




La diversité  
à l'œuvre.


# Rapport sur l'équité en emploi de RBC 2011





La diversité crée de la valeur et nous démarque de la concurrence, ce qui a une incidence sur tout, notamment notre réputation, notre capacité d'attirer des employés et de les conserver, et nos résultats. La diversité contribue à la solidité et à la réussite de notre entreprise, que ce soit dans nos succursales, nos activités de marchés des capitaux et de gestion de patrimoine, nos services fonctionnels ou tout autre domaine.

**Tirer pleinement parti de la diversité constitue un impératif commercial et a toujours été une stratégie à la fois juste et sensée.**



**Gordon M. Nixon, président et chef de la direction**  
[www.rbc.com/diversité](http://www.rbc.com/diversité)

# Table des matières

<b>I</b>	Vue d'ensemble .....	<b>1</b>
<b>II</b>	Aperçu quantitatif .....	<b>2</b>
<b>III</b>	Aperçu qualitatif .....	<b>3</b>
<b>A</b>	Sommaire des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi pour 2011 par des groupes désignés .....	<b>8</b>
<b>1</b>	Femmes .....	<b>8</b>
<b>2</b>	Minorités visibles .....	<b>9</b>
<b>3</b>	Personnes handicapées .....	<b>11</b>
<b>4</b>	Autochtones .....	<b>13</b>
<b>B</b>	Adaptation du lieu de travail .....	<b>14</b>
<b>C</b>	Santé, sécurité et bien-être .....	<b>15</b>
<b>D</b>	Préoccupations des employés .....	<b>15</b>
<b>E</b>	Récompenses et primes .....	<b>15</b>
<b>F</b>	Reconnaissance des employés de RBC .....	<b>16</b>
<b>IV</b>	Contraintes .....	<b>17</b>
<b>V</b>	Consultations avec les représentants des employés .....	<b>17</b>
<b>VI</b>	Stratégies futures .....	<b>17</b>

# 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 l'une des plus grandes banques 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 2011, nous comptons quelque 74 000 employés à temps plein et à temps partiel. Parmi eux, 61,5 % (45 541) 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 15 millions de particuliers, d'entreprises, de clients du secteur public et de clients institutionnels au Canada, aux États-Unis et dans 56 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 réaliser son plein potentiel 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 et nous permet de partager publiquement nos priorités et 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 2011** et les réussites pour ses unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne.

## Aperçu quantitatif

Nous continuons de surpasser largement les capacités de l'effectif en ce qui a trait aux femmes et aux minorités visibles. La représentation des personnes handicapées a atteint 4,2 % en décembre 2011 et la représentation des Autochtones est demeurée la même, à 1,6 %.

En 2011, 45 541 employés de RBC travaillaient au sein d'unités opérationnelles sous réglementation fédérale, comparativement à 44 466 en 2010. En décembre 2011, 78 % des postes sous réglementation fédérale se trouvaient au sein des Services bancaires canadiens de RBC (c.-à-d. nos activités canadiennes de services bancaires aux particuliers et aux entreprises), 11 % 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 des 45 541 employés de RBC sous réglementation fédérale, 54 % (24 725) se trouvaient dans la province de l'Ontario, dont 81 % (19 975) dans la région métropolitaine de recensement de Toronto, et 44 % (8 853) sont membres des minorités visibles.

Dans l'ensemble, les activités de dotation ont donné lieu aux changements suivants dans la représentation de chaque groupe désigné de 2010 à 2011 :

- la représentation des femmes a baissé de 0,8 %, passant de 66,8 % à 66 %
- la représentation des minorités visibles a augmenté de 1,1 %, passant de 28,3 % à 29,4 % de notre main-d'œuvre, y compris une représentation de 15 % parmi les cadres dirigeants
- la représentation des personnes handicapées a augmenté de 0,6 %, passant de 3,6 % à 4,2 %
- la représentation des Autochtones est demeurée stable à 1,6 %
- la représentation des cadres dirigeants (c.-à-d. groupe professionnel de l'équité en emploi – premier directeur) étant des femmes ou des minorités visibles est demeurée à 37 % et à 15 %, respectivement
- le taux de réponse à notre Recensement sur la diversité de l'effectif en date du 31 décembre 2011 est toujours de 99 %.

Effectif permanent (temps plein et temps partiel)	1987	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Femmes	77,0 %	70,0 %	69,0 %	69,0 %	68,1 %	66,8 %	66 %
Minorités visibles	7,5 %	24,0 %	26,0 %	26,0 %	27,3 %	28,3 %	29,4 %
Personnes handicapées	1,6 %	3,2 %	3,9 %	3,8 %	3,7 %	3,6 %	*4,2 %
Autochtones	0,1 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %

\* 8,1 % des employés de RBC se considèrent comme étant handicapés ; toutefois, seulement 4,2 % se perçoivent comme étant désavantagés du point de vue de l'embauche en raison de leur handicap

# Aperçu qualitatif

## MILIEU DE TRAVAIL ÉQUITABLE DE RBC

RBC s'engage depuis longtemps à offrir un milieu de travail équitable à tous ses employés. La diversité visant la croissance et l'innovation est une des cinq valeurs fondamentales 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 résolus 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.

Les programmes, les cadres décisionnels, les communications et les activités quotidiennes des cadres et employés de RBC illustrent ces principes, et nous en constatons la preuve dans le [Rapport d'étape sur la diversité et l'intégration 2011 à RBC](#) et la [Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011](#).

## 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 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 piliers de notre stratégie sur la 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

Formé en 2001 par notre président et chef de la direction, le Conseil de direction sur la diversité de RBC (CDD) établit notre stratégie et nos objectifs relatifs à la diversité. Il est composé des cadres de la haute direction 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 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. De plus, de nombreuses unités opérationnelles tiennent des conseils de direction sur la diversité qui contribuent à harmoniser les stratégies et à promouvoir la diversité et l'intégration dans nos régions. En 2011, quatre nouveaux CDD ont été établis dans ces unités opérationnelles, pour un total de 10 dans l'ensemble de l'entreprise. Dans le cadre des réunions du CDD, les employés représentant les groupes-ressources sont régulièrement invités à discuter des occasions et des obstacles liés à l'intégration.

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 :

- Le président et chef de la direction de RBC faisait partie des conférenciers principaux de « Diversity and Inclusion: The Path to Achieving our Full Potential », conférence qui a été présentée en anglais, dans le cadre des déjeuners-causeries du maire en lien avec le réseautage et organisée par le Burlington Economic Development Corporation (BEDC), en septembre.
- Le président et chef de la direction ainsi que la chef des ressources humaines de RBC ont participé à une entrevue le 1er février pour la série Beyond Diversity (Au-delà de la diversité), amorcée dans le cadre de l'émission Metro Morning à la radio de CBC afin de discuter de « diversité 2.0 ».

- La chef des ressources humaines de RBC, le chef des finances, la première vice-présidente, le chef, Soutien interne et la directrice, Diversité mondiale, ont participé à une entrevue pour un article vedette dans l'édition spéciale du magazine AMÖI portant sur les 100 ans de l'avancement des femmes au Canada.
- À titre de président et de coprésidente du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), le président et chef de la direction ainsi que la chef des ressources humaines de RBC ont présidé le Conseil et la réunion du Conseil en juin. Le premier vice-président, Stratégie et ressources humaines, Services bancaires canadiens, a été nommé au Conseil d'administration.
- En janvier 2011 s'est tenue une table ronde commanditée par RBC à l'Université Ryerson de Toronto à laquelle ont participé le très honorable Paul Martin et le conseiller spécial de RBC, Phil Fontaine. Ce débat d'idées portant sur la gouvernance autochtone et intitulé « Nationhood and Identity: Indigenous Governance in a New Century » était animé par Evan Solomon, de la SRC.
- Le vice-président, Services commerciaux, a participé à la conférence Skills for Change (Aptitudes pour le changement), qui s'est tenue devant plus de 150 personnes.
- La conseillère juridique principale de RBC a participé à l'événement « Diversity in the Legal Profession: Opening the Door to Legal Education » de l'Université Ryerson.
- En juin 2011, le président régional, région du grand Toronto, a participé à une entrevue sur les ondes de CBC radio portant sur l'avancement des femmes et des minorités visibles à RBC.
- L'actuaire en chef, Assurance IARD, RBC Assurances, et coreprésentante de la direction du GRE FIERTÉ de RBC a participé à une entrevue du Toronto Star en novembre 2011 portant sur la journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle.

## COMMUNICATIONS

En 2011, nous avons continué d'enrichir le contenu offert sur le site [www.rbc.com/diversite/index.html](http://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 Web contient des messages de nos dirigeants ainsi que des outils, des ressources et des recherches sur la diversité et l'intégration.

Les gens peuvent télécharger les principales ressources en matière de diversité à partir de ce site Web, notamment :

- *le rapport détaillé sur l'équité en emploi de RBC*
- *le rapport d'étape sur la diversité et l'intégration à RBC*
- *la Stratégie RBC en matière de diversité 2009 - 2011*
- *le rapport sur la Stratégie RBC en matière de diversité 2009 - 2011.*

### **Pour obtenir des renseignements supplémentaires, allez à [www.rbc.com/diversite/index.html](http://www.rbc.com/diversite/index.html)**

En octobre 2011, nous avons lancé La diversité à l'œuvre, une plateforme de communication et une identité visuelle qui relie entre elles toutes nos initiatives en matière de diversité partout dans le monde. La diversité à l'œuvre nous représente à titre d'êtres humains et démontre comment nous intégrons quotidiennement la diversité et l'inclusion à notre travail. Des cadres supérieurs partagent leurs idées sur l'intranet sur la façon dont la diversité est à l'œuvre à RBC et comment cela a une incidence sur leurs activités, et nous révèlent comment ils tirent parti de cette plateforme. Les employés peuvent également soumettre leurs témoignages sur ce que la diversité et l'inclusion signifient pour eux, ce qui servira de pierre angulaire à l'exposition en ligne de 2012.

Nous continuons d'informer les employés de nos progrès et de nos projets, et nous affichons le profil des employés sur notre site RBCnet et 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 : En 2011, quatre nouveaux sites Web portant précisément sur la diversité en entreprise ont été lancés à l'interne pour fournir aux employés des renseignements sur le sujet.



En 2011, nous avons également mis un accent tout particulier sur les problèmes liés aux personnes handicapées et ayant des troubles de santé mentale. Dans le cadre de la campagne « Parlons-en » et pour encourager les employés à déclarer leur handicap, une cadre dirigeante a raconté comment elle a déclaré son handicap invisible au travail et une autre cadre dirigeante a partagé l'histoire de son fils aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Dans le domaine public, le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Déclaration de responsabilité publique de 2011 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 2011, la Fondation RBC a donné plus de 5,7 millions de dollars à des initiatives qui soutiennent diverses collectivités au Canada. Nous concentrons plus particulièrement nos efforts sur les six groupes suivants : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les marchés culturels, les groupes LGBT et les organismes ou les programmes qui travaillent à promouvoir 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 obtenir de plus amples renseignements, veuillez visiter le <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/reporting-performance.html>.

En 2011, nous avons effectué un recensement sur la diversité de l'effectif au sein de nos entreprises régies par la législation fédérale. Une campagne de communication supervisée et publiée au moyen de divers outils de communication invitait les employés à participer au recensement. La campagne a été une réussite et son taux de participation très élevé. À la suite de cette campagne, plus d'employés ont déclaré leur handicap et le taux de représentation des personnes handicapées a grimpé à 4,2 %.

En mai, RBC a appuyé les célébrations liées à la Journée mondiale de la diversité culturelle ; les employés étaient invités à participer en posant « UN bon geste pour la diversité et l'intégration » par l'entremise de la campagne mondiale sur l'intranet.

Les Nouvelles à l'intention des directeurs, un bulletin mensuel électronique, offre aux gestionnaires de personnes de brèves mises à jour ponctuelles sur les programmes et initiatives des RH liés à la diversité, 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 en ligne (p. ex., le programme Carrefour-ressources employés RBC, Gérer sa carrière, calendrier multiculturel, etc.).

## GRUPE-RESSOURCE DES EMPLOYÉS (GRE)

Les groupes-ressources des employés (GRE) nouent des liens solides avec la collectivité pour recruter et maintenir les personnes les plus talentueuses et pour créer un environnement accueillant pour leurs membres. À RBC, le nombre de GRE à l'échelle mondiale est passé de neuf à 13 en 2011 ; le nombre de membres atteignant 45 %, soit 4 200, comparativement à 2 300 en 2010.

Au Canada, nous avons les GRE suivants

### MOSAÏQUE (Minorités visibles et nouveaux arrivants au Canada)

Sa mission est de soutenir une culture d'intégration en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles et des nouveaux arrivants au Canada.

### Goupe des 3C de RBC (employés handicapés)

Sa mission est d'éliminer les stéréotypes et les préjugés associés aux personnes handicapées et d'accroître la mobilisation et le rendement des employés par le biais de la sensibilisation, de l'éducation, de l'accompagnement et de l'adaptation.

### Groupe Royal Eagles (employés autochtones)

Il s'agit d'un regroupement d'employés autochtones et non autochtones qui travaillent de concert pour favoriser la sensibilisation à la culture autochtone et appuyer celle-ci au sein de RBC.

### FIERTÉ (Fiers Individus à l'Emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité)

Ce groupe vise à favoriser un milieu de travail positif, accueillant et durable pour les employés gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (LGBT).

### Réseau RWomen (Femmes sur les marchés des capitaux)

Sa mission est de soutenir ses membres au moyen d'une vaste gamme d'occasions de réseautage et d'approfondir leur perfectionnement et leur participation au sein de diverses collectivités.

Aussi, de nombreux conseils consultatifs propres à une unité et dirigés par des employés, notamment le Women in Technology and Operations (WITO) et le Women Advisory Board (WBA), collaborent à l'atteinte des objectifs de diversité et organisent des activités de réseautage et de perfectionnement professionnel.

## FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET MENTORAT

En 2011, 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 en 2010. Il s'agit d'un programme de mentorat à potentiel élevé qui vise l'ensemble de l'entreprise et 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. En 2011, 84 mentors (31 femmes et 8 membres de minorités visibles) et 84 mentorés (37 femmes et 19 membres de minorités visibles) ont participé au programme.
- **Le programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité de RBC**, lancé en 2006, est une initiative de gestion du talent qui associe divers candidats, notamment des femmes, des employés des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones, avec des cadres supérieurs qui ont des antécédents différents, afin de partager leurs connaissances sur le leadership et la diversité. C'est l'une des nombreuses approches prises pour promouvoir une culture d'intégration à RBC. En 2011, 476 employés se sont joints au programme Dialogue sur la diversité. Depuis son lancement, plus de 1 000 employés des Services bancaires canadiens, de Technologie et exploitation, des Services fonctionnels, des Assurances, des Marchés des capitaux et de Gestion de patrimoine, en Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Asie, ont participé au programme. Parmi les mentors, 53 % sont des femmes et 27 % sont issus des minorités visibles. Parmi les protégés, 47 % sont des femmes et 16 % sont issus des minorités visibles.
- En 2011, nous avons offert des séances « **Intelligence professionnelle – Votre carrière et votre vie sur le chemin de la réussite** » à l'intention des femmes qui occupent le rôle de première directrice à plus de 300 participantes de divers secteurs d'activité. Un accompagnateur externe en matière de carrière a facilité ces séances interactives et a aidé les participantes à trouver et à tirer parti de divers moyens pour se démarquer en tant que professionnelles. Ces séances ont également favorisé les occasions de réseautage et prévu des outils pour aider les participantes à mieux connaître leur style, leurs préférences et leurs valeurs sur le plan professionnel.

## Sensibilisation et apprentissage concernant la diversité

- **Moments sur la diversité - En 2011**, une série de capsules Web visant à aider à accroître les connaissances des employés et des directeurs en matière de diversité et d'inclusion a été lancée. Ces « moments » abordent des sujets comme les handicaps invisibles, la sensibilisation aux cultures autochtones, la diversité générationnelle et les stéréotypes. Plus de 3 200 employés ont visionné les Moments sur la diversité.
- **Séance de conversation anglaise RBC Talk English Café - En 2011**, un programme innovateur de formation virtuelle de huit semaines à l'intention des employés qui souhaitent améliorer leurs compétences en anglais oral a été lancé et offert aux employés qui sont des nouveaux arrivants. Chaque semaine, les participants apprennent de nouvelles stratégies et tactiques de communication qui incorporent les valeurs fondamentales et l'engagement communautaire de RBC.
- **Module Harvard ManageMentor sur la diversité - En 2011**, un module d'autoformation en ligne a été lancé ; il offre des conseils sur la gestion de la diversité et permet de se doter d'une valeur concurrentielle grâce aux différences entre les employés. Ce module comprend des renseignements sur la manière de recruter des talents diversifiés, de résoudre les conflits liés à la diversité et de communiquer avec des personnes provenant d'autres cultures.
- La webémission **Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** a été diffusée en 2011 pour donner un aperçu aux gestionnaires de personnes et aux employés de la gestion et de l'intégration des personnes handicapées. Plus de 300 employés l'ont visionnée.
- La webémission **Perfectionnement des connaissances culturelles pour un rendement élevé** d'une heure animée par un spécialiste en formation interculturelle a été présentée à plus de 1 300 employés au Canada. Cette webémission explique les différences relatives à la conception du temps, aux styles de communication et à d'autres facteurs culturels qui ont des répercussions sur les relations de travail et la dynamique d'équipe.

- La webémission **Nouveaux arrivants au Canada : Comment bâtir une carrière gagnante à RBC**, à l'intention des employés qui sont de nouveaux arrivants, offre une occasion 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 ».

## METRICS AND ACCOUNTABILITY

RBC continues to strongly endorse the principle of “what gets measured, gets done” in its approach to diversity and inclusion. Specifically, we produce a quarterly diversity scorecard which includes both qualitative and quantitative measurements of success for each business group, including concrete staffing (hiring and promotions), departures, representation goals and results for women and visible minorities at the executive and senior manager levels. Increasingly, all our business units have diversity scorecards, with our Canadian Banking group producing regional scorecards to track activity at local levels as well.

## SUMMARY OF 2011 EMPLOYMENT EQUITY INITIATIVES BY DESIGNATED GROUP

FEMMES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2011	
<p><b>En 2011, en raison d'une attention continue visant à accroître 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.</b></p>	
Employés	<p><b>Embauche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Notre programme pour cadres diplômés a un objectif de recrutement de femmes de 50 %. Ce programme de deux ans, donné en rotation et visant à établir un pipeline de dirigeants, est offert à un petit groupe de titulaires de maîtrise en administration talentueux. Dans le groupe de 2011, 4 (57 %) des 7 associés étaient des femmes.</li> <li>■ Deux femmes autochtones ont été embauchées dans le cadre de notre Programme de formation des directeurs de comptes commerciaux de 2011 des Services bancaires canadiens.</li> <li>■ RBC a été commanditaire de la conférence et du Salon des carrières Out on Bay Street (LGBT) annuel de 2011 de Toronto. Nous avons également commandité une activité de réseautage pour les femmes à cette conférence et des employés de RBC ont animé un atelier intitulé « Technology Careers for Non-Techies ».</li> </ul> <p><b>Mobilisation des employés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC offre aux femmes à potentiel élevé de nombreuses occasions de réseautage, de mentorat et de perfectionnement professionnel par l'entremise d'offres d'affiliations et d'adhésions au Réseau des femmes exécutives (RFE), à Catalyst, au Conference Board du Canada, à Rotman et à d'autres partenaires.</li> <li>■ Pour souligner le centenaire de la Journée internationale de la femme, nous avons présenté des femmes employées qui sont des modèles et qui jouent un rôle déterminant dans leur milieu de travail, sur le marché et dans nos communautés (trois piliers de notre Stratégie RBC en matière de diversité). Le site intranet RBCnet affiche les profils de carrière de la vice-présidente et arbitragiste, Vente de titres institutionnels, RBC Marchés des Capitaux, de la directrice régionale des ventes, Services à la petite entreprise et de la vice-présidente, Exploitation des services aux particuliers, RBC. Une brève histoire des femmes à RBC et certaines étapes importantes sont également présentées.</li> <li>■ Le nombre de membres dans le groupe de réseautage RWomen au sein des Marchés des capitaux est passé de 130 en 2010 à 470 en 2011.</li> <li>■ Le groupe « Women in Technology &amp; Operations (WITO) » de RBC offre des occasions de perfectionnement, de formation et d'avancement aux femmes du groupe Technologie et exploitation (TE). Ces ressources comprennent un site SharePoint où les femmes peuvent partager leurs connaissances et de l'information. Une série d'événements ont eu lieu en vue de faciliter le réseautage et d'encourager le dialogue, notamment un qui a été tenu en novembre et qui parlait de la marque personnelle.</li> <li>■ En 2011, 53 % des participants au programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité étaient des femmes.</li> </ul>

<b>Employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nous commanditons des femmes qui désirent participer à des programmes de développement du leadership visant les femmes comme le Judy Project et le Business Edge-for Internationally Trained Women Professionals à la Rotman School de l'université de Toronto.</li> <li>■ Nous améliorons et rehaussons continuellement nos programmes de conciliation travail/vie privée, lesquels comprennent des ressources de garde de personnes à charge, des services de garde d'urgence d'enfant et d'aînés, des options de congé telles que le congé de maternité prolongé, ainsi qu'une option de retour progressif de congé, des horaires de travail souples, une option d'achat de vacances et des services de consultation personnelle en conciliation travail/vie privée, et ce, par l'entremise d'un programme complet d'aide aux employés et d'un programme de bien-être.</li> </ul>
<b>Étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nous avons participé à une variété d'activités et d'événements de la Coalition canadienne pour les diverses carrières en technologie de l'information (Canadian Coalition for IT Talent Career Mashup's) sur une période d'une semaine ; 17 femmes employées y ont participé et ont été des modèles pour les étudiants du secondaire.</li> <li>■ Le Défi RBC Prochain grand innovateur, qui en est à sa sixième année, demandait aux étudiants de partout au Canada de proposer des innovations qui changeraient la façon dont les services financiers aident les Canadiens à gérer leurs finances. L'équipe gagnante provient de l'Université de Waterloo et est composée de cinq étudiants, dont quatre sont issus des minorités visibles et deux sont des femmes. L'équipe a remporté le grand prix de 20 000 \$. Les finalistes ont également obtenu une entrevue d'emploi à RBC.</li> </ul>
<b>Collectivité et marché</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ En 2011, RBC Fondation a remis plus de 600 000 \$ à 82 organismes qui se consacrent 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.</li> <li>■ La chef des ressources humaines de RBC, le chef des finances, la première vice-présidente, Achats et services immobiliers et la directrice, Diversité mondiale, ont participé à une entrevue et ont fourni des conseils sur le perfectionnement professionnel pour un article vedette dans l'édition spéciale du magazine AMŌI portant sur les 100 ans de l'avancement des femmes au Canada.</li> <li>■ La présidente régionale, RGT, a reçu le prestigieux prix Business Leader de Catalyst Canada pour sa contribution à l'avancement des femmes dans le milieu des affaires.</li> <li>■ RBC a commandité le forum sur la diversité et l'intégration du Conference Board du Canada. La présidente régionale, RGT, a prononcé une allocution à des dirigeants d'entreprise et des ressources humaines portant sur l'avantage de la diversité.</li> <li>■ RBC est membre du Réseau des femmes exécutives (RFE), qui représente la plus grande communauté de femmes d'influence et ayant réussi au Canada. La chef des ressources humaines et la présidente régionale de la Colombie-Britannique et du Québec ont reçu l'un des prix des 100 femmes les plus influentes du Canada 2011 du RFE en décembre.</li> <li>■ RBC a commandité la soirée des femmes du Festival international du film de Toronto (TIFF) à l'intention des clientes.</li> <li>■ En novembre 2011, les Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC ont permis de récompenser des femmes remarquables pour leur excellence en affaires. RBC est le premier commanditaire de ces prix depuis 2005 et, depuis leur création en 1992, 98 prix ont été décernés pour des réalisations exceptionnelles dans les catégories nouvelle entreprise, impact, dynamisme, pionnière, incidence sur l'économie locale, exportation et excellence entrepreneuriale. À ce jour, plus de 7 000 femmes de 20 à 85 ans et provenant de chaque secteur de l'économie, ont été mises en nomination.</li> </ul>

## MINORITÉS VISIBLES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2011

En 2011, 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 une augmentation de l'ensemble des employés qui appartiennent à des minorités visibles pour atteindre 29,4 % (en hausse par rapport à 28,3 % en 2010). La représentation des minorités visibles au sein de la haute direction demeure à 15 %. Nos initiatives pour les minorités visibles ont principalement inclus des mesures de fidélisation et des projets de sensibilisation pour appuyer l'intégration des employés qui sont de nouveaux arrivants au Canada, tout en offrant de la formation pour accroître les compétences organisationnelles pour servir les clients multiculturels ainsi qu'une main d'œuvre diversifiée

### Employés

#### Embauche

- Notre partenariat continu avec les services ACCES Employment a entraîné 31 embauches en 2011. Au cours des quatre dernières années, RBC a embauché plus de 100 professionnels qui sont des nouveaux arrivants grâce à ce partenariat.
- Nous continuons de participer au programme de stage Avantage Professionnels pour les nouveaux arrivants. Nous avons également accueilli 38 stagiaires et embauché 23 employés, en 2011. Depuis la création de ce programme de stage en 2006, nous avons embauché 179 stagiaires.
- En 2011, RBC a commandité la 7e Conférence sur le recrutement de professionnels formés à l'étranger. 1 300 délégués ont participé à l'événement et 1 772 participants se sont inscrits en ligne.
- 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.
- Nous faisons partie du comité consultatif de l'Internationally Trained Lawyers Program (ITLP) et assistons régulièrement aux réunions. Un employé du Groupe juridique RBC a été conférencier principal d'un événement qui a eu lieu à l'Université de Toronto et portant sur l'orientation des stagiaires éventuels de l'ITLP, ainsi que sur les attentes liées aux stages à l'interne et dans des cabinets d'avocats. Trois avocats ayant reçu une formation à l'étranger ont obtenu un stage auprès du Groupe juridique RBC en vertu du programme Internationally Trained Lawyers Program (ITLP) de l'Université de Toronto.
- Nous avons organisé deux événements conjoints, l'association des comptables généraux accrédités de l'Ontario et l'inauguration des talents RBC pour les professionnels formés à l'étranger afin d'assurer la présence de candidats employés de RBC au service des Finances qui participent aux tables rondes et aux séances de réseautage.
- RBC a participé au premier anniversaire de la Latin American MBA Association afin de repérer des gens talentueux et des partenariats intéressants pour l'avenir.
- Dans le groupe de stagiaires de 2011 du Programme pour cadres diplômés, 6 (86 %) des 7 nouveaux employés étaient issus de minorités visibles.
- En 2011, nous avons lancé le Programme de leadership, Bureau national des Services bancaires canadiens, un programme de stages en rotation, afin de renforcer la réserve de talents au sein du Bureau national des SBC en embauchant des personnes talentueuses et provenant de différents milieux. Le groupe de 2011 était formé de 5 personnes issues de minorités visibles et de 2 femmes.
- Les Services de recrutement RBC ont donné un atelier sur l'emploi auprès de nouveaux arrivants professionnels dans le cadre d'un événement organisé par les services communautaires d'Abbotsford (en C.-B.).

#### Mobilisation des employés

- RBC a organisé le 11e Festival de la diversité annuel, auquel ont participé environ 1 200 employés ainsi que de nombreux membres de la haute direction, tels que le chef de l'information et de l'exploitation, la chef des ressources humaines, les cadres supérieurs défenseurs de la diversité et les coprésidents du GRE. Ils ont également partagé leurs points de vue sur la diversité et l'intégration.
- Technologie et exploitation de RBC, le groupe de travail sur les minorités visibles du CDD et Mosaïque RBC - GRE ont organisé le premier forum de la diversité. Les employés ont eu l'occasion d'interagir avec des cadres supérieurs au cours d'un atelier de mentorat en accéléré. Plus de 100 employés ont participé à l'événement.

<b>Employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le GRE MOSAÏQUE a tenu un événement de réseautage dans la région de Scarborough, « My Canadian Journey » (mon aventure canadienne), comprenant une table ronde avec des conférenciers internes et externes qui partageaient leurs histoires à propos de leur aventure et leur arrivée au Canada. Plus de 100 employés y ont participé.</li> <li>■ Nous avons collaboré avec TRIEC pour la conception d'une série de modules d'apprentissage en ligne pour appuyer l'intégration des nouveaux arrivants dans le milieu du travail canadien. Le premier module sera lancé en avril 2012 sur le site du TRIEC et pourra être consulté gratuitement par tous.</li> <li>■ Plus de 1 300 employés ont participé aux webémissions intitulées « Perfectionnement des connaissances culturelles pour un rendement élevé » d'avril, de juin et de septembre 2011.</li> <li>■ 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, clients et étudiants 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.</li> <li>■ Le groupe-ressource des employés Mosaïque RBC compte maintenant plus de 800 employés, une augmentation de 100 % par rapport au dernier exercice.</li> <li>■ Bon nombre d'employés de la Colombie-Britannique ont participé à la célébration annuelle RBC de la fête de Diwali.</li> </ul>
<b>Étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nous avons établi un partenariat avec l'Association des collèges communautaires du Canada afin de présenter le Programme des partenaires étudiants de Beijing qui offre un CPG non enregistré de 10 000 \$ pour un an pour subventionner des études.</li> <li>■ 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.</li> </ul>
<b>Collectivité et marché</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a commandité les sixièmes prix « Immigrant Success Awards » (IS) du TRIEC, qui reconnaissent les employeurs et les personnes qui recrutent, maintiennent en poste et intègrent les immigrants qualifiés sur le marché du travail.</li> <li>■ Le président et chef de la direction ainsi que la chef des ressources humaines qui ont été nommés président et coprésidente du Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC), ont présidé les réunions du conseil du TRIEC et les séances de planification auxquelles ont participé plus de 60 dirigeants. Le TRIEC regroupe des intervenants de divers horizons qui aident les nouveaux immigrants à se trouver un travail dans le cadre duquel ils pourront davantage utiliser leurs aptitudes, leur formation et leur expérience.</li> <li>■ RBC a joint les rangs des entreprises du programme de mentorat du TRIEC ; 33 employés-mentors volontaires de TE se sont en effet inscrits.</li> <li>■ RBC a lancé le « programme associé RBC Avantage Professionnels » qui s'adresse aux petites et moyennes entreprises clientes (PME) de la RGT. Dix stages débiteront chez des clients dès le début de 2012.</li> <li>■ Le V.-P., Gestion des risques mondiaux, a donné une conférence à l'institut de la diversité et à l'institut de la recherche internationale de l'Université Ryerson lors de l'événement de réseautage sur les dirigeants canadiens-chinois qui tirent parti de leurs études au Canada pour réussir.</li> <li>■ RBC a lancé un produit de carte de crédit sans garantie assorti d'une limite de 5 000 \$, le 21 mars 2011, à l'intention de trois des principaux segments des nouveaux arrivants, les travailleurs qualifiés professionnels, les travailleurs qualifiés et les travailleurs professionnels temporaires (avec carte), afin de leur simplifier l'accès au crédit.</li> <li>■ RBC a commandité la série de séminaires « Préparer votre arrivée au Canada » qui a été lancée cette année partout au Canada. Le premier séminaire de cette série comprenait les « sept secrets du succès » pour les immigrants canadiens.</li> <li>■ RBC est membre fondatrice d'ASCEND Canada, un organisme qui s'efforce d'accroître la présence, l'influence et la visibilité des dirigeants d'entreprise panasiatiques actuels et potentiels.</li> <li>■ En décembre 2011, RBC a publié le rapport des Services économiques de RBC intitulé « Situation des immigrants sur le marché du travail au Canada : les avantages de combler les écarts au chapitre de l'emploi et de la rémunération ».</li> <li>■ RBC a commandité les prix « Top 25 Canadian Immigrant » en partenariat avec le magazine « Canadian Immigrant ».</li> <li>■ Le programme d'accompagnement Guichet Cricket RBC a appuyé 2 000 enfants de la 4e à la 7e année à Surrey. Le carnaval Guichet Cricket RBC à Surrey, à Vancouver et à Victoria, ainsi que la célébrité Wasim Akram, ont attiré plus de 1 000 personnes.</li> </ul>

<b>Collectivité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a commandité le développement d'un indice Bromgold sur la diversité, un sondage innovateur sur la diversité et l'intégration visant à découvrir les obstacles à une carrière réussie pour les immigrants canadiens et les minorités. Les résultats ont permis à des organismes d'établir une stratégie afin de mettre sur pied des programmes sur la diversité et l'inclusion.</li> <li>■ RBC a commandité le programme Business Owner du Toronto Board of Trade de 2011 dans le cadre de la série Dialogue sur la diversité de RBC. Le premier de nos quatre événements planifiés a eu lieu en décembre sur la diversification de la chaîne des fournisseurs</li> <li>■ RBC appuie l'agence multiservices S.U.C.C.E.S.S. de Colombie-Britannique, qui fait la promotion du bien-être de tous les Canadiens et immigrants par l'intermédiaire du développement social, professionnel et économique, de l'emploi ainsi que de la formation, de l'éducation et des services de santé.</li> <li>■ RBC a donné 50 000 \$ au Projet de cheminement des nouveaux arrivants Students in Free Enterprise de RBC, visant à aider les étudiants universitaires à concevoir et à mettre en place des initiatives permettant aux nouveaux Canadiens d'atteindre plus facilement la réussite.</li> <li>■ En 2011, RBC Fondation a investi plus de 900 000 \$ dans des initiatives des marchés culturels, dont plus de 570 000 \$ consacrés à des programmes pour les nouveaux Canadiens.</li> </ul>
---------------------	---

## PERSONNES HANDICAPÉES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2011

**En 2011, nous avons mis l'accent sur l'éducation et nous sommes efforcés de dissiper les préjugés associés aux handicaps. Dans le cadre de notre campagne de communication Parlons-en, nous avons placé des profils vidéos des cadres et des employés handicapés sur le site intranet de RBC dans lesquels ils expliquent le fait de travailler avec un handicap ainsi que le soutien offert par RBC et l'adaptation du lieu de travail.**

<b>Employés</b>	<p><b>Embauche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nous avons embauché 132 personnes handicapées en 2011, 75 par l'entremise de notre initiative de recrutement Profitez de votre potentiel (PvP) et 13 par l'intermédiaire du programme Avantage Sans Limites, un programme de stage rémunéré pour les diplômés handicapés. PvP est spécifiquement conçu pour accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones. Le programme permet aux recrues potentielles d'en savoir plus sur les perspectives de carrière à RBC, de repérer les occasions qui répondent à leurs critères et de recevoir des commentaires utiles sur le curriculum vitae ainsi que des conseils sur l'entrevue d'embauche.</li> <li>■ Nous avons continué de tirer profit du partenariat avec LIME Connect et avons embauché 11 personnes handicapées en 2011. RBC est le premier partenaire de Lime Connect Canada depuis mai 2010.</li> <li>■ Nous avons participé à la 8e série annuelle de conférences JOIN (Job Opportunity Information Network), donnée à l'automne, avec plusieurs membres de l'équipe Diversité et recrutement.</li> <li>■ Nous avons fait des présentations à un groupe de nouveaux arrivants et de professionnels handicapés à « Next Steps Employment », une division du « Toronto District School Board ».</li> <li>■ En mai, nous avons participé à la conférence de l'Association canadienne des paraplégiques afin de repérer des occasions de partenariat de recrutement.</li> </ul> <p><b>Mobilisation des employés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Parlons-en : Mieux comprendre les personnes handicapées - Une vaste campagne de communication a été lancée en collaboration avec le Groupe des 3 C afin d'accroître la sensibilisation, de passer un message clair, de clarifier les processus et d'amener les dirigeants et les employés à participer. Des histoires de réussite personnelles ont été présentées. Parmi les cadres de la haute direction présentés sur RBCnet se trouvait un dirigeant de nos Centres de contact qui parlait de son trouble de l'ouïe, et un cadre et son fils qui témoignaient de la lutte de celui-ci contre la maladie mentale.</li> <li>■ En décembre, RBC a célébré la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies dans le cadre d'un événement animé par le chef de la direction et la chef des ressources humaines. Les membres du Groupe des 3 C ont partagé leurs histoires et un conférencier invité du Conference Board of Canada a parlé des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Des vidéos et des histoires ont été publiées sur les sites RBCnet et Destination Diversité.</li> </ul>
-----------------	---

<b>Employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Notre groupe-ressource des employés du Groupe des 3 C destiné aux employés handicapés a tenu des réunions mensuelles et a participé à plusieurs initiatives et événements afin de sensibiliser les gens aux handicaps. Le nombre d'adhésions au GRE a enregistré une hausse, passant de 175 en 2010 à 510 en 2011.</li> <li>■ Trois séances améliorées de la webémission Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés ont été tenues, auxquelles 371 employés ont participé.</li> <li>■ En vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, un cours de formation sur le Web a été conçu pour les employés de RBC afin de :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– sensibiliser les employés aux problèmes, aux besoins et aux exigences en ce qui a trait à l'accessibilité</li> <li>– permettre le transfert des connaissances liées à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</li> <li>– renforcer les aptitudes à mieux servir les clients présentant divers handicaps.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ce cours figure dans le plan d'apprentissage des employés d'entreprises régies par la législation provinciale et dans Campus RBC (un système de gestion de l'apprentissage) à titre d'outil ressource pour tous les employés de RBC.</p>
<b>Étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a fourni 25 000 \$ en financement pour appuyer Vrais copains Canada, un organisme sans but lucratif qui oeuvre par l'entremise de 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.</li> </ul>
<b>Collectivité et marché</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Projet Santé mentale des enfants RBC est un engagement philanthropique pluriannuel visant à appuyer des programmes communautaires et en milieu hospitalier ayant pour objectif de dissiper les préjugés, de favoriser une intervention précoce et de sensibiliser le public aux problèmes de santé mentale des enfants. En 2011, RBC a versé près de 3,5 millions de dollars à 109 organismes partout au Canada pour un montant total de 9,5 millions de dollars à 155 organismes depuis 2008.</li> <li>■ RBC a donné 35 000 \$ à la Société canadienne de l'ouïe afin d'appuyer les services CONNECT de consultation et de soutien offerts aux nouveaux arrivants au Canada qui présentent une déficience auditive.</li> <li>■ RBC a commandité la soirée de reconnaissance et collecte de fonds SDEM/SEMO Montérégie visant à reconnaître les sociétés du Québec qui ont intégré avec succès des personnes handicapées dans leur milieu de travail. L'athlète paralympique RBC, Benoit St-Amand, a parlé de son intégration à RBC.</li> <li>■ Les cadres et les employés de RBC ont participé activement à l'événement 2011 de la Fondation de la recherche sur le diabète juvénile en amassant plus de 500 000 \$ en Ontario.</li> <li>■ RBC Fondation a remis près de 800 000 \$ à plus de 100 organismes qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des personnes handicapées.</li> </ul>

## AUTOCHTONES – FAITS SAILLANTS DES INITIATIVES LIÉES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2011

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 2011 à mai 2012 pour bâtir de nouvelles relations et avenues favorisant 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.

<b>Employés</b>	<b>Embauche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a embauché 87 employés autochtones en 2011, dont 11 par l'intermédiaire du programme Profitez de votre potentiel (PvP).</li> <li>■ En 2011, 33 étudiants ont été embauchés dans le cadre du Programme de stages d'été pour Autochtones et 28 ont reçu une offre de retour à l'été 2012.</li> <li>■ En 2011, une employée autochtone talentueuse a été embauchée par l'entremise du Global Leadership Program (GLP), qui a été conçu pour former des futurs dirigeants. Elle fait également partie des DiverseCity Fellow (DCF) et est cofondatrice de l'Aboriginal Professional Association of Canada (association des autochtones professionnels du Canada).</li> </ul>
-----------------	---



<b>Employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a participé, avec trois étudiants embauchés en 2011, à la foire de recrutement « L'intégration, ça travaille » du Conseil des ressources humaines autochtones en vue de recruter des diplômés autochtones.</li> <li>■ En 2011, un nouveau Programme de stages en droit pour Autochtones a été mis sur pied par le Groupe juridique RBC pour les étudiants en droit autochtones. Le stagiaire en droit travaille en rotation pendant 10 mois dans un minimum de deux groupes (soit les services à la grande entreprise, Marchés des capitaux, Gestion de patrimoine, Assurances, Litiges ou Services bancaires) au sein du Groupe juridique RBC.</li> <li>■ RBC continue de collaborer avec le Miziwe Biik, centre d'emploi et de formation des Autochtones, dans le cadre de notre effort de recrutement.</li> <li>■ RBC a commandité la conférence du CAADA (Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones).</li> </ul> <p><b>Mobilisation des employés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le directeur national, Marché autochtone, de RBC a fait un témoignage sur le site intranet de RBC dans lequel il discute d'une étude parrainée par RBC intitulée Promise and Prosperity: The Aboriginal Business Survey. L'objectif de cette recherche était de combler les lacunes dans les connaissances et d'aider à la compréhension des occasions et des défis que doivent gérer les entreprises autochtones.</li> <li>■ En 2011, nous avons ajouté des documents éducatifs pour les Autochtones dans la boîte à outils du programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité et publié des capsules sur l'apprentissage pour les Autochtones (d'une durée de 3 à 5 minutes, sur le Web, conçues pour aider les gens à approfondir leurs connaissances et leur compréhension de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail) dans le cadre des Moments sur la diversité.</li> <li>■ Lancé en 2010, le premier site de réseau social de RBC, One Heart, rassemble les employés autochtones de partout au pays. Près de 1 000 employés s'étaient inscrits à la fin de 2011.</li> <li>■ Le nombre de membres du Groupe-ressource des employés (GRE) RBC Royal Eagles représentant les Autochtones a augmenté à plus de 470 employés en 2011.</li> <li>■ Le comité décisionnel national RBC Royal Eagles a été créé pour établir la ligne de conduite, assurer la liaison entre les associations régionales et renforcer le sens de la collectivité.</li> <li>■ En juin, une conférence des Royal Eagles de l'Ontario a eu lieu à Toronto durant deux jours. Le directeur général national, Services bancaires aux Autochtones, le V.-P., Citoyenneté d'entreprise, la directrice générale, RBC Fondation et le directeur général, Responsabilité sociale d'entreprise et stratégie, faisaient partie des conférenciers, devant plus de 60 personnes provenant de l'Ontario et du Manitoba.</li> </ul>
<b>Étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Programme de bourses d'études pour les Autochtones offre aux étudiants autochtones sélectionnés du postsecondaire des bourses pour payer leurs frais de scolarité, leurs fournitures et leurs frais de subsistance. En 2011, RBC a attribué des bourses à 10 étudiants, dont cinq femmes autochtones, de partout au Canada. 528 demandes ont été reçues, comparativement à 399 en 2010, grâce à une augmentation de la participation et des efforts de promotion. Nous avons attribué 108 bourses, pour un montant total de 1,2 million de dollars, depuis le lancement du programme en 1992.</li> <li>■ Le programme estival Les études d'abord – Programme RBC pour les Autochtones, lancé en 1993, aide les étudiants autochtones de la neuvième à la douzième année à acquérir les aptitudes et l'éducation nécessaires pour se lancer avec succès dans la carrière de leur choix. Au total, 22 étudiants ont participé à ce programme à l'été 2011.</li> <li>■ En 2011, 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 à Vancouver, à Toronto, à Halifax et dans plusieurs autres grandes villes du Canada.</li> <li>■ RBC a étendu la portée du programme du groupe Royal Eagles d'Ontario appelé Dawn Adams Gift Box qui offre des boîtes de cadeaux de Noël aux enfants et aux familles autochtones des Premières nations vivant dans des communautés éloignées. L'année 2011 marquait le 10e anniversaire du programme. Plus de 3 500 boîtes ont été données depuis sa création.</li> </ul>
<b>Collectivité et marché</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RBC a participé aux réunions trimestrielles du Partenariat du secteur financier pour les relations avec les Autochtones (FIPAR).</li> </ul>

**Collectivité  
et marché**

- RBC est membre fondatrice du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CCFAMV). En 2011, nous étions un commanditaire argent à la foire commerciale du CCFAMV et un commanditaire de la réception du Prix d'excellence en affaires remis par le CAMSC.
- RBC a participé à la réunion du comité consultatif du « Community Futures Treaty & Advisory Committee » à Calgary.
- Le 22 juin, les employés de RBC ont célébré la Journée nationale des Autochtones en participant à un certain nombre d'événements dans les succursales, les bureaux et les collectivités du Canada.
- RBC a commandité en 2011 une table ronde intitulée Nationhood and Identity - Indigenous Governance in a New Century en collaboration avec l'Université Ryerson et à laquelle a participé le très honorable Paul Martin et le conseiller spécial de RBC, Phil Fontaine.
- RBC a commandité le programme « mini-université » pour les élèves autochtones des écoles secondaires, au Collège Camosun et à l'Université de Victoria (en C.-B.).
- Le Projet de subvention d'activités parascolaires de RBC a annoncé un financement de 2,6 millions de dollars destiné à 99 organismes communautaires offrant des activités parascolaires au Canada, notamment 15 nouveaux bénéficiaires d'une subvention et 15 programmes auxquels participent en grand nombre les Autochtones.
- RBC Fondation a remis près de 2 millions de dollars à plus de 100 organismes voués à l'éducation, au développement et au soutien des Autochtones.

**ADAPTATION DU LIEU DE TRAVAIL**

L'adaptation du lieu de travail offre aux employés le soutien nécessaire en milieu de travail pour qu'ils puissent utiliser leur plein potentiel et demeurer des membres productifs de leur équipe. Ces mesures comprennent notamment la modification du poste de travail ou des lieux, la fourniture d'une technologie adaptée, la flexibilité en matière d'horaire pour accommoder des obligations familiales ou autres et l'accommodation en vue du respect des rites religieux.

En 2011, un nouveau poste, conseiller, Adaptation du lieu de travail, a été créé afin d'appuyer le premier conseiller, Adaptation du lieu de travail interne déjà en place afin de mieux répondre aux demandes croissantes des gestionnaires et des employés. En 2011, l'équipe a traité plus de 500 cas et effectué plus de 1 650 évaluations ergonomiques.

Pour continuer de sensibiliser les gens sur le travail en compagnie de personnes handicapées et l'adaptation du lieu de travail, nous avons offert aux gestionnaires et aux employés trois webémissions intitulées Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés.

Les 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.

RBC croit que des options et des choix variés contribuent à l'équilibre travail/vie privée et permettent de motiver les employés, qui, de leur côté, contribuent à la réussite de l'entreprise. 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, donnent aux employés toute la souplesse requise pour concilier travail et vie privée. Dans le cadre d'un milieu de travail en constante évolution, le cas échéant, les employés de RBC travaillent à partir de leur domicile ou depuis d'autres lieux de travail, ainsi que dans des bureaux à la carte que l'on peut réserver au besoin. Il y aurait environ 30 % des employés qui ont profité d'au moins un de ces aménagements de travail adaptés à un moment ou un autre.

**SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE**

Notre Code de déontologie souligne notre engagement à offrir à tous nos employés un milieu de travail sécuritaire. Nous avons également des politiques propres à la sécurité au travail dans plusieurs de nos emplacements. Nous exerçons principalement nos activités dans des bureaux et, par conséquent, présentons très peu des risques habituels liés à la santé et à la sécurité au travail ; nous fournissons tout de même une formation en ligne sur le sujet à tous nos employés assujettis aux lois fédérales au Canada. Ce programme d'apprentissage aide les employés à approfondir leurs connaissances et explique clairement le rôle de chacun dans le maintien d'un espace de travail sécuritaire.

Le Carrefour-ressources Employés, notre programme d'aide aux employés complet, appuie nos employés dans une gamme de situations professionnelles et personnelles. Pour ce qui est de la santé mentale, tous les employés et leurs personnes à charge bénéficient d'un accès confidentiel à de l'information, des conseils, des consultations et des ressources en ligne pour les aider à faire face à divers problèmes liés à la santé mentale et au travail, notamment, la dépression, le stress et la conciliation travail/vie privée. Les employés connaissent très bien le programme Carrefour-ressources Employés. En effet, environ 9 à 10 % d'entre eux utilisent certaines de ses fonctions chaque année.

Parmi les autres initiatives, en 2011 :

- nous avons continué d'intégrer un volet bien-être dans nos programmes d'avantages sociaux canadiens et américains. Les employés pouvaient accumuler des crédits bien-être et les échanger contre des réductions de prime dans le cadre de leur programme d'avantages
- nous avons encouragé nos employés à avoir un mode de vie sain en leur proposant un Questionnaire santé annuel ainsi que des campagnes et des initiatives de communication sur les thèmes de la nutrition, de l'activité physique et du mieux-être
- nous avons fourni des renseignements et des mises à jour au sujet de l'influenza, notamment les mesures de prévention de base ainsi que des conseils
- nous avons fourni aux employés des renseignements sur les réseaux de soins médicaux et de soutien appropriés, notamment un numéro pour joindre une infirmière en tout temps, des évaluations ergonomiques, des conseils de diététiste agréé ainsi qu'un accès aux recherches et aux services de recommandation qui fournissent les noms et coordonnées des spécialistes et fournisseurs médicaux.

## PRÉOCCUPATIONS DES EMPLOYÉS

Nous encourageons la communication ouverte et la résolution des préoccupations des employés, lorsque c'est possible. Il existe de nombreux points de contact qui permettent aux employés de régler leurs problèmes, notamment communiquer avec leur directeur, le supérieur de leur directeur, la direction régionale, le partenaire commercial en Ressources humaines et les professionnels des RH de RBC disponibles par l'entremise de l'Infoline des Services-conseils en RH. Les employés qui ont des préoccupations non résolues peuvent communiquer avec l'Ombudsman des employés, une ressource confidentielle et impartiale au sein du Bureau de l'Ombudsman. L'Ombudsman des employés écoute les employés en gardant l'esprit ouvert, les aide à explorer les options en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et les aide à abattre les obstacles qui pourraient nuire au processus à suivre ou à la considération pertinente des préoccupations. En 2011, l'Ombudsman des employés a ouvert 898 dossiers, comparativement à 975 en 2010, pour des employés et des retraités de partout dans le monde. En plus de la communication directe avec l'Ombudsman, il y a eu plus de 15 000 visites sur son site Web.

## 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.

- **Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada**  
Pour la quatrième année consécutive, RBC a été choisie l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada par Mediacorp Canada Inc.
- **Parmi les meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada**  
Pour la troisième année consécutive, RBC a été choisie l'un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada dans le cadre d'un concours national visant à reconnaître les entreprises qui se démarquent sur le plan de la diversité et de l'intégration. Ce prix annuel récompense les employeurs qui ont conçu des initiatives exemplaires en matière de diversité à l'intention de cinq groupes d'employés : les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et transsexuels (LGBT).
- **Parmi les meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens**  
RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs pour les Néo-Canadiens par les responsables du Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada. Ce prix récompense les employeurs qui offrent des programmes novateurs à l'intention des Néo-Canadiens, ainsi qu'un milieu accueillant où l'identité de chacun et les divers points de vue et idées sont pris en compte et respectés.

- **Parmi les 100 meilleurs lieux de travail au Canada pour les personnes de 40 ans ou plus**

Pour la deuxième année consécutive, RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les personnes de plus de 40 ans dans le cadre d'un concours organisé par Mediacorp Canada Inc.

- **Parmi les 10 cultures d'entreprise les plus admirées du Canada**

Dans le cadre de son étude annuelle, Waterstone Human Capital Ltd a de nouveau classé RBC parmi les sociétés dont la culture d'entreprise compte parmi les plus admirées au Canada.

- **Une des 50 meilleures entreprises citoyennes**

En juin 2011, 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 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada**

RBC a été classée parmi les 50 entreprises les plus socialement responsables au Canada par la revue Maclean's dans son numéro de juin 2011. RBC figure à ce palmarès depuis sa création, en 2007.

- **Parmi les meilleurs lieux de travail au Canada**

Pour la troisième année consécutive, RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail au Canada dans le cadre d'une étude annuelle menée par le Great Place to Work Institute Canada et The Globe and Mail. Ce prix est principalement accordé en fonction des résultats d'un sondage auprès des employés qui évalue le niveau de crédibilité, de respect, d'équité, de fierté et de camaraderie au sein du lieu de travail.

- **Parmi les employeurs les plus attrayants au Canada**

RBC a été reconnue comme l'un des employeurs les plus attrayants au Canada. Ce prix de Randstad est attribué en fonction de la perception de près de 7 000 personnes à la recherche d'un emploi qui ont répondu à un sondage de façon indépendante. Ce sondage a permis de repérer ce qui est important pour les personnes à la recherche d'un emploi et la population active en ce qui a trait à ce que les sociétés doivent faire pour attirer et conserver des talents de qualité.

- **Prix Avantage Carrière**

RBC a été reconnue pour embaucher le plus de stagiaires en 2011 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).

## RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS DE RBC

- **Parmi les Canadiennes les plus influentes au Canada**

La chef des ressources humaines et la présidente régionale, Direction du Québec, ont été reconnues en décembre 2011 comme faisant partie des Canadiennes les plus influentes au Canada, un prix du Women's Executive Network qui récompense les femmes dirigeantes exceptionnelles du Canada.

- **Pour souligner le 100<sup>e</sup> anniversaire de la Journée internationale de la femme, un numéro spécial (juillet 2011) du magazine AMÖI a mis en vedette cinq femmes cadres de RBC**

la chef de l'administration et chef des finances, la chef des ressources humaines, la première vice-présidente et chef du soutien interne et de l'approvisionnement, la directrice générale, Diversité mondiale et la directrice générale, vice-présidente et conseillère en placements, RBC Dominion valeurs mobilières.

- **Le numéro de l'automne 2011 du Magazine AMÖI a mis en vedette quatre membres du Groupe du contentieux de RBC**

le vice-président directeur et conseiller général, la vice-présidente et conseillère générale associée et deux conseillères juridiques principales, et a désigné le Groupe des conseillers généraux de RBC comme une équipe juridique qui favorise l'accès des femmes aux postes de haute direction. L'article souligne le leadership de RBC pour faire de la diversité une priorité.

- **Catalyst Canada Honors**

La présidente régionale de RBC dans la région du grand Toronto a reçu ce prix prestigieux pour sa contribution constante à l'avancement des femmes et d'autres groupes représentant la diversité à RBC et à l'externe. Ces prix annuels soulignent la contribution de personnes exceptionnelles qui, par leur engagement, leur dynamisme et les résultats qu'elles ont obtenus, se sont illustrées en qualité de championnes et de parrainées de l'avancement des femmes dans le milieu des affaires canadien.

#### 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 au moyen de la question comportant quatre volets approuvée par la Commission canadienne des droits de la personne en 2002.

En date du 31 décembre 2011, plus de 3 680 (8,1 %) des employés de RBC assujettis à la réglementation fédérale (8,1 %) ont signalé un handicap. Cependant, seulement 4,2 % (1 886) ont signalé 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, ROYAL EAGLES et GRE FIERTÉ) pour donner un aperçu et effectuer des recommandations au sujet de nos projets et de nos objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité. La voix des groupes désignés a joué un rôle important dans nos communications à la main d'œuvre. Nous incitons aussi régulièrement les employés à participer à la conception et à la livraison des webémissions et de l'apprentissage afin d'augmenter notre sensibilisation et notre compréhension et encourager l'intégration de tous, y compris les personnes handicapées, les minorités ou les nouveaux arrivants au Canada, les employés autochtones et les LGBT.

Les membres de notre équipe Solutions intégrées du groupe Équité en emploi des Ressources humaines (SIRH), qui comprend des représentants des RH de chacune des entreprises et des groupes fonctionnels régis par la législation fédérale, se sont rencontrés régulièrement afin de passer en revue les progrès accomplis en ce qui concerne nos projets et afin de déterminer les priorités pour combler les écarts. Des mises à jour sont également remises deux fois par années aux partenaires commerciaux des RH et aux dirigeants d'entreprise appropriés.

#### 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 2012, 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. L'équipe Solutions intégrées du groupe Équité en emploi des Ressources humaines continuera de se rencontrer deux fois par mois pour passer en revue le Programme d'équité en emploi pour 2012, surveiller les progrès et réviser les projets, au besoin.

Parmi les autres initiatives prévues, mentionnons :

- l'accroissement de la représentation des employés autochtones
- l'accroissement et le maintien de la représentation des personnes handicapées
- la continuation de la campagne de communication Parlons-en pour les personnes handicapées
- le lancement d'une politique améliorée en matière d'adaptation du lieu de travail afin de mieux répondre aux besoins de notre effectif en constante évolution
- l'augmentation de la participation au programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité
- la promotion et l'augmentation de la participation aux activités d'apprentissage en lien avec la diversité.

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.

#### DOCUMENTS PERTINENTS MENTIONNÉS DANS LE RAPPORT

- **Rapport d'étape sur la diversité et l'intégration 2011 à RBC**
- **Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011**
- **Rapport sur la Stratégie RBC en matière de diversité 2009 – 2011**



La diversité est un avantage.  
**En faire quelque chose est un atout.**



**La diversité  
à l'œuvre.**