



Rapport sur la diversité et l'intégration 2015

Dans ce numéro

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

Nos valeurs Le client avant tout Collaboration Responsabilisation Diversité et inclusion Intégrité





Message de Dave McKay

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

Il ne fait nul doute dans mon esprit que la diversité et l'inclusion enrichissent la société et favorisent la prospérité économique.

J'ai le privilège de rencontrer des clients, des employés et des dirigeants d'entreprise dans de nombreuses régions du monde. Et, de plus en plus, je constate à quel point la diversité et l'inclusion jouent un rôle central pour stimuler la productivité, l'innovation et la croissance.

Cette corrélation entre la diversité que les entreprises et les villes cultivent et leur réussite s'est manifestée à maintes reprises. En fait, des études récentes démontrent que les entreprises qui accordent une plus grande place à la diversité, que celle-ci soit définie par le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou d'autres facteurs, ont généralement un avantage concurrentiel sur les entreprises moins diversifiées. Comme j'en ai fait l'expérience à RBC, miser sur l'inclusion et être ouvert aux nouvelles idées pour attirer des employés talentueux, surtout s'ils sont issus de la prochaine génération et de sources non traditionnelles, est un enjeu de plus en plus important pour les entreprises et les économies.

Les avantages de l'inclusion s'étendent aussi au plan personnel. Il faut s'assurer que les conditions sont réunies pour que chacun puisse réaliser son plein potentiel, pour favoriser la mobilisation des employés et les inciter à donner le meilleur d'eux-mêmes. Il en va de notre réussite commune.

Je suis fier du rôle que la diversité et l'inclusion jouent dans l'Ambition collective de RBC, laquelle témoigne de nos convictions, de notre raison d'être et des moyens que nous prendrons pour poursuivre sur la voie de la réussite. Le travail des employés fait de RBC une entreprise diversifiée, accueillante et inclusive. La diversité et l'inclusion nous tiennent à cœur et nous croyons qu'elles sont essentielles à notre croissance.

Merci à vous, employés de RBC, pour tout ce que vous faites afin de donner vie à l'inclusion au quotidien. Je sais aussi que, malgré nos nombreuses réussites, certains aspects ne répondent pas à nos attentes ni à nos besoins. Je serai ravi que nous accélérions notre évolution.

Dve McKay
Février 2016

Conseil de direction sur la diversité de RBC



Président
Dave McKay
Président et chef de la direction



David Agnew
Chef de la direction,
RBC Gestion de
patrimoine – Canada



Rod Bolger
Vice-président
directeur, Finances,
et contrôleur



Otto Chan
Premier vice-
président,
Infrastructure
technologique
mondiale RBC



Montu Gupta
Premier directeur,
Stratégie des rôles
et des affaires,
Planification en
placements et
retraite



Neil McLaughlin
Vice-président
directeur, Services
financiers à
l'entreprise



William Onuwa
Premier vice-
président et chef,
Risque, Gestion
de patrimoine,
Assurances et RBC
Bank (Georgia)



Zabeen Hirji
Chef des ressources
humaines



Dianne Salt
Première vice-
présidente,
Communications



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
Crédits mondiaux,
RBC Marchés des
Capitaux



John Stackhouse
Premier vice-président,
Bureau du chef de la
direction



Norma Tombari
Directrice générale
principale, Diversité et
inclusion mondiales



Message de Zabeen Hirji

Chef des ressources humaines

Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-elles si importantes à RBC ? En termes simples, il est crucial de recruter, de fidéliser et de mobiliser les employés les plus talentueux – des personnes qui contribuent à la réussite de nos clients et à la prospérité des collectivités. Les exemples qui figurent dans ce rapport nous montrent à quoi ressemble la mise en pratique de l'inclusion et comment elle fait ressortir ce que chacun a de meilleur. Les employés de RBC et moi en tirons un grand sentiment de fierté.

La diversité est un fait, mais l'inclusion est un choix. J'ai constaté comment le fait de favoriser l'inclusion permet à nos groupes-ressources des employés et à nos conseils de la direction sur la diversité d'apporter une contribution importante. Ces groupes, qui comptent plus de 17 000 membres, motivent les employés de RBC dans l'ensemble de l'entreprise à saisir les occasions que la diversité apporte. Leurs efforts ont généré des échanges pertinents sur la façon d'être plus accueillant, de résoudre les questions difficiles – comme repérer et vaincre nos préjugés inconscients – et de trouver de nouvelles manières d'inspirer la prochaine génération de dirigeants répondant aux critères de la diversité.

Les employés de RBC ont déjà montré quels résultats on pouvait obtenir en collaborant dans un esprit d'inclusion. En juin dernier, 20 000 employés de RBC ont participé au

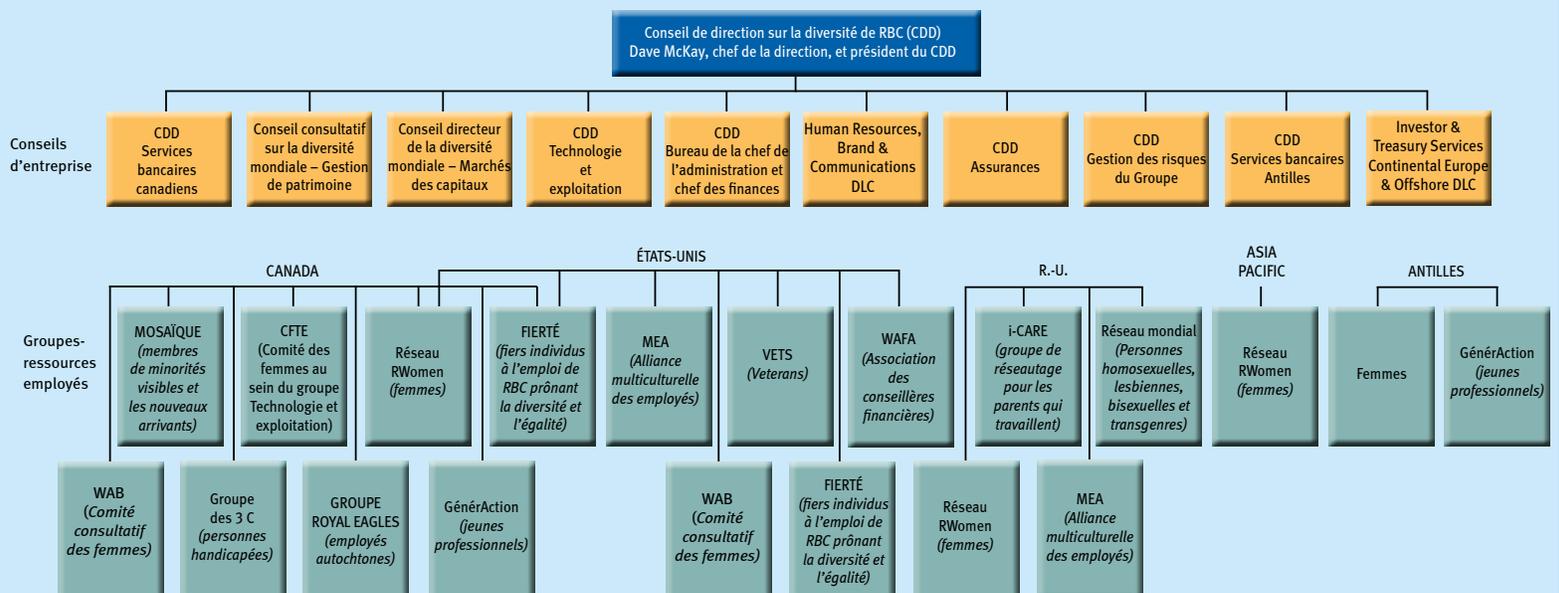
Jam Vision et Valeurs RBC – une séance de remue-méninges en ligne de trois jours sur notre avenir. Chacun avait la chance de s'exprimer. La diversité de points de vue était remarquable, tout comme le sentiment commun de ce qui nous importe à tous. Une actualisation de nos valeurs a découlé de cet événement. Notre valeur *Diversité* s'est élargie pour devenir *Diversité et inclusion*, une valeur qui met désormais l'accent sur la promotion de l'inclusion et sur la lutte aux stéréotypes.

Nous faisons part de nos réalisations dans un esprit d'apprentissage continu, pour montrer comment les employés de RBC tirent parti du pouvoir de la diversité et de l'inclusion afin de relever de nouveaux défis, de nous inciter à apporter une contribution positive à nos clients et aux collectivités et de nous permettre de réaliser notre plein potentiel, tant sur le plan individuel que collectif. Nous sommes très conscients des efforts qu'il nous reste à accomplir, mais nous sommes unis par notre volonté d'accélérer nos progrès.

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'inclusion, 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, ses caractéristiques physiques, son bagage culturel ou son expérience professionnelle, mais en considérant la façon dont tous les éléments s'imbriquent.

La diversité et l'inclusion 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.

Stratégie de RBC en matière de diversité 2012-2015 – Objectifs atteints

Le Conseil de direction sur la diversité a réussi à atteindre les objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015.

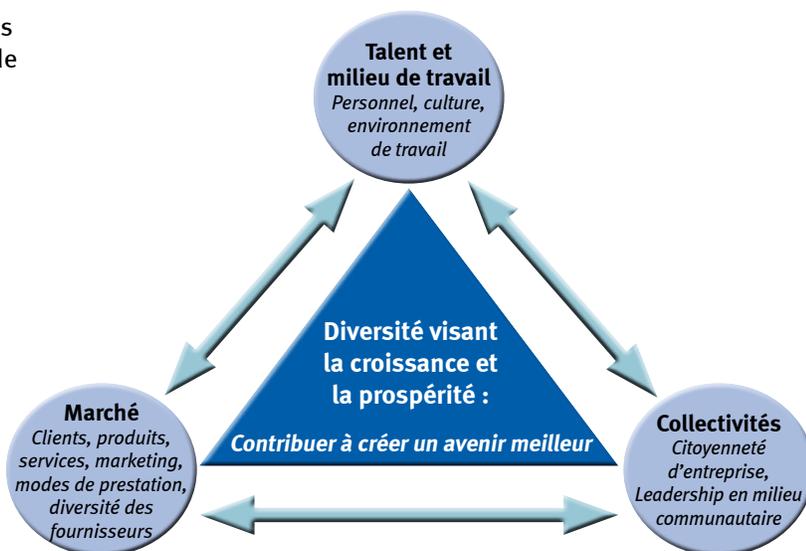
- Être un chef de file reconnu au chapitre de la diversité des effectifs.
- Être l'institution financière de choix pour la clientèle diversifiée de nos marchés.
- Tirer parti de la diversité pour favoriser la croissance de RBC et le succès des clients et des collectivités que nous servons.

Des précisions sur les moyens pris afin de réaliser ces objectifs sont fournies à www.rbc.com/diversite

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.

Notre modèle de diversité et d'intégration



Grands piliers et priorités

À RBC, la diversité et l'inclusion 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'inclusion 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
- Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et transsexuels (LGBT)
- Jeunes

La mise en œuvre de l'ensemble des initiatives décrites dans la Stratégie RBC en matière de diversité nécessite un engagement à long terme. Par un leadership visible, des responsabilités claires, la participation des employés, une collaboration efficace et une communication ouverte, ces réalisations ambitieuses 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.

	2015	2014	2013
Femmes	62 %	64 %	64 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	46 %	46 %	46 %
Femmes au sein de la haute direction	39 %	38 %	37 %
Minorités visibles	33 %	32 %	31 %
Minorités visibles occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	33 %	32 %	31 %
Minorités visibles au sein de la haute direction	15 %	16 %	15 %
Personnes handicapées	4,3 %	4,6 %	4,6 %
Autochtones	1,4 %	1,5 %	1,5 %

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 2015 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 estiment qu'on leur accorde la souplesse nécessaire pour satisfaire à leurs besoins personnels et familiaux.

92 %
des employés se sentent respectés au travail.

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



Marcos Torres, premier directeur général des Services de banque d'investissement – États-Unis, a fait l'objet d'un article dans le **magazine Hispanic Executive**. Il y explique le rôle que son enfance passée dans un milieu défavorisé a joué dans sa volonté de réussir et il parle du nombre peu élevé de Latino-américains œuvrant dans les services financiers. À titre

de coprésident de l'Alliance multiculturelle des employés de RBC, Marcos est conscient de l'importance d'offrir des occasions d'accompagnement et de bénévolat.



Mark Beckles, chef, Centres de conseils en assurance, s'est vu décerner par l'association Black Business and Professional Association le **prix Harry Jerome Award en reconnaissance de son excellence professionnelle** au sein de la collectivité afrocanadienne. Pendant de nombreuses années, Mark a joué un rôle actif dans

la direction sur la diversité, notamment en assumant la direction de la fondation Nelson Mandela Children's Fund.



Jennifer Stott, première vice-présidente, Technologie de l'information, Services aux investisseurs et de trésorerie, et **Rob Muroff**, ancien vice-président, Services mondiaux à l'utilisateur final, cochampions du Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation (CFTE), ont discuté de la progression des femmes à des postes de direction dans le magazine **Women of Influence**. « Nous avons rapidement appris que la meilleure façon de favoriser l'avancement des femmes dans nos activités technologiques était de faire participer les hommes ; nous

les avons donc invités à devenir membres eux aussi. », indique Jennifer.



William Onuwa, premier vice-président et chef, Risque, Gestion de patrimoine, Assurances et RBC Bank (Georgia), a reçu le **prix d'excellence professionnelle 2015** du Transformation Institute for Leadership and Development.



On a décerné à **Jennifer Tory**, chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, et à **Patti Shugart**, première directrice générale et chef, Grande entreprise et Crédits mondiaux, Marchés

des capitaux, un **prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes**.



Rachel Megitt, directrice générale, Initiatives mondiales, Marchés des capitaux, a reçu le **prix de l'étoile montante 2015 de l'organisme Women in Capital Markets' (WCM)** pour son appui des jeunes femmes du secteur des marchés des

capitaux et sa contribution à la promotion d'un milieu de travail plus diversifié et accueillant pour tous.



Sébastien Danloy, premier directeur général, Services aux investisseurs et de trésorerie – Europe continentale et marchés extraterritoriaux, a officiellement lancé le **Conseil de direction sur la diversité** au Luxembourg. À titre de président du CDD,

il a organisé un événement de mentorat éclair consacré aux femmes employées de RBC. RBC SIT – Luxembourg est également l'un des partenaires fondateurs et partenaire privilégié de la Charte de la diversité luxembourgeoise.



Jacqueline Calisto, vice-présidente, Prestation des services numérisés et commercialisation, a reçu le **prix de l'étoile montante de l'organisme Women in Payments** lors de la **cérémonie de remise des prix 2015 de l'organisme** pour son

aptitude à inspirer et à stimuler l'excellence, le leadership et la créativité.



« La mention de RBC au palmarès des Meilleurs lieux de travail au Canada confirme ce que nous savons depuis longtemps : nous avons une équipe formidable à RBC. Les employés de RBC sont déterminés à apporter une contribution positive dans la vie de nos clients et de chacun de nous, et dans les collectivités dans lesquelles nous sommes présents. »

Zabeen Hirji, chef, Ressources humaines



Sue Trinh, première stratège en devises, RBC Marchés des capitaux, qui a fait l'objet d'un article dans l'édition 2015 des perspectives pour l'année de Bloomberg, a discuté de l'économie américaine et des attentes envers les devises asiatiques.

Il s'agit là d'un exemple de la façon dont l'équipe Stratégies devises continue d'établir son profil dans les grands médias internationaux.



Kirk Dudtschak, vice-président directeur, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, a prononcé une allocution sur la *diversité* et l'*entrepreneuriat* lors de la 8e conférence annuelle de l'Academy of Innovation and Entrepreneurship qui s'est tenue à l'Université Ryerson, en collaboration avec le Global Diversity

Exchange (GDx). Il a expliqué en quoi le fait de lier différents talents à des occasions crée de la valeur pour une entreprise et l'économie. Sa perspective unique est soutenue par une expérience professionnelle et personnelle à titre de fils d'entrepreneurs immigrants.



Kim Mason, présidente régionale, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises – Grand Toronto, a reçu le **prix Top 10 High Achieving Women** de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Ce prix souligne les réalisations exceptionnelles des femmes diplômées de leur établissement et appuie

et inspire les membres du réseau de femmes à Rotman.



Lawrence Spicer, vice-président, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, est grand champion du Groupe-ressource des employés FIERTÉ au Canada. Il a ainsi apporté une contribution positive en agissant comme conférencier et en prenant part à des rencontres

individuelles de même qu'à des activités d'accompagnement et de mentorat. En mai 2015, il a participé comme conférencier à une table ronde parrainée par RBC et WestJet et intitulée *Engaging Allies for LGBT Inclusion*.

Et la palme est décernée à RBC pour Leadership en matière de diversité et d'inclusion

- RBC a de nouveau été nommée au palmarès des **meilleurs employeurs du Canada** par Mediagroup Canada Inc. en raison de ses efforts visant à créer un milieu de travail qui favorise l'excellence du rendement, la collaboration et l'inclusion ; de ses programmes de recrutement axés sur la **diversité**, de sa promotion de l'avancement des femmes et des **jeunes** et de sa volonté à vaincre les préjugés inconscients.
- Pour une septième année consécutive, RBC figure au palmarès des **Meilleurs lieux de travail au Canada** établi dans le cadre de l'étude annuelle des entreprises canadiennes de l'**institut Great Place to Work®**. RBC a été sélectionnée pour son engagement à investir dans une culture axée sur l'excellence du milieu de travail.
- **Marchés des capitaux et Gestion de patrimoine – É.-U.** a décroché une note de 100 % à l'indice Corporate Equality Index de la fondation Human Rights Campaign.
- Le magazine Fortune a nommé RBC à son palmarès des **sociétés les plus admirées au monde** pour une deuxième année consécutive. RBC a été classée au cinquième rang dans la catégorie des très grandes banques. Pour ce sondage, on évalue les sociétés concernant l'innovation, la gestion de personnes, l'utilisation des actifs de l'entreprise, la responsabilité sociale, la qualité de la gestion, la solidité financière, la valeur des investissements à long terme, la qualité des produits/services et la compétitivité à l'échelle mondiale.
- **Université Brescia** située à London en Ontario et seule université pour femmes au Canada, a souligné les efforts de RBC visant à appuyer et à soutenir les femmes afin qu'elles prospèrent dans des rôles de direction.
- RBC a reçu un prix du **Fonds de dotation Santé Jonquière au Québec** pour son appui envers la santé mentale.
- RBC est la première institution nationale à recevoir le **prix Employer Recognition Award de MOSAIC** en Colombie-Britannique pour son milieu de travail appuyant le multiculturalisme et l'équité. MOSAIC est un organisme multilingue sans but lucratif qui se consacre à la recherche de solutions aux problèmes touchant les immigrants et les réfugiés durant leur établissement au pays et leur intégration à la société canadienne.



Le magazine **Canadian InHouse Lawyer** a remis le **prix Innovatio pour la diversité** au **Groupe des conseillers généraux de RBC** pour les changements concrets mis en œuvre afin d'accroître les occasions en matière d'emploi, de maintien, d'avancement et de cheminement de carrière pour les professionnels du secteur juridique appartenant à des groupes minoritaires.

De gauche à droite : Tracy Ross, Alison Burton, Suzanne Michaud, David Aylward, Jane Chung, Neil Kothari et Angela Salmon.



Dirigeants en devenir : GÉNÉRAction RBC mise sur la carrière, la collectivité et l'établissement de liens



Les membres du Groupe-ressource des employés **GÉNÉRAction RBC**, des employés dans la vingtaine et la trentaine, ont eu l'occasion de démontrer leurs aptitudes au leadership dans le cadre de nombreuses activités tenues à l'échelle régionale et nationale au cours de 2015. Au niveau national, le groupe a tiré parti du **Programme de subvention RBC pour journée d'action communautaire**, en avril. Plus de 500 membres du groupe ont consacré bénévolement près de 2 500 heures à des activités communautaires. **RBC Foundation** a ainsi versé 100 000 \$ à différents organismes de bienfaisance. En outre, pour la deuxième année de suite, GÉNÉRAction RBC a permis aux 100 **associés du programme Lancement de carrière RBC** de bénéficier de mentorat.

« Le fait que le groupe soit en plein essor prouve que nos initiatives interpellent nos collègues tout en ayant une incidence positive dans leur vie, tant sur le plan personnel que professionnel. »

Montu Gupta, coprésident national, GÉNÉRAction 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.

Notre Ambition collective : Pleins feux sur la diversité et l'inclusion

Le **Jam Vision et Valeurs RBC**, un événement novateur de trois jours, a rallié plus de 20 000 employés de RBC en provenance de 22 pays, qui ont fait valoir leur point de vue ; a permis la publication de plus de 17 000 fils de discussion, commentaires et réponses ; et a aidé les employés de RBC à parler d'une seule voix. Ces échanges ont donné lieu à l'actualisation de notre valeur de diversité et d'inclusion et de ce qu'elle signifie pour les employés de RBC.

« Je crois que RBC a le potentiel d'être un vrai chef de file en faisant la promotion de l'inclusion pour tous. » « De cette manière, chaque employé verra l'occasion d'y prendre part, entendra des mots encourageant l'échange de points de vue variés, et saura qu'il fait partie d'une entreprise axée sur l'inclusion. »



La diversité est un élément essentiel de la culture de RBC

Les employés croient fermement que RBC respecte la diversité. Il ne s'agit pas d'une simple valeur fondamentale énoncée, mais d'une façon d'exercer nos activités au quotidien.



L'inclusion, un outil puissant pour l'entreprise

Les employés cherchent à tirer parti du bagage et des points de vue de collègues et de clients de toutes origines afin de régler des problèmes et de produire des résultats commerciaux supérieurs.

Lauréats du programme de reconnaissance pour contribution à la diversité et à l'inclusion de RBC Gestion de patrimoine et de RBC Assurances

Reconnu pour son travail en qualité de coprésident du groupe FIERTÉ RBC, **Tom Whittaker**, directeur de secteur, Gestion de patrimoine – Londres, a reçu un prix dans le cadre du programme de reconnaissance pour contribution à la diversité et à l'inclusion. Il est ici photographié entre **Doug Guzman**, chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances, et **Stuart Rutledge**, chef, Gestion de patrimoine – International. Parmi les autres lauréats, figurent **Kathy Fazel**, de RBC PH&N Services-conseils en placements, qui est bénévole de longue date au sein d'associations professionnelles et d'organismes communautaires voués à l'avancement des femmes et des membres de minorités visibles ; et **Parul Vora**, chef, Produits de gestion de patrimoine, Assurances.





Journée internationale de la femme à RBC 8 mars 2015

Faits saillants de partout dans le monde

La Journée internationale de la femme nous permet d'accentuer l'impact de nos initiatives destinées aux femmes, de donner à ces dernières les moyens de réussir à l'échelle locale et internationale, et d'inciter les employés de tous les échelons à se mobiliser en faveur de la mixité.

Dans l'esprit du thème de la Journée internationale de la femme 2015, **Passez à l'action**, les initiatives de RBC sont instructives, motivantes et inspirantes. Histoires inspirantes de collègues, vidéos instructives de cadres supérieurs et d'experts, guide de discussion pour favoriser le dialogue, modules d'apprentissage, envoi d'une carte à un collègue, à un partenaire ou à un client : il y en avait pour tous les goûts. Voici quelques moments forts des activités organisées aux quatre coins du globe.

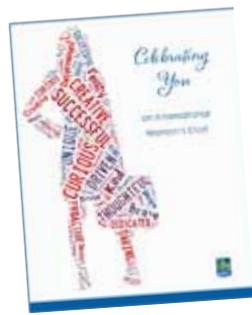
- Nous avons diffusé un message vidéo de **Dave McKay**, président et chef de la direction. Celui-ci portait sur notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion ainsi que nos efforts pour vaincre les préjugés inconscients.
- Nous avons lancé une campagne de sensibilisation sur les comptes Twitter et Facebook de RBC pour l'occasion. Pour inciter les abonnés à partager l'information sur Twitter et Facebook, RBC s'est engagée à donner 2 \$ par partage ou « retweet ». Elle a ainsi versé un don de 25 000 \$ à l'**Association canadienne pour les Nations Unies**.
- Plus de 200 femmes ont participé à des **tables rondes** portant sur l'avancement des femmes, les thèmes d'En avant toutes, l'équilibre travail-vie personnelle et le cheminement de carrière.



- Deux sommités en matière de préjugés inconscients et d'intelligence des sexes, **Howard Ross** et **Barbara Annis**, ont prononcé une conférence lors d'un événement organisé par l'entreprise le 3 mars. Plus de 200 personnes ont assisté à cette séance, mise en ligne sur la plateforme de médias sociaux de RBC.
- Nous avons diffusé plusieurs nouvelles capsules **Moments sur la diversité** pour sensibiliser les gens à la question des préjugés inconscients, afin de favoriser l'élimination des obstacles à l'avancement.



- Dans le blogue **HerStory**, des dirigeantes de RBC nous ont fait part des moments forts de leur carrière, de leurs apprentissages et de leur point de vue sur l'avancement des femmes.
- Des cartes de félicitations ont été envoyées à des femmes et à des hommes de RBC et d'ailleurs pour souligner leur contribution dans leur milieu de travail, leur secteur ou leur collectivité.



- Certains croient qu'il est impossible de réussir sa carrière tout en ayant une famille. **Nancy Vonk** et **Janet Kestin**, auteures du livre à succès **Darling You Can't Do Both... and Other Noise to Ignore on Your Way Up**, affirment au contraire que c'est possible. Le Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation a reçu ces auteures lors de sa deuxième activité annuelle, qui s'est déroulée le mercredi 11 mars sous le thème *L'égalité pour les femmes = un progrès pour tous*.



Journée internationale de la femme à RBC

- Partout dans le monde, des cadres supérieurs des groupes Services aux investisseurs et de trésorerie et Marchés des capitaux ont partagé leurs points de vue et leurs expériences sur le thème de cette année : *Informer, motiver et inspirer*.



Ce que j'aime le plus du mentorat, c'est la possibilité d'aider des gens à réaliser leur plein potentiel tout en apprenant à leurs côtés.

Paulette Jervis, directrice générale, Changement clientèle, RBC Services aux investisseurs et de trésorerie – Toronto



Je travaille à RBC depuis maintenant dix ans et je crois que c'est l'une des entreprises les plus avant-gardistes du marché et du secteur en matière de mixité.

Anamika Sharma, directrice générale, Vente et distribution, RBC Services aux investisseurs et de trésorerie – Sydney



Assurez-vous de tirer une leçon de chaque situation, bonne ou mauvaise. Restez positives. Ne prenez pas les revers comme des échecs personnels, car ils sont inévitables. Vous progresserez en apprenant de ceux-ci.

Valerie VanDerzee, première directrice générale, Vente de titres institutionnels, RBC Marchés des Capitaux – New York



- Le 24 mars, à Toronto, 22 jeunes filles de 12e année ont pu dîner en tête-à-tête avec des femmes de RBC Marchés des Capitaux dans le cadre de **Ladies who Lunch**. Cet événement visait à présenter les différents postes et secteurs d'activité de RBC. Ces élèves, issues de différentes écoles secondaires de Toronto, ont été invitées à explorer les choix d'études et de carrière en finance. On leur a aussi présenté la **Bourse d'études pour femmes RBC Marchés des Capitaux**.
- Les employés de RBC Marchés des Capitaux de Toronto ont aussi célébré la Journée internationale de la femme en organisant un événement de mentorat éclair pour faire connaître leurs activités et permettre aux participants d'échanger avec des personnes qui ne font pas partie de leur équipe.



- Le 18 mars, à New York, des employés se sont réunis dans une salle comble pour entendre la conférencière **Patti Shugart**, première directrice générale et chef, Grande entreprise et Crédits mondiaux, RBC Marchés des Capitaux, décrire son parcours professionnel, notamment ses réussites, les défis qu'elle a dû surmonter et les leçons qu'elle a tirées en cours de route.
- **Harry Samuel**, président, Conseil sur la diversité – Royaume-Uni, a animé une table ronde sur la façon de motiver et d'inspirer ses collègues dans tous les secteurs de RBC. Des employés des groupes Marchés des capitaux, Services aux investisseurs et de trésorerie, Gestion de patrimoine et Gestion mondiale d'actifs ont pu entendre les différents invités échanger sur l'avancement professionnel, notamment sur la façon de réussir et de surmonter les obstacles.
- Au Luxembourg, **Léa Linster**, chef de renommée mondiale et médaillée d'or du Bocuse d'Or de 1989, la seule femme qui a accompli cet exploit à ce jour, nous a parlé de son expérience dans un secteur compétitif à prédominance masculine.
- Le **comité RBC ELLES** a convié des professeurs et des étudiants de l'Université technologique de Sydney à une table ronde sur les attentes et la préparation des étudiants qui s'apprentent à intégrer le marché du travail.
- Dans les **Antilles**, un petit-déjeuner a été organisé à l'hôtel Hilton de Trinité, des dons ont été remis au Women's Institute for Alternative Development et à la Rape Crisis Society de Trinité-et-Tobago, et RBC a parrainé la Journée internationale de la femme de l'association des femmes à des postes de cadre de Trinité-et-Tobago.
- Des événements ont été tenus conjointement par la division Assurances et le Centre de conseils, Services bancaires canadiens, notamment une table ronde sur le thème **Vous avez le pouvoir de faire bouger les choses !** Trouvez votre source d'inspiration et passez à l'action. Sept participants, des hommes et des femmes provenant de différents milieux et occupant divers rôles, ont livré un témoignage et communiqué leur point de vue.
- Une série d'**ateliers** fut consacrée à l'échange de conseils sur la présence, le réseautage et la proposition de valeur personnelle afin d'aider les gens à réaliser leur plein potentiel.



Série Catalyst Connects : une occasion de réseautage pour des femmes de toutes les régions de l'Amérique du Nord

La série de conférences **Catalyst Connects**, commanditée par RBC, vise à permettre à des femmes ayant acquis une vaste expérience de partager leur vécu et de précieux conseils pour réussir sa carrière. En 2015, plus de 800 femmes ont pris part aux événements qui se sont déroulés dans six villes d'Amérique du Nord, y compris Toronto, Calgary, Montréal et Vancouver au Canada, ainsi que New York et Austin (Texas) aux États-Unis.



Voici quelques-uns des nombreux témoignages recueillis auprès de cadres supérieures lors d'événements Catalyst Connects :

- *Établissez des relations et entretenez-les. Peu importe votre profession, votre réussite passe par votre aptitude à bâtir de bonnes relations. Commencez à bâtir votre réseau en début de carrière.*
- *Sachez ce qui est important aux yeux de votre public/vos clients – concentrez-vous sur ce dont ils ont besoin, et non sur ce que vous souhaitez leur offrir. Si vous savez quels objectifs ils souhaitent atteindre, vous pourrez les y aider ; si au contraire vous essayez de les amener là où vous voulez aller, vous risquez de connaître quelques difficultés.*
- *Soyez bien préparée. Assurez-vous d'en connaître assez sur l'entreprise ou la personne pour être en mesure de poser trois questions intelligentes. Improviser peut parfois fonctionner, mais les résultats pourraient se faire attendre. Ne prenez pas de risque.*
- *Suivez vos passions. Investissez-vous dans des activités qui vous stimulent et que vous aimez. Cette attitude vous donnera un élan formidable et déteindra sur les autres. Elle peut aussi vous permettre de tisser des liens déterminants.*
- *Gérez votre énergie comme vous le faites avec votre temps.*
- *Votre carrière doit vous convenir à vous plutôt qu'aux autres.*
- *Ne sous-estimez pas l'importance de la gentillesse et de l'humilité.*

Catalyst Canada Honours Conference

RBC était heureuse de commanditer la **Catalyst Canada Honours Conference**. Cet événement a réuni plus de 200 spécialistes de la diversité et de l'inclusion, professionnels du secteur et champions de l'avancement des femmes de divers secteurs à l'échelle nationale. Ils ont partagé leurs connaissances et discuté des études et des outils nécessaires à la mise en œuvre de changements dans le milieu des affaires au Canada.



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

WoW - Women of Wealth

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. La **conférence nationale sur les femmes dans le secteur de la gestion de patrimoine** s'est tenue en octobre à Toronto ; y ont notamment participé, des conseillères en placement, des représentantes-conseils et des femmes gestionnaires de portefeuilles.

Le mandat du **Comité consultatif des femmes (WAB)** est de favoriser un milieu qui appuie les femmes dans l'établissement de pratiques de gestion de patrimoine fructueuses et enrichissantes grâce à des outils de réseautage, de mentorat et d'expansion des affaires qui peuvent améliorer leur productivité et leurs perspectives de carrière.



Les membres de l'association des conseillères en services financiers et du Comité consultatif des femmes participent à la conférence Simmons sur le leadership des femmes (Simmons Leadership Conference).

L'**association des conseillères en services financiers (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 en services financiers et les directrices de succursale.

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 leurs besoins en matière de services financiers, fournir des modèles de rôle et enrichir le bassin de cadres de RBC.

Cette année, le CFTE a joué un rôle actif en appuyant la campagne **Dress for Success** (L'étoffe du succès, au Québec) en faisant don de vêtements convenables pour le travail à des hommes ou des femmes dans le besoin.



Femmes des Antilles est un nouveau GRE visant la promotion du leadership et de l'excellence des femmes sur le marché du travail et au sein des diverses communautés bancaires que nous desservons. Cette année, elles ont remis des sacs à dos à des enfants pour les appuyer dans leur apprentissage et pour améliorer leur sort. Pour des enfants de par le monde, se procurer les fournitures scolaires de base constitue un véritable défi.

95 %
des employés sont fiers de
faire partie de RBC.

Réseau RBC ELLEs – Actif partout dans le monde

Le **réseau RBC ELLEs** de RBC Marchés des Capitaux est un réseau informel dirigé par des employés, qui vise à favoriser le perfectionnement et les aspirations professionnelles des femmes. On trouve des équipes **RBC ELLEs** au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et à Hong Kong.

Le réseau **RBC ELLEs Canada** a participé à l'organisation de la série *Inspiration et influence (Inspiration & Influence Series)* mettant en vedette des entrepreneures, des athlètes et des leaders du monde des affaires et du milieu communautaire qui discutent de leurs expériences de vie uniques et de leur incidence sur le développement de leur carrière. Une séance, animée par **Helima Croft**, stratège en chef, Marchandises, à RBC Marchés des Capitaux, qui a expliqué de quelle façon son affectation à titre d'analyste économique de la CIA pour l'Afrique occidentale et centrale l'a aidée à se tailler une place dans le secteur de la recherche sur les matières premières.



Le réseau **RBC ELLEs Australie** a déboulonné les mythes sexistes durant une table ronde très animée en débattant activement des questions portant sur l'ambition et les compétences de négociation des femmes. Certaines croyances nous empêchent d'avoir une réelle diversité des genres.



« Une des principales conclusions de cette table ronde était que la diversité ne se limite pas au ratio homme-femme. Elle se définit également comme la compréhension de l'importance et des avantages de respecter les différentes personnalités, les origines culturelles et les pratiques de travail, ce qui se soldera par un environnement de travail plus accueillant où les employés sont plus heureux. »

Jessica Miller, directrice générale adjointe, Bureau de gestion de projet, Marchés des capitaux – Asie-Pacifique



Afin de souligner le Mois de l'histoire des femmes et la Journée internationale de la femme, le réseau **RBC ELLEs – États-Unis** a présenté la série Profils de femme dirigeante, qui a notamment permis aux membres de démontrer et d'explorer leur potentiel en leadership comme modèles de rôle et de participantes à une série d'ateliers sur le perfectionnement professionnel. De plus, des membres du réseau RBC ELLEs ont participé à la Journée professionnelle des femmes, un événement annuel organisé par l'école secondaire St. Joseph, à New York. Elles ont parlé aux étudiants de leurs expériences de travail et de la transition de l'école secondaire au collège, puis du collège à la carrière.



Pour une deuxième année, le réseau **RBC ELLEs – Royaume-Uni** a organisé une **séance de réseautage éclair** à laquelle une cinquantaine de personnes ont pris part. Le réseau a aussi mis en place un programme permanent de **petits-déjeuners avec la direction** qui vise à rassembler autour d'un café des employés et des dirigeants à l'échelle locale et mondiale pour parler de parcours et de choix de carrière. Les petits-déjeuners ont reçu un fort appui de la direction ; des dirigeants de l'ensemble des secteurs d'activité et plateformes y ont participé, notamment, **Janice Fukakusa, Mark Hughes, Patti Shugart, Sian Hurrell, Steven De Vos, David Cole, Emma Crabtree** et **Ojan Jamjhou**. Un taux de participation élevé ont fait des séances une réussite.

Le réseau **RBC ELLEs – Hong Kong** a encouragé les membres des équipes Marchés des capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie à ouvrir les portes de leurs garde-robes afin d'aider des jeunes moins fortunés à démarrer leur carrière dans le cadre d'une campagne de don de vêtements intitulée **Suits for Success**. Les membres de ce réseau ont collaboré avec **Women in Finance Asia (WIFA)** pour offrir des tenues vestimentaires professionnelles aux jeunes en début de carrière. Au total, RBC a donné plus de 30 kilogrammes de complets, tailleurs, cravates et chemisiers ou chemises, ce qui a aidé 140 jeunes adultes au moment du début de leurs stages en 2015.

Au moins 2 600
employés ont pris part au
programme Dialogue sur
la diversité.



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. Cette année, le groupe a renouvelé sa présence sur la plateforme de médias

sociaux de RBC pour susciter des échanges et l'engagement, notamment par le lancement du défi **La diversité au profit de l'innovation**.

Plus tôt cette année, Mosaïque RBC a aussi commandité, en collaboration avec le **Conseil de direction sur la diversité et les minorités visibles, Technologie et exploitation, Mon témoignage sur la diversité**. Les participants ont publié 27 histoires diverses traitant de leurs expériences en tant que nouveaux arrivants, de l'importance de valoriser la diversité des idées, des capacités et de l'apparence. Ces histoires portaient également sur la façon dont RBC répond aux besoins de personnes ayant divers styles de vie et occupant divers postes.

En mai, le hall d'entrée, le centre de conférences et de Meadowvale ont déployé les images, les sons et les goûts de cultures du monde entier dans le cadre de l'**exposition annuelle sur la diversité**. Des employés se sont rassemblés pour célébrer ce qui nous rend uniques — et plus particulièrement la diversité des points de vue ! — par la danse, la musique, la langue, le port de vêtements folkloriques et la nourriture propres à leurs cultures. Le thème, **Préjugés inconscients**, visait à encourager les employés à **PENSER**, à **APPRENDRE** et, tout particulièrement, à **AGIR**. Sous le son de tambours métalliques, notre défilé des nations a donné le coup d'envoi aux cérémonies d'ouverture.

Aux États-Unis, les groupes **Alliance multiculturelle des employés (AME)** de Marchés des capitaux et de Gestion de patrimoine ont continué de faire la promotion active d'un milieu de travail accueillant, notamment par l'intermédiaire d'événements célébrant le **Mois de l'histoire des Noirs**.



Organisateurs et bénévoles de la soirée de réseautage et de la dégustation de vins, en compagnie de la conférencière Selena Cuffe, cofondatrice de Heritage Link Brands, LLC, le plus grand importateur de vin produit par des Noirs d'Afrique du Sud.

Pour célébrer la **Journée mondiale de la diversité culturelle**, les coprésidents de l'Alliance multiculturelle des employés du R.-U. ont été interviewés à propos de la façon dont la diversité et l'inclusion contribuent à la réussite commerciale.



« J'ai découvert qu'en comprenant ce que l'on entend par diversité je peux établir des relations d'affaires plus solides et plus fructueuses. En me joignant à l'Alliance multiculturelle des employés, je suis alors en mesure d'aider les autres à améliorer et à renforcer ma propre compréhension de la diversité et de la culture. »

Mohammed Marikar, directeur, Expansion des affaires, Gestion de patrimoine



« Les entreprises qui considèrent la diversité et l'inclusion comme des pratiques commerciales généralement acceptées se démarquent de la concurrence en étant source d'innovation, en favorisant la créativité, en attirant les meilleurs talents et en faisant l'acquisition de nouveaux clients. »

Ali Agha Murtaza, directeur général associé, Gestion des risques de marché et de crédit commercial, Marchés des Capitaux



On célèbre le Nouvel An chinois

À RBC, la tradition liée au Nouvel An chinois en est à sa 29^e année.

Le 27 février, près de 430 employés de RBC se sont rassemblés au restaurant de fruits de mer Dim Sum King à Toronto pour célébrer l'année de la chèvre. Le dîner, un événement initié en 1986 par seulement quatre employés de RBC, permet aux employés de célébrer le Nouvel An lunaire avec des mets chinois traditionnels, des danses chinoises et des messages de cadres supérieurs de RBC qui se sont également joints aux festivités. Tous les employés ont été invités à cet événement pour célébrer ensemble et ainsi poursuivre cette tradition de RBC.



Employés handicapés

La mission du **Groupe des 3 C de RBC** est d'éliminer les stéréotypes et les préjugés associés aux personnes handicapées et

d'accroître la mobilisation et le rendement des employés par la sensibilisation, l'éducation, l'accompagnement et l'adaptation.

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 favoriser l'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise. Le thème de 2015 était le suivant : Les questions d'inclusion : accès et autonomisation des personnes handicapées. Le Groupe des 3 C de RBC s'est attaché à réfuter des mythes répandus à l'égard des handicaps, à favoriser l'inclusion et à démontrer l'engagement de RBC à soutenir les personnes handicapées.

Gestion de patrimoine – International a été nommée « employeur de l'année »

L'organisme **Jersey Employment Trust (JET)** a décerné à RBC Gestion de patrimoine le **prix de l'employeur de l'année** lors de sa conférence sur le bien-être et la santé mentale en milieu de travail, tenue au mois d'octobre. JET aide les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. RBC, dont le partenariat avec JET remonte à 2014, a offert des affectations à sept bénéficiaires de JET, l'un d'entre eux ayant récemment accepté un emploi permanent à RBC.



Gail McCourt, chef régionale, Stratégie de marché et membre du conseil de direction – Collectif des personnes handicapées de Gestion de patrimoine – International, et Laura Tadier, Crédit et prêts, Gestion de patrimoine, reçoivent le

prix des mains de David Douglas, de Heartfelt Ltd.

MYTHE :

Les handicaps sont toujours visibles.

RÉALITÉ :

Nombre de personnes ont des handicaps invisibles, comme des troubles d'apprentissage, divers troubles médicaux (asthme, p. ex.), des troubles de santé mentale et d'autres troubles.



« J'ai récemment reçu un diagnostic de perte auditive, et je porte maintenant une prothèse. Ce n'est que l'un des

handicaps invisibles avec lesquels je dois composer ; il y a aussi des problèmes de santé mentale et des troubles d'apprentissage dans ma famille. Je crois qu'avoir à composer avec ces handicaps invisibles a fait de moi une personne plus compatissante. »

Helen Briggs Killingbeck, première experte-conseil, Convivialité

Mieux sensibiliser les employés aux questions de santé mentale

La reconnaissance par RBC de la **Journée vert lime** s'est étendue au-delà de la province d'origine de l'événement, le Québec, avec la participation de plus de 10 000 employés des Services aux particuliers et aux entreprises, afin de mieux sensibiliser les gens aux problèmes de santé et de maladie mentales. Les employés portaient des vêtements verts et ont dialogué sur RBC Connect, générant 800 visionnements et 300 commentaires.



Le Centre des recouvrements de Meadowvale célèbre la Journée de reconnaissance des employés et appuie « La vie en Vert Lime ».

Le saviez-vous ?

1. Il y a plus d'un milliard de personnes dans le monde vivant avec une forme de handicap.
2. 70 % de toutes les déficiences sont invisibles.
3. Voici quelques exemples de handicaps invisibles : douleur ; déficience auditive ; déficience visuelle ; trouble neurologique ; trouble psychologique ; trouble d'apprentissage ; trouble de la mémoire ; démence ; dépendance.
4. La dépression est la deuxième cause d'invalidité la plus courante dans le monde après les maux de dos, selon une étude récemment publiée.

Source : bulletin Enable des Nations Unies



Aidants

i-CARE, qui vient d'établir une section en Colombie-Britannique, au Canada, est un réseau de soutien et d'information dirigé par des employés qui appuie les parents et les aidants

qui travaillent au Royaume-Uni. Il offre à ces derniers une assistance personnalisée au moyen de forums et d'événements, tout en les aidant à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. En 2015, le groupe a parrainé des séances d'information sur des sujets comme les soins d'urgence, la création d'un Internet plus sûr, les soins aux aînés, la sensibilisation au diabète et la façon de parler aux enfants en période de difficultés.



U.S. VETS

En 2015, les GRE appelés **U.S. VETS (Veterans' Engagement & Troop Support, soutien des troupes et engagement des anciens combattants)**

au sein de Gestion de patrimoine et de Marchés des capitaux ont été lancés avec le mandat de favoriser le recrutement d'employés de qualité parmi les anciens combattants qui sont sur le marché du travail, de favoriser l'engagement communautaire et interne au sein des vétérans de RBC pour faire progresser leur carrière et assurer un meilleur maintien en poste des employés, ainsi que d'accroître la sensibilisation aux initiatives en matière de diversité de

RBC. Les représentants de la direction sont **Matt Demonte** et **John Thurlow**.

Marcus Hull, Paul Keats et Pat Vaughan, membres de VETS.



GénérAction étend sa présence à l'échelle mondiale

GénérAction, qui compte 5 200 membres dans l'ensemble du Canada et dans les Antilles, aide les employés de RBC dans la vingtaine et la trentaine à établir des liens avec des collègues et des dirigeants afin d'avoir une incidence positive au sein de RBC et des collectivités, par l'intermédiaire d'événements et d'activités.

Le groupe souhaite toucher le plus grand nombre d'employés possible à l'échelle mondiale, et il s'est aussi donné comme objectif clé de collaborer avec d'autres GRE. En 2015, le groupe GénérAction a, par le truchement de ses nombreuses sections, consolidé ses partenariats et favorisé l'échange de pratiques exemplaires, participé à la promotion d'initiatives avec d'autres groupes et offert du soutien, en plus de tenir de nombreuses séances de réseautage.



Ici, des membres de la section du groupe GénérAction à la Barbade rendent visite à des enfants à l'hôpital Queen Elizabeth.

GénérAction a vu ses rangs grossir de manière constante et a fait son entrée sur la scène internationale cette année avec le lancement d'une section dans les Antilles.

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.

En 2015, le groupe comptait pour la première fois des membres actifs dans chaque province et territoire du pays, et le nombre de membres ne cesse d'augmenter. Les Royal Eagles ont lancé leur tout premier **jeu-questionnaire de la Journée nationale des Autochtones** sur RBC Connect. Cette initiative vise à encourager les employés de RBC à améliorer leur connaissance de la culture autochtone. Plus de 800 employés de RBC Banque Royale au Canada ont répondu à l'invitation. Par ailleurs, on a distribué des jouets, des jeux, des friandises et des surprises à des milliers d'enfants et de jeunes autochtones dans le cadre du **programme de boîtes-cadeaux Dawn Adams**, qui en est à sa 14^e édition.



Jim Miller, directeur, Recrutement et innovation universitaires, et Jennifer Tory, chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises.



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 » signifie « *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.

Voici quelques-uns des points saillants de cette année :

- De **nouveaux GRE FIERTÉ** ont vu le jour à Jersey et à Guernsey.
- RBC Gestion de patrimoine – International a été le commanditaire fondateur du **premier défilé de la fierté officiel des îles Anglo-Normandes**, et a pris des mesures pour sensibiliser le public à la situation des personnes handicapées en s'associant à l'organisme Jersey Employment Trust.
- La **journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle**, qui a lieu le 11 octobre, est un événement visant à honorer les personnes qui ont choisi d'affirmer leur identité sexuelle et de sensibiliser les gens aux réalités de la communauté LGBT. Une **chronologie des jalons franchis par RBC en matière de soutien des personnes LGBT** (de 1995 à 2015) a été élaborée et publiée sur la plateforme de médias sociaux de RBC, et des témoignages fascinants d'expériences personnelles vécues par nos employés ont été présentés.
- RBC a remporté le prix du **Groupe corporatif de l'année** au défilé de la fierté de Montréal et le prix **Étoile montante** lors du premier gala annuel de remise des prix du festival Queen City Pride à Regina.
- Fierté RBC – R.-U. a participé à la **marche de la fierté de Londres**. Le groupe était bien représenté par des membres, des partenaires et des amis. Le Conseil sur la diversité – Royaume-Uni a aussi tenu un **événement de réseautage** pour les Amis du réseau dans le cadre des célébrations de la fierté.



Lancement des Directives sur la transition sexuelle en milieu de travail

RBC a introduit de **nouvelles lignes directrices détaillées sur le milieu de travail** à l'intention des employés canadiens qui effectuent une transition sexuelle. Ces directives comprennent des listes de vérification, des conseils concernant le plan de transition et d'autres ressources suggérées pour les employés transgenres. Cette ressource ne s'adresse pas uniquement aux employés transgenres ainsi qu'aux gestionnaires et collègues, afin d'accroître la sensibilisation et d'offrir des conseils pour faciliter l'inclusion.

Favoriser l'inclusion des personnes LGBT (en anglais seulement)

RBC a participé au sondage sur l'**index d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada** et continue de tirer profit des commentaires obtenus par l'entremise de l'exercice d'analyse comparative pour améliorer et favoriser l'inclusion des LGBT.



Un large soutien pour la Journée rose

Le 8 avril, le site RBCnet, les pages d'accueil des unités, le site Destination Diversité et la plateforme de médias sociaux de RBC sont passés au rose pour souligner la **Journée rose**, qui vise à mobiliser les gens contre l'intimidation et le harcèlement. On a présenté des témoignages d'employés, des ressources et des vidéos sur un site créé pour l'occasion sur RBC Connect, lequel a vu le nombre de consultations augmenter de 82 % par rapport à 2014. Plus de 20 000 employés se sont inscrits en ligne pour exprimer leur appui.



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.

Ce qui fait de RBC le choix tout indiqué pour les nouveaux arrivants

Des fonds destinés à favoriser l'intégration

RBC s'est engagée à verser **2,5 millions de dollars pour appuyer les réfugiés et d'autres nouveaux arrivants au Canada**. Cette somme comprend le montant de 400 000 \$ versé par RBC à la Croix-Rouge canadienne. Ces fonds serviront à favoriser l'installation, le perfectionnement des aptitudes et la préparation à l'emploi des nouveaux Canadiens afin qu'ils puissent s'intégrer plus facilement à notre société.

Au Canada, nous accueillons plus de 250 000 nouveaux immigrants chaque année. RBC aide les nouveaux arrivants à s'établir partout au pays depuis des décennies. Au cours des dix dernières années, elle a versé plus de 15 millions \$ à des organismes pour appuyer des programmes consacrés aux nouveaux immigrants. De plus, de nombreux employés mettent leur temps et leurs connaissances au profit de ces initiatives.

Des services multilingues

RBC offre des services dans plus de 200 langues. Certains documents et certaines ressources ont été traduits afin de donner un aperçu des services bancaires offerts au Canada ainsi que d'autres conseils financiers visant à aider nos nouveaux Canadiens à s'établir au pays. En outre, une présentation intitulée *Démarrez votre première entreprise au Canada* a été élaborée en farsi, en chinois simplifié, en arabe et en espagnol pour permettre à nos équipes de vente de mettre sur la voie du succès nos clients nouveaux arrivants propriétaires d'entreprise.

Première banque à offrir ses produits et services

RBC veut être le premier choix des nouveaux arrivants au moment où ils franchiront les premières étapes importantes de leur nouvelle vie, que ce soit un premier compte bancaire, une première carte de crédit, une première voiture, une première maison, un premier placement ou une première entreprise.

Asma Riaz est arrivée au Canada avec sa famille en 2013 après avoir vécu 10 ans en Arabie saoudite. Elle et son conjoint n'étaient pas satisfaits du service qui leur était offert par une autre institution financière et ont donc transféré leurs affaires à RBC.

« Rapidement, RBC est devenue plus que notre banque. Nous y comptons maintenant des amis et des relations qui permettront à notre famille de continuer d'aller de l'avant. »

Asma Riaz, cliente de RBC

Contribuer à réaliser les moments qui comptent pour eux

Dans le cadre de la campagne Les moments qui comptent, une nouvelle publicité télévisée montre des clients nouveaux arrivants qui retrouvent les membres de leur famille. La première campagne ciblant les nouveaux arrivants sur les médias sociaux présente des expériences d'employés de RBC qui se sont installés au Canada pour vivre des moments qui comptent.



« Le meilleur conseil que j'ai reçu est de ne pas se retenir et de donner le meilleur de soi-même dans tout ce qu'on fait, qu'il s'agisse d'études, de travail, d'interactions avec les autres ou de réseautage. »

Tanya Bihari, agente au contrôle de projet, TE

Aider les nouveaux arrivants à nouer des liens avec des mentors

RBC Fondation a remis 50 000 \$ à l'organisme **Grands Frères Grandes sœurs d'Ottawa** pour un nouveau programme visant à aider les jeunes nouveaux arrivants à nouer des liens avec des mentors de même origine qu'eux et qui sont des Canadiens de première ou de deuxième génération. Le programme aide à réduire les différences culturelles et soutient l'intégration des immigrants à la société canadienne, tout en respectant leur héritage culturel.



RBC commandite le Women's Development Forum

Le **Women's Development Forum (WDF)** est un organisme sans but lucratif des îles Anglo-Normandes qui aide les femmes à mieux réussir et à s'épanouir davantage sur le plan professionnel tout en établissant des liens solides grâce au réseautage. RBC, l'un des commanditaires de WDF à Guernsey et à Jersey, a organisé à l'occasion de la Journée internationale de la femme un événement animé par Debra Searle.

Jennifer Tory a remporté le prix African Canadian Achievement Award

À la remise des **prix African Canadian Achievement Awards 2015**, le 21 février, **Jennifer Tory**, chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, a obtenu un prix dans la catégorie « Founders » soulignant son apport à la promotion du multiculturalisme.



De gauche à droite : Les lauréats Cecil Roach, Erma Collins, Dr Victor Obasuyi, Lanre Tunji-Ajayi, Jennifer Tory (prix dans la catégorie « Founders »), Wes Williams, Matt Galloway.



Lancement du Prix de l'entrepreneuriat RBC

Avec ce nouveau prix, RBC souligne la capacité d'adaptation d'entrepreneurs immigrants devant les obstacles, leur incidence positive dans la collectivité au moyen du mentorat et du perfectionnement des employés, et leur réflexion axée sur le leadership qui permet de réussir dans les affaires.

La lauréate Alice Chung est l'entrepreneure de génie derrière Alive Health Centre, une chaîne de 29 boutiques santé, accompagnée de Sarah Adams, vice-présidente, Petite entreprise.



Nombre record de candidatures aux Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC

La 23^e remise annuelle des Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC a connu un franc succès, avec la réception record de 5 000 propositions de candidature en 2015. Parmi les six lauréates choisies, on retrouve notamment la présidente de la plus grande firme de construction haut de gamme de Calgary, la visionnaire derrière le plus grand prêteur canadien depuis près de 20 ans, et la PDG et fondatrice du sceau d'approbation d'articles pour enfants le plus connu au Canada.

Prix RBC des 25 grands immigrants au Canada – le prix du public

Le **Prix des 25 grands immigrants au Canada** est un prix décerné par le public afin de souligner le parcours des immigrants les plus inspirants qui sont venus s'installer au Canada et ont réussi, de même que la contribution positive qu'ils ont apportée en s'établissant dans notre pays. Un des lauréats de ce prix en 2015 est **Amrik Singh Aulakh**, d'origine indienne, qui est aussi récipiendaire du Prix du Gouverneur général pour l'entraide et de la Médaille du jubilé d'or de la reine Elizabeth II pour son engagement en matière de bénévolat. Ce travailleur du service de l'exploitation du conseil scolaire de Richmond a effectué des milliers d'heures de bénévolat, principalement dans le secteur de la prévention du crime et la sécurité sous les auspices de la *Surrey Crime Prevention Society*.



« *Personne ne veut vivre dans un quartier malfamé. Je veux que ma ville soit sécuritaire et un meilleur endroit pour vivre et travailler. Et, comme Gandhi l'a déclaré un jour : « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde. »*

Pour voir tous les gagnants, allez à l'adresse <http://canadianimmigrant.ca/canadas-top-25-immigrants/canadas-top-25-immigrants-2015>

Miser sur le marché autochtone

Célébrer les histoires de réussites autochtones

L'ouverture d'un centre communautaire près d'Abbotsford, en Colombie-Britannique ; l'ouverture, à Fort Qu'Appelle, en Saskatchewan, de la première franchise Tim Horton's autochtone de la province, assortie d'un poste d'essence Petro-Canada ; et un investissement dans un avenir plus vert près de Hamilton, en Ontario. Ce ne sont là que trois des réussites d'entreprises et de collectivités



autochtones à l'honneur dans le septième rapport annuel intitulé *Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : Un chemin tracé*. Les réalisations personnelles y sont également soulignées.

« À RBC, nous continuons d'explorer des façons de créer plus d'occasions pour les collectivités métisses, inuites et des Premières Nations, et de mieux comprendre leurs besoins et objectifs particuliers », a affirmé Elizabeth Jordan, directrice générale nationale, Marché autochtone, RBC.

Pour en savoir plus, allez à rbcbanqueroyle.com/autochtones

Services bancaires à distance pour les collectivités autochtones

Un programme de **services bancaires à distance** a été mis sur pied pour répondre aux besoins des Autochtones qui ne peuvent pas se rendre facilement dans les zones urbaines. Notre équipe de directeurs spécialisés dans les services bancaires à la clientèle autochtone comprend les besoins propres aux gouvernements, aux entreprises et aux collectivités autochtones en matière de crédit et de services financiers. Au cours des dernières années, nous avons accru le nombre de collectivités que l'on sert, en offrant des services bancaires en cri et en inuktitut, deux des langues autochtones les plus parlées au Canada.

Soutenir les étudiants autochtones

Le **Programme de bourses d'études pour les Autochtones** de RBC offre une bourse de 4 000 \$ par année aux étudiants autochtones qui poursuivent des études postsecondaires. Pour en savoir plus sur les programmes de bourses de RBC, allez à rbc.com/bourses.



Tyler Cameron Tabobondung
Objibway – Wasauksing First Nation
Lauréat RBC 2015 et gagnant d'un prix d'excellence en leadership
Formation : Doctorat en médecine – Université McMaster

Tyler a récemment obtenu un diplôme en neurosciences et en santé mentale de l'Université de Toronto. Il veut fonder une clinique pour la Première nation Wasauksing, afin d'améliorer les conditions de vie des membres de sa collectivité.

La diversité des fournisseurs peut aider à faire croître une entreprise

La diversité des fournisseurs est importante pour RBC et pour nos clients. En 2015, les Services bancaires aux particuliers et aux entreprises ont collaboré avec Approvisionnement RBC et avec le Global Diversity Exchange (GDx) à l'élaboration du premier **Supplier Diversity Forum** (forum sur la diversité des fournisseurs) pour les entreprises clientes de RBC dont le thème est *Enabling the growth of your business* (Permettre à votre entreprise de croître).

De plus, nous avons contribué à faire progresser la diversité des fournisseurs en Amérique du Nord par notre collaboration avec des groupes d'intervenants clés et notre commandite de ces groupes, comme le *conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council – CAMSC)*, *WBE Canada* et la *National Gay/Lesbian Chamber of Commerce (NGLCC)*.

1,6 million de dollars
ont été versés à des étudiants autochtones depuis 1992.

Le Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones a permis à dix étudiants de se prévaloir de bourses d'études en 2015.

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.

RBC s'associe au Réseau des femmes exécutives (WXN) au Royaume-Uni (R.-U.)



RBC est un commanditaire clé du Réseau des femmes exécutives (WXN), un organisme canadien lancé en 2015 au R.-U. qui appuie des femmes dans des rôles

de direction et fait la promotion de la diversité au sein des conseils d'administration. **Harry Samuel**, chef de la direction, RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, et président du Comité de direction – Europe, est maintenant membre honoraire du comité consultatif du Réseau des femmes exécutives (WXN) de Londres. Il a inauguré la série de conférences du Réseau des femmes exécutives (WXN) de Londres avec l'argument que la diversité sous toutes ses formes permet d'établir une culture d'inclusion.

Au Canada, RBC collabore avec le Réseau des femmes exécutives (WXN) depuis 2003 et commandite le **palmarès des 100 Canadiennes les plus influentes** du Réseau des femmes exécutives (WXN) depuis 2011. Cet engagement vient consolider nos partenariats actuels avec les organismes **Women in Banking and Finance**, **Opportunity Now** et **Working Families** du Royaume-Uni.



Initiative Return to Bay Street visant à aider les femmes

Pour une troisième année consécutive, Marchés des capitaux parraine le **prix Return to Bay Street de l'organisme Women in Capital Markets (WCM)**.

Ce prix permet aux femmes professionnelles de relancer leur carrière après une période d'absence prolongée dans leur secteur. Des ateliers ont permis aux candidates d'obtenir un accompagnement de carrière professionnel, d'avoir l'occasion d'entendre les témoignages de dirigeantes sur l'initiative Bay Street et d'avoir un aperçu des prix et du processus de mise en candidature. Les candidates retenues reçoivent 5 000 \$ pour un programme d'enseignement, un stage payé de quatre mois, un mentor et une adhésion gratuite d'un an à l'organisme WCM.

Appuyer les femmes étudiant en finances à l'UTS (University of Technology Sydney)

Un nouveau partenariat entre RBC et l'UTS (University of Technology Sydney) permet d'offrir une bourse d'études RBC à deux femmes étudiantes tous les ans ainsi que des stages pour obtenir une expérience concrète d'une carrière dans le secteur des finances. L'école commerciale de l'UTS est l'une des meilleures en Australie et figure au palmarès des 100 meilleures au monde pour la comptabilité et les finances selon le classement QS World University Ranking de 2014.



Blair Wark, chef des finances, Marchés des capitaux – Asie-Pacifique, et Jo Tornatore-Gallo, première directrice générale et chef, Analyse et gestion du risque opérationnel, Marchés des capitaux, ainsi que Kate McKenzie de l'UTS.

Promouvoir le leadership des femmes universitaires

RBC Fondation a versé 375 000 \$ à l'Université de Regina pour la mise en place du **programme RBC des cadres féminins en résidence** ; l'université collaborera étroitement avec les autres facultés et s'occupera de la sensibilisation et de la promotion des recherches effectuées par des femmes en position de leadership.

Un autre 125 000 \$ a été réservé pour le **projet de renouvellement du campus de College Avenue** visant à créer un centre d'apprentissage dynamique et accessible et à sensibiliser davantage la collectivité à l'université.



De gauche à droite : Andrew Gaudes, doyen, Faculté des sciences de l'administration, et Vianne Timmons, présidente de l'Université de Regina, en compagnie de Jim Grundy, directeur de succursale à

Regina, Don Morris, vice-président régional, Régions de Regina et de Parkland, et Andy Wolske, vice-président, Services financiers commerciaux. Photo : gracieuseté du programme de photographie de l'Université de Regina.

Amasser des fonds au bénéfice des enfants partout dans le monde

Le 28 novembre, nos collègues des Marchés des capitaux et des Services aux investisseurs et de trésorerie ont revêtu leur maillot de sport préféré afin d'appuyer le **Défi du maillot sportif RBC pour les enfants**, lequel revient tous les ans. Après son lancement au Canada l'année dernière, ce défi s'est propagé dans le reste du monde en 2015. Pour chacun des maillots sportifs recensés, RBC a versé 10 \$ à l'organisme **Right To Play**, lequel appuie le sport et les programmes récréatifs chez les jeunes, pour un don total de 50 000 \$.



Services aux investisseurs et de trésorerie – Malaisie

Un aperçu du travail au sein d'organismes de bienfaisance canadiens



L'une des plus grandes entreprises et l'un des employeurs les plus respectés au Canada, RBC est en mesure d'aider les récents diplômés à briser le cercle vicieux « pas d'expérience, pas d'emploi ». À cette fin, elle offre chaque année des stages d'un an à 100 associés.

Dans le cadre du programme Lancement de carrière RBC, des associés ayant travaillé

pendant trois mois au sein d'un organisme de bienfaisance canadien ont pu vivre des expériences comme celles-ci : s'entretenir avec une grand-mère dont les petits-fils sont tous deux patients à The Hospital for Sick Children ; participer à l'organisation d'un « pique-nique des ours » ; informer le public sur le cancer du sein ; et prendre part à la préparation d'une conférence de type TED.

RBC est instigatrice de changements positifs

Le programme de **Bourse RBC pour étudiants instigateurs de changement** appuie les étudiants qui poursuivent des études postsecondaires et qui inspirent des changements positifs dans leur collectivité. Certains des récipiendaires d'une bourse se voient offrir un voyage de bénévolat avec Enfants Entraide organisé par **Me to We**.

« Les étudiants d'aujourd'hui ont en tête beaucoup plus que la poursuite d'objectifs d'études. Ils ont une conscience sociale développée et souhaitent être instigateurs de changements positifs, localement et à grande échelle. »

Amber Pearson, première directrice, Financement des études

Qualifiant son expérience de « transformatrice » et « révélatrice », l'étudiante de l'Université Queen's a affirmé que ce voyage a été l'occasion de revoir ses priorités.

Alexa Scarcello, bénéficiaire d'une bourse RBC en 2014, a voyagé au Kenya en mai 2015 dans le cadre du programme Me to We.



Course pour les enfants RBC

Une série de courses au profit d'organismes de bienfaisance qui soutiennent des causes liées aux enfants partout dans le monde, notamment la lutte contre le cancer et la maladie mentale. Plus de 26 000 coureurs ont participé, amassant plus de 7 millions de dollars. De ce nombre, plus de 11 500 étaient membres de l'Équipe RBC, contribuant à recueillir plus de 4 millions de dollars au profit d'organismes de bienfaisance consacrés aux enfants.



Nouvelle campagne de recrutement Avantage Carrière à l'intention des réservistes

Le nouveau **programme de stage à l'intention des réservistes canadiens** vise à jumeler des employeurs de toutes les régions du pays avec des membres hautement qualifiés de la Réserve des Forces armées canadiennes, pour que ces derniers réalisent des stages rémunérés tout en continuant à servir leur unité de Réserve.



Kelly Glass, vice-présidente, Recrutement mondial, Brien Convery, directeur général, Recrutement universitaire, Tom Quigley, Programme d'emploi de la Réserve du 32^e Groupe-brigade du Canada et Vivian Li, directrice, Sourçage de talents, Diversité et intégration.



Don Ludlow sur le terrain, maintenant vice-président, Équipe de vente spécialisée, Marchés commerciaux, s'est joint à RBC en 2001 dans le cadre du Programme pour cadres diplômés. Il est bien placé pour savoir que les compétences qu'il a acquises dans l'armée ont contribué à sa réussite professionnelle à RBC. Il a livré ses impressions à Avantage Carrière durant toute l'élaboration du programme

11,2 millions de dollars
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.

Le programme de mentorat The Mentoring Partnership – Donner au suivant

Les employés de RBC passent leurs réussites au suivant en aidant les nouveaux arrivants par l'entremise du programme de mentorat The Mentoring Partnership. RBC et le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) jumellent de nouveaux immigrants, qui sont actuellement sans emploi ou sous-employés, avec des mentors travaillant dans leur domaine. Des centaines d'employés de RBC sont devenus des mentors et ont aidé des mentorés à perfectionner leurs aptitudes et à trouver un emploi.



« J'ai constaté la reconnaissance des participants au programme pour l'aide reçue, les avantages qu'ils en ont retirés, et l'exaltation ressentie par un mentoré qui réussit à trouver un emploi. En ce qui me concerne, j'ai éprouvé une grande satisfaction de savoir que je pouvais aider quelqu'un. »

Mentor **Stuart Oliver**, mentor et directeur général, Développement de la technologie des modes de prestation

RBC collabore avec le TRIEC depuis plus de dix ans. **Dave McKay**, président et chef de la direction, et **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, occupent respectivement les postes de président et de coprésidente du TRIEC, soulignant ainsi la participation de RBC à cette importante cause.

Dianne Salt, première vice-présidente, Communications, est aussi membre du conseil du TRIEC.



Soutien à Ascend Canada

RBC est un commanditaire Platine et un membre fondateur d'Ascend Canada, principal organisme professionnel sans but lucratif au pays ainsi qu'en Amérique du Nord ayant pour mission d'aider ses membres, ses partenaires commerciaux et la collectivité à miser sur le potentiel de leader des gens panasiatiques dans le monde des affaires à l'échelle mondiale. Plus de 500 employés de toutes les unités sont membres d'Ascend, qui a établi une section à Toronto et une autre à Vancouver.

Renforcement des capacités au moyen de l'emploi

À Minneapolis, des dirigeants et des employés de RBC ont effectué des simulations d'entrevues avec des membres bienfaiteurs de l'organisme sans but lucratif **Twin Cities RISE!**, dont le rôle est d'aider les gens à acquérir de l'assurance et à réussir grâce à des emplois intéressants.



Un dirigeant de RBC participe à un événement dans le cadre de la Journée des droits de l'homme, instaurée par les Nations Unies



Afin de souligner la Journée des droits de l'homme le 10 décembre 2015, les Nations Unies ont tenu un événement qui aura une incidence durable sur le travail effectué en matière de diversité et d'inclusion, en particulier au sein de la collectivité LGBT. **Lawrence Spicer**, vice-président, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, et grand champion, Groupe-ressource des employés FIERTÉ – Canada, a pris part, avec quelque 200 dirigeants et

défenseurs des droits des personnes LGBT du monde entier, à une discussion axée sur les avantages économiques de l'inclusion.

« C'était très encourageant de voir des gens de tous âges et des quatre coins du monde se rassembler afin de mettre en œuvre des changements. J'ai été particulièrement impressionné de l'enthousiasme et de l'engagement des membres de la génération Y », a-t-il indiqué.

Célébrer la Journée de la diversité au Luxembourg

Le 12 mai, plus de 400 employés des Services aux investisseurs et de trésorerie au Luxembourg ont souligné la première **Journée de la diversité** du pays avec une série d'activités amusantes et interactives. Organisée par la Charte de la diversité luxembourgeoise, cette initiative à l'échelle du pays mettait l'accent sur l'importance de la diversité dans le milieu des affaires du Luxembourg. Plus de 70 organismes ont souligné l'événement.

« Si un seul pays pouvait symboliser la diversité, ce serait le Luxembourg avec ses 46 % d'étrangers et 170 000 travailleurs qui passent la frontière tous les jours. »

Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration, au Luxembourg

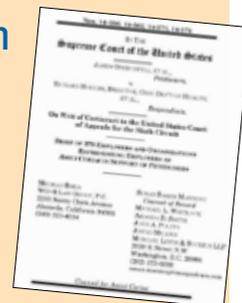
Durant la journée, des employés de RBC ont également participé à une conférence locale avec des membres de l'association des banques de l'Amérique du Nord au Luxembourg afin d'accroître la sensibilisation aux préjugés inconscients.



Complètement à droite, Corinne Cahen, ministre de la Famille, se joint à Sébastien Danloy, premier directeur général, Services aux investisseurs et de trésorerie – Europe continentale et marchés extraterritoriaux, au milieu, à Yves Lahaye, premier directeur général – Luxembourg, en haut, à gauche, et à d'autres personnes venues souligner la Journée de la diversité.

RBC appuie l'égalité en matière de mariage

Pour démontrer son appui à la diversité et à l'inclusion, RBC a signé un mémoire à la Cour suprême des États-Unis en faveur de l'égalité en matière de mariage. RBC a été l'un des 379 employeurs et organisations patronales à signer.





Entretien sur le leadership et la diversité

Plus de 1 000 employés de RBC à Toronto et à New York ont assisté à un symposium sur les préjugés inconscients présenté par Mme Mahzarin Banaji, professeure d'éthique sociale à l'Université Harvard et chercheuse principale sur les effets des préjugés inconscients sur le comportement humain.

Elle nous a fait part des dernières recherches scientifiques portant sur l'esprit humain et nous a expliqué de quelle façon nous pouvons découvrir quels sont nos préjugés personnels inconscients pour nous aider à améliorer la dynamique du travail en équipe et le leadership. Au cours de la séance, Mme Banaji :

- a illustré la façon dont l'esprit humain fonctionne au niveau inconscient ;
- a montré le fonctionnement des préjugés ;
- a examiné l'incidence des préjugés sur le processus décisionnel ;
- a exploré les conséquences des préjugés inconscients et dévoilé les outils pouvant aider à surmonter les préjugés programmés dans le cerveau.

En plus d'assister au symposium, nous avons pris les mesures suivantes :

- Création de nouveaux modules d'apprentissage en ligne pour nous aider à mieux saisir le sujet et à prendre des mesures proactives.
- Plus de 17 000 employés ont reçu des communications au sujet des préjugés inconscients. L'objectif est de joindre tous les employés en 2016.
- Modifications apportées à notre processus de recrutement pour reconnaître les préjugés inconscients et empêcher de donner cours à ceux-ci.

« Le fait est que, malgré nos bonnes intentions, nos préjugés inconscients nous nuisent. Ce que nous pensons savoir peut nous empêcher de prendre la meilleure décision. Mais, en tentant de vaincre nos préjugés non intentionnels, nous nous autorisons à prendre de meilleures décisions et à commencer à réaliser le véritable potentiel de l'inclusion. »

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

➤ 1970 ➤ 1976/79 ➤ 1987/90 ➤ 1994/98 ➤ 2001 ➤ 2004/05 ➤ 2006/08 ➤ 2009/10

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.

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.

Jalons franchis sur le chemin de la diversité



Chacun doit y mettre du sien pour créer consciemment un milieu propice à l'inclusion

C'est pour moi un grand privilège de prendre part au cheminement continu de RBC en matière de diversité et d'inclusion, lequel s'appuie sur des réalisations passées tout en étant tourné vers de nouvelles possibilités. Chaque jour, je constate l'incidence positive de l'inclusion sur nos employés, nos clients et les collectivités dans le cadre d'initiatives qui visent à vaincre les préjugés inconscients, à améliorer le recrutement, le mentorat et le perfectionnement d'employés talentueux répondant aux critères de la diversité ou à offrir des services personnalisés à nos clients.

Une grande part de notre travail collectif vise à s'assurer d'avoir un milieu de travail propice à l'inclusion où chacun sent qu'il peut être entièrement lui-même. Nous définissons la diversité comme étant le mélange, et l'inclusion, comme étant la façon de rendre ce mélange efficace et harmonieux. La description de la valeur Diversité et inclusion donne à chacun de nous une façon de la concrétiser à l'échelle individuelle – appuyer ouvertement l'inclusion, donner aux employés les moyens de s'épanouir, rechercher différents points de vue et remettre en question le statu quo.

« Il faut nous accorder les uns les autres de l'espace pour nous épanouir, être nous-mêmes et mettre en pratique la diversité [...] ainsi nous pouvons donner et recevoir de si belles choses comme les idées, l'ouverture, la dignité, la joie, l'apaisement et l'inclusion. »

Max de Pree, entrepreneur et auteur américain

Ces thèmes trouvent un écho dans le modèle de leadership inclusif *EACH* de Catalyst, un expert mondial en matière de solutions de mixité et d'inclusion en milieu de travail. Ce modèle cerne quatre attributs clés : l'autonomisation, la responsabilisation, le courage et l'humilité. Un leadership axé sur l'inclusion consiste à permettre aux équipes de se perfectionner, à témoigner une confiance dans les talents uniques des personnes, à défendre ce qui est juste et à apprendre des différents points de vue.

Comme Zabeen l'a mentionné dans son message, la diversité est un fait, mais l'inclusion est un choix.

Des recherches et l'expérience ont démontré que l'inclusion est l'élément déclencheur qui permet de favoriser un plein engagement qui stimule à son tour l'esprit d'équipe, la pensée créative et l'innovation. Mais l'inclusion nécessite des efforts et une détermination constante à agir pour surmonter les obstacles, favoriser le changement et vraiment tirer avantage de la diversité.

À RBC, nous continuerons de chercher des façons d'éviter que nos préjugés inconscients individuels et collectifs nuisent à l'inclusion et, plus important encore, nous nous emploierons à renforcer notre capacité de *créer consciemment un milieu propice à l'inclusion*.

Norma Tombari

Directrice générale principale, Diversité et inclusion mondiales

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 de 2013 de RBC/EY *Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité.*

2011 2012 2013 2014 2015

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 « Repousser les limites » sur les préjugés inconscients ; nouveaux Groupes-ressources des employés : Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation (CFTE) et Génération.

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.

RBC figure aux palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada, des meilleurs lieux de travail au Canada et des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, et a obtenu une note de 100 % à l'indice Corporate Equality Index de la fondation *Human Rights Campaign*, aux États-Unis. Deux nouveaux groupes-ressources des employés ont été mis sur pied à l'échelle mondiale : *VETS* et *Femmes des Antilles*. RBC a commandité la série de conférences et de séances de réseautage *Catalyst Connects* et a remis un don de 500 000 \$ à Catalyst afin d'appuyer le *Centre for Advancing Leader Effectiveness*. RBC a versé 2,5 millions de dollars pour appuyer l'arrivée des réfugiés syriens et d'autres nouveaux arrivants au Canada.



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.

