



La diversité à l'œuvre.

Rapport sur la diversité et l'intégration 2012

Dans ce numéro

- 04 Notre approche
- 06 Leadership
- 12 Talent et milieu de travail
- 22 Marché
- 26 Collectivité

Nos valeurs : Service Travail d'équipe Responsabilité Diversité Intégrité





Message de Gordon M. Nixon

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

Dans le monde des affaires d'aujourd'hui, on s'entend de plus en plus sur le fait que la diversité favorise la réussite d'une entreprise.

On se rend compte que la diversité est une source de possibilités accrues. Et l'intégration, c'est-à-dire lorsque nous allons au-delà des points de vue dominants ou traditionnels, augmente nos chances de tirer parti de toutes ces possibilités.

À RBC, nous croyons que la diversité et la croissance sont, en fait, inséparables, et notre valeur de *diversité comme source de croissance et d'innovation* témoigne de cette conviction.

Nous savons depuis longtemps qu'en ancrant la diversité dans nos valeurs et en intégrant ce concept à nos activités, nous améliorons notre aptitude à nous adapter à un monde en constante évolution. Nous sommes alors mieux à même d'attirer et de fidéliser les meilleurs cerveaux dans le contexte d'une main-d'œuvre qui se diversifie de plus en plus chaque année, et de répondre aux besoins de nos clients.

En 2012, nous avons publié la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015, qui définit notre vision de la diversité et de l'intégration. S'inspirant de nos réussites et des leçons

que nous avons tirées au cours des dernières années, la stratégie décrit notre volonté de continuer de nous appuyer sur la diversité pour relever de nouveaux défis et contribuer à la prospérité de nos employés, de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

En échangeant nos divers points de vue et nos expériences uniques, nous avons réalisé de remarquables progrès depuis le lancement, en 2005, du Rapport d'étape sur la diversité et l'intégration. Nous espérons stimuler le dialogue sur les façons dont chacun peut contribuer, dans toute la mesure de ses capacités, à la réalisation de notre vision commune, à savoir, bâtir un avenir davantage axé sur l'intégration.

Merci de votre collaboration dans le cadre de ce parcours et de nous aider, à votre façon, à tirer le meilleur de la diversité et de l'intégration.

Conseil de direction sur la diversité de RBC



Président du conseil – Gordon M. Nixon
Président et chef de la direction



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



Andrea Bolger
Vice-présidente directrice, Services financiers à l'entreprise, Services aux particuliers et aux entreprises



Rod Bolger
Premier vice-président, Finances et contrôle



Zabeen Hirji
Chef des ressources humaines



Morteza Mahjour
Chef de l'information et de l'exploitation



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



Harry Samuel
Chef de la direction, RBC Marchés des Capitaux – Europe, et chef, Services aux investisseurs et de trésorerie



Per Scott
Vice-président, Ressources humaines



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



Suresh Sookoo
Chef de la direction, Services bancaires – Antilles



Jennifer Tory
Présidente régionale, Services aux particuliers et aux entreprises – Grand Toronto



Mary Zimmer
Chef, Gestion de patrimoine – États-Unis, et Correspondants et services-conseils



Message de Zabeen Hirji

Chef des ressources humaines

On n'évalue pas une entreprise en fonction de ce qu'elle dit d'elle-même, mais de ce que les autres, notamment ses employés, ses clients, les investisseurs et ses partenaires des collectivités, disent d'elle.

Au cours de la dernière année, j'ai parlé à de nombreux collègues en poste un peu partout dans le monde, car je souhaitais entendre de leur bouche même leurs points de vue, leurs commentaires et leurs préoccupations. Je souhaitais surtout connaître leurs aspirations, pour eux-mêmes, pour leur groupe sectoriel et pour RBC.

Il est inspirant de constater combien mes collègues sont nombreux à croire que la diversité et l'intégration définissent l'identité fondamentale de RBC. Ils constatent à quel point la diversité et l'intégration influent sur toutes nos actions, qu'il s'agisse de contribuer à la réussite de nos clients, d'attirer et de fidéliser des employés talentueux, ou d'obtenir un solide rendement financier. Les employés de l'ensemble de l'entreprise participent à des groupes-ressources, des conseils, des comités et des activités dans leur collectivité, et collaborent avec enthousiasme en vue d'assurer que notre valeur fondamentale de *diversité comme source de croissance et d'innovation* demeure une composante dynamique de notre culture. Nous croyons, mes collègues et moi, qu'il s'agit non seulement d'une occasion, mais également d'une responsabilité.

L'un des facteurs clés de réussite à RBC, une entreprise axée sur les gens, consiste à offrir un milieu de travail et une culture où tous ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Nous appuyons cet objectif par la mise en

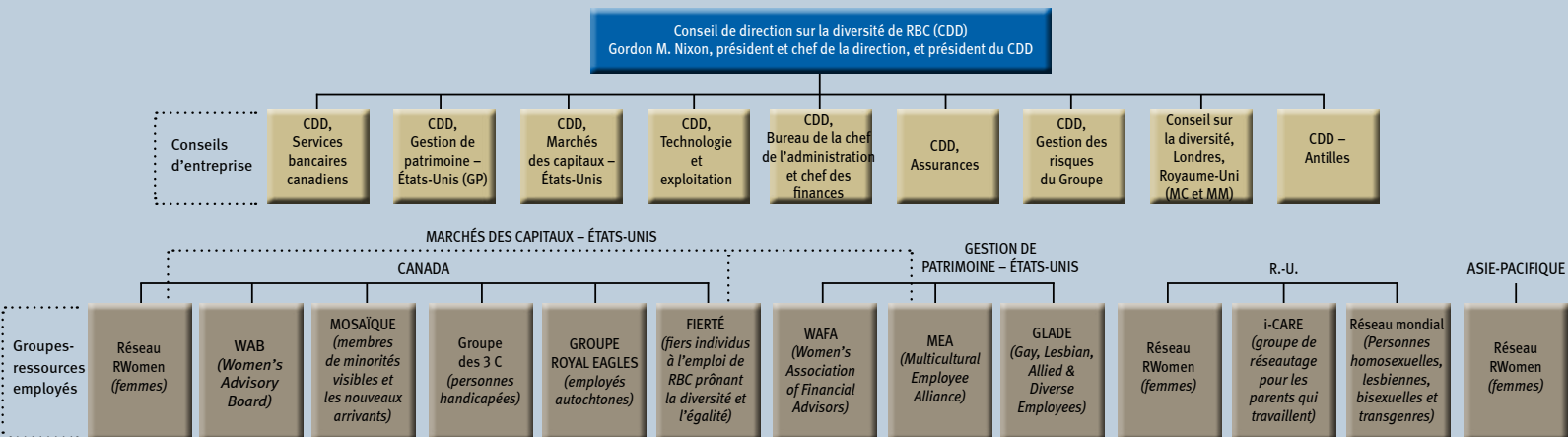
œuvre de programmes qui permettent à tous les employés de perfectionner leurs compétences et leurs talents, et d'atteindre leurs objectifs professionnels.

Vous constaterez, en parcourant le présent rapport, que la diversité ne se limite pas à reconnaître et à apprécier les différences en ce qui a trait à la culture, à l'ethnicité, au sexe, à l'âge et à l'orientation sexuelle. Vous verrez comment la diversité a évolué – dans le travail que nous effectuons auprès des collectivités partout dans le monde, dans la façon dont nous abordons les marchés et dans notre milieu de travail. Vous découvrirez également comment nous modifions notre façon de penser et d'agir, en sollicitant une diversité de points de vue et en intégrant activement les modes de pensées différents.

Pour moi, la gamme de points de vue, de personnalités et de compétences des employés de RBC avec qui j'ai eu le plaisir et le privilège de travailler depuis mon arrivée à RBC témoigne véritablement de la façon dont nous mettons en pratique la valeur Diversité visant la croissance et l'innovation. Nos efforts en matière de diversité et d'intégration nous permettent de donner le meilleur de nous-mêmes au travail. Bien qu'il y ait encore du travail à faire, nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli ensemble. J'espère que les progrès soulignés dans le présent rapport vous inspireront autant qu'ils m'inspirent.

Le Réseau de la diversité de RBC

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





Notre approche

Les avantages, notre stratégie, nos progrès

Notre vision :

Avoir une main-d'œuvre diversifiée dans un milieu de travail intégrateur favorisant 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.

Les avantages de la diversité et de l'intégration

La diversité dépasse largement les définitions de base et le simple respect des exigences réglementaires. Nous savons que l'adoption d'une politique de diversité n'est qu'une partie d'un tout, et qu'il s'agit surtout de réussir l'imbrication de tous les éléments de la diversité. Notre démarche a évolué et comprend désormais la promotion de l'intégration et la volonté d'exploiter la diversité des idées, de même que les principes sur l'équité. Elle consiste à voir une personne comme un tout – pas seulement son éducation, ses caractéristiques physiques, son bagage culturel ou son expérience professionnelle, mais également comment tous les éléments de sa personnalité s'imbriquent.

La diversité et l'intégration représentent un énorme potentiel commercial et

économique, car une diversité de points de vue stimule l'innovation. Compte tenu des changements démographiques, des déplacements des populations, de la mondialisation, des progrès de la technologie et des communications, la diversité des points de vue mise au service d'un objectif commun offre un énorme potentiel pour stimuler l'innovation et la croissance dans les entreprises et les économies du monde entier.

En plus d'offrir des avantages commerciaux, le soutien de la diversité est important sur le plan éthique. La rectitude morale fait partie intégrante de nos valeurs et du rôle d'une entreprise citoyenne responsable. 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.

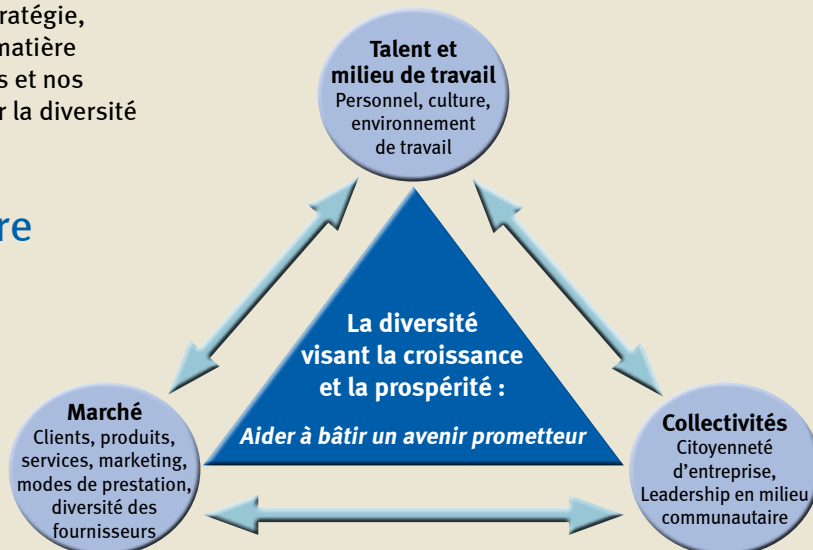
La Stratégie RBC en matière de diversité

Le Conseil de direction sur la diversité de RBC a présenté la prochaine étape de notre stratégie en matière de diversité et d'intégration, la **Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015**. Cette stratégie, qui s'inspire des résultats de notre première Stratégie en matière de diversité (2009-2011), décrit nos priorités, nos objectifs et nos engagements, tandis que nous continuons de faire avancer la diversité au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.

Nos objectifs 2012-2015 en matière de diversité

- Être un chef de file reconnu en ce qui concerne la diversité de notre effectif.
- 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

Les fondements de la diversité dans l'ensemble de RBC sont le respect des personnes et des groupes, et l'intégration de tous. En matière d'emploi, de services financiers et dans les collectivités, nous soutenons les besoins :

- des femmes,
- des personnes issues de minorités,
- des nouveaux arrivants,
- des Autochtones,
- des personnes handicapées,
- des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et transsexuels (LGBT).

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

Nous atteindrons nos objectifs en nous concentrant sur 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'accélérer l'obtention de résultats.

Il est clair que 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 engagement concret de la direction, des responsabilités claires, la participation des employés, une collaboration efficace et une communication ouverte, ces réalisations ambitieuses sont à notre portée.

Consultez l'intégralité de la Stratégie RBC en matière de diversité à l'adresse www.rbc.com/diversite/.

88 %
des employés croient que la direction soutient la diversité dans le milieu de travail, en sachant reconnaître les différences, les respecter et en tirer parti.

89 %
des employés croient qu'on leur accorde la souplesse nécessaire pour satisfaire à leurs besoins personnels et familiaux.

Nos progrès

La composition de notre effectif est un indicateur important de l'efficacité de nos efforts en matière de diversité. Il faut parfois plusieurs années avant que nos initiatives en diversité portent des fruits. Il est donc important d'évaluer nos progrès.

	2012	2011	2010
Femmes	65 %	66 %	67 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires ou des postes supérieurs	47 %	46 %	46 %
Femmes au sein de la haute direction	36 %	36 %	37 %
Minorités visibles	30 %	29 %	28 %
Minorités visibles occupant des postes de cadres intermédiaires ou des postes supérieurs	30 %	29 %	27 %
Minorités visibles au sein de la haute direction	15 %	15 %	14 %
Personnes handicapées	4,7 %	4,2 %	3,5 %
Autochtones	1,5 %	1,6 %	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 2012 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.

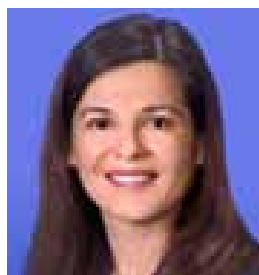
Leadership

La création d'un environnement propice à la diversité et à l'inclusion exige l'engagement et la responsabilité de la haute direction. Les dirigeants doivent respecter et appuyer les différences des autres et en tenir compte dans leur travail et leurs relations pour assurer la réussite et la pérennité de nos efforts de diversité et d'intégration. La croissance et l'innovation de notre entreprise s'en trouveront stimulées.

Voici quelques comptes-rendus de la contribution de dirigeants de RBC.

Des chefs de file à RBC qui ont changé la donne

Les chefs de file de RBC favorisent la diversité et l'intégration dans l'entreprise en motivant les autres, en partageant leurs expériences et en joignant les actes à la parole. Nombre de nos chefs de file ont représenté RBC au travail, dans la collectivité et lors d'événements. Nous vous en présentons six qui ont renforcé la sensibilisation.



Doris Bear

Vice-présidente, Services bancaires aux Autochtones – Colombie-Britannique, Services aux particuliers et aux entreprises

M^{me} Bear, qui a à cœur de servir la collectivité autochtone, était directrice générale de l'Assemblée des Premières

Nations avant d'entrer au service de RBC en 2008. Elle dirige une équipe de directeurs de comptes commerciaux en plus d'être représentante nationale de la direction auprès des Royal Eagles, un regroupement d'employés autochtones et non autochtones qui sensibilise les gens à la culture autochtone et appuie celle-ci au sein de RBC.

« Nous devons absolument collaborer pour bâtir des relations fondées sur la compréhension, la confiance et le respect mutuels et pour explorer des idées novatrices, afin d'assurer la réussite des collectivités, des entreprises et des personnes. Il est toujours plus facile de travailler en équipe que de faire cavalier seul. »



Chitwant Kohli

Premier vice-président, Finances

Des modèles ont aidé M. Kohli à bâtir sa carrière. Il aide aujourd'hui d'autres personnes à titre de représentant de la direction

de RBC auprès d'Ascend Canada, un organisme professionnel fondé en mars 2012. Ascend Canada aide les dirigeants d'entreprise panasiatiques à réaliser leur potentiel en leur offrant des occasions de mentorat et de réseautage, des programmes et un accès à des modèles.

« M'engager au sein d'Ascend Canada au nom de RBC est une façon pour moi d'aider les autres en retour et de contribuer à créer une plateforme pour la prochaine génération de dirigeants. »

Plus de 1 000 employés de RBC sont des chefs de file en diversité



Gus Kotsiomitis

Vice-président, Services bancaires commerciaux – London/St. Thomas, Services aux particuliers et aux entreprises

M. Kotsiomitis, un partisan du recrutement et de la fidélisation des nouveaux arrivants à RBC,

s'est fait un devoir de rallier la collectivité des affaires autour de l'amélioration de l'intégration et de la réussite des immigrants. Quand, en 2012, le gouvernement de l'Ontario a créé un groupe d'experts chargé d'élaborer la stratégie de l'Ontario concernant les nouveaux immigrants, M. Kotsiomitis a, bien sûr, accepté d'y participer.

« Pour être reconnue comme entreprise de calibre mondial dans un marché diversifié, RBC doit attirer et intégrer des gens qui n'ont pas d'expérience "maison". »



Suresh Sookoo

Chef de la direction, Services bancaires – Antilles

Les Antilles sont habitées par certaines des collectivités les plus diversifiées au monde, un fait qui n'échappe pas à M. Sookoo. En 2011, il a mis sur pied le Conseil

de direction sur la diversité des Services bancaires – Antilles. Peu après, des conseils satellites dans chacun des six marchés des Services bancaires – Antilles ont vu le jour. Aujourd'hui, 49 % de l'équipe de cadres supérieurs des Services bancaires – Antilles est composée de femmes.

« Il existe des liens directs entre la diversité dans le milieu de travail, l'avancement des femmes et la prospérité d'une entreprise. »



Grace Barki

Chef, RBC Gestion de patrimoine – Asie du Sud-Est

Cette année a marqué une embauche importante dans les Marchés émergents, en particulier à Singapour. M^{me} Barki, grande partisane de la diversité entre

les sexes, dirige une variété d'employés de première ligne et d'employés de soutien. Elle constate la présence d'une proportion hommes-femmes plus équilibrée, alors qu'une solide représentation des deux sexes à tous les échelons améliore notre aptitude à attirer et à conserver les meilleurs talents dans un marché de l'emploi difficile.

« La diversité permet de présenter différents points de vue, d'éliminer les préjugés destructeurs et d'équilibrer les forces propres à chaque sexe. »



Nicole Fawkner

Directrice générale, Grande entreprise, RBC Marchés des Capitaux – Asie-Pacifique

M^{me} Fawkner préside le Conseil de direction sur la diversité de RBC en Australie parce qu'elle croit fermement que son milieu de

travail, quoique plus petit que d'autres bureaux de RBC, n'est pas trop petit pour qu'on y priorise l'amélioration continue. Cette pionnière a également joué un rôle de premier plan dans l'établissement de la division australienne de RWomen, un groupe-ressource employés à l'intention des femmes du secteur des marchés des capitaux.

« Nous espérons, en encourageant nos membres à mieux réseauter et à devenir plus confiants, créer une culture plus engagée, aidante et accueillante que jamais auparavant. »

RBC continue d'appuyer les femmes

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 certaines mesures prises à cet effet.



Des membres de la haute direction de RBC figurent dans des listes de dirigeants triés sur le volet

À l'automne 2012, le magazine *Women of Influence Magazine* a cité sept dirigeants de RBC ayant contribué à l'avancement des femmes dans le milieu des affaires, non seulement au Canada, mais aussi à l'échelle internationale. Figuraient sur ces listes : **Gordon Nixon**, président et chef de la direction, **David Allgood**, vice-président directeur et conseiller général, **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, **Mark Hughes**, chef de l'exploitation, RBC Marchés des Capitaux, **Patti Shugart**, première directrice générale et chef, Grande entreprise, et chef déléguée, Crédits mondiaux, RBC Marchés des Capitaux, **Norma Tombari**, directrice générale, Diversité mondiale, Ressources humaines, et **Jennifer Tory**, présidente régionale – Grand Toronto.



Femme à surveiller : Janice Fukakusa

En octobre, l'*American Banker Magazine* a publié sa liste des « 25 femmes à surveiller » pour 2012. **Janice Fukakusa**, chef de l'administration et chef des finances à RBC figurait à nouveau sur la liste.

Janice est un important chef de file de la diversité et a été intronisée par le Women's Executive Network (WXN) au Top 100 Hall of Fame. Elle œuvre au sein de bon nombre d'associations sans but lucratif, comme WEConnect Canada, qui accrédite les entreprises détenues par des femmes et met les entrepreneures en rapport avec des entreprises cherchant à avoir recours à des fournisseurs diversifiés.

Dans leurs propres mots

Dans le cadre de la Journée internationale de la femme 2012, sept dirigeantes de RBC ont, sur l'intranet de RBC, parlé de leur parcours et offert des conseils sur l'établissement d'une carrière stimulante à RBC. Ont participé : **Jennifer Tory**, présidente régionale – Grand Toronto et lauréate d'un prix Catalyst Canada Honours 2011, **Azmina Jiwani**, vice-présidente et actuaire désignée, Compagnie d'assurance vie RBC, **Joann Gomes**, chef, Coordination et optimisation du marché – Trinidad-et-Tobago, **Linda Mantia**, chef, Solutions cartes et paiements, **Monica Brown**, première vice-présidente, Architecture du groupe et solutions de prestation des services, **Shilpa Narang**, directrice, Obligations convertibles en dollars US, RBC Marchés des Capitaux – New York, et **Tracy Maeter**, chef, Placements – Îles britanniques, RBC Gestion de patrimoine.

Visionnez la vidéo d'une entrevue avec Jennifer Tory
www.rbc.com/diversite/video/JTory1.html





Les médias rendent hommage aux dirigeants de RBC Gestion de patrimoine

Plusieurs publications ont mis en lumière les femmes du groupe RBC Gestion de patrimoine – États-Unis. En vedette :



Amy Sturtevant

Première vice-présidente, directrice générale de succursale

Le magazine *On Wall Street* a nommé M^{me} Sturtevant parmi les dix directeurs de succursale de l'année. La rédactrice Vanessa Drucker a souligné la détermination de M^{me} Sturtevant à encourager et à attirer les femmes dans le secteur, et sa création d'un environnement propice au partage d'idées, à la communication et au réseautage.



Wanda Brackins

Chef, Diversité mondiale, Gestion de patrimoine

M^{me} Brackins a été choisie pour figurer parmi les femmes les plus influentes du milieu des affaires aux États-Unis en 2012 selon *Savoy*, magazine axé sur la culture afro-américaine.



JoAnn Neau

Chef, Stratégie des modes de prestation numériques, RBC Gestion de patrimoine, et directrice générale, Marketing et communications

Le magazine *Diversity MBA* a nommé M^{me} Neau à son palmarès des 100 cadres supérieurs de moins de 50 ans répondant aux critères de la diversité.



Catie Tobin

Chef, Services de correspondants et de conseillers

Le *Profiles in Diversity Journal* a décerné à M^{me} Tobin le titre de « femme à surveiller » et a publié un article qu'elle a signé sur l'ajout au système d'éducation de l'acquisition de compétences pratiques en affaires.



Mary Zimmer

Chef, Gestion de patrimoine – International et États-Unis, et Services de correspondants et de conseillers

Le *Minneapolis-St. Paul Business Journal* a nommé Mary parmi les 25 femmes chefs de file du secteur dans les villes jumelles de Minneapolis et de St. Paul.

Dirigeants de RBC et clients se partagent la vedette

Dans son numéro du printemps 2012 sur les femmes chefs d'entreprise, le magazine *AMÖI* a présenté des histoires sur les employés et les clients de RBC. Ce magazine canadien, qui met l'accent sur la diversité, notamment la diversité des fournisseurs, a présenté **Andrea Bolger**, vice-présidente directrice, Services financiers à l'entreprise, **Mike Michell**, directeur général national, Petite entreprise, et trois femmes chefs d'entreprises ayant bénéficié du soutien de RBC. L'une d'elles, **Jenny Munford**, est propriétaire de Creative Bube Tube, une agence de marketing télévisuel et numérique. En 2011, Jenny a remporté l'un des *Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC*.



Andrea Bolger



Mike Michell



Jenny Munford



CATALYST

Catalyst Canada souligne l'engagement de RBC envers les femmes

En 2010, RBC a reçu le prestigieux prix Catalyst, prix mondial décerné à des entreprises qui se sont illustrées par leur engagement exemplaire en matière d'avancement des femmes et de diversité.

Catalyst Canada a souligné la contribution du président et chef de la direction **Gordon Nixon** à l'avancement des femmes dans le milieu des affaires canadien. Au moment d'annoncer cette distinction, Catalyst a souligné le fait que M. Nixon a lancé le Conseil de direction sur la diversité peu après son arrivée à la tête de RBC en 2001, qu'il a personnellement soutenu l'avancement de carrière des femmes à RBC et que dans le cadre de ses fonctions de chef de la direction, de nombreuses femmes ont accédé à des postes de haute direction.

Série de conférences Catalyst Connects : une série de conférences et de réseautage qui inspire

Catalyst a officiellement étendu sa très populaire série de conférences et de réseautage. À titre de partenaire et de commanditaire exclusive, RBC est fière que cette série se tienne dans huit villes d'Amérique du Nord – une première tant pour Catalyst que pour RBC. Chacune de ces conférences, reconnues comme des événements de réseautage et de perfectionnement professionnel à grande visibilité et interactif, mettaient en vedette un membre de la haute direction qui partageait ses expériences, ses conseils et ses histoires. L'un des objectifs de la série consistait à donner aux femmes de talent à RBC des occasions de réseautage et à leur permettre de rencontrer des modèles féminins occupant des postes de direction. Parmi les conférencières, il y avait :

- **Ann-Marie Campbell**, présidente – Division du Sud, The Home Depot, Inc.
- **Jan Fields**, présidente, McDonalds USA
- **Kathryn Henry**, chef de l'information, Lululemon Athletica
- **Janet Holder**, vice-présidente directrice, Western Access, Enbridge Inc.
- **Jeannette Horan**, chef de l'information, IBM
- **Anne-Marie Hubert**, associée directrice des Services consultatifs, Ernst & Young s.r.l.
- **Marie-Josée Lamothe**, chef du marketing et des communications à L'Oréal
- **Condoleezza Rice**, ancienne secrétaire d'État américaine
- **Mandy Shapansky**, présidente et chef de la direction, Xerox

RBC espère renouveler sa collaboration avec Catalyst en 2013 pour cette importante initiative dans le cadre d'événements qui se dérouleront à Vancouver, Calgary, Toronto, Montréal, New York, Minneapolis, Washington et Miami.

CatalystConnects
An RBC[®] sponsored series



Environ 900 femmes ont participé à la série Catalyst Connects dans toute l'Amérique du Nord.

Et la palme est décernée à...

En 2010, RBC a eu l'honneur de remporter le prestigieux prix Catalyst. Depuis le lancement du prix en 1987, Catalyst a souligné 82 initiatives au sein de 76 organisations dans le monde. RBC est parmi les neuf institutions financières, et parmi les quatre entreprises canadiennes seulement, à avoir reçu ce prix.

Cinq dirigeants de RBC, ainsi que ses unités aux États-Unis, ont obtenu une reconnaissance toute spéciale pour leur leadership et l'importance qu'ils accordent aux activités liées à la diversité.

Zabeen Hirji, chef des ressources humaines, a été intronisée par le Women's Executive Network (WEN) au Top 100 Hall of Fame, le temple de la renommée du palmarès des 100 femmes les plus influentes au Canada, pour avoir été lauréate à quatre reprises.



Mark Hughes, chef de l'exploitation, RBC marché des capitaux, et **Annie Ropar**, première directrice générale, Marchés boursiers mondiaux, s'attachent à promouvoir l'avancement des femmes au sein des marchés des capitaux. Ils ont



tous deux reçu le prix pour le leadership de 2012 de l'organisme sans but lucratif Women in Capital Markets, les employés de RBC Marchés des Capitaux se voyant ainsi octroyer ces prix pour une troisième année consécutive.

Manju Jessa, conseillère juridique principale et chef de l'équipe des services juridiques de RBC Gestion de patrimoine – International, a été nommée avocate interne de l'année (« In-House Counsel of the Year ») par le South Asian Bar of Association of Toronto pour son leadership remarquable, ses efforts en vue de promouvoir la diversité, son travail bénévole et son rôle de mentor auprès de stagiaires et d'étudiants.



Fiona Swaffield, première directrice générale et analyste en recherche bancaire, Marchés des capitaux – Londres, R.-U., a été citée dans le sondage de 2012 sur les 100 femmes les plus influentes du Financial News, qui tient compte des marchés financiers européens. Le Financial News a souligné les excellentes compétences de M^{me} Swaffield, et la réputation qu'elle s'est forgée



dans l'ensemble du secteur en attirant l'attention de hauts dirigeants bancaires sur certains éléments liés au capital et aux coûts.

Les politiques de RBC à l'appui de la collectivité GLBT (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres) ont été reconnues par la Human Rights Campaign (É.-U). L'organisme de défense des droits de la personne a attribué à **RBC Gestion de patrimoine** et à **RBC Marchés des Capitaux** une note de 100 % à l'indice Corporate Equality Index 2013 et a nommé RBC l'un des « meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité pour les personnes LGBT ».



RBC : l'une des premières sociétés à parapher l'entente Catalyst

Les recherches de Catalyst sur les femmes et le leadership ont révélé que les femmes ne détiennent que quelque 14,5 % des sièges aux conseils d'administration des 500 entreprises inscrites au classement du Financial Post (FP500). RBC s'est récemment engagée à changer la situation en paraphant l'« entente Catalyst » de Catalyst Canada, qui vise à accroître à 25 % d'ici 2017 la présence des femmes au sein des conseils d'administration des FP500. RBC et Linamar Corporation ont été les premières sociétés à parapher l'entente Catalyst.

Le Conseil d'administration de RBC est actuellement composé à 29 % de femmes. « Accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administration est bon pour les entreprises ; c'est la chose intelligente à faire, déclare Gordon Nixon. RBC compte cinq femmes à son conseil d'administration, et j'ai pu constater à quel point leurs compétences, leur expérience et leurs points de vue rehaussent la qualité des discussions et, au bout du compte, des résultats. »

« Accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administration est bon pour les entreprises ; c'est la chose intelligente à faire. »

Talent et milieu de travail

Notre force nous vient de ce que nous avons en commun, comme nos valeurs et nos objectifs, et de nos différences, comme nos expériences de vie et nos points de vue. 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.

Des femmes partagent des conseils pour réussir

Visionnez la vidéo de l'entrevue avec M^{me} Meyers au www.rbc.com/diversite/video/progress/gmr_fr.html

Femmes à l'œuvre

L'orientation de carrière et la conciliation travail-vie privée ne sont que quelques-uns des thèmes abordés dans la série d'entrevues vidéo

Femmes à l'œuvre avec des employées cadres supérieurs de RBC, publiées sur l'intranet. La première entrevue, mettant en vedette **Donna Meyers**, première vice-présidente et chef de la gestion du risque,

RBC Gestion de patrimoine, a été publiée à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2012.

Des dirigeants d'hôtels offrent des conseils en matière de carrière

Les conseils donnés par **Katie Taylor**, lors d'une soirée tenue à Toronto, à 35 femmes occupant un poste de direction à RBC visent notamment la nécessité de sortir de sa zone de confort, d'élargir ses expériences et de faire preuve de résilience. M^{me} Taylor, qui a été présidente et chef de la direction de la chaîne *Four Seasons Hotels and Resorts*, siège au Conseil d'administration de RBC. Elle a insisté sur l'importance de faire participer les employés au changement, de communiquer sa vision et ses valeurs, et d'assurer des communications transparentes.



Programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité de RBC

Le programme Dialogue sur la diversité repose sur les principes du mentorat réciproque, un modèle qui met en rapport deux personnes aux expériences professionnelles et formations différentes, afin que chacun puisse apprendre de l'autre. Les partenaires ont l'occasion d'exprimer leur point de vue sur la manière dont la diversité se manifeste au travail et à l'extérieur, et de parler des changements qui pourraient être apportés. Ces discussions donnent des indications précieuses aux participants et aident les dirigeants à mieux comprendre les obstacles, réels et perçus, qui se dressent devant les clients et employés.

« Nous nous sommes rendu compte avec étonnement, moi et le mentoré, que la divergence des points de vue était surtout une question de génération. Les diverses générations ont des attentes très différentes et définissent la conciliation travail-vie privée, particulièrement la vie familiale, de façon très différente. »

- Mentor, Dialogue sur la diversité

« En participant au programme Dialogue sur la diversité, j'ai appris que pour être un bon gestionnaire, il fallait éviter de faire des suppositions et voir les choses du point de vue de l'autre. »

- Mentoré, Dialogue sur la diversité

Plus de **1300**
employés ont pris
part au programme
Dialogue sur
la diversité.

RBC Assurances suscite espoir et gentillesse



Faire la lumière sur les handicaps et la maladie mentale

Afin de souligner la *Journée internationale des personnes handicapées*, les membres du Conseil sur la diversité de RBC Assurances, les employés des Centres de contact, Services aux particuliers et aux entreprises, ainsi que ceux du Groupe des 3 C de Meadowvale ont organisé pour les employés de RBC l'*Exposition d'apprentissage sur la sensibilisation à la situation des personnes handicapées* à Mississauga, en Ontario. Des représentants de Chiens-guides Canada, de la Société d'Arthrite et d'autres organismes ont pris part à l'exposition, qui comprenait une présentation sur le langage gestuel américain et la technologie adaptée à RBC.

8,4 % des employés de RBC assujettis à la réglementation fédérale canadienne ont mentionné avoir un handicap.



Une campagne qui suscite espoir, dons et affaires

La campagne annuelle *Soumissions solidaires* de RBC Assurances a surpassé toutes les attentes : 10 000 \$ ont été récoltés et remis au Comité paralympique du Canada. Cette initiative, à l'avantage de tous, incite les employés de RBC à obtenir une soumission d'assurance auto ou habitation comprenant un rabais pour les employés. Pour chaque demande de soumission, RBC verse 10 \$ ou 20 \$ à un organisme de bienfaisance qu'elle parraine. Les résultats de la campagne de 2012 ont contribué à « faire en sorte que le sport demeure ouvert et inclusif au Canada », explique Ellen Ward-Elliott, première directrice du marketing, RBC Assurances.



Des activités à l'intention des employés permettent d'accroître la sensibilisation à la diversité

Des employés font connaître leurs richesses culturelles à l'occasion de festivals de la diversité

Les employés du bureau de Meadowvale à Mississauga, en Ontario, et ceux du groupe Technologie et exploitation (TE) ont pris part à un Festival de la diversité visant à célébrer leurs origines culturelles diverses. Un régal pour les sens et l'esprit ! Les employés ont pu goûter des mets et des boissons de différents pays, découvrir des danses et des vêtements traditionnels, s'initier au tai-chi et assister à une prestation de la petite chorale de RBC.

À l'occasion du 12^e *Festival de la diversité de TE*, une employée a parlé de son travail à RBC suivant son immigration du Koweït : « J'ai toujours rêvé de travailler dans un endroit où la diversité culturelle et raciale est valorisée. Le Festival de la diversité témoigne des valeurs d'équité et d'intégration de RBC. »

William Onuwa préside le Conseil sur la diversité en assurance, qui a participé à l'organisation du *Festival de la diversité de Meadowvale*. Il résume ainsi la journée : « Le moment le plus marquant de la journée, en ce qui me concerne, fut lorsque j'ai senti la présence d'une grande compréhension et d'une unité parmi tous, de même que l'enthousiasme de nos gens qui, avec une grande générosité, nous ont aidés à mieux connaître leurs coutumes et leurs cultures. »

Journée internationale de la femme à RBC – 8 mars 2012

Le saviez-vous ?

Célébrée chaque année le 8 mars, la **Journée internationale de la femme** a été désignée par les **Nations Unies** en hommage aux réalisations des femmes dans le monde entier, sans tenir compte des différences nationales, ethniques, linguistiques, culturelles, économiques ou politiques. À RBC, la Journée internationale de la femme est une occasion de célébrer et de réitérer notre engagement en matière d'avancement des femmes sous les trois piliers de la **Stratégie RBC en matière de diversité** : talent et milieu de travail, marché, et collectivités.

Nous déployons beaucoup d'efforts pour la cause des femmes dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Nous appuyons diverses initiatives couvrant de nombreux domaines, dont des programmes de diversification des fournisseurs qui s'adressent aux femmes entrepreneures, la santé des femmes, le développement de l'estime de soi chez les jeunes filles, et la promotion d'une présence accrue des femmes dans les conseils d'administration.

L'apport des femmes est essentiel à l'essor de la société, tout comme aux résultats de notre entreprise. Nous ne pourrions réussir dans une économie de plus en plus mondiale et axée sur le savoir sans la pleine participation des femmes.

RBC Fondation a annoncé un don important au **Fonds pour les filles de la Fondation canadienne des femmes**, dans le but de développer la confiance en soi et la pensée critique chez les filles. Par le passé, des dons de RBC ont entre autres contribué à financer des programmes axés sur le développement économique des femmes et la prévention de la violence contre les femmes.



Mise en vedette sur l'intranet de femmes chefs de file dans le cadre de la série « Paroles de femmes à RBC »



Profils de carrière à RBC



Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC

En 2012, RBC a tenu son premier atelier et événement de réseautage sur la diversité à l'intention des fournisseurs.



Publicité mettant en vedette des femmes de RBC.



Les divers groupes de RBC ont souligné la Journée internationale de la femme.

Faits saillants

Dans le cadre de la couverture Web de la Journée internationale de la femme, on a posé la question suivante à des membres du Groupe de la direction : « **Que signifie la Journée internationale de la femme pour vous et pour votre unité ?** ».

En 2012, RBC a utilisé pour la première fois les médias sociaux pour faire la promotion de la Journée internationale de la femme.

Des **tables rondes** ont eu lieu dans l'ensemble de RBC. Elles ont permis de saluer le talent, de recueillir des points de vue et de prendre le pouls des femmes dans le but de savoir ce que RBC fait de bien pour soutenir l'avancement des femmes et ce qu'elle peut améliorer. Ces tables rondes ont connu un franc succès : environ 400 femmes y ont participé et plus de 40 leaders et dirigeants ont animé les événements les entourant.

Nous avons annoncé la période de mise en candidature 2012 des **Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC**, un événement annuel qui souligne la réussite des femmes entrepreneures du pays.

En collaboration avec **WEConnect Canada**, nous avons également animé notre premier atelier et événement de réseautage sur la diversité à l'intention des fournisseurs. Cet événement a donné une occasion unique aux femmes propriétaires d'entreprise d'apprendre à mieux développer leur entreprise, à créer des relations professionnelles et à faire affaire avec des entreprises importantes comme RBC.

RBC a fait l'objet d'un reportage en trois séries dans le **magazine AMÖI**, un magazine canadien de premier plan qui met l'accent sur la diversité, notamment la diversité des fournisseurs, et est un fournisseur certifié du conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles. L'édition du magazine, dont la publication coïncidait avec la Journée internationale de la femme 2012, accordait une attention particulière aux entrepreneures canadiennes. On y a interviewé des clients et parties prenantes importantes de RBC.

Divers groupes de RBC ont souligné la Journée internationale de la femme :

- par l'entremise de leurs sites Web consacrés à la diversité et à l'intégration,
- par la publication de profils et de vidéos de modèles féminins d'expérience,
- par la tenue de conférences,
- par l'organisation de discussions avec des femmes parmi les plus talentueuses.

Groupes-ressources des employés

Depuis le début des années 1990, les employés de RBC ont contribué 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. En collaborant entre elles, ces organisations populaires cherchent des moyens de rassembler les employés et d'échanger sur les meilleures pratiques. Les GRE jouent un rôle important dans les efforts de développement personnel et professionnel de leurs membres. Ils offrent également du soutien à leurs pairs et des occasions d'avancement professionnel au moyen d'accompagnement, de mentorat et de réseautage.

Plus de
6 500
employés de RBC
sont membres
des GRE .



Femmes

Le **réseau RWomen de RBC Marchés des Capitaux** est un forum mondial dirigé par des employés, qui vise à favoriser le perfectionnement et les aspirations professionnelles des femmes ainsi qu'à leur offrir des occasions de réseautage au sein de l'entreprise.

Depuis sa création il y a deux ans, le **réseau RWomen Canada** s'est agrandi et compte aujourd'hui plus de 530 membres, en plus d'entretenir un lien étroit avec l'organisme Women in Capital Markets (WCM). RWomen Canada a organisé de nombreux événements de réseautage et de développement de carrière et, en 2012, les membres fondateurs du groupe ont mis sur pied un comité directeur. Ce comité a pour but de maximiser les programmes internes et d'accroître les occasions de développement des membres de WCM, afin d'aider les femmes de tous les niveaux de l'organisation.

Milla Kokhanova, de RBC, a pris la parole lors de la série Une journée comme les autres organisée par WCM. Cette série donne une idée des tâches propres à certains domaines ou rôles de RBC Marchés des Capitaux et accorde une attention particulière aux aspects techniques d'une journée habituelle.



Milla Kokhanova, associée Services de banque d'investissement RBC Marchés des Capitaux



Participants au petit-déjeuner organisé par le réseau RWomen pour célébrer la Journée internationale de la femme à New York.

L'organisme **RWomen U.S.** a triplé de taille depuis sa création en 2011. Le groupe compte maintenant plus de 200 membres et s'est récemment associé aux groupes 85 Broads et Financial Women's Association (FWA). Lors de la Journée internationale de la femme, plus de 100 employés se sont rassemblés à l'occasion d'un déjeuner doublé d'une présentation de **Janice Fukakusa**, chef de l'administration et chef des finances de RBC. Janice a parlé de leadership en période de marché difficile, a abordé franchement des étapes qu'elle a parcourues dans son cheminement de carrière, a donné des conseils aux participants et s'est prononcée sur la façon dont les affaires peuvent continuer d'être prospères dans les conditions actuelles du marché.



Lancement du réseau RWomen UK

Pour sa part, **RWomen UK** a tenu son premier événement de lancement officiel en juillet 2012. L'événement, auquel a participé **Mark Standish**, cochef de groupe, Marchés des capitaux, et Services aux investisseurs et de trésorerie, était animé par Harry Samuel, chef de la direction, Marchés des capitaux, Europe et chef, Services aux investisseurs et de trésorerie. C'est du haut de la terrasse de la Riverbank House, à Londres, que plus de 100 employés ont assisté à l'événement, qui leur a permis d'en apprendre davantage sur le réseau RWomen et de profiter de la vue spectaculaire de la ville.

RWomen UK compte cinq représentants de la direction chargés du service clientèle et des opérations. Grâce à ce soutien de haut niveau, le réseau du Royaume-Uni devrait répéter le succès des sections des autres pays et avoir un impact positif sur la carrière et la vie professionnelle des femmes de RBC.

RBC a lancé une nouvelle section de **RWomen à Sydney, en Australie**. Le Conseil de direction sur la diversité de l'Australie a estimé que plusieurs hommes et femmes de la succursale de Sydney pourraient bénéficier de ce genre de réseau. Il envisage avec optimisme l'avenir de la section de Sydney. Le groupe travaille d'ailleurs étroitement avec les Services aux investisseurs et de trésorerie de RBC.

« Nous souhaitons encourager nos membres à mieux réseauter, à devenir plus confiants et, par ricochet, nous souhaitons créer une culture plus engagée, aidante et accueillante que jamais auparavant. »

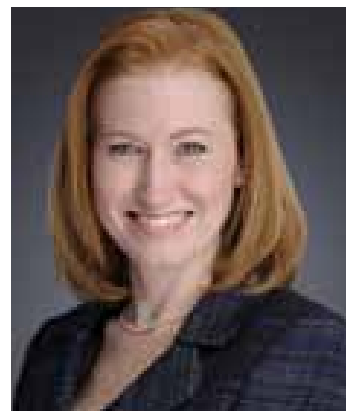
Helen Skamvougeras,
directrice générale,
Gestion du changement,
et présidente,
RWomen Australie

Le **Comité consultatif des femmes** de RBC Gestion de patrimoine – Canada a été créé en 2009 et établit un lien efficace entre les femmes au sein de RBC Gestion de patrimoine – Canada et la haute direction. Le groupe a comme mission de recruter et de retenir des femmes de talent en plus de favoriser la réussite professionnelle de ces dernières. Le Comité consultatif des femmes est composé de femmes provenant du siège social, de la direction de succursales et du service clientèle. Il discute de la situation des femmes au sein de l'entreprise, veille à l'équité des conditions de travail et s'attache à réduire les obstacles potentiels au succès.

Des symposiums sur les femmes dans le secteur de la gestion de patrimoine ont été organisés dans le but d'aider les participants à attirer de nouveaux clients et à augmenter leur volume d'affaires grâce à de nouveaux partenariats et de nouvelles stratégies de gestion du patrimoine. En octobre, le Comité consultatif des femmes a organisé trois symposiums distincts à Vancouver, Toronto et Montréal.

En plus des symposiums, le Comité consultatif des femmes a été à l'origine de nombreuses autres initiatives :

- Il a lancé une activité de recrutement et tenu des événements de réseautage dans plusieurs villes du Canada pour les femmes de Gestion de patrimoine – Canada et des Services aux particuliers et aux entreprises en contact avec la clientèle.
- Il a mis 60 femmes en contact dans le cadre d'un programme officiel de mentorat de Gestion de patrimoine – Canada.



« Puisque 90 % des femmes devront un jour ou l'autre gérer les finances de leur famille et que 67 % de toutes les nouvelles entreprises au Canada sont lancées par des femmes, il est important que nous puissions offrir notre soutien à une équipe consultative qui tienne compte de cette clientèle émergente et qui puisse répondre à ses besoins. »

Lisa Norton, vice-présidente,
Affaires institutionnelles,
et ancienne présidente du
Comité consultatif des femmes

Femmes (suite)

L'**association des conseillères financières** de Gestion de patrimoine – États-Unis a pour mission de recruter des conseillères financières et des directrices de succursale, de les retenir et d'améliorer leur productivité. Le groupe travaille en étroite collaboration avec la Haute direction afin de soutenir la stratégie de croissance de RBC à l'égard des femmes, la fidélisation des conseillères financières et la stratégie globale de RBC en matière de diversité.

La 20^e conférence annuelle de l'association des conseillères financières s'est tenue en septembre et a rassemblé plus de 150 conseillères financières et des banquiers privés de RBC Gestion de patrimoine – International et États-Unis. Le thème de cette année, soit *Plan for Your Best Year Ever* (comment prévoir la meilleure année de toute votre histoire), visait à favoriser l'expansion des affaires et à encourager les femmes à se fixer des objectifs et à se préparer au succès à venir dans l'année.

Dans le cadre de l'engagement de RBC à faire progresser la situation des femmes dans la collectivité, les participants ont mis dans leur bagage un complet supplémentaire qu'ils ont remis à titre de don à Tubman, un organisme local qui offre aux femmes défavorisées de la formation professionnelle et de l'éducation axée sur le monde du travail afin de les aider à réussir au travail et dans la vie.

« Cette conférence représente une excellente occasion pour les femmes de RBC Gestion de patrimoine d'établir des contacts et de tirer parti de l'expérience des autres », a confié *Mary Zimmer, chef, RBC Gestion de patrimoine – International et États-Unis et Services de correspondants et de conseillers, et coreprésentante de la direction de l'association des conseillères financières.*



Minorités

Depuis sa création en 2008, la mission du GRE **Mosaïque** est de soutenir une culture d'intégration en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles et des nouveaux arrivants au Canada. Le groupe encourage les activités

de réseautage, d'accompagnement et d'établissement de relations. Sa croissance est, entre autres, imputable à l'ajout de nouvelles sections régionales.

À l'occasion d'un événement intitulé « Perspectives sur la diversité : Chef de file en 2012 », les représentants de la direction de Mosaïque (Donna Lue-Atkinson, vice-présidente, Programmes mondiaux de fidélisation et de récompenses, et Ashif Ratanshi, chef, Placements en succursale, Dépôts et placements en ligne) ont parlé de leurs expériences à RBC, de leurs perspectives sur la diversité et de la façon de maximiser l'impact des GRE. Le groupe a par ailleurs organisé une séance de réseautage éclair, qui a permis aux participants de discuter de manière non officielle avec plusieurs cadres supérieurs des Services aux particuliers et aux entreprises et d'obtenir des conseils sur leur perfectionnement professionnel.

Les groupes faisant partie de l'**Alliance multiculturelle des employés** de Gestion de patrimoine – États-Unis et de Marchés des capitaux – États-Unis font la promotion d'un milieu de travail qui reconnaît les intérêts multiculturels des employés et des clients, qui valorise l'intégration des employés et qui incite l'entreprise à établir des relations avec diverses collectivités. Les membres de l'Alliance multiculturelle des employés contribuent à façonner la trame multiculturelle de RBC et, par des conseils et des sources d'inspiration, à développer la prochaine génération de leaders tout en enrichissant leur propre expérience au sein de l'entreprise.



Afin de commémorer le Mois de l'histoire des Noirs, RBC Marchés des Capitaux et l'Alliance multiculturelle des employés ont organisé plusieurs activités qui ont attiré une foule de participants. Le coup d'envoi a été donné par la projection de *Kinyarwanda*, un film sur le génocide rwandais de 1994. Le public a ensuite pu entendre les observations inspirantes du scénariste et réalisateur, Alrick Brown. Pour conclure le mois, la pionnière et femme d'affaires Jewell Jackson McCabe a relaté des événements de sa vie, dans une salle bondée.

L'Alliance multiculturelle des employés a collaboré avec des leaders de la diversité des Ressources humaines et de Gestion de patrimoine – États-Unis afin d'offrir un programme unique de perfectionnement professionnel visant à aider les employés à atteindre leurs objectifs professionnels. Le groupe a également continué de travailler avec Twin Cities RISE! (TCR!), un organisme qui lutte contre la pauvreté par l'intermédiaire d'un programme de formation sur les compétences à l'intention d'adultes à faible revenu qui font face à des obstacles sur le marché du travail.



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 a établi de nouvelles sections régionales et a créé un bulletin d'information. Le GRE a également commandité la campagne de communication « Parlons-en » afin de sensibiliser le public aux maladies mentales.

Il a de plus participé à l'événement « Parlons-en » organisé par le Conseil de direction sur la diversité TE. Plus de 250 employés se sont réunis, en personne ou en ligne, pour avoir une franche discussion sur la santé mentale. La discussion mettait en vedette l'athlète Clara Hughes, six fois médaillée olympique et ambassadrice de la sensibilisation à la santé mentale. La sensibilisation à la santé mentale est une priorité pour RBC. L'objectif de la discussion était de continuer à briser le mur de la honte associé aux problèmes de santé mentale et d'informer les employés des ressources mises à leur disposition.



Clara Hughes, athlète olympique



Employés autochtones

Premier GRE de RBC, le groupe **Royal Eagles** a été créé il y a 20 ans. Il est composé d'employés autochtones et non

autochtones qui travaillent de concert pour favoriser la sensibilisation à la culture autochtone et pour appuyer celle-ci au sein de RBC. Le groupe soutient depuis longtemps les collectivités autochtones, et les employés sont au cœur de son action. Le groupe Royal Eagles appuie le recrutement et la rétention d'employés autochtones, et promeut RBC comme employeur de choix pour les Autochtones. Il donne l'exemple tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de RBC.



Christel Tedesco (à gauche, tenant le chèque) et la chorale The Bank Notes présentant la contribution de RBC Fondation à la banque alimentaire Six Nations.

Une fois de plus, le groupe Royal Eagles a été actif dans les collectivités autochtones du Canada. Pour la 11^e année, la section du Grand Toronto et le groupe Royal Eagles d'Ontario ont participé au programme de boîtes-cadeaux de Noël Dawn Adams, grâce auquel un cadeau de Noël est remis à des enfants et des familles autochtones des Premières Nations vivant dans des collectivités éloignées du nord de l'Ontario.

Le 21 juin, les employés de partout au pays ont pris le temps de célébrer la **Journée nationale des Autochtones**, journée qui se consacre aux traditions, à la culture et à l'histoire des Premières nations, des Métis et des Inuits. Parmi les activités fortes de cette journée se trouve la prestation de la chorale **The Bank Notes** de RBC. Christel Tedesco, du groupe Soutien clientèle, a accompagné The Bank Notes à Ohsweken dans le territoire de Six Nations en Ontario. Le groupe a chanté et a présenté un chèque de 27 000 \$ à la banque alimentaire de la communauté au nom de RBC Fondation.

« Étant d'origine autochtone et mère monoparentale, ce que j'ai vu et entendu sur les conditions dans lesquelles vivent mes compatriotes, tous les jours, a laissé une empreinte durable en moi. C'est ce qui m'a réellement encouragé à jouer un rôle actif et à vouloir faire la différence au nom de RBC. »

Christel Tedesco, agente des services de comptes et membre de la chorale The Bank Notes

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

RBC compte plusieurs GRE pour les employés LGBT. Ces groupes contribuent à créer un environnement de travail positif pour les employés LGBT et leurs alliés afin de stimuler l'engagement, la fidélisation et le recrutement de talent, ainsi que l'investissement stratégique de la marque pour être le premier choix de nos clients dans la collectivité et le marché LGBT.

Les groupes **FIERTÉ** (au Canada et au sein de Marchés des capitaux – États-Unis), **GLADE** (au sein de Gestion de patrimoine – États-Unis) et **GLOBE** (au Royaume-Uni et dans les Îles Anglo-Normandes) ont mis leurs efforts

en commun afin de sensibiliser le public et de renforcer la participation à la **Journée en rose** qui se déroule en avril. En portant du rose, plus de 16 000 employés de 21 pays

- Participation à la conférence et au salon des carrières Out on Bay Street (PRIDE Canada).
- Élaboration d'un aperçu des avantages, des politiques et des ressources relatives aux LGBT dont les employés et les gestionnaires peuvent tirer parti et commandite du Family Equality Council en partenariat avec Gestion de patrimoine (PRIDE Marché des capitaux).
- Participation au lancement de la campagne de marketing LGBT, comprenant notamment la récente publication de la brochure de Gestion de patrimoine intitulée « Peace of Mind: Financial Planning for Domestic Partnerships » à l'intention des conseillers financiers et des clients existants et potentiels, portant sur les besoins financiers particuliers des personnes LGBT (GLADE).



Membres du groupe RBC Globe Network avec Gareth Thomas (dernière rangée, troisième personne à partir de la gauche), ancien capitaine gallois de l'équipe des Lions britanniques et irlandais de rugby.

ont appuyé les efforts antidiscrimination mis en place dans les écoles et les milieux de travail. Les employés ont également accédé à la trousse de la Journée en rose, regardé des vidéos contre l'intimidation, écouté des entrevues et participé à des événements locaux.

Les GRE ont de plus participé à un certain nombre de projets :

- Animation du déjeuner des représentants de la direction de Fierté au travail pour les sociétés membres (FIERTÉ Canada).



Les GRE de RBC ont joué un rôle clé dans la participation des employés de RBC à la Journée en rose le 11 avril.



Aidants

i-CARE est un groupe géré par des employés qui représente les besoins des employés de RBC au Royaume-Uni responsables de personnes à charge et souligne les défis qu'ils doivent relever. Le groupe cherche à apporter des changements avantageant les employés aidants naturels et renforçant la perception donnée par ces aidants. i-CARE se targue d'être un groupe au sein duquel les employés peuvent être eux-mêmes, faire du réseautage avec des collègues, échanger des idées et nouer des liens durables.

i-CARE a organisé un séminaire soulignant la **National Careers Week** (semaine nationale des carrières). Le séminaire a mis l'accent sur les soins aux personnes âgées, notamment sur la façon de cerner les facteurs physiques, comportementaux et émotionnels associés à la vieillesse et sur la différence entre les changements liés à l'âge et à la maladie. Le groupe a également fait la promotion de la **National Family Week** (semaine nationale de la famille), la plus importante célébration annuelle des familles et des valeurs familiales au Royaume-Uni et fait des présentations lors de certains séminaires. Le groupe est très présent sur les forums consacrés à des groupes comme lui au sein de l'industrie et axe ses efforts sur des enjeux en lien avec les services de garde, les services aux aînés et le soutien professionnel.



Le GRE i-CARE de RBC a fait la promotion de la National Family Week, la plus importante célébration annuelle des familles et des valeurs familiales au Royaume-Uni.



Exclusif à RBC

Elaine Newman, chef de la direction, Global Learning, explique pourquoi la diversité des points de vue mène à l'innovation

Cartes en braille

Pour la plupart d'entre nous, une carte est la représentation visuelle d'une zone géographique. Mais qu'en est-il pour les personnes handicapées visuelles ? Puisqu'une personne aveugle ne peut pas « voir » de cartes, comment peut-elle connaître le plan des rues de son quartier ou déterminer comment se rendre à son rendez-vous d'affaires dans une ville qu'elle ne connaît pas ?

Comme les aptitudes spatiales des personnes voyantes sont étroitement liées aux stimuli visuels, des chercheurs ont, jusqu'à tout récemment, douté que les personnes handicapées visuelles puissent un jour interpréter une carte, car ils croyaient qu'elles ne possédaient pas les mêmes aptitudes cognitivo-spatiales que les personnes voyantes.

Or, on a rejeté cette conception étroite dès qu'ont été inventées les cartes tactiles et audiotactiles, combinant l'organisation spatiale d'une carte traditionnelle avec des lignes en relief, des symboles directionnels, des noms d'emplacement en braille et des renseignements audio activés par effleurement. Il a suffi qu'une personne brise le moule de l'approche traditionnelle concernant les aptitudes visuo-spatiales.

Séances « Jam » d'IBM

Misant sur la technique efficace qu'IBM a employée en tenant des séances de remue-méninges à grande échelle, lesquelles ont eu un rôle catalyseur auprès de plus de 300 000 employés à travers le monde et ont permis à IBM de lancer dix nouveaux projets, l'ONU a tenu l'activité « Habitat Jam » dans le cadre de son programme du Forum urbain mondial. La séance Internet de trois jours Habitat Jam, lancée par IBM, le gouvernement du Canada et ONU-Habitat, a permis à des dizaines de milliers de personnes de 168 pays différents de partager leurs idées sur l'amélioration de l'environnement, de la santé publique, de la sécurité et de la qualité de vie dans l'ensemble des villes du monde.

Programme de technologie de l'information verte de RBC

S'inspirant d'une conférence à laquelle il avait assisté sur l'impact environnemental de la technologie, Stephen Baird, qui compte 24 ans d'expérience à RBC, a mis sur pied le Comité de technologie de l'information verte afin de trouver des idées et des solutions technologiques écologiques, et de travailler à la promotion de leur adoption. Au cours des dernières années, le comité a soutenu plusieurs initiatives qui ont eu pour RBC des répercussions importantes sur le plan des coûts, notamment des initiatives de réduction de la consommation d'énergie et de papier, et de gestion des déchets électroniques.

Qu'ont en commun les initiatives ci-dessus ? Elles démontrent toutes que la diversité des points de vue est source d'innovation au sein des entreprises et que, grâce à des personnes aux « idées originales », on parvient à régler des problèmes considérés comme des réalités de la vie tant ils perdurent.

Comment mettre la diversité des points de vue au service de l'innovation ?

- Constituez des équipes ou des groupes de travail diversifiés
- Créez un environnement respectueux
- Demandez-vous si les règles et façons de faire traditionnelles sont toujours pertinentes
- Accepter que l'on fasse des erreurs
- Prendre conscience de ses propres préjugés

Lisez l'article complet à rbc.com/diversite.

Renforcer la sensibilisation à la diversité et à l'intégration à RBC

Nous avons à cœur d'offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement continu à tous nos employés dans le monde, pour leur permettre d'accroître leurs connaissances et leur degré de sensibilisation, et pour acquérir les capacités qui leur permettront d'être confiants et de réussir. Nous mettons à la disposition de nos employés diverses occasions d'apprentissage axées sur la sensibilisation et l'acquisition de capacités dans plusieurs domaines, notamment :

- La sensibilisation à la diversité et à l'intégration
- La diversité entre les sexes
- Les connaissances culturelles et les communications
- Les nouveaux arrivants/immigrants
- Les handicaps
- Les cultures autochtones
- Les générations
- Les micro-iniquités
- Les préjugés
- L'orientation sexuelle
- La religion
- L'identité collective
- Le mentorat inversé



Les gestionnaires et les employés peuvent en apprendre plus sur la diversité et l'intégration par l'intermédiaire d'auto-apprentissages et d'apprentissages guidés.

Plus de 15 000 employés ont pris part à des activités de sensibilisation à la diversité et à l'intégration.

Marché

Le marché dans lequel évolue RBC est dynamique. Nos produits, services et pratiques se diversifient au même rythme que le font nos clients, employés et fournisseurs. En offrant des produits et des services adaptés et accessibles à des marchés diversifiés et en ayant recours à des fournisseurs diversifiés, nous pouvons percer de nouveaux marchés et mieux servir les marchés actuels.

Création d'un partenariat doublement gagnant avec des fournisseurs diversifiés

L'engagement de RBC à l'égard de la diversité des fournisseurs

Le rapport 2012 sur la diversité des fournisseurs dans la région du Grand Toronto démontre l'engagement de RBC à l'égard de la diversité des fournisseurs : « RBC reconnaît que son effectif et sa clientèle se diversifient de plus en plus chaque année. Pour bien les servir, il est essentiel de les faire correspondre au chapitre de la diversité, écrit Paul D. Larson, professeur à l'Université du Manitoba. Au-delà des avantages commerciaux, RBC sait qu'il est important, sur le plan éthique, d'offrir les mêmes possibilités à tous. » Le rapport, qui fait état de politiques et de pratiques d'achat qui appuient la diversification des fournisseurs, fait partie d'une série de recherches menées par DiverseCity, un projet de leadership de la région du grand Toronto.

Un atelier au service des femmes fournisseurs

Pour accroître son bassin de fournisseurs de qualité, RBC s'est associée à WeConnect Canada, un organisme sans but lucratif qui accrédite les entreprises dont la propriété, la gestion et la direction relèvent de femmes dans une proportion d'au moins 51 %, et qui met celles-ci en rapport avec des entreprises qui souhaitent traiter avec des fournisseurs répondant aux critères de la diversité. Des directeurs d'achats à RBC et WeConnect ont tenu, à Toronto, un atelier à l'intention des fournisseurs offrant une diversité au féminin. Des entrepreneures et propriétaires d'entreprise ont bénéficié de conseils sur la façon de faire affaire avec des entreprises importantes et de remporter des appels d'offres.



Les conférenciers de l'atelier sur la diversité des fournisseurs au féminin ont donné des conseils sur la manière de remporter des appels d'offres.



Marcel Kampen, chef, Sourçage, RBC, Charles Varvarikos, chef, Sourçage des installations, RBC, Anna Bilowus, directrice relationnelle, Approvisionnement RBC, Norma Tombari, directrice générale, Diversité mondiale et Glenn DeSouza, vice-président, Sourçage, à la cérémonie de remise des prix du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CCFAMV).

RBC récolte les grands honneurs pour ses efforts de diversification des fournisseurs

RBC a reçu le **prix de la société de l'année du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council)**. Ce prix récompense les meilleures pratiques d'entreprises au chapitre de la diversité des fournisseurs.

RBC garantit l'égalité des chances pour les entreprises appartenant à des minorités en offrant, notamment aux personnes handicapées, aux nouveaux immigrants, aux femmes et aux Autochtones, un accès égal aux occasions de devenir fournisseur de RBC. « La diversité nous ouvre un très vaste bassin de fournisseurs nous donnant plus de choix, affirme **Charles Varvarikos**, chef, Sourçage des installations, RBC. Cela se traduit par une concurrence accrue, de meilleurs prix et une plus grande innovation. »

Une vitrine sur les entrepreneures au Canada

Depuis 2006, les Services aux particuliers et aux entreprises s'associent à Women of Influence, par l'intermédiaire des Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC, pour offrir du soutien à l'échelle nationale à des entrepreneures dont les entreprises florissantes et les réalisations contribuent grandement aux économies canadienne et mondiale, ainsi qu'à leurs collectivités. « Les entrepreneures font partie intégrante de l'économie canadienne, et nous sommes fiers d'honorer les entrepreneures canadiennes qui réussissent et de souligner leurs réalisations », affirme Kim Ulmer, vice-présidente, Petite entreprise, et représentante de la direction pour les Femmes entrepreneures, RBC.



Organisateurs, conférenciers et gagnants à la cérémonie de remise des prix



Les sixièmes prix « Immigrant Success Awards » annuels

Les lauréats des prix IS font partie des entreprises qui, en nombre croissant, considèrent l'embauche d'immigrants comme un élément essentiel de la solution aux défis que présentent l'évolution démographique et le soutien à l'innovation dans la région de Toronto. À RBC, nous croyons fermement que l'intégration d'immigrants qualifiés est primordiale pour assurer la vitalité de notre économie. Les entreprises de la région devraient s'inspirer des stratégies novatrices de nos lauréats pour attirer des immigrants qualifiés.

RBC célèbre le Nouvel An chinois

De Singapour à Sackville, RBC a célébré le **Nouvel An chinois** pour sensibiliser le monde à la diversité culturelle. Le Nouvel An chinois, qui dure quinze jours, est la fête la plus importante de l'année pour les Chinois. Le dernier jour, le Festival des lanternes, correspond à la Saint-Valentin chinoise. Un peu à la manière dont les fêtes sont célébrées en Occident, les gens offrent des présents et décorent leurs maisons. Les fenêtres et les portes sont agrémentées de décorations rouges en papier et de messages portant sur des thèmes populaires comme la chance, le bonheur, la prospérité et la longévité.

La nourriture prend également une place importante dans les festivités et de nombreux plats spéciaux sont servis. Au sein de RBC, des événements et des repas traditionnels sont organisés pour remercier nos clients de la confiance qu'ils nous témoignent.



La diversité, un facteur de réussite commerciale

Les efforts en matière de diversité contribuent au dynamisme de l'unité de financement municipal

Assurer la diversité de l'effectif est une priorité pour le groupe Marchés municipaux américains RBC, qui répond aux besoins de financement d'administrations locales et d'État, des institutions qui reflètent généralement plus rapidement l'évolution démographique que d'autres institutions aux États-Unis. Ses clients tiennent souvent compte des initiatives en diversité de leurs partenaires financiers potentiels, au moment de choisir un preneur ferme. C'est d'ailleurs ce qu'a fait la Dormitory Authority of the State of New York (DASNY), l'un des principaux émetteurs d'obligations municipales, avant de choisir, en 2009, le groupe Marchés municipaux comme premier agent placeur. Le groupe a, depuis, géré plus de deux milliards de dollars en émissions pour le compte de la DASNY.

Un programme sur les connaissances financières de base qui stimule les affaires

La modification du programme sur les connaissances financières de base en vue de mieux servir les clients de la collectivité GLBT a rapporté gros à **Liz Winfeld**, conseillère financière, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis. Avec l'aide de **Pete Price**, directeur général de succursale, de ses collègues du Marketing et de la Conformité à la réglementation, ainsi que du groupe-ressource employés

Un service personnalisé pour parler argent

La langue n'est plus un obstacle pour les nouveaux arrivants au Canada qui souhaitent discuter de leurs finances avec un représentant. Avec notre service téléphonique multilingue dans plus de 200 succursales, les clients peuvent se rendre à leur succursale pour discuter d'argent, dans plus de 180 langues, au moyen d'une conférence téléphonique à trois avec un interprète.

GLADE, M^{me} Winfeld a adapté le programme de fonds communs de placement aux besoins de la collectivité GLBT de sa région. Après la tenue de deux séances du programme, intitulé *Fits You to a Tea*, deux nouveaux comptes représentant près de 2,5 millions de dollars d'actifs ont été ouverts.



La diversité de l'effectif du Royaume-Uni, un élément essentiel

Des recherches menées auprès d'employés des Services fiduciaires mondiaux, Gestion de patrimoine – Royaume-Uni, ont révélé que 94 % des participants étaient conscients de l'importance de la diversité et de l'intégration pour le succès d'une entreprise. L'étude comprenait 35 entrevues menées auprès de cadres supérieurs, 14 groupes témoins totalisant plus de 130 employés, ainsi qu'un sondage en ligne. Par ailleurs, selon les recherches :

70 %

des participants ont convenu que les employés étaient traités de manière équitable, quelles que soient leurs différences ;

78 %

des participants se sont dit convaincus que les pratiques de recrutement et de sélection n'avantageaient pas les hommes au détriment des femmes ;

86 %

des participants ont convenu que la gestion de la diversité et de l'intégration devrait faire partie des objectifs de rendement des gestionnaires.



Marché hispanique : d'intéressantes possibilités

Le groupe RBC Gestion de patrimoine – États-Unis a coparrainé une série de conférences intitulée *Faces of the Americas* sur les affaires et les actualités qui touchent actuellement l'Amérique latine. Comprendre les débouchés qu'offre le marché hispanique est une approche commerciale judicieuse. « D'ici 2014, une personne sur six aux États-Unis sera d'origine hispanique et le pouvoir d'achat de cette collectivité devrait atteindre 1,3 billion de dollars », précise **Darryl Traweek**, directeur régional, région du Sud. RBC Gestion de patrimoine a offert la série de conférences en collaboration avec le Teresa Lozano Long Institute of Latin American Studies, de la University of Texas, à Austin.

RBC, un lieu de travail de choix grâce à la diversité

L'engagement envers les Autochtones attire les meilleurs talents

Un an avant la fin de ses études universitaires, **Thomas Benjoe** s'est vu proposer 17 offres d'emploi. Tout un exploit ! Il a fini par choisir de travailler à titre de directeur de comptes commerciaux pour RBC à Régina en raison de l'engagement de RBC à l'égard du marché autochtone.

« Je voulais pouvoir travailler avec les Premières Nations dans les domaines du commerce et de l'entrepreneuriat, explique-t-il. Il était capital pour moi de faire partie d'une organisation qui comprend l'importance que j'attache à la famille et à ma culture. »

M. Benjoe participe à différents événements des Premières Nations comme les pow-wow, les cérémonies, les conférences et les assemblées législatives, et il s'est joint au groupe-ressource employés Royal Eagles, ce qui lui a permis de créer des liens avec la collectivité autochtone par l'intermédiaire du recrutement, de la fidélisation et des services communautaires.



Un programme de mentorat qui favorise la réussite des femmes

S'inspirant du succès qu'a connu, la première année, son programme de mentorat à l'intention des conseillères, le **Comité consultatif des femmes de Gestion de patrimoine – Canada**, en 2012, jumelé 22 conseillères d'expérience avec 22 collègues de fraîche date. Dans le cadre du programme, les femmes s'entraident en vue de développer les compétences et les connaissances qui favoriseront leur croissance professionnelle et personnelle.

« Ma mentore m'a fait part non seulement d'idées très intéressantes, mais également de certaines difficultés auxquelles elle a dû faire face à ses débuts, et de la façon dont elle les a surmontées. Ses encouragements et sa foi en mes aptitudes ont fait toute la différence : je suis maintenant convaincue de mon « appartenance » à cette entreprise et de ma capacité d'exceller. »

– participante au programme de mentorat

Des partenariats qui font progresser la stratégie de croissance à l'égard des femmes

Les unités Services fiduciaires mondiaux et Gestion de patrimoine – Royaume-Uni ont établi avec **Women in Banking and Finance** et le **Women's Development Forum**, deux organismes sans but lucratif, un partenariat pour renforcer la notoriété de la marque, recruter des candidates et obtenir des recommandations de clients. « L'appui à de tels organismes permet aux femmes de réseauter avec des professionnelles aux affinités semblables, déclare **Julie Fairclough**, chef, Transformation. Il permet également de faire connaître les compétences et les capacités de nos collègues, ainsi que l'importance qu'accorde RBC à la stratégie de croissance à l'égard des femmes. »



Collectivité

À RBC, nous savons que pour être un chef de file en matière de diversité, nous devons sensibiliser la population aux questions liées à la diversité dans les collectivités et aider à trouver des solutions aux problèmes. Pour y parvenir, nous faisons preuve de leadership dans la recherche, les partenariats stratégiques, les dons et les commandites.

Mettre l'accent sur l'éducation

Des bourses d'études autochtones pour alléger le fardeau financier d'étudiants

RBC a attribué, pour la 20^e année, dix bourses d'études dans le cadre du Programme de bourses d'études pour les Autochtones. Depuis sa création, le programme a offert 118 bourses d'études totalisant plus de 1,2 million de dollars à des étudiants des collectivités inuites, métisses et des Premières Nations qui poursuivaient des études postsecondaires. Plus de 500 jeunes ont présenté une demande de bourse, en vue de recevoir 4 000 \$ par année, jusqu'à concurrence de quatre ans. « La population autochtone augmentant presque six fois plus vite que l'ensemble de la population, il est plus important que jamais que les jeunes autochtones puissent surmonter les obstacles qui les empêchent de poursuivre des études postsecondaires, affirme **Chinyere Eni**, directrice générale nationale, Secteur public et Autochtones. Si nous fournissons les ressources et le soutien nécessaires à leur formation, les jeunes autochtones pourront contribuer à la prospérité économique du Canada. »

Les stages offerts par RBC s'attirent des éloges

Depuis 1996, RBC a offert des stages rémunérés à de nouveaux diplômés d'universités et de collèges canadiens, à des diplômés ayant un handicap, ainsi qu'à des néo-Canadiens, dans le cadre de son partenariat avec l'organisme sans but lucratif Avantage Carrière. Avantage Carrière a décerné à RBC le **prix Most Valued Internship Experience**. L'experte-conseil en recrutement **Sukaina Karmali**, du groupe Recrutement général, a posé la candidature de RBC parce que selon elle, son stage à titre d'experte-conseil en recrutement stagiaire au Centre de contact s'est révélé très enrichissant.

Par ailleurs, l'organisme Avantage Carrière a remis à RBC, pour la troisième année consécutive, un prix pour avoir offert le plus grand nombre d'occasions de stages dans son secteur, de janvier 2011 à mars 2012. Pendant cette période, RBC a accueilli 20 stagiaires du programme Avantage Sans Limites et 29 stagiaires du programme Avantage Professionnel. Au fil des ans, RBC a contribué au lancement de la carrière de plus de 900 stagiaires, par l'intermédiaire de l'organisme Avantage Carrière.



Vanda Hudak, directrice de programme, Initiatives en diversité, Recrutement et apprentissage, reçoit le prix « MoVIE » au nom de RBC.



Kelly Glass, vice-présidente, Recrutement général, reçoit le prix Avantage Professionnel.



Programme RBC Academy

Le programme RBC Academy au Royaume-Uni vise à donner aux étudiants âgés de 16 ans ou plus un aperçu des carrières offertes à RBC en les aidant à perfectionner leurs compétences d'employabilité, pendant qu'ils fréquentent l'université, en leur fournissant des conseils et en leur offrant du placement rémunéré, du mentorat, ainsi que des bourses d'études. Cette année, huit étudiants ont été embauchés dans divers groupes de RBC Marchés des Capitaux dans le cadre de ce programme.

La diversité culturelle à l'honneur



Ascend Canada, au service des entreprises

Ascend, le plus important organisme professionnel panasiatique d'Amérique du Nord, exerce maintenant ses activités au Canada, grâce au soutien de RBC et de quatre autres membres fondateurs. Aujourd'hui, des dirigeants d'entreprises canadiennes d'origine asiatique et des îles du Pacifique peuvent se prévaloir des programmes et des occasions de mentorat et de réseautage de l'organisme. Ascend Canada permet également aux employeurs de dénicher des employés talentueux qui leur permettent de croître à l'échelle mondiale, explique **Chitwant Kohli**, premier vice-président, Finances, secteur détail, qui a joué un rôle important dans l'implantation d'Ascend au Canada.



Célébration des 25 immigrants canadiens les plus remarquables de 2012

25 immigrants canadiens les plus remarquables. Qu'ils soient chefs de file inspirants dans leur communauté, promoteurs des arts ou personnes dévouées au service public, ils partagent une chose en commun : pousser les autres à se dépasser, à atteindre de nouveaux sommets et à aider encore plus. Parmi les gagnants, on comptait l'artiste de hip-hop **K'naan**, la députée **Olivia Chow** et la légende de la lutte olympique **Daniel Igali**. Les prix ont été présentés par le *Canadian Immigrant magazine* et commandités par RBC. Parmi plus de 550 nominations, 75 finalistes ont été retenus par un jury composé de gagnants antérieurs. Plus de 28 000 Canadiens ont voté en ligne pour leurs candidats favoris.

Célébration des 25 immigrants canadiens les plus remarquables de 2012

Un lutteur olympien, une star du hip-hop de renommée mondiale et un membre du Parlement figuraient parmi les lauréats du **prix des**

Abolition d'obstacles à Wall Street

Wall Street a longtemps été reconnue pour son conservatisme. La tendance commence toutefois à s'inverser depuis la publication d'un article dans le *New York Times*, en avril. Aux fins de son article intitulé « Muslims on

Wall Street, Bridging Two Traditions », la rédactrice Ruth Fremson a demandé à plusieurs musulmans comment ils arrivaient à concilier les enseignements et la pratique de leur religion, et leur travail dans les milieux financiers. **Ali Akbar**, premier directeur général, RBC Marchés des Capitaux, a été interviewé sur la façon dont il s'y prend pour concilier les exigences liées à son travail et les enseignements de sa foi.



Ali Akbar, premier directeur général RBC Marchés des Capitaux

Priorité au Mois de l'histoire des Noirs



Le 7 février 2012, RBC a tenu, au centre-ville de Toronto, une célébration spéciale du Mois de l'histoire des Noirs au cours de laquelle les noms des lauréats du Concours de rédaction pour étudiants sur le Mois de l'histoire des Noirs ont été annoncés.

Des rédactions faisant honneur aux Canadiens noirs valent une bourse d'études à leur auteur

RBC a demandé à des étudiants de la région de Toronto de décrire comment les Canadiens noirs avaient contribué à définir l'héritage diversifié du Canada. L'auteure qui a remporté la première place au *Concours de rédaction pour étudiants sur le Mois de l'histoire des Noirs de RBC*, **Katura Gibb**, a rédigé un texte sur Thornton Blackburn, le fondateur de la première compagnie de taxis à Toronto, ainsi que Michaëlle Jean, première personne de race noire à avoir occupé le poste de gouverneur général. Les deuxième et troisième places ont été remportées par **David Grant** et **Shardae Keane**, respectivement. Tous trois ont reçu une bourse d'études RBC pour poursuivre des études postsecondaires.

Engagement envers les Premières Nations du Canada



Conseiller spécial RBC – En septembre, Phil Fontaine, ancien chef de l'Assemblée des Premières Nations (APN) et conseiller spécial à RBC, a renouvelé une entente de trois ans aux termes de laquelle il continuera de fournir des avis et des conseils aux unités canadiennes de RBC.

Programme d'aide domiciliaire

novateur – La Première Nation de Lax Kw'alaams, de la Colombie-Britannique, n'est que l'une des collectivités autochtones qui, après avoir vécu des moments difficiles, ont réussi à aller de l'avant. Il y a dix ans, cette bande était pratiquement acculée à la faillite et devait composer avec une pénurie de logements adéquats. Aujourd'hui, c'est une collectivité dynamique dont la situation financière est solide. L'administrateur de la bande, Wayne Drury, reconnaît l'apport de RBC, qui l'a aidé à lancer un programme novateur de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves, pour en arriver à ce résultat. « RBC aborde la relation bancaire sous l'angle personnel et elle a à cœur notre prospérité », a déclaré M. Drury.



Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones – RBC a publié son quatrième document annuel, Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones. Il résume les initiatives et les activités entreprises dans quatre domaines clés, notamment les opérations bancaires et financières, l'emploi et l'éducation, le soutien à la collectivité et l'approvisionnement.

« Ce rapport présente diverses initiatives entreprises par les Autochtones partout au pays. Nous sommes fiers d'être partenaires de ces

programmes, affirme Chinyere Eni, directrice générale nationale, Secteur public et Autochtones, RBC. Nous partageons la passion des dirigeants des Premières Nations, des Inuits et des Métis partout au pays, qui ne ménagent aucun effort pour offrir un avenir durable à leurs collectivités. »



Parrainage d'un rassemblement des aînés – RBC a parrainé le 36^e rassemblement annuel des aînés de la Colombie-Britannique, et y a participé. Cet événement vise à soutenir les aînés de toutes les collectivités des Premières Nations de la Colombie-Britannique. Plus de 4 000 aînés, jeunes et dirigeants de plus de 150 collectivités des Premières Nations de la C.-B. ont pris part au rassemblement.

Cet événement permet aux aînés de se regrouper et de jouer le rôle qui est le leur à titre de conseillers, d'enseignants et de dirigeants. Ils prennent part à des rencontres, à des ateliers et à diverses autres activités qui visent à soutenir les jeunes, les comités de formation, les conseils de bande, etc. Ces rassemblements sont pour les aînés

l'occasion de faire connaître leurs traditions, ainsi que leurs particularités culturelles et linguistiques, par des plats, des chants, des danses et des cérémonies, entre autres.

RBC fut la seule institution financière à participer au rassemblement. Plus de 20 employés, pratiquement tous des membres du groupe-ressource Royal Eagles, ont consacré bénévolement de quatre à six heures de leur temps afin d'assurer le bon déroulement de l'événement. RBC a démontré son soutien exceptionnel et sa détermination à collaborer avec les collectivités autochtones en C.-B.

Inspirer les autres grâce au sport

Un joueur de hockey sur luge qui inspire les employés

Le proverbe « tel père, tel fils » évoque quelque chose d'émouvant pour l'athlète paralympique **Kevin Rempel**. Quatre ans après que son père ait subi une fracture de la colonne vertébrale lors d'une chute, M. Rempel a été infligé de la même blessure dans un accident de motocyclette. Devenu par la suite joueur de hockey sur luge et membre du programme Athlètes Olympiques RBC, il a raconté son histoire remarquable aux employés, dans une série de vidéos. Interrogé par **Morten Friis**, chef de la gestion du risque à RBC, M. Rempel a parlé de son sport, de sa motivation, de l'établissement d'objectifs, du mentorat et de l'importance de groupes tels que le Groupe des 3 C.



Visionnez la première partie de la série vidéo au www.rbc.com/diversite/video/progress/kevin_fr.html



Liza Macdonald, vice-présidente régionale – Sud-ouest de la Nouvelle-Écosse, RBC, déclarée grande gagnante de l'événement Chair-Leaders.

Des employés agissent comme porte-parole de la diversité

Liza Macdonald, gagnante lors d'une activité de sensibilisation aux handicaps

En septembre 2012, Liza Macdonald, vice-présidente régionale – Sud-ouest de la Nouvelle-Écosse, a participé à l'événement Chair-Leaders de l'Association canadienne des paraplégiques, à Parade Square, Halifax. Pendant toute une journée, les participants devaient exécuter, en fauteuil

roulant, les tâches habituelles liées à leur travail, aux fins de sensibilisation à la situation des personnes handicapées.

Pour M^{me} Macdonald, le plus grand défi auquel elle a dû faire face au cours de la journée était lié à l'accessibilité. « Chaque tâche exige plus de temps, de planification et de réflexion, a-t-elle dit. On doit revoir notre façon d'envisager la journée de travail et de prendre des décisions. Nous tenons tant de choses pour acquises ! L'expérience s'est avérée une véritable leçon d'humilité, notamment en raison de la fatigue et des douleurs aux bras que j'ai ressenties à la fin de la journée. »

Malgré la vive compétition, M^{me} Macdonald a été déclarée gagnante de l'activité, évaluée selon le nombre de votes recueillis sur la page Facebook de l'événement. Elle attribue sa réussite notamment à sa propre compétitivité, mais également au soutien extraordinaire de ses collègues à RBC.

6,9 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.**

Promouvoir les notions financières fondamentales dans nos collectivités

Des séminaires permettent d'inculquer des notions financières de base et d'acquérir des clients

Neuf femmes sur dix devront assumer seules la gestion de leurs placements à une période ou à une autre de leur vie. **June Audette** souhaite, pour cette raison, contribuer à leur autonomie. Grossiste au sein du groupe Gestion mondiale d'actifs, elle a élaboré des séminaires d'initiation aux finances sur une variété de sujets, notamment la planification financière, les placements, les testaments et la planification successorale. Des conseillers financiers y ont pris part avec leurs clients, dont certains étaient

accompagnés d'un ami. « Non seulement les conseillers ont-ils consolidé leur relation avec leurs clients », affirme **George Lewis**, chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurance, et président du conseil et gestionnaire de portefeuille, RBC Gestion mondiale d'actifs, mais ils ont aussi attiré de nouveaux clients ».

5,5 MILLIONS DE DOLLARS EN DONS À L'APPUI 149 ORGANISATIONS

Le **Projet Santé mentale des enfants RBC** est un engagement philanthropique pluriannuel visant à appuyer des programmes communautaires et en milieu hospitalier ayant pour objectif de dissiper les préjugés, de favoriser une intervention précoce et de sensibiliser le public aux problèmes de santé mentale des enfants.



UN bon geste pour la diversité et l'intégration – 21 mai

Le 21 mai, RBC a souligné la **Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement** en incitant ses employés du monde entier à poser « UN bon geste » pour appuyer la diversité et l'intégration. Au moyen d'œuvres d'art, de vidéos et de photos, les employés ont partagé leur expérience sur la manière de faire la différence dans leur milieu de travail, auprès des clients et dans leur communauté.

« Chacun d'entre nous peut poser UN bon geste pour la diversité et l'intégration ; la plus petite action peut prendre des proportions à l'échelle internationale si nous y participons tous. »

Nous avons publié sur notre site intranet 50 idées correspondant à UN bon geste que les employés peuvent poser pour la diversité et l'intégration. En voici quelques exemples :

- Parlez de cette journée à vos amis, à votre famille et à vos collègues.
- Soyez accompagnateur ou mentor pour des collègues d'origines diverses, afin de faciliter leur réussite.
- Demandez à vos enfants ce que représente la diversité culturelle pour eux et comment elle se manifeste à leur école.
- Sur Internet, renseignez-vous sur un pays où vous n'êtes jamais allé.
- Intéressez-vous aux arts ou à la musique de diverses cultures.
- Faites un don à un organisme sans but lucratif qui vous intéresse, qui favorise la solidarité sociale et le dialogue interculturel, ou qui a une incidence positive sur votre collectivité.
- Faites du bénévolat pour un organisme communautaire qui favorise l'intégration.
- Encouragez l'expression d'idées, de points de vue et de styles divers au sein de votre équipe ou de votre service, pour favoriser la sensibilisation à la diversité culturelle.
- Encouragez ouvertement la diversité des opinions.
- Tenez compte des fêtes culturelles lors de la planification de réunions et d'activités.
- Tenez compte des possibilités d'aménagement de travail flexible dans vos activités de recrutement et de maintien en poste des employés, de façon à mieux répondre à leurs besoins en matière de conciliation travail-vie personnelle.
- Soyez créatif et songez à une façon bien à vous de poser UN bon geste pour la diversité et l'intégration !



Jalons franchis par RBC sur le chemin de la diversité

- 1970
- 1976/77
- 1979
- 1987
- 1990
- 1994
- 1996
- 1998
- 2001

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 de haute direction de RBC	Premier sondage RBC sur l'équité en emploi pour évaluer la représentation au sein de notre effectif	Valoriser et gérer la diversité ; segmentation des marchés ; initiatives de conciliation travail/vie personnelle	Initiative Supprimer l'écart entre les sexes	Stratégie de gestion de la diversité (miser sur la diversité) ; Conseil d'entreprise sur la diversité	Conseil consultatif des employés handicapés établi	Évolution vers une stratégie et des objectifs à l'échelle de l'entreprise ; création du Conseil de direction sur la diversité de RBC
--	--	--	---	--	--	---	--	--



Diversité et intégration : progression vers l'atteinte de nos objectifs de 2015

Quelle période formidable pour notre parcours vers la diversité ! L'avancée progressive amorcée il y a quelques années vers une plus grande diversité à RBC s'est intensifiée. Nous avons étendu nos initiatives en matière de diversité et d'intégration de

l'effectif à notre marché et aux collectivités où nous sommes présents. Nous avons fièrement respecté nos engagements et comptons nous surpasser en ce qui concerne la Stratégie en matière de diversité 2015.

Je me trouve en position privilégiée pour constater de près à quel point les dirigeants et les employés consacrent énergie et enthousiasme aux activités axées sur l'intégration et la

diversité dans nos stratégies, politiques et pratiques à l'échelle mondiale. Cette détermination à favoriser la diversité stimule le changement et produit des résultats concrets pour l'entreprise. L'effort est soutenu par une vision

« Favoriser la diversité à RBC pour stimuler le changement et dégager des résultats concrets pour l'entreprise. »

partagée et un extraordinaire esprit de collaboration qui favorisent un travail d'équipe en vue de l'élaboration de solutions novatrices pour une réussite commune.

Nos groupes-ressources des employés (GRE), dont le développement a été exceptionnel, incarnent cet esprit. Composés de plus de 6 500 membres, ces groupes contribuent à l'enrichissement personnel et professionnel de chacun au moyen du réseautage, de l'accompagnement mutuel et d'activité d'apprentissage. Ils constituent d'excellents ambassadeurs externes, nous aidant à entrer en contact avec de nouvelles recrues, des clients, des collectivités dans le besoin et des jeunes.

Pour l'avenir, notre réseau de la diversité composé de GRE, de conseillers et de champions demeurera incontestablement une formidable plateforme pour la créativité et l'engagement. Les tendances commerciales et sociales, ainsi que les multiples carrefours de la diversité, donnent lieu à des échanges riches et à de nouvelles façons d'envisager la diversité et l'intégration qui nous permettent de progresser. Comme vous l'avez lu à la page 21, la diversité des points de vue est indispensable à l'innovation et à la croissance. Pour être ouvert à ce type de pensée, il faut favoriser le leadership et les comportements axés sur l'intégration, et avoir le courage de s'attaquer à certains des obstacles, subtils, mais tenaces, au progrès, comme les préjugés au sein de l'organisation et les préjugés inconscients. Il reste encore beaucoup d'étapes importantes et stimulantes à franchir.

« Il est très avantageux de promouvoir la diversité et l'intégration, car ces valeurs contribuent au progrès de RBC, tant à l'interne qu'à l'externe. »

Stimulés par le merveilleux élan au sein de notre organisation, nous demeurons déterminés à offrir une intégration totale pour tous et à maximiser les talents et le potentiel uniques que chaque personne apporte à RBC, à nos clients et à nos collectivités.

Pour cheminer personnellement vers la diversité, il nous faut reconnaître nos propres préjugés et apprécier notre caractère unique. Ces mots de Deepak Chopra, auteur à succès, nous rappellent que nous avons toujours le choix quant à la direction à prendre : « Chaque fois que vous êtes tenté de réagir de la façon dont vous l'avez toujours fait, demandez-vous si vous préférez être prisonnier du passé ou bâtisseur de l'avenir. »

Norma Tombari
Directrice générale, Diversité mondiale, RBC

2004/05 2006/08 2009 2010 2011 2012

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 en matière de diversité de RBC pour la période de 2009 à 2011 ; mise en œuvre de la série d'études sur l'écart entre les sexes parmi les cadres dirigeants au Royaume-Uni

Obtention du prix international Catalyst Award for Diversity ; mise en ligne du Réseau social des employés autochtones ; création du réseau RWomen

RBC classée parmi les sociétés dont la culture d'entreprise compte parmi les plus admirées ; expansion de GRE, 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** ; Le président et chef de la direction de RBC, **Gordon M. Nixon** compte parmi les **lauréats des prix Catalyst Canada Honours 2012** ; RBC a été reconnue comme l'un des **meilleurs lieux de travail au Canada** et l'un des **meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens** ; nommée « **société de l'année** » par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles ; obtention d'un **prix** lié aux **programmes Avantage Professionnels** (secteur privé) et du **prix Avantage Sans Limites** ; expansion de GRE, y compris les réseaux **RWomen UK** et **RWomen Australia**



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.

