada, etc.). Depuis le lancement du bulletin en 2008, 1 000 personnes s'y sont abonnées. Qui plus est, le bulletin **Quoi de neuf - Nouvelles à l'intention des gestionnaires de personnes RBC**, acheminé par courriel donne chaque mois aux directeurs de brèves mises à jour en temps opportun sur les initiatives et les programmes des RH liés à la diversité initiatives, au besoin (p. ex. des événements spéciaux sur des sujets liés à la diversité, des webémissions sur les connaissances culturelles, etc.) ainsi que des liens vers des ressources supplémentaires en ligne (p. ex., le programme Carrefour-ressources employés RBC, Gérer sa carrière, calendrier multiculturel, etc.).

Formation, perfectionnement et mentorat :

En 2010, un certain nombre d'initiatives de formation, de perfectionnement et de mentorat ont été lancées ou développées pour appuyer un milieu accueillant et perfectionner divers talents.

Le **Programme de mentorat et leadership de RBC** a été lancé. Il s'agit d'un programme de mentorat à potentiel élevé à l'ensemble de l'entreprise qui met l'accent sur l'amélioration du développement de carrière, l'accroissement de la connaissance de l'organisation, l'établissement de relations de groupe supplémentaires multisectorielles et l'exposition à différents secteurs d'activité. Parmi les mentors, 40 % sont des femmes et 11 % sont issus des minorités visibles. Parmi les protégés, 47 % sont des femmes et 16 % sont issus des minorités visibles.

- Développement du **programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité de RBC** afin de rejoindre plus de 400 participants Les cadres expérimentés et les membres de la haute direction sont jumelés à divers employés talentueux de niveau intermédiaire. Ils se rencontrent au moins six fois pendant une période de 12 mois. Grâce à ce programme, les mentors sont en mesure d'accélérer leur apprentissage en matière de diversité et d'intégration tout en augmentant leur connaissance au sujet des talents caractérisés par la diversité à RBC. Les protégés profitent d'une visibilité accrue et d'une fenêtre sur la haute direction de l'organisation, obtenant ainsi une image plus nette de leur propre carrière et partageant leur expérience.
- Les Services bancaires canadiens ont lancé le **Programme de mentorat des employés à haut potentiel** pour jumeler les premiers directeurs avec des employés répondant aux critères de la diversité figurant sur notre liste des meilleurs talents. L'objectif de ce programme est de permettre l'échange des expériences professionnelles et de fournir aux employés un accompagnement à des niveaux autre que la haute direction de l'organisation dans les domaines du perfectionnement des compétences et du cheminement de carrière.
- Technologie et exploitation a lancé le **Programme de stages en rotation de la TI** en collaboration avec les Services bancaires canadiens. Le programme vise les diplômés universitaires répondant aux critères de la diversité dans n'importe quelle discipline, y compris des domaines autres que les TI, pour participer à une série de stages en rotation pendant trois mois. Le premier groupe de dix participants comprenait trois Autochtones, huit participants issus des minorités visibles et six femmes.
- La webémission **Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** a été diffusée en 2010 pour donner un aperçu aux gestionnaires de personnes au sujet de la gestion et de l'intégration des personnes handicapées. Cette webémission a également donné aux directeurs des conseils pour inciter les employés handicapés à signaler leur handicap au moment de remplir le *sondage sur l'équité en emploi et la diversité à RBC*.
- Plus de 500 employés ont participé aux webémissions sur la formation interculturelle **Perfectionnement des connaissances culturelles pour un rendement élevé**.
- La webémission **Nouveaux arrivants au Canada : Comment bâtir une carrière gagnante à RBC** a fait l'objet d'un projet pilote. En plus de partager les histoires de réussite professionnelle, la séance permet aux employés qui sont des nouveaux arrivants de mieux comprendre les valeurs et la culture de RBC, l'importance de la maîtrise de la communication et la façon efficace de faire du réseautage.
- Nos groupes-ressources des employés **Mosaïque RBC** et **Groupe des 3 C de RBC** se concentrent également sur le réseautage de ses membres et offre du mentorat dans le cadre de l'initiative « **Réseautage entre pairs** ».

Mesures et responsabilisation :

RBC est toujours persuadée que « ce qui est mesuré est accompli » dans son approche par rapport à la diversité et l'intégration. Plus précisément, nous publions chaque trimestre les feuilles de pointage sur la diversité qui établissent une évaluation qualitative et quantitative de la réussite pour chaque groupe sectoriel, notamment l'effectif réel (embauche et promotions) ainsi que la représentation et le nombre de femmes et de membres des minorités visibles dans les postes de la haute direction et de premier directeur. Les unités opérationnelles établissent un nombre croissant de feuilles de pointage supplémentaires sur la diversité, notre groupe Services bancaires canadiens produisant des feuilles de pointage régionales pour assurer également un suivi des activités locales.

SOMMAIRE DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010 PAR UN GROUPE DÉSIGNÉ :

FEMMES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

En 2010, en raison d'une attention continue à augmenter la représentation des femmes dans des rôles de haute direction et premières directrices, nous avons incorporé nos objectifs par rapport aux femmes dans nos initiatives d'embauche et avons organisé un certain nombre d'événements de réseautage et de développement de carrières pour nos employées.

Employés	<p>Embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2010, le Groupe Technologie et exploitation a organisé notre première activité de recrutement de femmes dans le secteur des TI pour les étudiantes universitaires en collaboration avec IBM et Hatch. ▪ RBC a organisé une activité de réseautage « Célébration des femmes chefs de file » pour 69 étudiantes à la maîtrise en administration des affaires de 11 universités à laquelle ont participé des femmes de la haute direction, des femmes au potentiel élevé et des associées de RBC. En conséquence, six étudiantes participantes se sont fait offrir de se joindre au Programme pour cadres diplômés de RBC en 2011. ▪ Parmi les participants, 25 % des associés qui ont pris part au Programme pour cadres diplômés de RBC en 2010 étaient des femmes et 25 % étaient issues des minorités visibles. ▪ Trois femmes autochtones ont été embauchées dans le cadre de notre Programme de formation des directeurs de comptes commerciaux. <p>Mobilisation des employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons mis en place un Programme de mentorat des employés à haut potentiel qui met l'accent sur les femmes et les minorités visibles. ▪ Sept femmes chefs de file ont vu leur profil être affiché sur le site intranet Destination Diversité dans le cadre de la Journée internationale de la femme, illustrant leurs cheminements de carrière et leurs perspectives pour ce qui est d'obtenir une promotion. ▪ Notre Comité consultatif des femmes à RBC Dominion valeurs mobilières a tenu son troisième symposium national sur les femmes dans le secteur de la gestion de patrimoine annuel pour plus de 150 conseillères en placement partout au Canada. ▪ Nous avons lancé le groupe de réseautage réseau RWomen au sein des Marchés des capitaux. Le nombre de membres atteignait 130 à la fin de l'année.
Étudiants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RBC a commandité le prix Nancy McKinstry de l'Université Simon Fraser pour le leadership dans la diversité entre les sexes. Notre chef des ressources humaines a été le conférencier principal lors de l'événement. Les produits ont été versés à la fondation Nancy McKinstry Endowment, qui appuie la bourse des cycles supérieurs Nancy McKinstry de l'université en matière de leadership dans la diversité entre les sexes. ▪ Parmi les dix gagnants du Programme de bourses d'études RBC® pour les Autochtones en 2010, 70 % sont des femmes autochtones. ▪ En 2010, le défi Prochain grand innovateur de RBC a demandé aux étudiants universitaires de tout le Canada de suggérer des façons de transformer leur milieu de travail afin de répondre aux besoins d'une main d'œuvre diversifiée en pleine évolution. Nous avons reçu plus de 100 propositions provenant d'équipes représentant plus de 440 étudiants de 18 universités au Canada. L'équipe gagnante provient de la Schulich School of Business et est composée de trois étudiants, dont deux femmes issues des minorités visibles. L'équipe a reçu le grand prix de 20 000 \$.

FEMMES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

Collectivité et marché

- En 2010, la RBC Fondation a remis plus de 980 000 \$ à 80 organismes dédiés à l'éducation et au développement, à la santé, aux droits de l'homme et à l'appui social des femmes au sein de la collectivité.
- RBC s'engage à favoriser la diversité des fournisseurs et, en octobre 2010, à titre de membre fondateur de **WeConnect Canada** (un organisme sans but lucratif qui s'emploie à certifier des entreprises qui sont administrées, contrôlées et détenues à au moins 51 % par des femmes), nous avons organisé la célébration des **Prix internationaux de l'entrepreneuriat féminin** à Toronto.
- RBC continue de commanditer les **Prix de l'entrepreneuriat féminin RBC** et lors de la Journée internationale de la femme, le 8 mars, nous avons affiché les gagnantes des prix et les championnes du marché RBC (c.-à-d. les employées qui agissent à titre de conseillère, de porte-parole, de partenaire ou de mentor auprès de femmes qui cherchent à influencer et faire une différence dans le monde au sein de leur entreprise et par leurs idées d'affaires) sur notre site intranet Destination Diversité.
- Nos cadres expérimentés ont organisé un certain nombre d'événements dans la collectivité et dans le marché en 2010 et y ont participé, notamment :
 - **l'événement Women Build en octobre 2010** à Guelph en Ontario ;
 - **le Forum international des femmes sur le leadership** qui a eu lieu à Montréal au Québec ;
 - l'événement **forum 2010 sur les stratégies de réussite des femmes chefs de file en C.-B.** ;
 - **le programme de mentorat des travailleuses mobiles MicroSkills** pour les nouvelles arrivantes.

MINORITÉS VISIBLES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

En 2010, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre de nos activités de développement du talent et nos objectifs de dotation, ce qui a entraîné, pour les rôles de premier directeur, une augmentation de notre représentation des minorités visibles de 15 % (en hausse par rapport à 14 % en 2009), et une augmentation de l'ensemble des employés qui appartiennent à des minorités visibles pour atteindre 28 % (en hausse par rapport à 27 % en 2009). Nos initiatives pour les minorités visibles ont principalement inclus des initiatives de fidélisation et des projets de sensibilisation pour appuyer l'intégration des employés qui sont des nouveaux arrivants au Canada tout en offrant de la formation pour augmenter les compétences organisationnelles pour servir les clients multiculturels ainsi qu'une main d'œuvre diversifiée.

Employés

Embauche :

- En 2010, RBC a commandité la **7^e Conférence sur le recrutement de professionnels formés à l'étranger**.
- Notre partenariat continu avec ACCES Employment a entraîné 33 embauches en 2010. Au cours des trois dernières années, RBC a embauché plus de 100 professionnels qui sont des nouveaux arrivants grâce à ce partenariat.
- Les vidéos sur **l'embauche d'immigrants du conseil d'embauche des immigrants de la région torontoise (TRIEC)** sont liés au site Destination Diversité de RBC afin de promouvoir la diversité relative à l'acquisition et au perfectionnement du talent.
- Nous continuons de participer au programme de stage **Avantage Professionnels**

MINORITÉS VISIBLES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

pour les nouveaux arrivants et nous avons accueilli 40 stagiaires en 2010.

Mobilisation des employés :

- Plus de 500 directeurs et employés ont participé aux webémissions **Perfectionnement des connaissances culturelles** diffusées en septembre, octobre et décembre.
- Pour appuyer les employés dont l'anglais est une langue seconde, un projet pilote d'apprentissage en ligne « **Talk English Café** » a vu le jour en novembre.
- Un projet pilote de **cours d'anglais comme langue seconde** a connu du succès et est maintenant offert à RBC.
- Le Groupe-ressource des employés Mosaïque RBC et le président régional de RBC dans la région du Grand Toronto ont accueilli plus de 100 employés lors d'un événement du **Mois de l'histoire des Noirs** le 16 février, avec des conférenciers de notre Programme à l'intention des chefs de file en diversité. Les présentations ont ensuite été affichées sur le site Destination Diversité.
- Plus de 300 de nos employés ont participé à un **salon des carrières interne de deux jours** organisé par Mosaïque RBC Québec.
- Le Groupe-ressource des employés Mosaïque a ouvert **trois nouvelles sections** dans la région du Grand Toronto. En décembre 2010, celles-ci comptaient déjà 500 employés membres.
- Bon nombre d'employés de la Colombie-Britannique ont participé à la **célébration annuelle RBC de la fête de Diwali**.
- Les groupes-ressources des employés et les membres du personnel ont participé à divers événements communautaires, notamment le **téléthon de la Mon Sheong Foundation**, **l'événement clientèle asiatique**, **la réunion générale annuelle de ACCES**, **la Canadian Foundation of Chinese Heritage Preservation**, et **Planet Africa**.
- Plus de 1 800 employés ont participé au 10^e **Festival de la diversité 2010** annuel de Technologie et exploitation RBC.

Étudiants

- Notre équipe de recrutement a participé à la conférence **Leaders of Tomorrow** de la **Black Business and Professional Association** abordant les carrières dans le milieu des affaires et de la technologie pour les minorités visibles et les étudiants qui sont des nouveaux arrivants.
- RBC continue de participer à un **programme de stage** pour les étudiants issus des minorités visibles en collaboration avec l'Université de Winnipeg.
- Un de nos premiers directeurs de comptes a commencé à dispenser des cours en planification financière et à faire du mentorat auprès des nouveaux immigrants au Collège algonquin.
- Nous avons accordé douze **Bourses d'études RBC destinées aux nouveaux Canadiens** de 3 500 \$ aux étudiants qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires ou de CÉGEP et qui ont immigré au Canada depuis le 1er janvier 2000 et qui sont nés à l'extérieur du Canada.
- Le groupe des conseillers généraux de RBC a participé au **Internationally Trained Lawyers Program** de l'Université de Toronto, ce qui a donné lieu à quatre nouveaux stages et quatre nouvelles embauches permanentes.

MINORITÉS VISIBLES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

Collectivité

- RBC a collaboré avec la Maytree Foundation afin de mettre en place une option de financement pour les nouveaux arrivants au Canada qui sont des travailleurs qualifiés.
- En collaboration avec le Programme manitobain d'intégration des immigrants, RBC a mis sur pied un programme pour offrir de la formation aux professionnels ayant reçu une formation à l'étranger et prendre leur candidature en considération pour les postes de premier échelon à RBC.
- Notre service Ventas – Atlantique a commandité le lancement d'une **section ALLIES** pour appuyer les nouveaux arrivants au Canada au Nouveau-Brunswick.
- En collaboration avec l'Université de Calgary, RBC a élaboré le **programme Investing in New Canadians** par l'entremise de la Haskayne School of Business afin d'aider les immigrants ayant acquis des compétences professionnelles ailleurs qu'au Canada à faire reconnaître leurs compétences au Canada.
- RBC a été l'hôte des 4^e prix annuels **TRIEC Immigrant Success Awards** et a remis à **Thales Canada** le prix Appui à l'immigration de RBC.
- Le président et chef de la direction ainsi que le chef des ressources humaines de RBC, en tant que co-présidents du TRIEC, ont présidé les réunions du conseil du TRIEC et les séances de planification auxquelles ont participé plus de 60 leaders.
- Par l'entremise du **programme L'échange d'apprentissage de ALLIES** commandité par RBC, plus de 150 participants dans plus de dix régions urbaines au Canada ont acquis des notions au sujet des stratégies à mettre en œuvre pour favoriser l'embauche d'immigrants qualifiés.
- En mai 2010, RBC a commandité les deuxièmes **prix annuels « Top 25 Canadian Immigrants »** établis par le *magazine Canadian Immigrant*.
- RBC a commandité le développement d'un **indice Bromgold sur la diversité** pour offrir aux entreprises un outil de mesure viable pour mesurer les efforts en matière de diversité.
- RBC a commandité le **programme Business Owner du Toronto Board of Trade** dans le cadre de la **série Dialogue sur la diversité**. Le premier de nos quatre événements planifiés a eu lieu en décembre sur la diversification de la chaîne des fournisseurs
- En collaboration avec le gouvernement de la Colombie-Britannique, RBC a continué d'appuyer le **Programme de mentorat en ligne** pour les nouveaux immigrants.
- Parmi les autres initiatives et partenariats régionaux de RBC pour appuyer l'intégration des nouveaux arrivants, on retrouve :
 - un **programme de mise à niveau dans le domaine des services financiers** en collaboration avec le Assiniboine Community College de Brandon ;
 - l'établissement d'un partenariat avec le centre d'immigration de **l'association commerciale philippinoise du Manitoba** à Winnipeg ;
 - l'établissement d'un **programme pour nouveaux arrivants au Canada** en collaboration avec les entreprises locales de Sudbury.
- RBC a collaboré avec la Bibliothèque publique d'Ottawa afin d'expliquer les bases du système bancaire canadien aux nouveaux résidents du Canada et aux étudiants.
- Un certain nombre de nos marchés de l'Ontario ont participé et ont commandité une foule d'organisations et d'initiatives pour appuyer l'intégration des nouveaux arrivants au sein de leur collectivité, notamment le **Hamilton Citizenship Court Luncheon**

MINORITÉS VISIBLES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

pour les nouveaux immigrants, l'initiative **Windsor Women Working with Immigrant Women**, le **Mentorship Program for New Canadians de Windsor**, un kiosque RBC au **Multicultural Festival annuel de Guelph**, la Guelph Inclusiveness Alliance pour l'intégration des nouveaux arrivants, le groupe de travail sur l'emploi créé dans le cadre de la stratégie concernant les nouveaux arrivants de Halton et le London-Middlesex Immigrant Employment Council.

- Au Québec, RBC a commandité le **Festival interculturel** de Rawdon présenté chaque année, a fourni du mentorat aux immigrants chaque semaine par l'entremise du **programme de mentorat de Alliés Montréal** et a organisé une conférence de presse pour le lancement de **PARMI**, une initiative de 6 000 000 \$ sur trois ans appuyant l'intégration des nouveaux immigrants avec des partenaires.
- En 2010, RBC Fondation a investi plus de 800 000 \$ dans des initiatives des marchés culturels dont plus de 570 000 \$ consacrés à des programmes pour les nouveaux Canadiens.

PERSONNES HANDICAPÉES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

En 2010, nous avons mis l'accent sur l'expansion de notre recrutement pour trouver des professionnels handicapés et à l'interne, sur l'éducation et la diminution du stigmate associé à un handicap. Dans le cadre de notre campagne de communication **Parlons-en**, nous avons placé des profils vidéos des employés handicapés sur le site intranet de RBC dans lesquels ils expliquent ce que c'est que de travailler avec un handicap et la direction de RBC a abordé le soutien offert par RBC et l'adaptation du lieu de travail.

Employés

Embauche :

- Parmi les **187 embauches de personnes handicapées en 2010** (une augmentation importante par rapport aux 112 embauches en 2009), 98 ont été embauchées par l'entremise de notre initiative de recrutement **Profitez de votre potentiel (PvP)** et 34 proviennent de **Avantage Sans Limites**, un programme de stage rémunéré pour les diplômés handicapés.
- Un poste de **coordonnateur, Initiatives en diversité** a été créé en Colombie-Britannique afin de mettre l'accent sur l'intégration des employés autochtones et des employés handicapés.
- RBC continue de s'associer à **Open Arms en Colombie-Britannique** afin d'appuyer un programme qui permet aux personnes handicapées un aménagement du travail garanti de 25 heures par semaine.
- Nous avons remis 20 000 \$ en financement pour appuyer le **Neil Squire Employ-Ability Program**.
- Un poste vacant générique dans le domaine des TI a été affiché sur rbc.com afin d'attirer les candidatures des personnes handicapées et d'en faire le suivi.
- Les membres de la direction de RBC continuent de présenter les événements professionnels **LIME Canada** en 2010. RBC est une société commanditaire et notre VP, Recrutement et apprentissage siège au Conseil d'administration.
- En 2010, RBC a recruté des candidats et a remis 50 000 \$ pour appuyer le Centre des ressources d'emploi de **Goodwill Industries Ontario Great Lakes**.

**PERSONNES HANDICAPÉES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN
MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010**

	<p>Mobilisation des employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Notre Groupe-ressource des employés du Groupe des 3 C de RBC destiné aux employés handicapés tient des réunions mensuelles et le nombre de membres est passé de 15 à 175 en 2010. ▪ La campagne de communication de RBC Parlons-en a été lancée pour augmenter la diversité et la sensibilisation aux déficiences ainsi que souligner l'importance pour les employés handicapés de le déclarer eux-mêmes. Les champions de la direction de notre Groupe-ressource des employés du Groupe des 3 C de RBC, le premier vice-président, Systèmes d'entreprise et internationaux ainsi que le président régional du Québec se sont joints aux employés handicapés de RBC afin de partager leur expérience dans une série de vidéos de trois minutes qui mettent l'accent sur leur carrière et l'importance d'être ouvert par rapport à son handicap et d'évaluer l'adaptation du lieu de travail. ▪ Dans le cadre du Projet Santé mentale des enfants RBC, un engagement philanthropique pluriannuel visant à appuyer des programmes qui réduisent le stigmate, permettent une intervention précoce et augmentent la sensibilisation du public au sujet des problèmes de santé mentale des enfants pendant la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales du 4 au 8 octobre 2010, RBC a publié les résultats d'un nouveau sondage sur l'attitude des Canadiens relativement aux ressources pour la santé mentale des enfants. Plus de 700 employés de RBC ont participé au sondage et les résultats ont été publiés sur RBCnet. ▪ Notre équipe Accessibilité TI du groupe Technologie et exploitation s'est retrouvée à la une de RBCnet, notre principal site intranet, pour souligner le travail effectué pour améliorer l'expérience client et l'expérience employé en ligne. ▪ Dans le cadre de notre série de profils des employés de RBC En bonne compagnie : La diversité de l'effectif à RBC, quatre témoignages d'employés sourds ou malentendants ont été publiés sur RBCnet en août 2010.
<p>Étudiants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RBC a continué de commanditer les Jeux Olympiques spéciaux grâce au Village des athlètes RBC lors des Jeux d'été de 2010 Canada qui ont débuté le 12 juillet. ▪ RBC a fourni 25 000 \$ du financement pour appuyer Vrais copains Canada. Cet organisme sans but lucratif exploite des sections dans les écoles secondaires, les collèges et les universités partout au Canada. Chaque section comprend des bénévoles étudiants jumelés avec des personnes ayant une déficience intellectuelle.
<p>Collectivité et marché</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les leaders et les employés de RBC ont participé activement à l'événement 2010 de la Fondation de la recherche sur le diabète juvénile en amassant plus de 300 000 \$. ▪ RBC a remis 50 000 \$ pour appuyer le Centre des ressources d'emploi de Goodwill Industries Ontario Great Lakes. ▪ RBC Fondation a remis près de 890 000 \$ à plus 100 organismes dévoués à l'éducation, au développement et au soutien des personnes handicapées, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'Association des Sourds du Canada ;

PERSONNES HANDICAPÉES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

- Children's Treatment Centre of Chatham Kent dans le cadre du programme Renewal Family PAK Program ;
- le John McGivney Centre à Windsor ;
- le Pathways Children Centre à Sarnia ;
- le Prism Children's Treatment Centre à Chatham ;
- le Canadian Centre on Disabilities Studies à Winnipeg.

AUTOCHTONES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

Le document *Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones* fournit un sommaire détaillé des activités et des mesures que RBC a prises de juin 2009 à mai 2010 pour bâtir de nouvelles relations et avenues pour la prospérité des Autochtones du Canada. Notre travail se concentre dans quatre domaines : l'accès aux services bancaires et au crédit, le développement collectif et social, l'emploi ainsi que la formation et les études.

http://www.rbcbanqueroyle.com/commerciaux/autochtones/pdf/57482%20Aboriginal%20Report_F.pdf

Employés

Embauche :

- RBC a embauché **113 Autochtones** en 2010.
- Grâce à l'initiative **Les études d'abord – Programme pour les Autochtones**, 62 stagiaires provenant d'écoles secondaires, de collèges et d'universités ont été embauchés pour des stages d'été.
- La participation de RBC à la **Foire de recrutement « L'intégration ça travaille » pour les Autochtones** a entraîné 13 offres d'emploi à des candidats autochtones.
- **Le lancement du programme Profitez de votre potentiel pour les Autochtones** a entraîné l'apport et l'accompagnement de 11 nouveaux employés en 2010.
- Trois femmes autochtones ont été embauchées pour le Programme de formation des directeurs de comptes commerciaux de RBC.
- Dans le cadre de notre effort de recrutement, RBC continue de collaborer avec le **Miziwe Biik, centre d'emploi et de formation des Autochtones**.
- Nous avons conçu un **programme de stages d'été RBC** officiel pour les Autochtones. Les personnes qui y ont participé en 2010 se verront offrir encore une fois des emplois pour l'été 2011.
- Le groupe Technologie et exploitation RBC a formé une entente de partenariat avec **Acosys Consulting**, un organisme de recrutement autochtone dans le domaine des TI, ce qui a entraîné l'embauche de trois nouveaux employés dans le cadre de notre programme TI, Applications, secteur détail.

Mobilisation des employés :

- Un **programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones** exhaustif a été lancé pour fournir aux employés de RBC plusieurs voies d'apprentissage en fonction de leur rôle et de leur niveau d'interaction avec les communautés autochtones.
- Le premier site de réseau social de RBC, **One Heart**, a été lancé dans la communauté autochtone, rassemblant les employés autochtones partout au pays. À la fin de l'année, plus de 800 employés s'étaient inscrits comme

AUTOCHTONES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

	<p>utilisateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le nombre de membres du Groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles représentant les Autochtones a augmenté à plus de 300 participants. ▪ En juin, une conférence des Royal Eagles de l'Ontario a eu lieu à Toronto et Phil Fontaine, conseiller spécial de RBC, ancien chef de l'Assemblée des Premières Nations, a prononcé des allocutions.
Étudiants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Programme de bourses d'études pour les Autochtones a remis 54 000 \$ en bourses à dix gagnants en septembre 2010. ▪ RBC a donné 1 000 000 \$ pour lancer le programme Passeport pour ma réussite à Winnipeg pour atteindre principalement 114 enfants autochtones en 2010, avec l'objectif d'atteindre jusqu'à 500 enfants au cours des cinq prochaines années. ▪ En 2010, le programme Sac à dos du Groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles a contribué à ce que plus de 1 000 étudiants reçoivent des fournitures pour la rentrée scolaire. ▪ RBC Fondation a financé le Indigenous Mini-University Summer Camp de l'Université de Victoria, fournissant aux étudiants autochtones de la 8^e à la 12^e année, qui demeurent en Colombie-Britannique, l'occasion de vivre une semaine de vie universitaire remplie d'activités académiques, physiques, créatives, culturelles et sociales. ▪ RBC a signé une entente de partenariat avec le Gabriel Dumont Institute, qui comprend une commandite pour une bourse d'études à l'intention des étudiants métis en Saskatchewan. ▪ RBC a agi comme société participante à l'initiative National Multi-Sectoral Economic Opportunities for Indigenous People de la Indigenous Leadership Development Institute qui met l'accent sur les occasions d'emploi pour les Autochtones, particulièrement les jeunes.
Collectivité et marché	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En mars, RBC est devenue la première banque canadienne à offrir des services en cri et en inuktitut dans le cadre de nos Services bancaires par téléphone multilingues. ▪ RBC a participé à la conférence du Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones. ▪ En 2010, RBC a commandité le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) et l'Enquête sur les entreprises autochtones de Environics Research Group Limited afin d'obtenir un aperçu global (le premier en une décennie) des défis et des occasions qui se présentent pour cette communauté d'affaires en pleine croissance. ▪ RBC a participé au festival des arts médiatiques et des films autochtones ImagineNative à Toronto. ▪ Le 22 juin, les employés de RBC ont célébré la Journée nationale des Autochtones dans les succursales, les bureaux et les collectivités au Canada : <ul style="list-style-type: none"> ○ En Colombie-Britannique, les activités comprennent, la commandite de l'équipe de surf des neiges des Premières nations et l'érection d'une tente RBC pour les célébrations communautaires de la Journée nationale des Autochtones à Trout Lake.

AUTOCHTONES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2010

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dans la région de l'Atlantique, les activités comprennent la célébration du 40e anniversaire du chef Membertou avec la présentation d'un don de 5 000 \$ pour aider les initiatives de bien-être et d'alphabétisation des familles de la Première Nation Membertou. ○ Dans la région du Manitoba, de la Saskatchewan et du Nord-Ouest de l'Ontario, RBC a organisé un banquet traditionnel et a servi de la banique et des confitures aux clients à notre centre Royal Direct de Winnipeg et aux succursales de la région. Toutes les succursales ont mis en place des expositions culturelles d'œuvres d'art, d'insignes et d'objets traditionnels. Le personnel s'est vêtu des quatre couleurs de la roue médicinale et a affiché de l'information au sujet de l'histoire des Premières Nations, des Métis et des Inuits. ▪ En 2010, RBC Fondation a fait un don de 2 302 000 \$ pour appuyer les initiatives autochtones dans plus de 114 organismes, notamment la série de conférences sur la question autochtone de l'Université Ryerson dans le cadre du Aboriginal Transition Program du Lethbridge Community College. ▪ À titre de membre fondateur du Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC), RBC a participé à la 6^e Diversity Procurement Fair annuelle du CAMSC qui a eu lieu le 31 mars.
--	--

Adaptation du lieu de travail :

Notre dévoué **conseiller interne en adaptation du lieu de travail** a poursuivi son travail de soutien des directeurs et des employés, ayant traité plus de 500 dossiers en 2010. Le conseiller en adaptation du lieu de travail a collaboré avec le **Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail** pour organiser un événement soulignant la réussite de RBC dans 1 000 cas pour accommoder des personnes handicapées.

Le **Groupe de services-conseils en RH** interne de RBC a continué d'appuyer les directeurs pour les questions touchant les RH, notamment répondre aux nombreuses demandes de renseignements relativement aux questions d'accommodement d'ordre religieux. Ces demandes ont souvent été résolues rapidement en demandant aux directeurs de consulter le **calendrier multiculturel de RBC**.

Les composantes de notre **aménagement de travail flexible**, notamment le travail à temps partiel, la semaine de travail comprimée et modifiée, le partage d'emploi, les horaires flexibles, le télétravail et la retraite progressive, en plus de notre option d'achat de vacances (OAV), donnent aux employés toute la souplesse requise pour concilier travail et vie privée.

En avril 2010, notre Groupe-ressource des employés du **Groupe des 3 C de RBC** a accueilli le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale afin d'offrir un atelier pilote pour aider les personnes vivant avec des déficiences épisodiques.

Récompenses et primes :

RBC est fière de partager certaines des primes et des récompenses reçues par l'organisation et nos leaders et employés de l'extérieur relativement aux initiatives en matière de diversité et d'intégration.

- **Prix Catalyst 2010** : En mars 2010, le président et chef de la direction de RBC, Gordon M. Nixon, a accepté le prestigieux prix Catalyst au nom de RBC pour ses excellentes initiatives en matière de diversité et d'intégration qui font avancer la représentation des femmes et autres groupes représentant la diversité.

- **Une des 10 cultures d'entreprise les plus admirées du Canada** : RBC a été intronisée au Temple de la Renommée des dix cultures d'entreprise les plus admirées au Canada lors d'un gala en février 2010.
- **75 meilleurs lieux de travail du Canada** : En avril 2010, RBC a obtenu une place sur la liste des « Meilleurs lieux de travail au Canada » publiée dans un rapport spécial à l'échelle nationale du quotidien *The Globe and Mail* par le Great Place to Work Institute.
- **Une des 50 meilleures entreprises citoyennes** : En juin 2010, RBC a été nommée l'une des « 50 meilleures entreprises citoyennes » du Canada par le magazine *Knights* en fonction d'une évaluation du rendement environnemental, social et de la gouvernance d'entreprise des principales entreprises du Canada.
- **Parmi les 100 meilleurs lieux de travail au Canada pour les personnes de 40 ans ou plus** : En septembre 2010, RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail au Canada pour les personnes de 40 ans ou plus par les éditeurs du *Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada*.
- **Palmarès des 100 meilleurs employeurs** : En octobre 2010, RBC a été choisie l'un des meilleurs employeurs du Canada par Mediacorp Canada Inc. pour la troisième année consécutive.
- **Un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada en 2010** : Pour la deuxième année consécutive, RBC a été choisie l'un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada par Mediacorp Canada Inc. lors d'une compétition nationale qui reconnaît les entreprises canadiennes pour leur leadership sur le plan de la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.
- **Excellence en marketing et en sensibilisation** : RBC Gestion de patrimoine a été reconnue pour son excellence en marketing et en sensibilisation par la National Gay & Lesbian Chamber of Commerce.
- **Classement relatif à la responsabilité sociale d'entreprise** : En juin 2010, RBC a surclassé toutes les banques canadiennes dans le classement relatif à la responsabilité sociale d'entreprise, une évaluation des pratiques environnementales, sociales et relatives à la gouvernance d'entreprise des plus importantes entreprises au Canada publiée dans le Report on Business du *Globe and Mail*.
- **Prix Avantage Carrière** : RBC a été reconnue pour embaucher le plus de stagiaires en 2010 dans les catégories **Avantage Sans Limites** (diplômés collégiaux et universitaires qui s'identifient comme handicapés) et **Avantage Professionnels** (professionnels reconnus sur le plan international prêts à amorcer une carrière au Canada).
- En juin 2010, RBC a été nommée **l'une des 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada**.

Reconnaissance des employés de RBC :

- **Francine Blackburn**, vice-présidente directrice, Affaires réglementaires et institutionnelles, **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines et **Jennifer Tory**, présidente régionale de la région du Grand Toronto ont été reconnues parmi les **100 femmes les plus influentes du Canada**, un prix du Réseau des femmes exécutives qui honore les femmes leaders exceptionnelles du Canada.
- **John Taft**, chef de la division américaine de RBC GP et chef de la direction de RBC Capital Markets Corporation, a obtenu le titre de **leader en matière de diversité en entreprise** décerné par la **National Gay & Lesbian Chamber of Commerce (NGLCC)** à l'occasion de la troisième remise annuelle des prix de la NGLCC soulignant l'excellence en matière de diversité et de leadership dans le secteur des services financiers.
- **Elaine Allard**, directrice de comptes, Planification stratégique et financière, directrice de comptes dans le marché de Laval-Laurentides et membre de la National Wheelchair Basketball Association a été reconnue **personnalité sportive de l'année** par la collectivité de Saint-Eustache et son profil a été publié dans le journal local *L'Éveil*.

IV. CONTRAINTES

À RBC, nous reconnaissons l'importance d'inciter nos employés à s'identifier comme membre d'un groupe désigné. C'est pourquoi nous continuons d'évaluer les réponses des personnes handicapées au sondage sur l'équité en emploi au moyen de la question comportant quatre volets approuvée par la Commission canadienne des droits de la personne en 2002.

Au 31 décembre 2010, plus de 2 600 employés de RBC assujettis à la réglementation fédérale (5,67 %) ont signalé un handicap. Toutefois, seulement 3,63 % (1 666) d'entre eux indiquent qu'ils sont désavantagés au travail en raison de leur handicap. La mise à jour de la définition d'une personne handicapée aux fins de l'auto-identification était l'une des recommandations formulées lors de la dernière révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes en 2001. Alors qu'aucune mesure concrète n'a encore été adoptée par suite de la recommandation, nous continuerons de recueillir des données au moyen de la question à quatre volets afin de contribuer de façon utile au dialogue sur la définition d'une personne handicapée à la prochaine révision de la Loi.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2010, nous avons tiré profit de nos Groupes-ressources des employés (Groupe des 3 C, MOSAÏQUE et ROYAL EAGLES) pour donner un aperçu et effectuer des recommandations au sujet de nos projets et de nos objectifs en matière d'équité en emploi. La voix des groupes désignés a joué un rôle important dans nos communications à la main d'œuvre. Par exemple, nous incitons régulièrement les employés à participer à la conception et à la livraison des webémissions et de l'apprentissage pour augmenter notre sensibilisation et notre compréhension pour encourager l'intégration des groupes désignés dans le milieu du travail, notamment les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada ainsi que nos employés gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres.

Notre **équipe Solutions intégrées du groupe Équité en emploi des Ressources humaines**, qui comprend des représentants des RH de chacune des entreprises et des groupes fonctionnels régis par la législation fédérale, s'est rencontrée une fois par mois afin de passer en revue les progrès accomplis en ce qui concerne nos projets et afin de déterminer les priorités au cours des deux prochains mois. Des mises à jour sont également remises deux fois par années aux partenaires commerciaux des RH.

VI. STRATÉGIES FUTURES

À RBC, nous continuerons d'inclure nos exigences et nos engagements en matière de conformité à l'équité en emploi dans nos initiatives en matière de diversité et d'intégration dans tout ce que nous faisons. En 2011, RBC publiera un rapport sur nos résultats relativement aux 60 mesures figurant dans notre *Stratégie RBC en matière de diversité 2009 - 2011* et nous entreprendrons la mise en œuvre de notre plan pour la *Stratégie RBC en matière de diversité 2012 - 2015*. Les employés assujettis aux lois fédérales devront mettre à jour leurs renseignements du sondage sur les groupes désignés dans le cadre de notre campagne de communication sur le recensement sur la diversité de l'effectif. L'équipe Solutions intégrées du groupe Équité en emploi des Ressources humaines continuera de se rencontrer chaque mois pour passer en revue le Programme d'équité en emploi pour 2011, surveiller les progrès et réviser les projets, au besoin.

Parmi les autres initiatives prévues, mentionnons :

- la participation plus importante au Mentorat réciproque pour le Dialogue sur la diversité par 500 ;
- la promotion et la croissance du nombre de membres au sein du Réseau social des employés autochtones One Heart ;
- le lancement de 12 capsules d'apprentissage Moments sur la diversité d'une durée de 3 minutes chacune pour tous les employés ;
- l'établissement d'un comité consultatif national pour tous les Groupes-ressources des employés de RBC ;
- le lancement du Conseil de direction sur la diversité pour RBC Assurances et la Gestion des risques du Groupe ;

- la continuation de la campagne de communication *Parlons-en*.

À RBC, nous poursuivons notre engagement pour atteindre une représentation complète de tous les groupes désignés et pour offrir un milieu de travail diversifié et ouvert à tous les employés.

La diversité est un avantage.

En faire quelque chose est un atout.

Fichiers PDF mentionnés dans le rapport :

[Rapport d'étape sur la diversité 2010 de RBC](#) (mentionné en page 3)



Diversity_progress_r
eport_2010FR.pdf

[Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011](#) (mentionnée en page 3)



rbc-diversity-blueprin
t.pdf