



Rapport sur la diversité et l'intégration 2014



Dans ce numéro

- 04 Notre approche
- 06 Leadership
- 10 Talent et milieu de travail
- 19 Marché
- 22 Collectivité

Nos valeurs : Service Travail d'équipe Responsabilité **Diversité** Intégrité





Message de Dave McKay

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

Pourquoi a-t-on à cœur d'être une entreprise diversifiée et de favoriser la diversité des points de vue ? Tout simplement parce que la diversité stimule la croissance et l'innovation, et que l'innovation permet à RBC d'évoluer.

Nous vivons dans un monde au rythme effréné qui se complexifie toujours plus. La diversité et l'intégration sont au cœur de toutes nos activités, ce qui nous permet d'offrir le meilleur de RBC à nos clients et de nous préparer à ce que l'avenir nous réserve.

Depuis mon entrée en fonction à titre de chef de la direction, j'ai été impressionné de constater, lors mes déplacements, à quel point les employés de RBC adhéraient aux valeurs de diversité et d'intégration. J'ai eu la chance de rencontrer bon nombre d'entre eux dans leurs bureaux partout dans le monde, et l'importance qu'ils accordent à la diversité et la fierté qu'ils en tirent, de même que la mesure dans laquelle la diversité permet de faire évoluer les choses de manière positive, à RBC comme ailleurs, continuent d'être pour moi une source d'inspiration.

En outre, je suis fier de voir nos dirigeants donner le ton. Pour ce faire, ils doivent faire preuve de suffisamment de confiance et d'ouverture pour vaincre leurs préjugés

inconscients, à défaut de quoi il nous serait impossible de recruter les meilleurs talents et de tirer parti de la diversité des idées.

Nous avons tous quelque chose d'unique à offrir. Chacun de nous apporte un point de vue fondé sur son individualité. Le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'éducation et l'expérience sont des éléments qui influent sur notre perception du monde. C'est en tirant pleinement parti de ce vaste éventail de points de vue et de capacités que nous découvrirons et mettrons en œuvre de grandes idées.

Je tiens à remercier mes collègues à RBC de contribuer à faire de RBC une entreprise ouverte et accueillante, d'être une source d'inspiration pour les autres, de démontrer l'importance de l'intégration pour notre réussite et de contribuer à faire de RBC un endroit où chaque personne est respectée telle qu'elle est.

Je me réjouis à la perspective des progrès que nous réaliserons en matière de diversité et d'intégration.

Dave McKay
Février 2015

Conseil de direction sur la diversité de RBC



Président du conseil
Dave McKay
Chef de la direction



Shari Austin
Vice-présidente
Citoyenneté d'entreprise,
et directrice générale,
RBC Fondation



Rod Bolger
Premier vice-président
Finances et contrôle



Wayne Bossert
Vice-président directeur
Vente, Services bancaires
canadiens, et président et
chef de la direction, Fonds
d'investissement Royal Inc.



Monica Brown
Première vice-
présidente Architecture
du groupe et solutions
de prestation des
services



Zabeen Hirji
Chef des ressources
humaines



William Onuwa
Premier vice-président
et chef, Gestion du
risque d'assurance



Stuart Rutledge
Chef, RBC Gestion
de patrimoine – Îles
Britanniques et Antilles



Harry Samuel
Chef de la direction,
RBC Services aux
investisseurs et de
trésorerie, et président,
Comité de direction –
Europe



Per Scott
Vice-président
Ressources humaines



Patti Shugart
Première directrice
générale et chef,
Grande entreprise,
et chef déléguée,
Crédits mondiaux



Message de Zabeen Hirji

Chef, Ressources humaines

Nous affirmons souvent qu'à RBC, nous mettons « La diversité à l'œuvre ». Permettez-moi de vous expliquer pourquoi.

Tout revient toujours aux employés de RBC, qui vivent nos valeurs de diversité et d'intégration.

Notre réseau de champions de la diversité est composé de milliers d'employés et de dirigeants qui incarnent nos valeurs en matière de diversité et d'intégration. En plus d'enrichir l'expérience de leurs collègues et de renforcer notre entreprise, ils contribuent à la prospérité de nos clients et des collectivités au sein desquelles ils vivent et travaillent.

Notre façon de voir le monde et de résoudre les problèmes est influencée par notre identité, nos origines et nos expériences. Les valeurs de RBC que nous partageons et nos différences nous rendent plus forts. C'est pourquoi nous investissons dans la diversité.

Nous savons que nous devons bâtir sur les acquis du passé, accroître notre engagement et nos efforts, et lever les obstacles à l'atteinte de notre plein potentiel, tant sur le plan personnel qu'à l'échelle de l'entreprise et du pays.

C'est pour cette raison que nous intégrons la diversité et l'intégration à nos activités commerciales courantes.

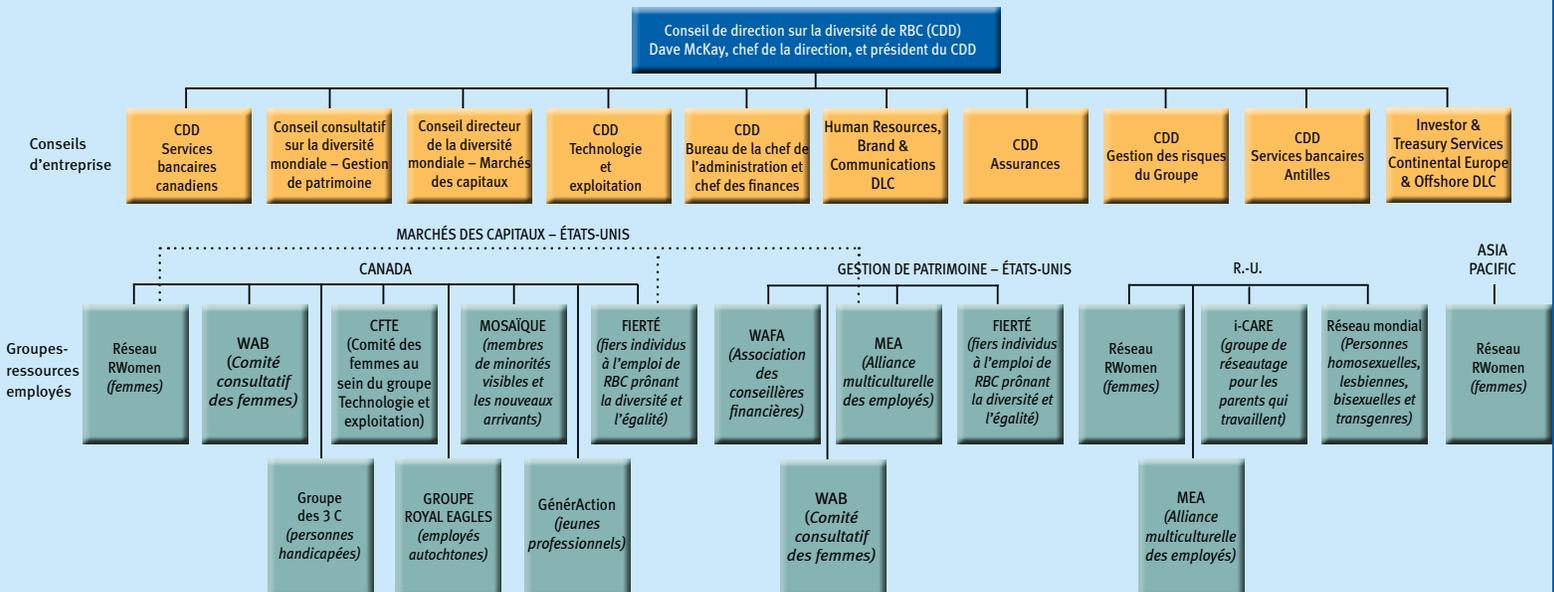
Il faut voir plus loin que la reconnaissance et l'appréciation des différences de culture, d'origine ethnique, de sexe, d'âge et d'orientation sexuelle. Il faut rechercher la diversité des idées et inclure activement les différents points de vue. Il faut également s'assurer que les employés se sentent appréciés et respectés tels qu'ils sont, et les encourager à s'exprimer et à donner leurs points de vue.

La diversité et l'intégration nous touchent tous. J'espère que vous parcourrez ce rapport pour en savoir davantage au sujet d'employés inspirants de RBC qui sont en voie d'atteindre leur plein potentiel – et qui nous montrent que la diversité est à l'œuvre à RBC.

Zabeen Hirji
Février 2015

Le Réseau de la diversité de RBC

Une source inestimable de leaders, de champions et de promoteurs locaux





Notre approche

Les avantages de la diversité et de l'intégration

La diversité va bien au-delà des définitions de base et du simple respect des exigences réglementaires.

La diversité n'est qu'une partie d'un tout ; l'important est de savoir la mettre en œuvre. Notre approche vise à promouvoir l'intégration, la diversité des idées et des points de vue et les principes d'équité. Elle consiste à voir une personne comme un tout, sans se limiter à son éducation, à ses caractéristiques physiques, à son bagage culturel ou à son expérience professionnelle, mais en considérant la façon dont tous ces éléments s'imbriquent.

La diversité et l'intégration représentent un énorme potentiel commercial et économique. Les différences de perspectives permettent d'innover. Compte tenu des changements démographiques, des déplacements de populations, de la mondialisation, des progrès de la technologie et des communications, nous sommes d'avis que la diversité des points de vue mise au service d'un objectif commun peut stimuler l'innovation et la croissance dans les entreprises et les économies du monde entier.

La stratégie *La diversité à l'œuvre* fonctionne à l'échelle de notre société, car nous savons qu'elle est à la fois juste et sensée.

Notre vision:

Avoir une main-d'œuvre diversifiée dans un milieu de travail intégrateur, qui libère les talents de tous les employés de façon à générer de la valeur, à assurer une expérience client supérieure et à élaborer des solutions novatrices pour les marchés et les collectivités que nous servons. En aidant ses employés, ses clients et les collectivités à réussir grâce à la diversité, RBC contribue à créer un avenir meilleur pour ses nombreuses parties prenantes.

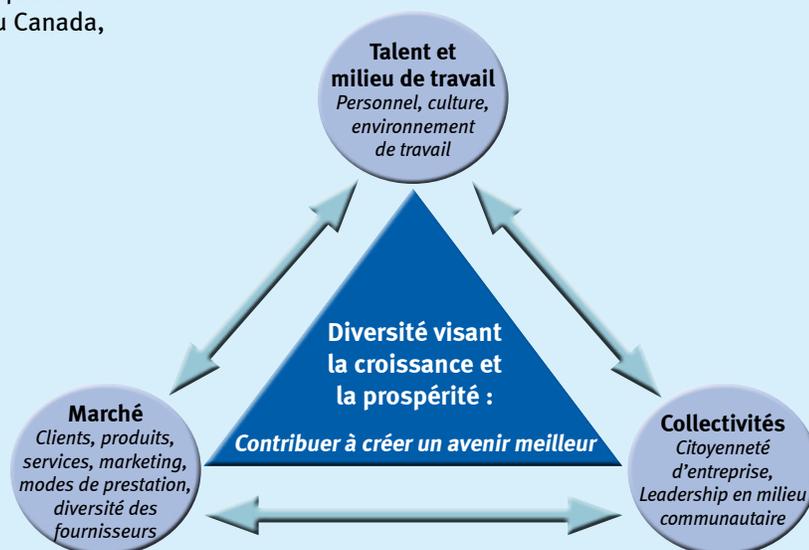
Stratégie de RBC en matière de diversité

Le Conseil de direction sur la diversité de RBC poursuit la réalisation de la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015, laquelle énonce nos priorités, nos objectifs et nos engagements au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.

Objectifs 2012-2015 en matière de diversité

- Être reconnu comme un chef de file au chapitre de la diversité des effectifs.
- Être l'institution financière de choix pour la clientèle diversifiée de nos marchés.
- Tirer parti de la diversité pour favoriser la croissance de RBC et le succès des clients et des communautés que nous servons.

Notre modèle de diversité et d'intégration



Grands piliers et priorités

À RBC, la diversité et l'intégration reposent sur le respect des autres et sur notre conviction que nous serons meilleurs si chacun de nous atteint son plein potentiel.

Vaste et pluridimensionnel, notre appui à la diversité comprend une multiplicité de perspectives.

Nous atteindrons nos objectifs en bonifiant la diversité et l'intégration dans trois domaines clés, à savoir le talent et le lieu de travail, le marché et les collectivités, et en mettant l'accent sur certaines priorités afin d'obtenir des résultats plus rapidement.

Plus précisément, nous soutenons les besoins des groupes suivants en matière d'emploi et de services financiers et communautaires :

- Femmes
- Minorités
- Nouveaux arrivants au Canada
- Autochtones
- Personnes handicapées
- Lesbien(ne)s, gais, bisexuels, transgenres et transsexuels (LGBT)
- Jeunes

La mise en œuvre de l'ensemble des initiatives prévues par la Stratégie RBC en matière de diversité prendra du temps. Elle exige l'engagement à long terme d'un leadership visible, des responsabilités clairement définies, la participation des employés, un partenariat collaboratif et une communication efficace. Ces objectifs ambitieux sont à notre portée.

Progrès réalisés

La composition de notre effectif est un indicateur important de l'efficacité de nos efforts en matière de diversité.

	2014	2013	2006
Femmes	63 %	64 %	70 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	46 %	46 %	46 %
Femmes au sein de la haute direction	38 %	37 %	34 %
Minorités visibles	32 %	31 %	24 %
Minorités visibles occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	32 %	31 %	21 %
Minorités visibles au sein de la haute direction	16 %	15 %	9 %
Personnes handicapées	4,6 %	4,6 %	3,2 %
Autochtones	1,5 %	1,5 %	1,6 %

Les chiffres présentent les données sur l'équité en matière d'emploi en pourcentage du nombre d'employés (à temps plein et à temps partiel) de RBC au 31 octobre 2013 dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Étant donné les variations que présentent les définitions juridiques et les restrictions législatives de par le monde, des données complètes pour les quatre groupes désignés les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones ne sont disponibles que pour le Canada.

Au Canada, on définit les minorités visibles comme des personnes (autres que des Autochtones) qui ne sont pas d'origine caucasienne ou qui n'ont pas la peau blanche.



91 %
des employés se sentent respectés au travail.

90 %
des employés estiment qu'on leur accorde la souplesse nécessaire pour satisfaire à leurs besoins personnels et familiaux.

Leadership

La création d'un environnement propice à la diversité et à l'intégration exige l'engagement et la responsabilité de la haute direction. Lorsqu'ils respectent et appuient les personnes différentes et qu'ils incarnent ces valeurs dans leur travail et leurs relations, les dirigeants contribuent à la croissance de notre entreprise et à l'innovation.

Pleins feux sur les chefs de file de RBC



Kris Depencier, vice-présidente, Prêts aux particuliers et stratégies clientèle, Services bancaires canadiens, a joué un rôle de premier plan en favorisant, auprès du personnel du Bureau national, le soutien de la diversité et de l'intégration au sein de RBC, grâce à la création du Bureau national de direction sur la

diversité. En tant que chef des segments des nouveaux arrivants et des étudiants à RBC, Kris soutient activement la diversité dans les marchés culturels que nous servons en vue de répondre aux besoins uniques d'un marché diversifié. Active au sein de la collectivité, elle y joue de nombreux rôles, y compris celui de présidente de la Global Banking Alliance for Women.



Jeff Boyd, président régional, Services bancaires canadiens – Alberta et Territoires du Nord-Ouest, ainsi que membre actif du groupe Royal Eagles, a remporté les plus grands honneurs à l'occasion d'un déjeuner spécial au cours duquel l'honorable Dr Regional

Crowshoe a, après une prière, entonné le chant de l'aigle et béni la plume d'aigle avant de la lui remettre. Grâce au soutien précieux apporté par Jeff, le programme de sacs à dos Dawn Adams a permis à des centaines d'étudiants de se procurer les fournitures nécessaires à leur réussite scolaire.



Sian Hurrell, chef, Titres à revenu fixe et devises – Europe, a obtenu une place au classement des **100 femmes influentes du Financial News**, une sélection annuelle des dirigeantes les plus influentes œuvrant dans le domaine des services financiers en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique. Dans l'article qui lui est consacré, elle aborde le maintien d'un

équilibre entre travail et vie privée ainsi que son travail à RBC Marchés des Capitaux, notamment le rôle qu'elle a joué dans l'expansion des activités de la division Titres à revenu fixe de RBC en Europe. On a aussi souligné la participation de Sian au sein du Conseil sur la diversité – Royaume-Uni, ainsi que son rôle de représentante de la direction auprès du réseau LGBT Fierté RBC – R.-U.



Harry Samuel, Chef de la direction, RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, et président, Comité de direction – Europe, et président du Conseil sur la diversité – Royaume-Uni, favorise le changement, que ce soit en organisant des événements sur le cheminement de carrière, en collaborant

à la mise sur pied de groupes-ressources d'employés ou en créant un bulletin périodique sur la diversité et l'intégration.

« Je suis fier de la façon dont nous avons tous décidé d'encourager la diversité, l'une des valeurs de RBC, à Londres. Le Comité administratif – Europe s'engage à offrir un milieu de travail ouvert, accueillant et équitable, où les employés peuvent être entièrement eux-mêmes au travail. »



Pour une deuxième année consécutive, **Janice Fukakusa**, chef de l'administration et chef des finances, a été nommée l'une des **25 femmes les plus influentes du secteur bancaire** par le magazine **American Banker**. On a souligné ses réalisations professionnelles ainsi que sa détermination à apporter une

contribution positive dans le secteur et dans la collectivité en général, et sa promotion active de la diversité. Elle a de plus été nommée **chef des finances canadienne de l'année** par CPA Canada pour avoir contribué au milieu des affaires canadien par son travail de qualité, éclairé et bien orienté.



Gord Nixon, précédemment président et chef de la direction de RBC, a été le premier à recevoir le prix Breakthrough Leadership Award décerné par le magazine AMOI pour sa contribution et son engagement à promouvoir la diversité non seulement à RBC, mais aussi dans l'ensemble du Canada.



Zabeen Hirji reçoit le prix Catalyst Canada Honour 2014

En octobre, **Catalyst Canada** a récompensé **Zabeen Hirji**, chef, Ressources humaines, RBC, pour le leadership soutenu dont elle a fait preuve en matière d'avancement des femmes et des minorités dans le milieu des affaires. Elle est membre du **Conseil de direction sur la diversité de RBC** et a élaboré la **Stratégie RBC en matière de diversité**, en plus de mettre au point plusieurs initiatives efficaces visant à attirer, à perfectionner et à conserver une main-d'œuvre diversifiée à tous les niveaux de l'entreprise. En dehors de RBC, ses activités incluent la vice-présidence du conseil du **Toronto Region Immigrant Employment Council**, une place au **conseil de l'Université de Toronto**, une place au conseil de la **Greater Toronto CivicAction Alliance**, ainsi qu'un rôle de bénévole à **United Way/Centraide**.

Hommage aux femmes chefs de file de RBC

Nous voulons attirer et fidéliser des femmes talentueuses, favoriser leur perfectionnement et leur accession à des postes de direction, offrir des services financiers qui répondent aux besoins des femmes, et soutenir les initiatives communautaires qui leur viennent en aide. Voici quelques-unes des employées de RBC dont on a souligné le leadership et l'engagement envers l'excellence.



Emily Jelich, vice-présidente et conseillère générale associée, **Linda Mantia**, vice-présidente directrice, Numérisation, paiements et cartes, **Kim Mason**, présidente régionale – Grand Toronto et **Kathleen (Katie) Taylor**, présidente du Conseil de RBC, ont reçu le **prix des 100 Canadiennes les plus influentes** décerné par le **Réseau des femmes exécutives (RFE)**. Ce prix vise à reconnaître

le leadership audacieux et les diverses réalisations de ces femmes des plus inspirantes.

Linda Mantia s'est également vue décerner le **prix du leadership 2014 de l'organisme Women in Payments**. Ce prix récompense les femmes qui se distinguent par leur aptitude à inspirer et à stimuler l'excellence, le leadership et la créativité.



Melissa Clark, conseillère en patrimoine, RBC Dominion valeurs mobilières, a été désignée **Professionnelle de l'année** par le **Réseau des femmes d'affaires d'Ottawa**. Outre son travail à titre de professionnelle, elle fait beaucoup de bénévolat pour le projet

TEMBO, qui offre à de jeunes filles et femmes de Tanzanie des possibilités sur le plan de la formation et des affaires.



Carol McNamara, vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire de la Banque Royale du Canada, a reçu le **prix Zenith 2014 de Lexpert**. Ces prix récompensent les avocats et avocates qui ont fait preuve d'excellence et d'un leadership éclairé,

définissant de nouvelles normes pour la profession juridique.



Cathy Preston, chef, Assurance de personnes, RBC Assurances, a été nommée l'une des **50 femmes les plus influentes** par le **Insurance & Investment Journal**, une publication spécialisée dans les services financiers. Cathy fait preuve d'un leadership éclairé au sein du secteur et agit comme porte-parole de RBC auprès des médias quand il s'agit d'offrir des conseils. Le **Globe and Mail** lui a par ailleurs consacré un article l'an dernier.



Lisa Pollina, vice-présidente du Conseil, RBC Marchés des Capitaux, a vu ses efforts reconnus par le **magazine American Banker**, qui lui a accordé une place à son palmarès des **femmes les plus influentes du secteur de la finance**. Au cours de sa carrière, elle

a représenté les États-Unis lors de réunions de l'OTAN pendant les années en poste des présidents Clinton et Bush.



Catie Tobin, chef, Correspondants et services-conseils, RBC, à Minneapolis, a fait l'objet d'un article dans le premier numéro de **SAYRA**, une publication en ligne destinée aux conseillères financières.



Patricia Baum et **Ann Marie Etergino**, conseillères financières, respectivement d'Annapolis et de Chevy Chase, figurent sur la liste des 100 meilleures conseillères du *Financial Times*.



À l'avant-garde

Pour bien servir le marché, il faut que l'effectif soit représentatif de ce marché

L'embauche de nouveaux immigrants est depuis longtemps un volet clé de notre stratégie d'entreprise, et nous collaborons avec le **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** depuis sa création en 2003. **Gord Nixon** et **Zabeen Hirji** ont agi respectivement à titre de **président** et de **coprésidente de TRIEC** pendant six ans. À la cérémonie de remise des prix, des représentants de TRIEC ont remercié M. Nixon de son leadership éclairé et de sa contribution exceptionnelle à la promotion de l'intégration des immigrants. Dave McKay, actuellement président et chef de la direction de RBC, assure maintenant la présidence de TRIEC.

« Une entreprise diversifiée et inclusive est plus solide, plus novatrice et mieux préparée pour l'avenir. »

Dave McKay, président et chef de la direction

En outre, **Emiliano Mendez**, directeur de Stratégie et transformation à RBC, a récemment reçu un prix **Immigrant Success** de TRIEC en reconnaissance de ses efforts visant à promouvoir la diversité et à mettre sur pied le **Latin American MBA Alumni Network (LAMBA)**, un organisme sans but lucratif de réseautage à l'intention des Latino-Américains titulaires de MBA. Depuis sa fondation, en 2010, le LAMBA a vu ses rangs grossir et compte aujourd'hui plus de 500 titulaires de MBA d'horizons très divers. De plus, M. Mendez collabore activement à l'élaboration du plan d'action pour les minorités visibles du **Conseil de direction sur la diversité de la chef de l'administration et chef des finances**.

« À mes débuts à RBC, j'ai été impressionné de voir que les valeurs de diversité et d'intégration n'étaient pas qu'une simple théorie, mais faisaient partie intégrante de la culture d'entreprise. »

Emiliano Mendez, directeur, Stratégie et transformation



Emiliano Mendez, cofondateur du LAMBA et directeur, Stratégie et transformation, RBC, lauréat d'un prix Immigrant Success de TRIEC.

Et la palme est décernée à RBC pour

Son leadership en matière de diversité et ses groupes-ressources à l'intention des employés

- **Women Corporate Directors (WCD)**, de New York, a décerné à RBC un **prix visionnaire pour le leadership et la gouvernance d'une société publique**.
- Sur les quelque 250 dossiers de candidature déposés, le **Conseil de direction sur la diversité de Gestion de patrimoine – États-Unis** (pour une deuxième année consécutive) et le **Groupe-ressource des employés (GRE) FIERTÉ** se sont respectivement classés parmi les 25 meilleurs conseils sur la diversité et GRE en Amérique.
- RBC a reçu l'un des dix prix décernés au **Gala Phénicia de la Chambre de commerce gaie du Québec**, pour la meilleure campagne LGBT et pour la promotion de la diversité et de l'intégration en milieu de travail.
- La division **Gestion de patrimoine** au Royaume-Uni a reçu le tout premier prix du **programme sur la diversité et l'égalité des sexes de l'année Magic Circle de Citywealth**, en plus d'arriver en deuxième position dans la catégorie du **gestionnaire de l'année pour le marché asiatique**.
- Les divisions de **RBC Gestion de patrimoine – Marchés émergents** à Hong Kong et à Singapour se sont vues attribuer par **WealthBriefing Asia** le **prix « Femmes dans le secteur de la gestion de patrimoine » 2014** pour la forte représentation des femmes dans des rôles de direction et de contact avec la clientèle.



Charles Varvarikos, chef, Sourçage des installations, RBC, a été nommé parmi les dix principaux acteurs du changement en matière de diversité par le **Diversity Canada Magazine**, en 2014. Charles a joué un rôle clé dans le développement d'une chaîne logistique axée sur la diversité et l'intégration au sein de RBC. Initiative

majeure, le Programme de diversité des fournisseurs et de mentorat permet à des fournisseurs de profiter de services de mentorat personnalisés auprès d'un expert sectoriel d'Approvisionnement RBC.

Talent et milieu de travail

Notre force provient de ce que nous avons en commun, comme les valeurs et les objectifs, et de ce qui nous rend uniques, comme nos expériences et nos opinions. La création d'un milieu de travail accueillant où les employés peuvent perfectionner leurs compétences particulières et réaliser leur plein potentiel contribue à notre solidité et à notre réussite. Cette année, on a une fois de plus reconnu RBC pour ses initiatives en milieu de travail.

RBC est l'un des meilleurs...

Lieux de travail et employeurs au Canada

Pour une sixième année consécutive, RBC figure au palmarès des **meilleurs lieux de travail au Canada** établi par l'institut canadien Great Place to Work® et le Globe and Mail. RBC a également été reconnue comme l'un des **meilleurs employeurs du Canada et du Grand Toronto** par Mediacorp Canada Inc.



Employeurs appuyant la diversité, l'intégration, les nouveaux Canadiens et les jeunes

Cette année encore, Mediacorp Canada Inc. a reconnu RBC comme un employeur de premier ordre sur le plan de la diversité et de l'intégration, et comme l'un des meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens et les jeunes. On a souligné la pertinence et le caractère novateur de ses programmes dans chacune de ces catégories. Pour en savoir davantage, allez à www.triec.ca.

Employeurs de la Barbade

Comme ce fut le cas en 2012, **RBC Assurances** a été désignée comme le **meilleur employeur de la Barbade**



en 2014 dans la catégorie des moyennes entreprises. Chaque semestre, **Caribbean Catalyst** dresse ce palmarès pour reconnaître et honorer les entreprises locales qui adoptent des pratiques, des politiques et des programmes exemplaires à l'égard des ressources humaines.

Meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité et de l'intégration des personnes LGBT

Pour une cinquième année, les unités Gestion de patrimoine et Marchés des capitaux aux États-Unis ont toutes deux été reconnues parmi les **meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité pour les personnes LGBT**. Elles ont chacune obtenu une note parfaite à l'indice Corporate Equality Index (CEI) 2015, une étude comparative de la fondation Human Rights Campaign (HRC) sur les politiques et les pratiques des entreprises à l'égard de l'égalité en milieu de travail pour les personnes LGBT.

Reconnaissance des champions de la diversité et de l'intégration

RBC Gestion de patrimoine et **RBC Assurances** ont mis sur pied le **programme de reconnaissance pour contribution à la diversité et à l'intégration** pour souligner la contribution d'employés à la création d'un climat d'intégration au travail et dans la collectivité par des activités d'embauche, d'encadrement, de promotion et de défense. Chaque année, des employés voient leur candidature proposée en vue de participer à la croisière **Conférence Performances RBC**. Cette année, **Kelly Bimm**, spécialiste sectorielle, Soutien national des ventes, **Kristin Sharma**, Administratrice, Programmes et initiatives, RBC Gestion de patrimoine à Minneapolis et **Jennifer Dever**, directrice, Administration de l'assurance crédit, RBC Assurances à Mississauga ont été sélectionnées.

Journée internationale de la femme à RBC – 8 mars 2014

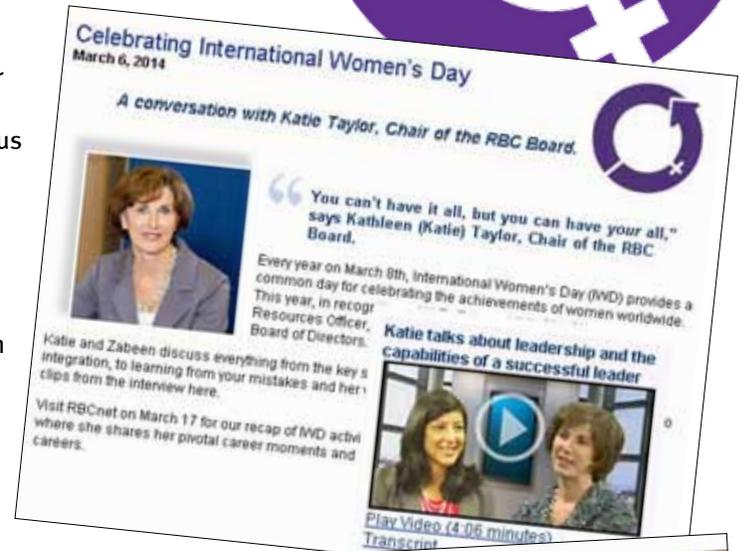


Faits saillants de partout dans le monde

Ces priorités nous permettent d'accentuer l'impact de nos initiatives internes et externes destinées aux femmes, de donner à ces dernières les moyens et l'assurance pour réussir tant à l'échelle locale qu'internationale, et d'inciter les employés de tous les échelons à se mobiliser en faveur de la mixité.

Points saillants de la Journée internationale de la femme

- Kathleen (Katie) Taylor**, présidente du Conseil d'administration de RBC, s'est entretenue avec **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, au sujet des facteurs clés de réussite pour les dirigeants, de l'équilibre travail-vie personnelle, de la capacité d'apprendre de ses erreurs et des femmes dans des postes de direction. « Vous ne pouvez pas tout avoir, mais vous pouvez avoir tout ce que vous voulez vraiment avoir », a-t-elle dit. Les vidéos, publiées à l'interne et à l'externe (rbc.com), ont été très bien accueillies.
- Notre site de média social, **RBC Connect**, regorgeait d'activités liées à la Journée internationale de la femme, y compris la nouvelle communauté **Femmes à RBC**, qui offre un forum où les employés peuvent se renseigner sur les enjeux importants pour les femmes et échanger à ce sujet. On y trouve une vaste gamme de ressources portant notamment sur la mise sur pied du groupe En avant toutes, une communauté locale axée sur l'apprentissage et l'échange et s'inspirant du livre En avant toutes (Lean In) de Sheryl Sandberg.
- Dans un nouveau module d'apprentissage en ligne, intitulé **Dynamique entre les sexes pour la réussite commerciale**, on aborde la question des stéréotypes sexuels qui peuvent avoir une incidence sur les relations, la dynamique de groupe et même le rendement de l'entreprise.
- Un nouveau **Moment sur la diversité** (vignette) vise à sensibiliser les gens à la question des préjugés cachés ou idées préconçues afin de favoriser l'élimination des obstacles à l'avancement. De plus, les employés ont été invités à passer le test Implicit Association Test (IAT) de l'Université Harvard, afin de cerner leurs préjugés cachés. Cet outil en ligne gratuit et anonyme aide à identifier les préjugés cachés envers certains groupes ou concepts.



Journée internationale de la femme à RBC – 8 mars 2014 (suite)

La participation à diverses activités était manifeste dans toutes les unités de RBC :

- À RBC Assurances, des hommes et des femmes ont été invités à prendre part à une discussion interactive pour **échanger ouvertement à propos des perspectives relatives à l'égalité des sexes**.
- On a organisé à Minneapolis une table ronde sur le thème de la **collaboration pour l'égalité des sexes**, à laquelle les employés canadiens ont pu participer par conférence téléphonique. Lisa Sorenson, directrice générale, Ressources humaines, Gestion de patrimoine – États-Unis a animé cette discussion à laquelle ont pris part John Taft, chef de la direction, Kristen Kimmell, chef du personnel, Julie DuBois, directrice générale, Gestion des affaires, Gestion de patrimoine – États-Unis, Mary Summers, chef, Gestion de patrimoine – International et États-Unis et Catie Tobin, chef, Relations avec les correspondants.
- **RBC ELLES – États-Unis** a organisé, à New York, un visionnement privé de Girl Rising, film indépendant encensé de toutes parts, auquel ont assisté plus de 100 employés et clients de RBC Marchés des capitaux et Gestion de patrimoine. Girl Rising met en lumière l'importance que revêt l'éducation des filles et fait valoir qu'il est possible de rompre le cycle de la pauvreté en une seule génération en éduquant les filles dans les pays en voie de développement.
- En Australie, une conférence à laquelle a pris part Hanna Kivistö, éducatrice à l'université de Sydney et journaliste politique possédant une vaste expérience professionnelle en relations internationales et en féminisme, a marqué le point culminant de la semaine de célébration. Elle a notamment travaillé à ONU Femmes, entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes.
- En Malaisie, des collègues de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie ont organisé une table ronde sur l'avancement des femmes.
- Les Services mondiaux de gestion de patrimoine (SMGP) ont tenu à Toronto un déjeuner auquel était convié George Lewis, chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine. Cette activité de réseautage a réuni 80 femmes des SMGP, de RBC Gestion mondiale d'actifs, et d'unités fonctionnelles clés.
- Le groupe Marque et communications a organisé un déjeuner-conférence avec Nora Spinks, chef de la direction de l'Institut Vanier de la famille.
- L'équipe des Ressources humaines a convié 40 femmes à un déjeuner des **femmes d'influence** en compagnie de la Dre Marla Shapiro, mieux connue comme chroniqueuse de la santé pour CTV et The Globe and Mail. Cette activité était axée sur la santé des femmes.
- Plus de 200 femmes ont participé à des tables rondes lors desquelles divers sujets ont été abordés, dont l'avancement des femmes, les thèmes d'En avant toutes, l'équilibre travail-vie personnelle et le cheminement de carrière.
- Dans le domaine des médias sociaux, les employés ont envoyé des « égoportraits » pour souligner la Journée internationale de la femme et ont tiré parti de Twitter pour présenter une diversité d'activités et de programmes.



94 %
des employés ont
exprimé leur fierté de
faire partie de RBC.

Plus de 2 000
employés ont pris part au
programme Dialogue sur
la diversité.

Série de conférences Catalyst Connects dans toute l'Amérique du Nord

La série de conférences **Catalyst Connects**, commanditée par RBC, vise à réunir des femmes de talent et des conférencières considérées comme des modèles inspirants, ainsi qu'à permettre aux participantes de créer des liens avec des dirigeantes. En 2014, plus de 1 000 femmes ont pris part aux événements qui se sont déroulés dans sept villes d'Amérique du Nord.



Calgary, AB – **Sarah Raiss**, administratrice générale, Shoppers Drug Martt/Pharmaprix et Canadian Oil Sands, et **Leslie O'Donoghue**, vice-présidente directrice, Stratégie et expansion générale, et chef de la gestion du risque, Agrium Inc., étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Alex Johnston**, directrice générale, Catalyst Canada.

Denver, CO – **Colleen Reiter**, vice-présidente, Opérations de fabrication, MillerCoors, était la conférencière principale d'une séance animée par **Katherine Giscombe**, Ph. D., vice-présidente et praticienne de Women of Color Research, Services aux membres internationaux, Catalyst.

New York, NY – **Sofia Chang**, vice-présidente directrice et directrice générale, HBO Home Entertainment, et **Dr Jennifer P. Byrne**, vice-présidente, Opérations techniques, Aéronautique, Lockheed Martin Corporation, étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Meryle Mahrer Kaplan**, Ph. D., première vice-présidente, Talent, Culture, et Services aux membres internationaux, Catalyst.

Pittsburgh, PA – **Diana Perreiah**, présidente, Procédés de construction immobilière, Alcoa, et **Laurel K. Rutledge**, vice-présidente, Ressources humaines, Bayer MaterialScience LLC, étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Emily V. Troiano**, directrice générale principale, Centre d'information, Catalyst.

Toronto, ON – **Marie Josée Lamothe**, Google Canada, et **Kirstine Stewart**, Twitter Canada, étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Alex Johnston**, directrice générale, Catalyst Canada. La discussion portait sur l'importance de reconnaître que les femmes peuvent susciter les changements qu'elles souhaitent voir survenir.

Vancouver, CB – **Fiona Macfarlane**, associée gestionnaire, Vancouver et Ouest du Canada, Chef de l'inclusivité, EY Canada, et **Alice Laberge**, administratrice générale, étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Erin Leonty**, directrice régionale, Ouest du Canada, Catalyst.

Washington, DC – L'ambassadrice **Melanne Verveer**, directrice générale, Institut de Georgetown pour les femmes, la paix et la sécurité, associée fondatrice, Seneca Point Global, et **Kathleen Matthews**, vice-présidente directrice, chef mondiale des communications et agente des relations publiques, Marriott International, Inc., étaient les conférencières principales d'une séance animée par **Jeanine Prime**, Ph. D., vice-présidente et directrice, Research Center for Advancing Leader Effectiveness, Catalyst.

Plus de
12 800
employés sont
membres.

Groupes-ressources des employés

Les employés de RBC contribuent à la promotion de la diversité et de l'intégration au sein de l'organisation en prenant part aux Groupes-ressources des employés (GRE) et en coordonnant leurs activités. Ces organisations populaires aident leurs membres à se développer personnellement et à se perfectionner professionnellement, offrent du soutien interemployés au moyen du réseautage, du mentorat et de l'accompagnement, explorent des intérêts communs, partagent les meilleures pratiques et sensibilisent à certains sujets.



Femmes

Femmes d'influence

Le **réseau mondial des femmes d'influence** est un regroupement de conseils et de comités consultatifs féminins qui permet aux femmes de nouer des liens dans le cadre d'activités et de projets.



Katie Taylor, présidente du Conseil d'administration de RBC, a pris la parole lors de la conférence annuelle des femmes de l'association, qui a eu lieu en novembre à Scottsdale, en Arizona.

Au Canada, le **Comité consultatif des femmes** s'attache à établir des liens entre les femmes de RBC Gestion de patrimoine et les cadres supérieurs. En octobre, le comité a tenu à Toronto sa conférence annuelle sur les femmes du secteur de la gestion de patrimoine. **George Lewis**, chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, et **David Agnew**, chef de la direction, Gestion de patrimoine – Canada y ont pris la parole. Cette année, deux nouveaux membres se sont joints au Comité consultatif des femmes : **Gary MacDonald**, directeur général régional – Grand Toronto et Nord de l'Ontario, et **Kevin O'Connor**, vice-président et chef adjoint de marque – Winnipeg, Manitoba.

L'**association des conseillères financières (WAFA)**, aux États-Unis, travaille en étroite collaboration avec les cadres supérieurs afin de soutenir la stratégie de croissance de RBC à l'égard des femmes et de fidéliser les conseillères financières et les directrices de succursale.



Des dirigeantes au sein du Comité consultatif des femmes, de l'association des conseillères financières et du comité du réseau des femmes d'influence ont assisté au 35^e sommet annuel sur le leadership au Simmons College, LA conférence à l'intention de dirigeantes visant à trouver des moyens de promouvoir le travail des femmes dans le secteur de la gestion de patrimoine à l'échelle mondiale.

Femmes au sein du groupe Technologie et exploitation

Le **Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation (CFTE)** favorise le perfectionnement et l'avancement d'un effectif talentueux, diversifié et compétent dans le but de représenter plus fidèlement nos diverses collectivités et



Jennifer Stott, vice-présidente, Services aux investisseurs et de trésorerie



Rob Muroff, vice-président, Services à l'utilisateur final – Toronto

leurs besoins en matière de services financiers, fournir des modèles de rôle et enrichir le bassin de cadres de RBC. En plus d'organiser plusieurs ateliers, séminaires et activités de réseautage durant l'année, les coprésidents **Rob Muroff**, vice-président, Services à l'utilisateur final, de Toronto, et **Jennifer Stott**, vice-présidente, Services aux investisseurs et de trésorerie, ont récemment obtenu une commandite nationale de CanWIT (Canadian Women in Technology). Ce partenariat donne aux employés de RBC accès à des occasions de réseautage, à de nouvelles recherches et à des ressources en matière de carrière, et permet à RBC d'accéder à un réseau national en expansion de femmes occupant des rôles dans les TI et la technologie.

RBC ELLEs – Actives partout dans le monde

Le réseau **RBC ELLEs** de Marchés des capitaux favorise le perfectionnement et la réalisation des aspirations professionnelles des femmes sur la scène internationale.

Dans le cadre de la Journée internationale de la femme, **RBC ELLEs – Canada** a tenu son deuxième déjeuner annuel sur le leadership. On y a discuté ouvertement de culture et de gestion du talent. Les commentaires ont aidé le GRE à formuler des recommandations éclairées au CDD et à l'équipe de direction pour contribuer au perfectionnement du talent.



En partenariat avec la Financial Women's Association (FWA), **RBC ELLEs – États-Unis** a réuni un influent groupe d'experts pour discuter de la structure du marché au Harvard Club de New York,

dans le contexte du livre intitulé *Flash Boys Decoded* de **Michael Lewis**. Plus de 150 participants ont assisté à cette première d'une série de séances annuelles appelées *RBC on the Markets*. La séance mettait l'accent sur la valeur d'une diversité d'opinions pour s'attaquer à des enjeux complexes touchant le secteur, l'incidence de la structure du marché sur les institutions, les investisseurs et les émetteurs, et la mesure dans laquelle les récents changements visant les marchés boursiers aux États-Unis se répercutent à l'échelle mondiale.



Le groupe **RBC ELLEs de Sydney, en Australie**, qui en est à sa troisième année d'existence, est en période de croissance. La section a participé à des activités

caritatives pour l'organisme **Dress for Success** et financé une bourse d'études de l'UTS pour les étudiantes inscrites à un programme en finance.

RBC ELLEs – Hong Kong a mis sur pied le programme de don de vêtements Suits for Success, qui aide les étudiantes défavorisées à intégrer le marché du travail. L'événement a été organisé par WiFA (Women in Finance Asia).

RBC ELLEs – Royaume-Uni a organisé une série d'activités afin d'aider les femmes à réussir sur le plan professionnel. Lors d'une activité ayant pour thème la **réussite par l'élimination des obstacles** tenue à Londres, **Lady Judge**, une brillante avocate et femme d'affaires, a parlé de son



expérience et donné des conseils devant un public composé d'employés et de clients de RBC. Après son allocution d'ouverture, **Susan Treadgold**, formatrice en matière de carrières de cadre, **Ian Pearce**, chef, Négociation, Marchés du crédit – Europe et **Sian Hurrell**, chef, Titres à revenu fixe et devises – Europe se sont joints à elle pour une discussion informelle et une période de questions.

« C'était fantastique de voir les hommes participer à cette activité et tirer profit des excellents conseils de Lady Judge. De nombreuses activités organisées par RBC ELLEs sont ouvertes aux femmes comme aux hommes. Ces dernières favorisent la création de liens entre les collègues. »

Lisa Wallis, coprésidente, RBC ELLEs

Une tribune permettant aux femmes des Services bancaires canadiens d'échanger

Le **Forum des femmes des Services bancaires canadiens**, créé en février 2014 et consacré à l'épanouissement et à l'avancement de la gent féminine, réunit les femmes du Bureau national, SBC pour favoriser le partage d'idées, de pratiques exemplaires et d'expériences d'affaires, ainsi que l'élaboration de stratégies de perfectionnement professionnel. Un grand nombre d'activités axées sur le renforcement des aptitudes de réseautage, le partage de connaissances grâce au mentorat et la gestion de carrière sont aussi organisées tout au long de l'année. Lors d'une de ces activités, les quelque 400 participantes présentes ont pu assister aux allocutions de **Deborah Gillis**, présidente et chef de la direction de Catalyst, et de **Jennifer Tory**, chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Cette dernière a partagé certains récits personnels sur le leadership dans le cadre d'une discussion informelle animée par **Jenny Poulos**, première vice-présidente, Ressources humaines, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, et Recrutement. L'activité a permis de sensibiliser davantage les participantes aux stratégies visant les femmes sur le marché du travail et d'amasser des fonds pour l'organisme Dress for Success qui vient en aide aux professionnelles dans le besoin.





Minorités

Mosaïque RBC a pour mission de favoriser une culture d'intégration en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles et des nouveaux arrivants au Canada. Mosaïque appuie des activités de réseautage, d'accompagnement et

d'établissement de liens, offrant un forum pour un dialogue et une exploration interculturels.



En septembre, Mosaïque a organisé **Diversity Dialogues – Leadership in Action** (Dialogue sur la diversité – Le leadership à l'œuvre), une activité webdiffusée à laquelle ont assisté plus de 120 dirigeants de RBC, membres du GRE et

partenaires communautaires externes. Cette rencontre avait comme objectifs de : discuter des mesures prises par les entreprises pour promouvoir l'intégration des minorités au Canada ; valoriser la diversité et l'intégration dans la création d'une véritable culture d'entreprise ; faire la promotion de la diversité et de l'intégration comme ingrédient essentiel à l'innovation et à la croissance des entreprises. **Matt Galloway**, présentateur de **Metro Morning** sur les ondes de **CBC Radio**, a animé une discussion stimulante à laquelle ont pris part **Susan Marjetti**, directrice générale de CBC Ontario ; **Peter Sloly**, chef adjoint du service de police de Toronto ; **Kerrie MacPherson**, associée principale, Bureau des services financiers, EY et **William Onuwa**, premier vice-président et chef, Gestion du risque d'assurance de RBC.

Aux États-Unis, les groupes Alliance multiculturelle des employés (AME) des Marchés des capitaux et de Gestion de patrimoine font la promotion d'un environnement qui reconnaît les intérêts multiculturels des employés et des clients, qui valorise l'intégration des employés et qui favorise l'établissement de liens avec différentes collectivités.



L'AME – Gestion du patrimoine a souligné

le Mois de l'histoire des Noirs en tenant une conférence téléphonique animée par la directrice artistique du Penumbra Theatre, Sarah Bellamy. Le GRE a également souligné le Mois de l'héritage amérindien en organisant une présentation WebEx donnée par le lauréat du prix Taylor RBC de littérature, Thomas King, de même que le Mois du patrimoine asiatique et le Mois du patrimoine hispanique,

par des célébrations culturelles et des jeux-questionnaires en ligne à l'intention des employés.



L'AME a continué de fournir un appui bénévole à **Twin Cities RISE!**, un organisme sans but lucratif qui offre de la formation au travail et de l'encadrement axé sur l'autonomisation personnelle à des membres de la collectivité, pour contribuer à mettre fin au cycle de la pauvreté qui se perpétue de génération en génération en

raison du chômage ou du sous-emploi.



L'AME – Marchés des capitaux a organisé une discussion intitulée **The Face of Latino leadership:**

C-Suite Perspectives à laquelle ont participé des dirigeants d'entreprise de renommée nationale. L'importance d'avoir un plan de carrière, un excellent sens de l'éthique et la ténacité nécessaire pour perfectionner ses aptitudes et solliciter l'aide de mentors ont été des thèmes récurrents au cours de la discussion.

De plus, ce groupe a organisé l'atelier **Leveraging (Multi) Cultural Capital for Business Success** sur l'importance de miser sur le capital culturel pour réussir en affaires. Animé par Jayne Hyun, auteure de **Breaking the Bamboo Ceiling** et stratégeste en leadership de renommée internationale, le programme visait à aider les participants à communiquer leurs compétences et leurs forces, et à miser sur leur capital culturel.

Création d'un nouveau Groupe-ressource des employés (GRE) au Royaume-Uni



Plus de 100 collègues de nos bureaux londoniens ont souligné le lancement du groupe **AME – R.-U.** en juin. **Dave Thomas**, chef de la direction, Marchés des capitaux – Europe et **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, ont parlé aux participants de l'importance qu'accorde RBC à la diversité et des raisons pour lesquelles cela est avantageux d'un point de vue tant commercial qu'humain.



Employés handicapés

La mission du Groupe des 3 C est d'accroître la mobilisation et le rendement des employés

au moyen de la sensibilisation, de l'éducation, de l'accompagnement et de l'adaptation, et d'éliminer les stéréotypes et les préjugés associés aux personnes handicapées.

Le Groupe des 3 C, avec l'aide de RBC Assurances et des Centres de conseils RBC de Meadowvale, en Ontario, ont commandité la troisième édition annuelle de **(Dis)ABILITY Learning Expo**, qui a eu lieu en décembre. Ce forum interactif dynamique a permis à des gestionnaires et à des employés d'en apprendre davantage sur les personnes vivant avec un handicap, apparent ou non. Les participants ont pu prendre part à des tables rondes stimulantes et visiter plusieurs kiosques d'organismes locaux comme l'Institut national canadien pour les aveugles, le programme Chiens-guides de la Fondation des Lions du Canada, la Société d'Arthrite, l'Association canadienne pour la santé mentale et le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail.



Les membres du Groupe des 3 C sensibilisent les gens à la situation des personnes handicapées.

Célébrer la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies

Chaque année, le 3 décembre, RBC souligne la **Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies** pour faire connaître les enjeux liés aux handicaps et promouvoir l'accessibilité et l'intégration dans l'ensemble de l'entreprise.

Cette année, **Christine Karcza**, conseillère en assurance invalidité à RBC, a apporté sa contribution en partageant quelques conseils en toute connaissance de cause, puisqu'elle est elle-même atteinte d'un handicap. Avec son approche du type « Je suis capable ! », Christine nous recommande ce qui suit :

- Apprenez comment interagir avec les employés et les clients ayant un handicap apparent ou non apparent avec dignité et respect de leur désir d'indépendance.
- Ne laissez pas vos craintes ou d'éventuelles perceptions négatives vous paralyser. Posez des questions d'approfondissement (de manière respectueuse). Écoutez les réponses en faisant preuve d'objectivité.
- Défendez haut et fort les droits de ces personnes. Prenez de nouvelles mesures concrètes pour renforcer notre culture axée sur la création d'un milieu de travail sécuritaire et accueillant afin d'inciter les personnes handicapées à s'identifier comme telles et de trouver des solutions novatrices. Enfin, faites part de ce que vous avez appris.

« Les outils, les ressources ainsi que les politiques et les procédures de l'entreprise en matière de recrutement et d'adaptation du lieu de travail témoignent de notre capacité d'éliminer de nombreux obstacles pour nos collègues et clients vivant avec un handicap. »

Christine Karcza, conseillère en assurance invali



Employés autochtones

Le premier Groupe-ressource des employés de RBC, le groupe **Royal Eagles**, a été créé il y a plus de 20 ans. Composé d'employés autochtones et non autochtones, ce groupe travaille pour favoriser la sensibilisation à la culture autochtone et pour appuyer celle-ci, au moyen du recrutement et du maintien d'autochtones et de la promotion

de RBC comme employeur de choix offrant des modèles positifs pour les Autochtones.

Des cadeaux, toujours plus de cadeaux ! Chaque Noël, le groupe Royal Eagles de l'Ontario prend part au programme de boîtes-cadeaux Dawn Adams qui s'emploie à apporter un peu de magie aux enfants des régions éloignées de la province. Nous remercions sincèrement tous les employés qui ont donné de leur temps à cette cause.





Aidants naturels

i-CARE est un réseau de soutien et d'information dirigé par des employés au Royaume-Uni qui appuie les parents et les aidants qui travaillent en leur offrant une assistance personnalisée au moyen de forums et d'événements, tout en les

aidant à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Qu'il s'agisse d'organiser une activité de sensibilisation à la démence, de produire un guide pour aider les parents à trouver des activités estivales stimulantes pour leurs enfants ou de tenir une vente de gâteaux pour financer la recherche sur le cancer, ce groupe a connu une année fructueuse. En outre, il s'est associé à RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, à Marchés des capitaux et à Gestion de patrimoine pour promouvoir le bien-être des hommes en menant une campagne Movember très active.



Membres du GRE i-CARE.

Aidante naturelle

Dans le cadre d'une série d'activités de sensibilisation à la maladie mentale et au bien-être organisées par RBC à l'échelle mondiale, i-CARE a tenu sa seconde conférence de 2014 visant à lever le voile sur la démence. **Marianne**



Talbot, auteure de *Keeping Mum: Caring for Someone with Dementia*, en était la conférencière invitée. C'est à cœur ouvert que Marianne a raconté comment elle s'est elle-même occupée

de sa mère diagnostiquée de la maladie d'Alzheimer en 1999 et décédée en 2009 après cinq années de grands bouleversements.

Le discours de Marianne, suivi d'une séance de questions et réponses très animée, a suscité une bonne participation des employés des trois unités opérationnelles de Londres. Parmi les participants, se trouvaient notamment les coreprésentants de la direction du groupe i-CARE.



GénérAction – Carrière, Collectivité et Relations

La vision de **GénérAction** est de donner aux employés de RBC dans la vingtaine et la trentaine la possibilité d'établir des liens avec des collègues et des dirigeants tout en ayant une incidence positive au sein de RBC et de la collectivité. En 2014, le groupe a rallié plus de jeunes employés de RBC que jamais, doublant son nombre d'adhésions pour dépasser 3 000 membres, et a eu une forte influence dans ses trois



principaux champs d'action : la carrière, **la collectivité et les relations**. Ensemble, les membres ont cumulé plus de 4 500 heures de bénévolat et participé à 140 activités de réseautage, collectes de fonds et événements caritatifs partout au Canada, amassant plus de 150 000 \$ au profit d'organismes de bienfaisance.

Les membres ont aussi guidé les participants du **programme Lancement de carrière RBC** et se sont alliés à d'autres GRE afin de sensibiliser les gens à notre stratégie en matière de diversité. À Winnipeg, les associations locales des groupes GénérAction, FIERTÉ, Royal Eagles et Mosaïque ont organisé **Diversity and U** (La diversité et vous), une rencontre où des conférenciers ont présenté leur GRE respectif à plus de 200 employés de RBC Dominion valeurs mobilières, de RBC Assurances, du Réseau des succursales SBPE et du Centre d'expertise.



Habitat pour l'humanité et les membres du groupe GénérAction ont aidé des familles à réaliser leur rêve d'accession à la propriété.



Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres (LGBT) au sein de l'effectif

RBC compte plusieurs groupes-ressources des employés FIERTÉ au Canada et ailleurs dans le monde. FIERTÉ est l'acronyme de *Fiers individus à l'emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité*. Ces groupes contribuent à créer un milieu de travail positif

et accueillant pour les employés LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres) et leurs alliés afin de stimuler la mobilisation, le maintien de l'effectif et le recrutement de talent. De nouveaux GRE FIERTÉ ont été lancés cette année à Jersey et à Guernsey.

Voici quelques-uns des points saillants de cette année :

- Plus de 25 500 employés de 20 pays et de 6 continents se sont engagés à se mobiliser contre l'intimidation en participant à des activités locales ou en portant du rose à l'occasion de la Journée rose internationale. Un *guide de caucus* invitant les employés à *militer en faveur du respect* proposait à ces derniers diverses façons de souligner la Journée rose à l'interne et d'en parler aux clients. « *Nous appuyons la Journée rose à RBC parce que nous accordons de la valeur à un milieu de travail accueillant où la discrimination, l'intimidation et l'homophobie n'ont pas leur place.* »



- En 2014, le *Stonewall Workplace Equality Index*, soit l'indice de référence annuel de la présence de personnes LGBT dans les milieux de travail britanniques, a classé RBC au quatrième rang des dix meilleures banques d'investissement qui constituent cet indice. Stonewall est l'un des plus importants organismes de bienfaisance du Royaume-Uni qui se consacrent à la sensibilisation du public à l'égard de la collectivité LGBT et qui s'attaquent à l'homophobie en société.
- **Simon Hau**, analyste RH dans nos bureaux de Londres, figure dans le guide *Starting Out* de Stonewall, un magazine annuel lu par plusieurs milliers d'étudiants et d'éventuelles recrues dans les collèges et les universités du Royaume-Uni.



- À Gestion de patrimoine – États-Unis, le groupe Fierté RBC a commandité l'étude *Advising the Affluent LGBT Investor* de Spectrem Group. Prenant acte des conclusions de l'étude, le groupe et le Service du marketing ont développé des outils pour aider les conseillers financiers à répondre aux besoins financiers en évolution des clients membres de la collectivité LGBT.

La Journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle renforce le message d'intégration

En octobre, on a célébré à RBC la **Journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle** afin de souligner le parcours de ceux qui ont choisi de s'affirmer comme personne LGBT

et l'authenticité dont ils font preuve auprès de leurs amis, familles et collègues. Pour renforcer cet appui, les employés se sont exprimés sur notre site Web sur les raisons pour lesquelles, selon eux, il est important de s'affirmer comme employé LGBT ou d'appuyer publiquement la cause, et sur l'incidence positive d'une telle affirmation dans leur vie.



Pour une troisième année consécutive, **Fierté RBC – R.-U.** et plus de 170 autres groupes et organisations ont participé au défilé de la fierté annuel de Londres.

Un groupe Amis du réseau RBC a été créé au Royaume-Uni afin d'appuyer le groupe **FIERTÉ**. Les « amis » en question reçoivent des communications régulières du GRE Fierté au sujet d'événements et d'activités.

Collaborer à la promotion des droits des personnes LGBT dans le monde



Cette année, RBC s'est associée à **Global Equality Fund**, un programme qui est le fruit d'efforts collectifs dirigés par le Département d'État des États-Unis et qui vise à donner aux membres

de la collectivité LGBT les moyens de vivre librement et sans discrimination, par l'entremise des gouvernements, d'entreprises et d'organismes non gouvernementaux de plus de 50 pays.

Marché

Le marché dans lequel évolue RBC devient plus dynamique et diversifié chaque jour. C'est pourquoi nous lançons des produits, des services et des pratiques adaptés et accessibles, et invitons nos partenaires et fournisseurs à nous aider à développer de nouveaux marchés et à mieux servir les marchés actuels.

Aider les néo-Canadiens à réussir

Selon de récentes recherches, un nombre croissant de nouveaux arrivants établis au pays depuis un an ou moins indiquent que RBC est leur principale institution financière.

Établir des antécédents de solvabilité au Canada

L'an dernier, RBC a bonifié son forfait à l'intention des **nouveaux arrivants au Canada**. Ces personnes devant accéder à des produits de crédit sans avoir d'antécédents de solvabilité au Canada, les changements touchent l'obtention

d'une première carte de crédit, l'achat d'une première voiture et d'une première maison, l'établissement d'antécédents de solvabilité au Canada et la reconnaissance des titres professionnels.



L'aide accordée comprend des réductions sur le coût des produits et des services, comme un compte bancaire sans frais mensuels pendant les six premiers mois et une carte de crédit sans garantie ne nécessitant aucun antécédent de solvabilité.

Depuis plus de 145 ans, RBC aide les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Qu'ils planifient leur déménagement au pays ou qu'ils viennent d'y arriver, ils peuvent facilement obtenir à www.rbc.com/francais/canada des conseils pratiques, des ressources et des listes de vérification financière qui peuvent faciliter leur transition. De plus, RBC offre des services par téléphone et en succursale dans plus de 200 langues.

« Chaque année, le Canada accueille environ 650 000 immigrants. Nous voulons être la banque qui leur permet d'obtenir leur premier compte bancaire, leur première carte de crédit, leur première voiture et leur première maison au pays, et d'y démarrer leur première entreprise. »

Christine Shisler, directrice générale, Marchés multiculturels RBC

Sensibiliser les gens à la diversité à l'ère du numérique



La division Services bancaires canadiens sensibilise aux thèmes clés sur la diversité à l'aide d'annonces diffusées sur le réseau numérique en succursale. Des séries de publicités numériques portent notamment sur la Journée internationale de la femme, le Groupe-ressource des employés FIERTÉ, et certaines fêtes culturelles comme le Nouvel an chinois, l'Aïd, le diwali et le Vaisakhi.

Aider les entrepreneurs exerçant leurs activités dans un marché multiculturel

En avril, la faculté de formation continue G. Raymond Chang de l'Université Ryerson, en collaboration avec RBC, a tenu une séance de réseautage et une discussion en groupe sans frais intitulée *Today's Multicultural Marketplace: What Every Entrepreneur Needs to Know*. Des experts, dont **Paul Ferley**, économiste en chef adjoint à RBC, y ont fait part de leurs meilleures pratiques et parlé de la possibilité de créer une boîte à outils de l'entrepreneur. On a particulièrement insisté sur le fait qu'il est essentiel, pour faire croître l'économie, de favoriser un contexte d'affaires multiculturel où la diversité des points de vue est reconnue. On a souligné lors de l'événement la création du nouveau programme de **certificat en entrepreneuriat et multiculturalisme (Certificate in Entrepreneurship and Multiculturalism)** de la faculté Chang.

Le lancement officiel du programme de diversité des fournisseurs pour la communauté des LGBT a eu lieu durant le festival WorldPride

La Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada a officiellement lancé le **programme de diversité des fournisseurs pour la communauté des LGBT au Canada** au cours d'un événement tenu dans le cadre du festival WorldPride de 2014 à Toronto. Quelque 100 personnes représentant des entreprises, des fournisseurs, des sociétés et des partenaires du secteur certifiés LGTB de partout en Amérique du Nord y ont participé.

Dans le cadre du programme, une allocution inspirante a été prononcée par Joanna Dees, vice-présidente des programmes mondiaux et des relations avec les entreprises de la NGLCC (National Gay & Lesbian Chamber of Commerce) des États-Unis. Une séance de réseautage animée, une présentation d'un fournisseur certifié, une remise de prix et une réception ont également marqué l'événement.

Prix RBC des 25 grands immigrants au Canada

Le **Prix RBC des 25 grands immigrants au Canada** souligne la précieuse contribution des immigrants à la société canadienne. Les lauréats proviennent de tous les horizons : philanthropes, athlètes, artistes, chefs d'entreprise, professionnels du droit, enseignants et leaders communautaires. Ils représentent des exemples à suivre, non seulement pour les néo-Canadiens, mais aussi pour l'ensemble des Canadiens. Les gagnants montrent qu'une personne peut, à elle seule, vraiment changer les choses et contribuer à étoffer la riche mosaïque canadienne. RBC est un parrain fondateur et commanditaire en titre de ce prestigieux programme de prix.

L'une des gagnantes est **Farah Mohamed**, fondatrice du sommet G(irls)20. Établie à St. Catharines, en Ontario, la famille de Mme Mohamed a fui l'Ouganda alors que celle-ci n'avait que deux ans. Mme Mohamed est rapidement devenue une citoyenne engagée.



« Mes parents nous ont appris, à moi et à ma sœur, qu'il nous fallait trouver un moyen de faire notre part [pour ce pays], explique M^{me} Mohamed qui, plus jeune, a agi comme bénévole dans diverses maisons de soins infirmiers. Ils nous

faisaient lire les journaux, plutôt que des bandes dessinées. »

En 2010, elle a fondé le sommet G(irls)20, événement annuel international qui, à l'approche du sommet du G20, rassemble des jeunes femmes du monde entier pour trouver des façons de propager l'autonomisation économique des femmes. « Le sommet vise à favoriser l'essor d'une nouvelle génération de dirigeantes qui sauront relever les défis et tirer parti des occasions qui se présenteront à elles », précise M^{me} Mohamed.

Vous pouvez obtenir des précisions et consulter les témoignages des gagnants à <http://canadianimmigrant.ca/canadas-top-25-immigrants>.

Appuyer les étudiants

Dominer le marché des étudiants

La division Services bancaires canadiens a réalisé d'énormes progrès ces deux dernières années dans le marché des étudiants. Une étude sur les parts du marché des étudiants montre que le taux de pénétration de ce marché clé par RBC est passé de 23 % en 2012 à 28 % en 2014 (une hausse de 22 %).

Cette année, RBC a misé sur la satisfaction des besoins des étudiants à toutes les étapes de leur vie, de l'inscription aux études post-secondaires à la période suivant la fin des études, à l'aide notamment d'un programme de gestion proactive des contacts.

RBC veut offrir aux étudiants des conseils et des outils qui les aideront à prendre des décisions éclairées sur le plan financier et qui leur présenteront les solutions les plus pertinentes.

La Calculatrice de budget étudiant permet aux étudiants de déterminer, en quatre étapes simples, s'ils ont assez d'argent pour se rendre jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ils n'ont qu'à entrer certains renseignements sur leur établissement d'enseignement et leur programme d'études, à inscrire leurs dépenses ainsi que leurs sources de revenus, puis à évaluer tout écart pour savoir de combien d'argent ils disposeront pour les loisirs après avoir payé pour leurs études. rbc.com/calculatriceetudiant



Des vidéos ont été créées à titre d'occasions supplémentaires d'interpeler les étudiants et de leur présenter des produits et des solutions susceptibles de répondre à leurs besoins. <https://www.rbcadvicecentre.com/how-can-a-student-line-of-credit-help-you>

Dans le but de susciter davantage l'intérêt des étudiants, RBC a lancé une deuxième série de vidéos destinées aux sites de médias sociaux : Le banquier sur les bancs d'école. Les vidéos mettent en vedette **Larry Jacobs**, chef, Marketing, Services financiers aux particuliers à RBC, tandis qu'il s'entretient avec des étudiants pour en savoir davantage au sujet de leurs besoins en matière de services bancaires.

Bourses pour étudiants

Chaque année, RBC verse plus de 400 000 \$ par l'intermédiaire des programmes de bourses RBC pour étudiants instigateurs de changement et de bourses d'études pour Autochtones.

Le programme **Bourse RBC pour étudiants instigateurs de changement** appuie les étudiants qui poursuivent des études postsecondaires et qui inspirent des changements positifs dans leur collectivité. Il souligne l'esprit communautaire de 15 étudiants canadiens dans les trois catégories suivantes :

- étudiants en dernière année du secondaire ;
- étudiants inscrits à un programme d'études universitaires de premier cycle ; et
- étudiants inscrits à un programme d'études d'études universitaires de deuxième cycle.

Dans le cadre de ce programme de bourses, six étudiants se voient également offrir un

voyage de bénévolat organisé par **Me to We** qui leur permet de vivre une expérience extrascolaire concrète et de faire du bénévolat dans des collectivités d'**Enfants Entraide** à l'étranger.



Cathy Li, récipiendaire d'une bourse, en compagnie de ses camarades de l'école primaire Motony, située dans la région du Maasai Mara, dans le sud-ouest du Kenya

Le **Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones** permet à des étudiants autochtones de terminer leurs études postsecondaires en leur remettant des bourses d'études qui serviront à couvrir leurs frais de scolarité, leurs achats de livres et de fournitures, ainsi que leurs frais de subsistance.

Pour en savoir plus sur les programmes de bourses de RBC, allez à rbc.com/bourses.

Les récipiendaires d'une Bourse RBC pour étudiants instigateurs de changement font du bénévolat dans une clinique de soins médicaux de Baraka, dans le sud du district de Narok, au Kenya.



1,4 million de dollars
a été versé à des étudiants autochtones depuis 1992.

Le Programme de bourses d'études RBC pour les Autochtones a permis à dix étudiants de se prévaloir de bourses d'études en 2014.

RBC commandite la conférence WorldPride sur les droits de la personne de 2014

En juin, les succursales RBC du centre-ville de Toronto ont hissé de grands drapeaux arc-en-ciel pour souligner la **conférence WorldPride sur les droits de la personne** de 2014, un forum intéressant visant

à promouvoir les droits des personnes LGBT dans le monde. À titre de commanditaire de cet important sommet international, RBC a réitéré son engagement à soutenir publiquement les droits des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ainsi que les enjeux auxquels ils font face dans le milieu de travail.



S'adapter à une nouvelle culture

Les compétences culturelles sont importantes pour les entreprises dans le marché mondial d'aujourd'hui. Et que représente le fait de déménager dans un nouveau pays, et de s'adapter à un nouveau mode de vie tout en respectant les traditions familiales ou en en découvrant de nouvelles ? Le Nouvel An chinois est le plus important festival annuel célébré par les personnes de descendance chinoise et la diaspora chinoise du monde entier. Pour faire connaître cette période de festivités, **Cindy Fan**, directrice générale, Expansion stratégique des affaires, Services aux particuliers et aux entreprises, RBC – États-Unis, de Toronto, a partagé son expérience personnelle avec d'autres employés.



Photo de Cindy vêtue d'une ancienne tenue de mariage chinoise, prise dans sa ville natale en Chine.

« Mes amis chinois sont toujours étonnés de me voir souligner les fêtes de Noël et de l'Halloween au même titre que le Nouvel An lunaire. Nous passons souvent des fourchettes aux baguettes. Comme je suis profondément attachée à la culture chinoise, je tire une fierté de mes origines et j'ai su garder bien vivantes les valeurs chinoises dans ma vie, notamment par la cuisine et la langue. »

Collectivité

Nous participons à une variété d'activités et d'enjeux liés à la diversité et à l'intégration au sein des nombreuses collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Notre vaste gamme d'initiatives comprend notamment le financement de recherches de pointe, des partenariats stratégiques avec d'autres organismes et des particuliers, ainsi que des dons et des commandites communautaires.

Engagement envers les femmes



Encourager les femmes à opter pour une carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

RBC Marchés des Capitaux, le College of Nanoscale Science and Engineering (CNSE) de la State University of New York, et Girls Inc., un organisme national sans but lucratif, ont permis à 30 jeunes femmes d'explorer l'univers de la nanotechnologie dans le cadre du tout premier programme éducatif de ce genre au pays. Le programme quinquennal **Eureka!® de Girls Inc.** encourage de brillantes jeunes femmes issues de populations mal desservies de la région de la capitale de New York à envisager une carrière et des études postsecondaires dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. RBC Marchés des Capitaux et RBC Fondation – É.-U. ont cofinancé le programme. Pour souligner leur première année de participation au programme, les jeunes femmes ont visité la salle des marchés de RBC. Elles ont également pris part à une table ronde sur les qualités requises pour être admises au CNSE et sur ce que recherche RBC pendant le processus de recrutement.

Hommage aux femmes chefs d'entreprise

En novembre, des femmes de toutes les régions du pays se sont réunies pour célébrer l'excellence à l'occasion du gala des Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC de 2014, qui s'est tenu à Toronto. Ces prestigieuses distinctions rendent hommage aux entrepreneures d'ici qui, par leurs réalisations et leur succès en affaires, contribuent de façon importante à la vitalité économique à l'échelle locale, nationale et internationale. À ce jour, plus de 15 000 femmes de tous âges, de la jeune vingtaine jusqu'à 85 ans, et présentes dans tous les secteurs de l'économie ont vu leur candidature proposée à l'un de ces prix. Plus de 120 prix ont ainsi été décernés afin de souligner l'excellence entrepreneuriale.



Favoriser l'autonomie des personnes handicapées

Aider les personnes handicapées à décrocher un emploi

RBC est un commanditaire et membre fondateur d'**Entreprises canadiennes SenseAbility**, un organisme national sans but lucratif mis sur pied en septembre et dirigé par des chefs d'entreprise du secteur privé. Près de 800 000 personnes handicapées qualifiées sont prêtes et aptes à travailler aujourd'hui même. SenseAbility a été créé afin d'aider un plus grand nombre d'entreprises canadiennes à tirer parti de ce bassin de ressources talentueuses par de la formation et l'accès à des outils pratiques qui assureront une réussite durable et mesurable. L'embauche de personnes handicapées procure aux entreprises plusieurs avantages, soit un taux plus élevé de maintien en poste, un taux d'absentéisme moindre, une sécurité accrue et une croissance des revenus.

Appui au Abilities Centre en l'honneur de feu James Flaherty

Les cinq plus grandes banques canadiennes ont chacune remis un don de 200 000 \$ au **Abilities Centre** de Whitby, en Ontario, en hommage à la mémoire de l'ancien ministre des Finances, l'honorable **James Flaherty**. Outre son apport exceptionnel au bien-être économique du Canada, M. Flaherty a fait la promotion du régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) afin d'aider les Canadiens handicapés et leur famille à épargner. Le Abilities Centre est un établissement communautaire accessible à tous qui permet aux gens d'améliorer leur santé et leur bien-être, d'accroître leur mobilité, de donner libre cours à leur créativité et d'établir des liens au sein de leur collectivité par l'intermédiaire des sports, des arts, de l'acquisition des compétences nécessaires à la vie courante et d'information.

Soutenir les nouveaux arrivants

RBC obtient le premier prix Innovation décerné par Avantage Carrière pour ses solutions axées sur l'emploi des immigrants

En juin, RBC a remporté le tout premier **prix Innovation** remis par **Avantage Carrière** pour le **Programme pour les membres associés d'Avantage Carrière et de RBC**. Ce programme propose aux PME une solution de recrutement économique à faible risque, et renseigne les nouveaux arrivants au sujet des rôles adaptés à leur niveau de compétence et à leur expérience à l'étranger. Jusqu'à présent, RBC a aidé 24 stagiaires à relancer leur carrière au Canada. Le programme se veut le prolongement d'un partenariat fructueux entre RBC et Avantage Carrière, lequel a permis l'embauche de plus de 600 stagiaires dans le cadre des trois programmes de stages rémunérés à l'intention des nouveaux diplômés, des nouveaux diplômés ayant un handicap et des professionnels formés à l'étranger.



Des étudiants récompensés pour avoir créé de l'emploi pour de nouveaux Canadiens

Une équipe d'étudiants de l'**Université d'Ottawa** a remporté le prix du meilleur projet octroyé par le **Fonds du projet de cheminement professionnel des nouveaux arrivants RBC** dans le cadre d'une remise de prix organisée par **Enactus Canada** et par **RBC Fondation**, tenue en avril à Calgary. Les étudiants ont créé de l'emploi pour cinq femmes immigrantes marginalisées en établissant **EcoEquitable Boutique**, une boutique d'accessoires mode fabriqués à partir de tissu recyclé. Grâce à cette boutique, qui offre à la fois un magasin physique et une présence en ligne, les femmes apprennent un métier enrichissant tout en faisant l'acquisition de notions de littératie financière et d'aptitudes commerciales. Le Fonds a été créé par RBC pour accélérer le cheminement des nouveaux arrivants au Canada en créant des occasions sociales et économiques qui renforceront le bien-être des collectivités.

Renforcer notre partenariat avec hireimmigrants.ca

Afin d'aider les entreprises canadiennes au chapitre de l'intégration des nouveaux arrivants dans leur milieu de travail, RBC a renforcé son partenariat de longue date avec la **Maytree Foundation** afin d'offrir des outils et des ressources en ligne sur **hireimmigrants.ca**, un site Web conçu pour permettre aux entreprises d'ici de mieux intégrer les immigrants. Il offre des conseils et des stratégies éprouvées pour repérer et recruter des immigrants de talent, évaluer les diplômes étrangers, accompagner les nouveaux arrivants dans leur milieu de travail et lever les barrières culturelles. Ce site Web, qui propose des vidéos et des modules d'apprentissage en ligne, deviendra assurément un outil de ressources humaines incontournable pour les PME partout au pays.



« Nous sommes heureux de pouvoir les aider à atteindre une plus forte croissance en leur donnant les moyens d'établir un meilleur contact avec les nouveaux arrivants qualifiés. Le succès des entreprises canadiennes profite aux immigrants ainsi qu'aux collectivités où nous vivons et travaillons. »

Wayne Bossert, ancien vice-président directeur, Vente, Services bancaires canadiens, RBC.

9 millions de dollars
ont été versés en dons à l'appui
d'initiatives en matière de diversité

Nous soutenons des collectivités répondant aux critères de la diversité et des programmes et initiatives de soutien à la diversité, car nous croyons que l'ouverture à la diversité renforce les collectivités et contribue à la prospérité.

Engagement envers les jeunes

Appuyer les services de santé mentale pour les enfants et les jeunes

En avril, **RBC Fondation** a versé 200 000 \$ au Hospital for Sick Children pour appuyer son **programme de santé mentale TeleLink**. Ce don s'inscrit dans le cadre de la **promesse de don Les jeunes, j'y crois ! RBC**, engagement de 100 millions de dollars sur cinq ans visant à améliorer le bien-être d'un million d'enfants et de jeunes canadiens. Jusqu'à présent, cet engagement a permis d'appuyer plus de 2 000 initiatives.

Le programme TeleLink offre des services de santé mentale aux enfants et aux jeunes de régions éloignées grâce à la diffusion en direct de vidéos qui mettent ces jeunes patients, leur gestionnaire de cas et leur famille en lien avec des professionnels de la santé mentale pour des évaluations cliniques, des consultations et de l'information.

« Il est essentiel d'avoir rapidement accès à des spécialistes et à des traitements en santé mentale. La plupart des troubles mentaux commencent à l'enfance ou à l'adolescence ; si les symptômes de la maladie mentale sont repérés et traités assez tôt, les personnes touchées peuvent continuer de mener une vie saine et productive. »

Shari Austin, vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise, RBC, et directrice générale, RBC Fondation.

Une initiative transfrontière permet de recueillir des milliers de livres



Les livres contribuent à stimuler l'imagination des enfants, à approfondir leur connaissance du monde et à leur inculquer le goût de la lecture. C'est dans cette optique, et en s'inspirant du travail de **Nancy McDonald**, fondatrice de Read Bahamas,

que les employés de RBC de la région du Grand Toronto (RGT) ont recueilli plus de 30 000 livres, participant ainsi à l'enrichissement intellectuel d'enfants des Bahamas et de la RGT. Les livres ont été distribués dans des écoles et bibliothèques des Bahamas, et RBC a versé à First Book Canada un don de contrepartie de 18 000 \$ (un dollar par livre) dont bénéficieront les enfants de la RGT.

Le voir, c'est le croire : le monde des affaires au service de la collectivité

Le programme « Le voir, c'est le croire », créé par Son Altesse Royale le prince de Galles, vise à amener les dirigeants d'entreprise à prendre conscience des principaux enjeux sociaux et économiques, ainsi qu'à constater l'influence positive que peuvent avoir les entreprises responsables.

Gay Mitchell, présidente déléguée, Clientèle très fortunée – Canada, et **Mark Fell**, chef, Stratégie, Marketing et marque, ont rencontré le prince à Londres pour discuter de la participation de RBC à ce programme. Précédemment, **Gord Nixon** et M. Fell avaient participé à une table ronde avec le prince dans l'un des quartiers les plus défavorisés de Toronto, où ils s'étaient penchés sur la façon d'accroître la confiance des habitants, de stimuler leur créativité et de favoriser l'acquisition des aptitudes qui leur permettront de décrocher un emploi. À la fin de la séance, M. Nixon avait annoncé le versement par RBC Fondation d'un don de 60 000 \$ aux Œuvres de bienfaisance du prince au Canada.

« Le programme Le voir, c'est le croire est une réussite, car il plonge les dirigeants d'entreprise au cœur de l'enjeu, leur faisant vivre une expérience directe qui les invite à la réflexion et les oblige à sortir de leur zone de confort comme membre d'un conseil d'administration. »

SAR le prince de Galles

La division Marchés des capitaux fait la promotion des carrières en finance auprès de jeunes femmes



Seize élèves de douzième année de la région de Toronto ont pu déjeuner en tête-à-tête avec des femmes de Marchés des capitaux, tant des employées de première ligne que des membres de l'équipe des services administratifs, pour échanger à propos de leurs carrières

et de leurs expériences dans le secteur. Ces rencontres avaient pour but d'attirer l'attention sur les nombreuses perspectives de carrière offertes aux jeunes femmes dans le domaine des finances et des services bancaires lorsqu'elles terminent leurs études universitaires. Certaines étudiantes avaient déjà accepté l'offre qu'on leur avait faite d'entreprendre des études commerciales à l'automne, tandis que d'autres attendaient qu'une décision soit prise concernant leur admission dans une école de commerce.

Miser sur les collectivités autochtones

Thomas King remporte le prix Taylor RBC de 25 000 \$ pour son récit de l'histoire autochtone



Il est ici en compagnie des personnes suivantes (de gauche à droite) : Kathleen Taylor, présidente du Conseil, RBC ; Noreen Taylor, présidente et fondatrice du prix Taylor RBC ; Vijay Parmar, président, RBC PH&N Services-conseils en placements.

Charles Taylor et RBC ont par ailleurs décerné le tout premier **prix Taylor RBC pour auteur de la relève à Leanne Simpson**, auteure, universitaire et militante autochtone. Mme Simpson a touché une bourse de 10 000 \$ et pourra bénéficier du mentorat de Thomas King.

L'auteur **Thomas King** a remporté le **prix Taylor RBC 2014** pour son livre *The Inconvenient Indian: A Curious Account of Native People in North America*. Né de parents d'origine cherokee et grecque, M. King offre sa vision bien personnelle de l'Amérindien « malcommode » dans un récit tantôt humoristique, tantôt enrageant, mais aussi porteur d'espoir, qui se distingue des autres récits patrimoniaux canadiens. Unies par leur engagement à l'égard des artistes émergents au Canada, la Fondation

Un modèle positif pour jeunes Autochtones

Krystal Abotossaway, spécialiste, Diversité et sourçage, Recrutement RBC, a remporté le **Prix autochtone d'accomplissement de la jeunesse décerné par le Congrès des peuples autochtones**, qui rend hommage aux réalisations et aux efforts de jeunes Autochtones. Mme Abotossaway, membre des Premières nations des Chiipewas de Rama et Aundeck-Omni Kaning, est un modèle positif pour les jeunes Autochtones. En dehors de ses activités professionnelles et bénévoles, elle se consacre à sa famille. Plus particulièrement, elle aide sa mère qui est atteinte de paralysie cérébrale et veille à l'éducation de son frère de huit ans. Elle a en outre obtenu une place à la croisière Conférence Performances RBC.



RBC commandite les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord de 2014

Des athlètes provenant de 21 régions d'Amérique du Nord ont personnifié le thème, *Montons la barre*, des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord qui se sont tenus en juillet à Regina, en Saskatchewan. Cet événement sportif et culturel met en valeur la langue, la tradition, les formes d'art, de chant et de danse, et les cérémonies des peuples autochtones



Léo a accueilli les invités à leur arrivée au Mosaic Stadium pour les cérémonies d'ouverture. Il pose ici en compagnie de Leo Omanl (À VÉRIFIER), chef de la Première nation de Wahpeton, et d'Edmund Bellegarde, chef tribal, Conseil tribal de File Hills Qu'Appelle.



Conférence WorldPride sur les droits de la personne de 2014.

Les liens personnels renforcent le soutien à la communauté des LGBT

« Il n'y a plus de raison de se cacher », voilà le principal message véhiculé lors de la **conférence WorldPride sur les droits de la personne** qui s'est déroulée en juin, à Toronto. Ce message fut repris à l'occasion de la « journée de l'affirmation de son identité sexuelle » à RBC. **Jennifer Tory**, chef, Services aux particuliers et aux entreprises, RBC, souligne que des amis proches et collègues de certains dirigeants de la Banque ont eu de la difficulté à prendre la décision d'affirmer leur identité. Ce lien personnel les incite à parler de la question, en plus de renforcer l'engagement proactif de RBC à soutenir la collectivité LGBT dans l'ensemble de RBC et dans la collectivité.

Préjugés inconscients – Des initiatives de sensibilisation et de développement des capacités à la modification des comportements



Harvard's Mahzarin Banaji (Centre) with RBC President & CEO Dave McKay and Chief HR Officer Zabeen Hirji.

RBC poursuit sur sa lancée en passant de la simple sensibilisation à l'égard des préjugés inconscients au développement de capacités qui permettent réellement de les reconnaître et de les atténuer grâce à la modification des comportements.

Cette approche s'inscrit dans une stratégie organisationnelle visant à vaincre les préjugés inconscients et s'inspire des travaux de la Dre Mahzarin Banaji, professeur d'éthique

sociale à l'Université Harvard et coauteur du livre *Blindspot: Hidden Biases of Good People*.

Les préjugés inconscients peuvent constituer des entraves, freiner la créativité et nuire à la qualité des relations. Ces préjugés peuvent se rapporter à des caractéristiques physiques évidentes, comme le sexe, la race, l'ethnicité et l'âge, ou à d'autres, plus subtiles, comme la personnalité et l'expérience. Il existe également des préjugés positifs : nous pouvons privilégier notre famille, notre collectivité ou les personnes avec qui nous avons des caractéristiques ou des expériences en commun.

RBC facilite les discussions pour que les employés puissent en apprendre davantage sur les préjugés inconscients et soient mieux outillés en vue d'éliminer ce que la Dre Banaji appelle les « idées toutes faites ». Certains employés se rendent compte que leurs préjugés découlent parfois de la façon dont ils travaillent. Les gens qui manquent de temps peuvent couper court aux discussions et prendre des décisions à la hâte. Nous encourageons les employés qui sont à la recherche d'une solution à s'arrêter et à se demander « S'agit-il ici de

préjugés ou d'idées préconçues ? » Il est alors possible de créer un langage commun qui ouvre la voie à des échanges constructifs où tous se sentent à l'aise de s'exprimer.

Les efforts dans ce domaine vont bien au-delà de la notion de diversité. Ils doivent viser l'intégration et l'exercice d'un leadership axé sur l'intégration, ainsi que la promotion de la diversité des points de vue, pour nous permettre d'innover davantage. L'approche adoptée à l'égard de la diversité en milieu de travail est passée d'une simple initiative considérée comme « la bonne façon d'agir » à une stratégie commerciale procurant un avantage concurrentiel, avant d'évoluer vers cette valorisation de l'intégration observée aujourd'hui. La frontière entre la bonne façon d'agir et les préjugés inconscients évolue constamment, et nous voulons progresser vers la prochaine étape.

En 2014, la Dre Banaji a tenu des séances sur le sujet, auxquelles ont assisté plus de 1 000 dirigeants de RBC. Les séances se poursuivent en 2015. Jusqu'ici, plus de 11 000 employés ont été sensibilisés à l'égard des préjugés inconscients. Notre objectif, en collaboration avec des leaders avisés et des experts-ressources/formateurs, est de sensibiliser la majorité des employés d'ici 2016.



« Les préjugés cachés ne sont pas un signe que l'on est une mauvaise personne. La plupart des gens en ont. Une fois que nous avons accepté ce fait, nous sommes plus à même d'aborder le sujet sans porter de jugements. Ce qui est plus grave, c'est de ne faire aucun effort pour cerner nos préjugés inconscients. »

Zabeen Hirji, chef, Ressources humaines

1970 1976/77 1979 1987/90 1994/98 2001 2004/05 2006/08

RBC lance un groupe de travail interne sur la situation des femmes

Nomination de la première femme au conseil d'administration et nomination d'un coordonnateur de l'égalité d'accès à l'emploi

Première femme nommée à un poste à la Haute direction de RBC

Premier sondage sur l'équité en matière d'emploi de RBC pour évaluer la représentation au sein de notre effectif ; valoriser et gérer la diversité ; segmentation de différents marchés ; initiatives travail/vie privée

Initiative Supprimer l'écart entre les sexes ; mise en place du Conseil d'entreprise sur la diversité ; Établissement du Conseil consultatif des employés handicapés

Évolution vers une stratégie et des objectifs globaux ; création du Conseil de direction sur la diversité de RBC

Réactualisation des politiques de promotion des femmes et des minorités visibles à la haute direction

Établissement du groupe FIERTÉ, du Groupe des 3 C et du GRE Mosaïque RBC ; formation interculturelle ; lancement du programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité ; création du Programme de bourses pour néo-Canadiens

Jalons franchis sur le chemin de la diversité



Profiter de l'aventure

Nous avons vécu une autre année marquée de progrès en matière de diversité et d'intégration à RBC, et à chaque pas en avant est associée une histoire.

Au cours des dernières années, nous avons vu les notions de diversité et d'intégration évoluer vers celle, très importante, du leadership axé sur l'intégration. Les employés et les dirigeants de RBC ont clairement constaté tout ce que la diversité peut offrir pour nos entreprises et dans nos vies.

Les groupes-ressources des employés et les conseils de direction sur la diversité ont affiché une croissance remarquable, mettant les expériences et les points de vue au service de notre entreprise. Surtout, ces groupes misent sur le sentiment d'appartenance qui caractérise parfaitement la culture de RBC pour inspirer les employés à apporter leurs points de vue uniques.

Que ce soit par l'intermédiaire de programmes novateurs de perfectionnement professionnel à l'intention des employés talentueux et d'un soutien accru aux groupes-ressources d'employés, du lancement de nouveaux produits, services et programmes, dans les marchés où nous sommes présents, ou encore des nombreux engagements pris envers les collectivités, nous réalisons des progrès, nous participons à des discussions publiques et nous sommes reconnus pour les efforts que nous déployons au sein de nos secteurs d'activités et secteurs géographiques.

Ainsi, nous continuerons de réaliser les priorités de notre Stratégie en matière de diversité, d'accumuler l'expérience individuelle et organisationnelle ainsi que le savoir-faire nécessaires à l'atteinte du plein potentiel de la diversité. En outre, nous redoublerons d'efforts pour combattre les préjugés inconscients et promouvoir la diversité des idées, tout en continuant de tirer parti des avantages des médias sociaux pour accroître notre portée et notre impact.

L'entrepreneur et auteur américain, Malcolm Forbes, qualifie la diversité avec justesse comme étant l'art de penser indépendamment, ensemble. La diversité et l'intégration s'inscrivent dans une démarche d'exploration et d'épanouissement personnel et professionnel qui touche tous les employés. Une culture d'intégration favorise l'esprit communautaire, nous permet d'être fiers de ce qui nous définit en tant qu'entreprise et nous pousse à innover, à exploiter notre caractère unique ainsi qu'à évoluer, en tant que personnes et en tant qu'équipes. Le voyage se poursuit.

Norma Tombari
Directrice générale, Diversité mondiale, RBC

Conseils pour éviter les comportements empreints de préjugés*

- **Faites plus de mentorat et d'accompagnement stratégiques.** Parrainez des personnes différentes de vous.
- **Reconnaissez de manière proactive les différentes capacités des employés** et préparez-les à relever des défis.
- **Songez aux personnes qui pourraient se sentir constamment à l'écart** et prenez des mesures pour corriger la situation.
- **Lorsque vous préparez des entrevues, établissez des critères d'évaluation clairs et mesurables** pour l'ensemble des candidats.
- **Fixez des paramètres raisonnables relativement à la nature et à la portée de l'aide** que vous offrirez aux personnes avec qui vous entretenez un lien particulier.
- **Participez à des groupes d'affinités professionnelles et à des activités axées sur l'intégration** pour approfondir votre compréhension de la diversité.
- **Évaluez vos actions au quotidien.**
- **Cherchez à obtenir de la rétroaction sur vos comportements** et vos actions auprès de collègues objectifs en qui vous avez confiance.

* Livre blanc d'Ernst & Young s.r.l. et de RBC sur l'importance de vaincre les préjugés cachés.

2009/10 2011 2012 2013 2014

Lancement de la Stratégie RBC en matière de diversité pour la période de 2009 à 2011 ; obtention par RBC du prix international Catalyst Award for Diversity ; mise en oeuvre de la série d'études sur l'écart entre les sexes parmi les cadres dirigeants au Royaume-Uni ; Création du GRE RBC ELLES

Expansion des Conseils de direction sur la diversité ; expansion des séances de sensibilisation Perfectionnement des connaissances culturelles et du programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité à l'échelle mondiale

Publication de la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015 ; RBC est nommée « société de l'année » par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles ; obtention d'un prix lié aux programmes Avantage Professionnel (secteur privé) et du prix Avantage Sans Limites ; expansion de GRE, y compris RBC ELLES – Royaume-Uni et RBC ELLES – Australie

RBC remporte le prix Innovations dans la diversité décerné par Profiles in Diversity Journal ; RBC publie le livre blanc intitulé « Repoussez vos limites » sur les préjugés inconscients ; nouveaux Groupes-ressources des employés : Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation (CFTE) et GénérAction

On a décerné à RBC un **prix visionnaire pour le leadership et la gouvernance (Women Corporate Directors)** ; RBC a été reconnue comme l'un des **meilleurs lieux de travail au Canada**, l'un des **meilleurs employeurs canadiens au chapitre de la diversité et l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes (Mediacorp)**, et figure au palmarès des meilleurs employeurs au chapitre de **l'égalité pour les personnes LGBT (HRC)** ; RBC a reçu le tout premier **prix Innovation décerné par Avantage Carrière**.

Gord Nixon, précédemment président et chef de la direction de RBC, a été le premier à recevoir le **prix Breakthrough Leadership Award (magazine AMOI)** ; **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, a reçu un prix de **Catalyst Canada** pour sa contribution à l'avancement des femmes et des minorités dans le milieu des affaires, et a été nommée au **palmarès des 25 femmes d'influence** ; enfin, **Janice Fukakusa**, chef de l'administration et chef des finances, a été nommée l'une des **25 femmes les plus influentes du secteur bancaire (magazine American Banker)**.



Stratégie RBC
en matière
de diversité^{MC}

La diversité est un avantage. En faire quelque chose est un atout.^{MC}

Nous avons la conviction que la diversité est une richesse, qu'elle assure une meilleure expérience client et qu'elle est propice à la mise au point de solutions innovatrices pour les marchés et les collectivités que nous servons. Nous avons également la conviction qu'un effectif diversifié dans un milieu de travail favorisant l'intégration et la collaboration permet de tirer le meilleur de chaque employé.

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

Pour plus de renseignements sur l'engagement de RBC à favoriser l'intégration au sein des collectivités, allez au www.rbc.com/collectivites-durabilite.

