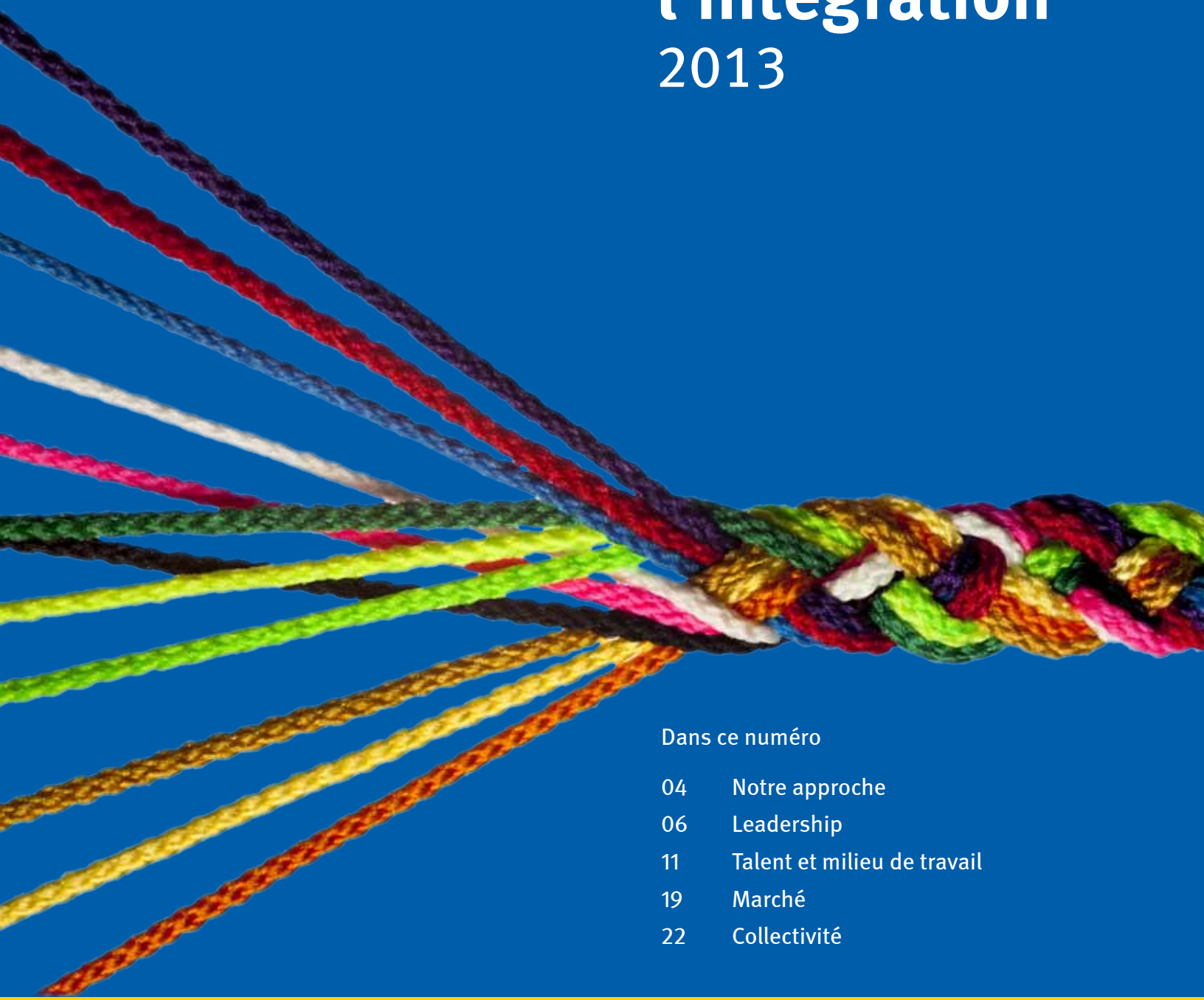
Rapport sur **la diversité et l'intégration** 2013



Dans ce numéro

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

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

BEST PLACES TO WORK CORPORATE EQUALITY INDEX | 2014

Les meilleurs employeurs pour les nouveaux arrivants 2013

catalyst 2010 Award Winner

GREAT PLACE TO WORK Meilleurs lieux de travail 2013 Canada

Les meilleurs employeurs pour la diversité 2014

Message de Gord Nixon

Chef de la direction, et président du Conseil de direction sur la diversité de RBC

On me demande souvent pourquoi RBC accorde tant d'importance à la diversité. En termes simples, il s'agit d'une stratégie à la fois juste et sensée.

Nous savons tous que la diversité contribue à la solidité et à la réussite de notre entreprise. Elle a une incidence sur tout, notamment notre capacité d'attirer des employés et de les fidéliser, notre apport à la réussite de nos clients, ainsi que notre réputation sur la scène internationale.

La diversité visant la croissance et l'innovation, l'une des cinq valeurs de l'entreprise, témoigne de notre conviction que la diversité et la croissance sont, en fait, inséparables.

Lorsque je suis devenu chef de la direction, en 2001, nous avions déjà fait de grands progrès en matière de diversité. En vue de renforcer cette belle réussite, nous avons mis sur pied le Conseil de direction sur la diversité de RBC, élaboré la Stratégie RBC en matière de diversité et adapté notre approche afin d'accroître la participation des employés et des collectivités où nous sommes présents. Nous en avons appris davantage, tant à titre de société que d'employés, sur les enjeux, les possibilités et les obstacles liés à l'instauration d'un milieu de travail plus accueillant, ce qui a éclairé mon point de vue comme dirigeant et fait de nous une entreprise meilleure.

Au cours de ces dernières années à RBC et dans les collectivités que nous servons, j'ai été témoin des progrès accomplis, d'une détermination à poursuivre un but commun, ainsi que d'initiatives et d'échanges réellement constructifs à propos de la diversité et de l'intégration. J'ai constaté que l'engagement des employés de RBC n'avait jamais été aussi solide, qu'il s'agisse de susciter le changement dans le cadre de l'initiative d'un groupe-ressource des personnes ou de participer activement aux échanges d'expériences et de perspectives. À RBC comme dans les pages de ce rapport, ma fierté à l'égard de nos efforts d'intégration est sans équivoque.

Parallèlement à cette fierté, nous sommes tout aussi conscients de ce qu'il nous reste à faire. Par exemple, des recherches ont révélé à quel point les préjugés inconscients – ou idées toutes faites – faisaient obstacle à l'avancement professionnel et à l'intégration dans plusieurs entreprises.

Je crois qu'il nous faut reconnaître nos préjugés, inconscients et non intentionnels, et trouver des stratégies pour les gérer si l'on veut progresser sur le chemin de la diversité et de l'intégration. En 2014, nous comptons poursuivre ce travail amorcé à RBC en 2013.

Je tiens à remercier tous nos employés d'avoir fait de RBC une entreprise la plus ouverte, accueillante, inclusive et progressiste possible. Je suis convaincu que leur soutien permettra à RBC de poursuivre son cheminement en matière de diversité et d'intégration au sein de l'entreprise et dans l'ensemble des collectivités où nous exerçons des activités.

Février 2014

Conseil de direction sur la **diversité** de RBC

Président du conseil
Gordon M. Nixon
Chef de la direction

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

Rod Bolger
Premier vice-président Finances et contrôle

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

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

Zabeen Hirji
Chef des ressources humaines

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

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

Harry Samuel
Chef de la direction, RBC 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

Message de Zabeen Hirji

Chef des ressources humaines

Quand je parle de la culture à RBC, j'aborde invariablement les thèmes de la diversité et de l'intégration, et je souligne généralement en quoi l'instauration d'un milieu de travail plus accueillant favorise l'épanouissement des employés et la réussite de RBC, à l'aide d'exemples concrets.

Je peux souligner, entre autres, la mobilisation des employés. Les employés de RBC ont contribué à la promotion de la diversité et de l'intégration en prenant part à des initiatives et en s'associant à des groupes-ressources des employés (GRE). Les GRE, qui regroupent aujourd'hui plus de 9 500 employés de RBC, sont représentatifs des collectivités et défendent les intérêts des femmes, des membres de minorités visibles, des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes membres de la communauté LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres), des employés qui sont des aidants naturels et des membres du groupe GénérAction RBC. Beaucoup d'employés m'ont dit que le fait de s'associer à un GRE leur avait permis de faire progresser leur carrière et d'accroître leur confiance en eux, en plus de leur ouvrir de nouveaux horizons.

Je peux mentionner que nous embauchons de nouveaux arrivants au Canada dont les compétences très utiles et le savoir-faire acquis à l'étranger contribuent à la prospérité de notre entreprise ainsi qu'à la qualité de notre service à la clientèle. À RBC, on a cessé de compter le nombre de fois où des employés de divers milieux nous avaient aidés à mieux répondre aux besoins des clients.

Je peux aussi parler de la façon dont nous mettons nos ressources à contribution pour soutenir la prospérité et le changement social positif. Ce qui est formidable à RBC, c'est que la mobilisation est bien plus qu'une simple question d'argent. C'est une question d'intégration et de soutien en vue de permettre à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Par ses dons, ses commandites et son engagement, RBC favorise la santé et la prospérité des membres des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

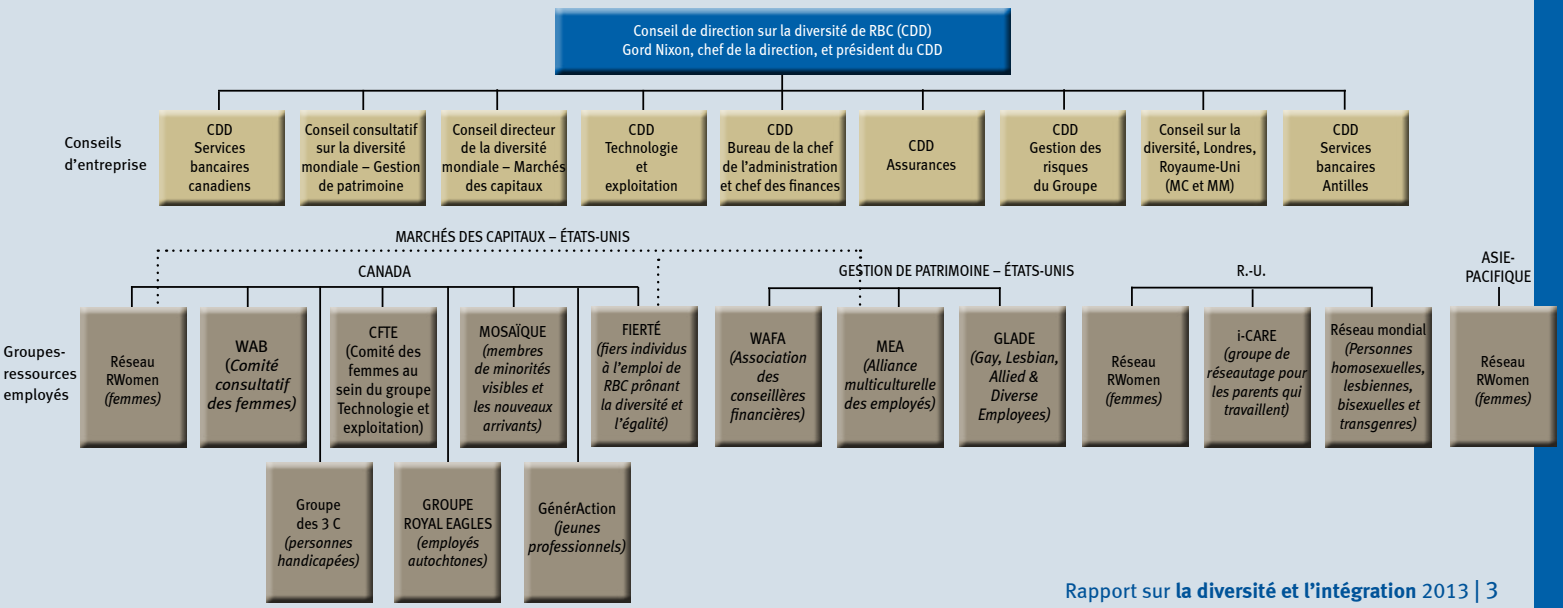
Je peux mettre en valeur les efforts déployés pour surmonter les préjugés inconscients, comme l'a indiqué M. Nixon dans son message. Nous avons tous des préjugés inconscients qui influencent nos actions et nos décisions. Toutefois, les employés de RBC sont de plus en plus nombreux à prendre conscience de certaines de leurs idées préconçues et, grâce à une meilleure connaissance d'eux-mêmes, prennent des mesures en vue de les vaincre. Et cela vaut tout autant pour moi.

Voilà tous des exemples qui illustrent notre capacité à faire une différence. Le présent rapport, que je vous invite à lire, en aborde quelques-uns. Vous constaterez, en le parcourant, que la diversité et l'intégration à RBC visent chaque employé sans exception, qu'elles sont fortement intégrées à notre culture et que, grâce à elles, nous pourrons relever de nouveaux défis et stimuler la prospérité de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons.

Février 2014

Le Réseau de la **diversité** de RBC

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



Notre approche

Les avantages de la diversité et de l'intégration

La diversité dépasse largement les définitions de base et le simple respect des exigences réglementaires.

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

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

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

Notre vision

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

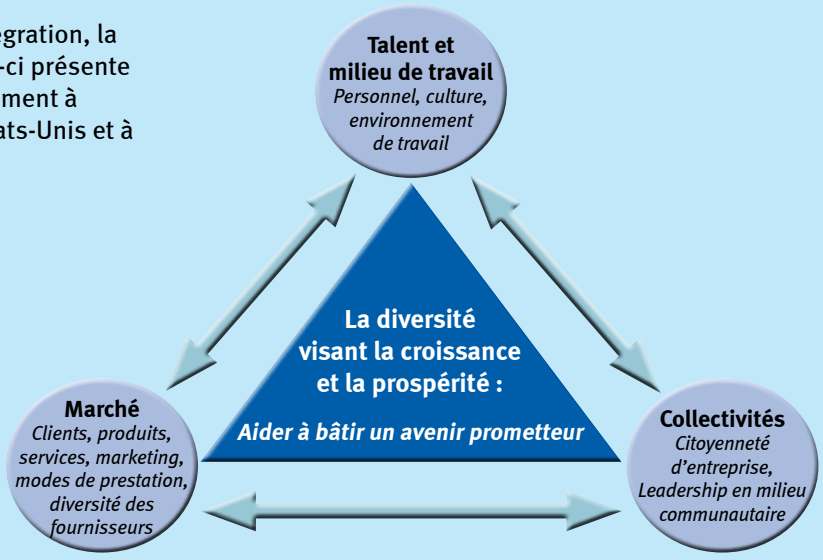
Stratégie de RBC en matière de diversité

Le Conseil de direction sur la diversité de RBC continue d'améliorer la stratégie en matière de diversité et d'intégration, la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015. Celle-ci présente nos priorités, nos objectifs et nos engagements relativement à notre action en faveur de la diversité au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.

Objectifs 2012-2015 en matière de diversité

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

Notre modèle de diversité et d'intégration



Grands piliers et priorités

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

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

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

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

- Femmes
- Minorités
- Nouveaux arrivants au Canada
- Autochtones
- Personnes handicapées
- Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et transsexuels (LGBT)

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

Progrès réalisés

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

	2013	2012	2006
Femmes	64 %	65 %	70 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	46 %	47 %	46 %
Femmes au sein de la haute direction	37 %	36 %	34 %
Minorités visibles	31 %	30 %	24 %
Minorités visibles occupant des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs	31 %	30 %	21 %
Minorités visibles au sein de la haute direction	15 %	15 %	9 %
Personnes handicapées	4,6 %	4,7 %	3,2 %
Autochtones	1,5 %	1,5 %	1,6 %

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

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

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

Leadership

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

Pleins feux sur les chefs de file de RBC

Plus de 1 300 employés de RBC sont des chefs de file faisant la promotion de la diversité et de l'intégration

Amöi Magazine, un magazine canadien de premier plan prônant la diversité, a consacré l'article-vedette de son numéro du printemps 2013 au travail de plus de 20 dirigeants de RBC. Ils ont fait part de leurs expériences en ce qui concerne l'importance, les avantages et les défis de la diversité et de l'intégration.

Vous trouverez ci-dessous un petit aperçu de ce qu'ils ont dit. Pour voir tous les profils, allez à http://www.rbc.com/diversity/docs/RBCcoverstory-final.pdf

(Rangée supérieure, de gauche à droite) **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines ; **Norma Tombari**, directrice, Diversité mondiale ; **Jennifer Tory**, présidente régionale, Services aux particuliers et aux entreprises – Grand Toronto ; **William Onuwa**, premier vice-président et chef, Gestion du risque d'assurance ; **Francine Dyksterhuis**, présidente régionale ; **Kirk Dudtschak**, premier vice-président, Stratégie et ressources humaines. *(Rangée inférieure, de gauche à droite)* **Anne-Marie Vanier**, vice-présidente et actuaire en chef, Assurance IARD, RBC Assurances ; **Doris Bear**, vice-présidente, Services bancaires aux Autochtones ; **Chinyere Eni**, directrice générale nationale, Marchés Secteur public et Autochtones ; **Paul Sy**, ancien directeur général, Marchés multiculturels ; **Glenn Desouza**, vice-président, Sourçage ; **Shari Austin**, vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise.

À propos de la réussite de l'entreprise liée à la diversité et à l'intégration

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

« Je crois que les éléments clés pour la réussite d'une entreprise dans le marché mondial d'aujourd'hui comprennent la conviction qu'il faut promouvoir la diversité et non pas seulement se conformer aux besoins en matière de diversité. Il faut que toute l'entreprise s'y engage, et qu'elle utilise pour ce faire une approche par étapes et non pas une approche du type big bang pour assurer sa viabilité. »

À propos des personnes handicapées

Francine Dyksterhuis, présidente régionale, Sud-ouest de l'Ontario

« Au sein de l'organisation, nous devons parler des défis et récompenses liés au recrutement et à l'avancement des personnes handicapées. Parfois la peur nous empêche d'avancer parce que nous avons peur de demander de l'aide à nos collègues et même d'amorcer une conversation avec la personne handicapée pour savoir de quelle façon nous pouvons contribuer à sa réussite. »

À propos des nouveaux arrivants au Canada

Paul Sy, ancien directeur général, Marchés multiculturels

« S'installer dans un nouveau pays comporte de nombreux défis. Les nouveaux arrivants ont à prendre de nombreuses décisions qui auront une incidence sur leur réussite. Voilà pourquoi il est primordial de consulter un conseiller financier, quelqu'un qui comprend bien les défis que les nouveaux arrivants ont à relever et qui peut offrir des solutions, pour faciliter l'établissement au Canada. »

À propos de l'approvisionnement responsable

Glenn DeSouza, vice-président, Sourçage (président du Conseil d'administration du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles)

« Nous demandons à nos fournisseurs quelles sont leurs valeurs et leurs politiques en matière d'environnement, de main-d'œuvre, de santé et de sécurité, d'éthique et de diversité. Nous nous assurons ainsi de choisir l'entreprise qui selon nous peut le mieux effectuer le travail, ainsi que mieux correspondre aux valeurs de notre entreprise. »

Améliorer les choses : la philosophie des chefs de file de RBC

Michael Carter, cochef, Technologie, Services mondiaux de banque d'investissement, Marchés des capitaux – États-Unis, a reçu un prix du Council of Urban Professionals destiné aux catalyseurs dans le secteur des finances, qui reconnaît les chefs de file qui connaissent du succès en affaires tout en ayant une incidence importante sur leur collectivité. Michael est également un membre du Conseil de direction.

Su-Lin Ong, première directrice générale, RBC Marchés des Capitaux, et chef, Services économiques et stratégie des titres à revenu fixe – Australie et Nouvelle-Zélande, a joué un rôle prépondérant dans la lutte contre les disparités entre hommes et femmes dans les régions. De fait, elle a pris part à diverses initiatives à titre de membre de la section de Sydney du réseau RWomen, y compris l'organisation de jours de bénévolat et la tenue d'événements. Elle est une membre active du Comité sur l'horaire variable, du Comité de la diversité et du programme Mentorat de RBC à Sydney.

John Montalbano, chef de la direction de RBC Gestion mondiale d'actifs (GMA) est le représentant de la direction du Conseil sur la diversité de GMA et il soutient activement les efforts des femmes en participant à divers programmes pilotes comme « Taking the Stage » et « Speaking as a Leader », et en parrainant de tels programmes. John est président du Conseil des gouverneurs de l'Université de la Colombie-Britannique et il manifeste son engagement à rechercher et à contribuer au perfectionnement des femmes et des immigrants qualifiés.

Et la palme va au... leadership de RBC en matière de diversité et d'intégration

RBC et un grand nombre de nos dirigeants ont été reconnus pour leur leadership avisé et leurs programmes novateurs.

Pour l'innovation en matière de diversité
RBC a remporté l'un des dix premiers **prix Innovations dans la diversité** décernés pour la 10e année consécutive par le magazine **Profiles in Diversity Journal**. Ce magazine a également honoré **Gord Nixon** en lui décernant le prix **CEO Leadership in Action Award 2013** pour son engagement envers la diversité et l'intégration.

Pour l'avancement des femmes
RBC a été honorée pour sa contribution à l'avancement des femmes par **Almas Jiwani**, présidente du Comité National Canada d'ONU Femmes.

Pour de meilleurs GRE et de meilleurs conseils sur la diversité
Le Conseil de direction sur la diversité de RBC Gestion de patrimoine – États-Unis s'est classé sixième sur les 25 meilleurs groupes-ressources des employés ou conseils sur la diversité lors du 5e gala de remise des prix d'honneur du conseil pour la diversité.

Pour la sensibilisation à la diversité dans les professions juridiques
Le Groupe des conseillers généraux de RBC a reçu le **prix de la diversité Matthew J. Whitehead, II** de l'association des conseillers juridiques d'entreprise. Ce prix récompense les réalisations exceptionnelles du Service central du contentieux dans la promotion de programmes destinés à améliorer le milieu de travail. Le Groupe des conseillers généraux de RBC est l'un des membres fondateurs de l'organisme Legal Leaders for Diversity.

Veta Richardson, présidente de l'ACC, remet à David Allgood, vice-président directeur et conseiller général, et au Groupe des conseillers généraux le prix de la diversité Matthew J. Whitehead, II afin de souligner leur travail pour la promotion de la diversité et de l'intégration.

RBC abat les barrières – Kathleen Taylor est la première femme à présider le Conseil d'administration

Le 1er janvier 2014, **Kathleen Taylor**, ancienne chef de la direction de Four Seasons Hotels and Resorts, a accédé à la présidence de RBC, devenant ainsi la première femme à diriger le conseil d'administration d'une grande banque canadienne. Plusieurs médias ont rapporté la nouvelle, notamment le *Globe and Mail* dans son article du 30 août 2013 intitulé *Kathleen Taylor Breaking New Ground for Women on Bay Street*. L'article faisait état de ce qui suit : « RBC a suscité l'enthousiasme vendredi en brisant l'une des barrières les plus insurmontables de Bay Street », et également que Mme Taylor aura l'occasion de démontrer qu'il n'y a aucune limite quant aux postes de direction que peuvent occuper les femmes. Mme Taylor siège au Conseil d'administration de RBC depuis 13 ans.

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 quelques femmes de RBC qui ont été reconnues pour leur leadership et l'importance qu'ils accordent aux activités liées à la diversité.

Reconnaître les femmes chefs de file

Jennifer Tory, présidente régionale, Grand Toronto, a obtenu le **prix de la diversité du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration** décerné par la Black Business and Professional Association lors du gala annuel des prix Harry Jerome.

Anne-Marie Vanier, vice-présidente et actuaire en chef, Assurance IARD, RBC Assurances, est une grande porte-parole de l'intégration et elle fait preuve de détermination lorsqu'il s'agit de favoriser l'acceptation et d'obtenir du soutien pour les employés LGBT en milieu de travail et au sein des collectivités. L'organisme **Out on Bay Street** a souligné la contribution d'Anne-Marie en tant que ***« fière chef de file »***. Anne-Marie représente la direction au sein du **groupe-ressource des employés FIERTÉ Canada**.

Cathy Preston, , vice-présidente, Assurance de personnes, RBC Assurances, était en lice pour le **prix des femmes les plus influentes du secteur de l'assurance** dans le **Journal de L'Assurance** et a été présentée comme l'une des 60 femmes qui font une différence au sein du secteur.

Wanda Brackins, chef, Diversité mondiale, RBC Gestion de patrimoine a été nommée **leader de l'année** par la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce des États-Unis à l'occasion de la remise des **prix soulignant l'excellence en matière de diversité dans les services financiers**.

Shauneen Bruder, (à gauche) vice-présidente directrice et chef de l'exploitation, et **Linda Mantia**, (à droite) vice-présidente directrice, Solutions cartes et paiements, ont reçu un ***Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes*** **du Réseau des femmes exécutives** en reconnaissance de leur leadership exemplaire.

Janice Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances, a été nommée l'une des **25 femmes les plus influentes du secteur bancaire** par le **magazine American Banker** en septembre. C'est la 2e fois qu'elle était ainsi honorée. Un article traite des efforts que Janice déploie pour la promotion et l'avancement des femmes et des minorités visibles.

Kim Mason, présidente régionale, Provinces de l'Atlantique, a été nommée au palmarès des 25 femmes d'influence (**Top 25 Women of Influence™**) établi par l'organisme canadien Femmes d'influence. Elle est l'une des cinq femmes dont les réalisations exceptionnelles ont été soulignées dans la catégorie des affaires. Elle figure également au palmarès des **50 meilleurs meilleurs dirigeants des provinces de l'Atlantique** et a décroché un prix lors du gala **Progress Women of Excellence Award**.

La série de conférences *Catalyst Connects* inspire des femmes

Les professionnelles chefs de file, les clients et les partenaires communautaires se sont réunis pour faire du réseautage et des apprentissages lors de la prestigieuse série de conférences **Catalyst Connects** 2013 présentée dans sept villes dans toute l'Amérique du Nord. Cette série de conférences interactives remportant un vif succès est commanditée par RBC en collaboration avec Catalyst, un OSBL de premier plan qui offre de plus en plus d'occasions aux femmes. Plus de 800 femmes ont participé à la série Catalyst Connects. Les professionnelles ci-dessous, qui sont des sources d'inspiration intéressantes, ont partagé leurs expériences personnelles et donné des conseils professionnels.

New York	**Debbie Freer**, chef de l'exploitation, RBC Marchés des Capitaux – États-Unis et chef de la direction RBC Marchés des Capitaux, SARL **Ann Marie Petach**, première directrice générale principale, BlackRock Solutions **Susan Silbermann**, présidente et directrice générale, Vaccins, Pfizer Inc.
Vancouver	**Jennifer McCarthy**, RVP, Vancouver East Market, RBC **Debbie Nagle**, première vice-présidente et chef des ressources humaines, BC Hydro **Martha Piper**, ancienne présidente et rectrice de l'Université de la Colombie-Britannique et administratrice générale
Toronto	**Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, RBC **Kathleen Taylor**, présidente du Conseil d'administration, RBC et ancienne présidente et chef de la direction, Four Seasons Hotel and Resorts **Mary-Anne Vuicic**, vice-présidente exécutive, Ressources humaines et Affaires publiques, Shoppers Drug Mart
Washington D.C.	**Kristen Kimmell**, chef du personnel, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis **Jacqueline Berrien**, présidente, U.S. Equal Employment Opportunity Commission **Christine Hendrickson**, chef des finances, Roth, et vice-présidente, Finances, Sodexo
Miami	**Mary Zimmer**, ancienne titulaire du poste de chef, RBC Gestion de patrimoine – International **Grethel Kunkel**, Présidente, Amérique latine, Stanley Black & Decker **Romaine Seguin**, présidente de la région des Amériques, UPS
Minneapolis	**Kristen Kimmell**, chef du personnel, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis **Jacquie Berglund**, fondatrice et chef de la direction, Finnegan's Inc.
Montréal	**Annie Laurin**, partenaire en ressources humaines, RBC **Kim Thomassin**, associée directrice, Région du Québec, McCarthy Tetrault **Nathalie Bernier**, associée directeure, KPMG

Les conférences Catalyst Connects sont une excellente occasion de réseautage entre femmes.

À l'avant-garde

On demande souvent aux dirigeants de RBC de faire des commentaires au sujet de nos initiatives d'avant-garde en matière de diversité et d'intégration. En voici quelques exemples.

Le ton que donne la direction – la promotion de la diversité et de l'intégration

Plusieurs facteurs, comme les changements démographiques, la mondialisation et la croissance rapide de l'économie du savoir, obligent les entreprises à valoriser la diversité en vue de réussir, affirme **Gord Nixon**, chef de la direction dans le **Director Journal** publié par l'Institut des administrateurs de sociétés.

Dans son article **How RBC secures its future by embracing differences**, il dit que « Notre appui à la diversité comprend une multiplicité de perspectives et fait partie intégrante de tous les aspects de RBC – de notre effectif mondial et notre culture d'entreprise à l'échelle mondiale jusqu'à notre stratégie de marque et notre stratégie commerciale ».

Il n'y a pas de fin lorsqu'on bâtit une entreprise diversifiée et inclusive. Les besoins, les attentes et la composition de la société sont en constante évolution.

Gord Nixon, chef de la direction

Conseils en matière de carrière pour le Latin American MBA Alumni Network

En septembre, des cadres supérieurs de Toronto ont rencontré des membres du **Latin American MBA Alumni Network (LAMBA)** ont partagé leurs opinions personnelles et des conseils en matière de carrière. Les sujets abordés incluaient des conseils sur les entrevues d'embauche, les règles non écrites pour faire progresser la carrière, comment se faire remarquer dans l'organisation, la croissance professionnelle à l'interne, et un résumé des meilleures compétences que les cadres supérieurs prospères ont en commun.

Emiliano Mendez, directeur, Stratégie et transformation, TI, Services-conseils mondiaux, et vice-président, Commandites et partenariats, LAMBA, a présenté les conférenciers, qui comprenaient les personnes suivantes : **Lucila Branco**, vice-présidente régionale, Banque privée – International, RBC Gestion de patrimoine ; **Caroline Cole**, chef des ressources humaines de Canadian HR Solutions ; et **Scott Vance**, chef de l'exploitation, Qualité globale et gestionnaire du risque, KPMG International.

Zabeen Hirji reconnue pour son rôle de premier plan dans la promotion de la diversité

Diversity Canada Magazine a classé **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, parmi les femmes les plus influentes de 2013 en matière de diversité et de ressources humaines. Le magazine met ainsi en lumière son rôle déterminant dans la politique de RBC relative à la diversité et à l'intégration.

Diversity Canada l'a félicitée pour son travail sur la promotion de la gestion du talent et sur le perfectionnement des talents, le renforcement de notre présence dans divers marchés, et l'exercice de notre leadership dans la mise en œuvre réussie de diverses stratégies pour les femmes et les minorités visibles.

Maurice Côté – Apporter de la passion au milieu de travail

Le **magazine Fugues** a salué **Maurice Côté**, vice-président, Banque privée, secteur Montréal-Centre pour sa passion, son engagement et son apport à la communauté LGBT et son soutien aux arts. M. Côté est membre du comité FIERTÉ, du comité LGBT, des conseils d'administration de l'Opéra de Montréal et des Grands Ballets de Montréal. Il a travaillé pour la Fondation Farha et pour le GRIS-Montréal.

Ancien danseur des Grands Ballets Canadiens de Montréal, M. Côté déclare : « Je suis aussi passionné par mon travail que j'ai pu l'être par la danse. »

Talent et milieu de travail

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

RBC est l'un des meilleurs...

employeurs au Canada

Pour une cinquième année consécutive, RBC figure parmi les « **Employeurs de choix au Canada** », selon une étude annuelle réalisée par le Great Place to Work® Institute Canada et *The Globe and Mail*. Ce classement est en partie établi à l'aide d'un sondage auprès d'employés sélectionnés au hasard. Pour obtenir des précisions, veuillez visiter le site www.greatplacetowork.ca.

employeurs pour les nouveaux Canadiens

Pour la troisième année consécutive, RBC se hisse dans le palmarès des « **meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens** », dressé par Mediacorp Canada Inc. Ce classement national regroupe les employeurs qui offrent des programmes novateurs en vue d'aider les nouveaux Canadiens à s'adapter à leur nouvel environnement professionnel et personnel. Pour obtenir un complément d'information, veuillez visiter www.eluta.ca.

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

RBC Gestion de patrimoine – États-Unis et RBC Marchés des Capitaux – États-Unis ont toutes deux été reconnues parmi les « **meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité pour les personnes LGBT** ». Chaque entreprise a obtenu une note parfaite de 100 % dans le cadre de l'étude annuelle Corporate Equality Index (CEI) effectuée par la fondation Human Rights Campaign.

RBC offre un milieu de travail axé sur la diversité et l'inclusion, et ses régimes d'assurance collective couvrent les conjoints, tant de même sexe que de sexe opposé, de ses employés, et depuis 2013, les employés de la société aux États-Unis bénéficient maintenant d'une péréquation fiscale sur les avantages sociaux touchant les soins de santé. De plus, la société offre à ses employés transgenres des protections spéciales depuis 2012.

Ce qui compte en affaires, c'est la façon dont nous traitons les gens. Cette note confirme que nous faisons le nécessaire pour nos employés, nos clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

John Taft, chef de la direction, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis et représentant de la direction au sein du Groupe-ressource des employés GLADE (Gay, Lesbian, Allied and Diverse Employees)

Vous disposez de 15 minutes pour demander conseil à un cadre expérimenté

Un événement de mentorat éclair s'est tenu simultanément à Toronto et à New York par vidéoconférence. Il a permis à 80 employés et cadres expérimentés d'échanger leur point de vue sur le mentorat et le développement de carrière.

Organisée par le Conseil de direction sur la diversité du bureau du chef de l'administration et du chef des finances sur le modèle des « rencontres éclair », cette séance a accordé 15 minutes aux mentorés pour s'adresser à chaque membre de l'équipe.

Les mentors à qui j'ai parlé ont tous travaillé pour différents services ou entreprises. Il leur a fallu beaucoup de temps pour acquérir de nouvelles connaissances et de volonté pour accepter des rôles nouveaux et inconnus. Je pense que je vais suivre cet exemple pour ma propre carrière.

Sasha Ramjiawan, chef, Finances, Services financiers à l'entreprise – Services aux particuliers et aux entreprises

Journée internationale de la femme à RBC – 8 mars 2013

Notre lancée se poursuit...

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

L'apport des femmes est essentiel à l'essor de la société, tout comme aux résultats de notre entreprise. RBC continue d'appuyer les efforts visant à contribuer de manière novatrice à la cause des femmes dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

Dans le cadre d'événements liés à la Journée internationale de la femme et d'initiatives en matière de diversité, RBC propose des services de mentorat, des conseils sur la gestion de carrière et le perfectionnement professionnel, ainsi qu'un programme de sensibilisation à l'intelligence de la spécificité des sexes.

Grâce à la popularité des événements de l'an dernier, la Journée internationale de la femme 2013 a attiré des milliers d'employés et de dirigeants, ce qui en fait un événement très connu à RBC.

Le don remis au **Centre for Research and Education on Women and Work (CREWW) de l'Université Carleton** témoigne d'une évolution significative. Cet engagement à verser 1 million de dollars sur dix ans aidera le CREWW à poursuivre ses recherches sur les femmes et le marché du travail, à mettre en œuvre un programme de formation à distance pour les femmes et à tenir une série de conférences sur les femmes dirigeantes.

Femmes occupant des postes de direction à RBC.

Points saillants de la Journée internationale de la femme

- **L'Heure de la femme**, une nouvelle initiative de RBC, invitait les employés à participer à une activité ou à un événement local destiné à célébrer les réalisations des femmes le 8 mars.

Des vidéos de l'entrevue menée à l'occasion de la Journée internationale de la femme peuvent être utilisées dans le cadre de discussions sur le mentorat, le parrainage, l'avancement professionnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- Autre première, un petit déjeuner de réseautage a eu lieu à Toronto. À cette occasion, **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines, s'est entretenue avec **Gord Nixon**, chef de la direction, au sujet du leadership et du développement de carrière. **Alex Johnston**, directeur général, Catalyst Canada, a présenté ses vues sur l'écart entre les sexes.

- **Gord Nixon** a écrit à titre de collaborateur invité, le 8 mars, sur le blogue MARC (Men Advocating Real Change), une communauté Catalyst en ligne qui s'est engagée à réaliser l'égalité des sexes en milieu de travail.

- Les profils de carrière de **dirigeantes** provenant de différents services et régions de RBC ont été mis en ligne. Ces femmes sont des modèles et une source d'inspiration pour bon nombre d'entre nous.

- À l'occasion de la **Journée internationale de la femme**, des membres et des dirigeants du Conseil de direction sur la diversité ont animé plus de **30 tables rondes** auxquelles ont participé plus de 500 femmes. Les groupes y ont souligné les apports des femmes et présenté des conseils et des points de vue professionnels.

- La capsule **Moments sur la diversité** consacrée à l'**intelligence de la spécificité des sexes** a été mise en ligne en vue de faire connaître les styles professionnels et les forces propres aux femmes et aux hommes, ainsi que les moyens d'en tirer parti au sein d'une équipe.

- La période de mise en candidature pour les **Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC** de 2013 a été annoncée. Cet événement annuel rend hommage aux réussites des femmes entrepreneures du Canada. Vous trouverez des précisions sur ces prix à la page 20.

Plus de **1,700** employés ont pris part au programme Dialogue sur la diversité

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

Des entreprises du monde entier ont célébré à leur façon la Journée internationale de la femme, en invitant des employés, des clients, des étudiants et des partenaires communautaires à participer à divers événements et expériences d'apprentissage.

Plus de
9 500
employés sont membres

Groupes-ressources employés

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

Femmes

Le réseau mondial des femmes d'influence change les choses

Le **réseau mondial des femmes d'influence** est un regroupement de conseils et de comités consultatifs féminins qui permet aux femmes de nouer des liens et de participer à des activités et à des projets, comme les événements suivants.

Des expériences à partager

Le **Comité consultatif des femmes** a été créé au Canada pour établir un lien fort entre les femmes de RBC Gestion de patrimoine et les cadres supérieurs. En octobre, le Comité a organisé une conférence du réseau mondial des femmes d'influence à Toronto, accueillant 170 participantes provenant de partout au Canada. Conformément au thème de cette conférence, *Des expériences à partager*, les dirigeantes importantes ont partagé leur expérience avec les participantes.

Appui de la réussite des femmes

L'**association des conseillères financières (WAFA)** située aux États-Unis travaille en étroite collaboration avec les cadres supérieurs afin de soutenir la stratégie de croissance de RBC à l'égard des femmes, ainsi que la fidélisation des conseillères financières et des directrices de succursale. Dans le cadre de la campagne *Meilleure année à ce jour*, le congrès national de la WAFA à Minneapolis a récompensé les femmes qui ont produit les meilleurs résultats. La WAFA a aussi appuyé la Semaine des femmes de San Diego, dont le conférencier principal était le **Dr Deepak Chopra**.

Liz Barker, membre de la WAFA et conseillère financière de RBC Gestion de patrimoine, et Elizabeth Gilbert, auteure du livre Mange, prie, aime, conversent lors du congrès du Women's Resource Centre parrainé par la WAFA et la succursale de Conshohocken en Pennsylvanie.

Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation

Le **Comité des femmes au sein du groupe Technologie et exploitation (CFTE)**, un nouveau GRE établi en 2013, cherche à instaurer un milieu de travail et une culture qui permettront à toutes les employées de TE d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels. L'un de ses premiers objectifs consiste à favoriser le perfectionnement des femmes et leur avancement à des postes de direction, afin de représenter plus fidèlement la diversité des collectivités et leurs besoins en matière de services financiers, et de fournir des modèles.

La plateforme par laquelle nous permettons aux femmes au sein de TE de réaliser leur plein potentiel a maintenant une visibilité et une portée plus importantes.

Jennifer Stott, vice-présidente, Technologie de l'information, Services mondiaux de trésorerie, et coprésidente du CFTE

Réseau RWomen – Actif partout dans le monde

Le **réseau RWomen** des Marchés des capitaux a continué de prendre de l'ampleur l'année dernière, augmentant sa portée mondiale afin de favoriser le perfectionnement et la réalisation des aspirations professionnelles des femmes, et de leur offrir des occasions de réseautage. Ayant de nombreuses réussites à son actif, ce forum dirigé par des employés est en pleine croissance et a suscité un grand enthousiasme depuis sa création en 2011.

Le **réseau RWomen Canada** a organisé plusieurs événements de réseautage et de développement de carrière en 2013. Comptant plus de 500 membres, ce groupe axé sur l'appui des femmes à tous les niveaux de RBC continue d'entretenir un lien étroit avec l'organisme Women in Capital Markets.

Des membres du réseau RWomen de Sydney (Australie) participent au rafraîchissement des locaux d'un centre d'hébergement de l'association A Woman's Place.

Le **réseau RWomen à Sydney (Australie)** a célébré son deuxième anniversaire. En novembre, plus de 30 employés de Marchés des capitaux et des Services aux investisseurs et de trésorerie ont réaménagé le centre d'hébergement *A Woman's Place*, une association caritative offrant un hébergement d'urgence aux femmes dans le besoin. RBC a versé l'équivalent des dons faits par les employés pour financer cet événement.

Depuis sa création en 2013, **le réseau RWomen R.-U.** organise et promeut des événements, notamment de forums avec des femmes occupant des rôles de direction, des présentations sur les régimes de retraite, les impôts personnels et la nutrition, de même que des séances régulières de réseautage. Le groupe compte actuellement 169 membres.

Il s'est associé aux GRE **RBC Globe Network** et **i-CARE** en vue d'organiser un événement informatif mettant en vedette **Clare Balding**, présentatrice de télévision populaire et coanimatrice d'une émission de la BBC consacrée aux Jeux olympiques de 2012 à Londres. Il s'agissait du premier événement organisé conjointement par les trois unités opérationnelles à Londres : Marchés des capitaux, Gestion de patrimoine et Services aux investisseurs et de trésorerie.

En tant que femme dans un environnement traditionnellement masculin, et en tant que l'une des rares personnes ouvertement gaies dans le monde du sport, Clare a dû lutter contre les stéréotypes et surmonter les préjugés pour réussir une carrière étonnante.

Aux États-Unis, le **réseau RWomen**, qui compte plus de 200 membres, a célébré son deuxième anniversaire et le Mois de l'histoire des femmes en invitant **Irene Dorner**, présidente et chef de la direction, HSBC USA, à donner un discours inspirant intitulé *Taking Charge* and *Navigating Successfully* [Prendre la barre et naviguer avec succès]. Tout au long de l'année, le groupe s'est associé à l'école secondaire pour filles St-Joseph afin de servir de modèles pour les étudiantes, de mieux faire comprendre les options de carrière et d'offrir leur appui.

Le réseau RWomen a souligné son deuxième anniversaire au moyen d'un discours de la présidente et chef de la direction de HSBC USA, Irene Dorner.

Minorités

Mosaïque RBC a pour mission de favoriser une culture d'intégration en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles et des nouveaux arrivants au Canada. **Mosaïque** est un excellent moyen de se sentir comme faisant partie d'une communauté, car il appuie des activités de réseautage, d'accompagnement et d'établissement de liens, offrant un forum pour un dialogue et une exploration interculturels.

L'année dernière, **Mosaïque RBC** a organisé plus de 20 événements, s'associant fréquemment avec les organismes communautaires locaux. Par exemple, en janvier, des employés de RBC ont participé à une séance de formation sur la communication interculturelle, qui a été organisée en collaboration avec l'organisme TRIEC (Toronto Region Immigrant Employment Council) de Toronto.

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

L'**AME – Marchés des capitaux** a organisé plusieurs événements, notamment une présentation très intéressante de **Solomon (Sol) Trujillo**, un haut dirigeant du secteur mondial des télécommunications, des médias et de la câblodistribution. Il a parlé de l'influence de la communauté hispanique sur les enjeux économiques, politiques et sociaux américains et des raisons pour lesquelles les entreprises devraient cibler cette population croissante.

Afin de commémorer le Mois de l'histoire des Noirs, l'**AME – Marchés des capitaux** a tenu une discussion intitulée **Chemins vers la réussite**, axée sur le développement de carrière. Le mot de la fin a été prononcé par **Roger Blissett**, représentant de la direction pour l'AME et premier directeur général, Stratégie – États-Unis.

L'**AME – Marchés des capitaux** a également organisé des événements tout au long de l'année, dans le cadre de ses efforts visant à renforcer ses partenariats avec les communautés noires et hispaniques ainsi que les associations d'entreprises.

Pour la cinquième année, les employés de Minneapolis ont célébré le 9 mai le **mois de l'héritage Asie-Pacifique aux États-Unis** (Asian-Pacific American Heritage Month) et la commémoration du *Cinco de Mayo* avec des mets et des divertissements mexicains et asiatiques authentiques.

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.

Plusieurs centaines d'employés ont pris part à une journée d'apprentissage et de partage d'expériences dans le cadre de l'exposition d'apprentissage sur la sensibilisation à la situation des personnes handicapées tenue à Meadowvale, en Ontario, en collaboration avec le Groupe des 3 C. Les employés ont entendu des témoignages éclairants et inspirants et ont visité des kiosques où l'on présentait des technologies de pointe permettant d'adapter le lieu de travail des personnes handicapées.

Je suis ravi de faire partie d'une organisation qui en fait autant pour ses employés, particulièrement pour ceux qui ont un handicap visible ou invisible, et qui veille à ce que ces derniers soient traités avec le même respect et la même dignité que tout autre employé.

Kooshal Nundlool, représentant, Service clientèle

Briser les barrières, ouvrir les portes

RBC a souligné la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies le 3 décembre. Deux champions de la diversité, **Richard Aubrey**, directeur, Accessibilité TI, Architecture globale et **Geoff Woodworth**, directeur, Planification financière – Centre et Sud-Ouest de la Nouvelle-Écosse ont présenté les mesures que prend RBC pour faire connaître les enjeux liés aux handicaps et promouvoir l'accessibilité au sein de RBC.

Employés autochtones

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

Cette année, le groupe **Royal Eagles** continue de participer au **programme de boîtes-cadeaux Dawn Adams** qui fournit des cadeaux personnalisés à plus de 3 300 enfants vivant dans 14 collectivités des Premières Nations, ainsi que d'étendre à d'autres endroits à travers le Canada son **programme Sac à dos** connaissant un très grand succès.

Le 21 juin, les employés ont célébré la **Journée nationale des Autochtones** avec de nombreux événements tels que des enseignements traditionnels, des ateliers de tambour, des expositions d'œuvres d'artistes locaux et des barbecues pour des organismes caritatifs. Dans le cadre de cette célébration, de brèves biographies d'employés autochtones ont été publiées en ligne.

La Journée nationale des Autochtones est un jour pour célébrer les valeurs et les croyances des Autochtones. C'est l'occasion d'être fier, de partager notre culture et de faire connaître aux autres qui nous sommes. Nous avons besoin de savoir que RBC accueille les Autochtones dans notre culture d'entreprise.

Michael Stushnoff, directeur de succursale à Outlook (Saskatchewan) et coprésident du groupe Royal Eagles

Nouer des liens au profit de sa carrière et des collectivités

GénérAction RBC, le dernier né des GRE de RBC, lancé en novembre 2013, réunit plus de 1 400 membres répartis dans sept sections au Canada. Le groupe permet aux employés de RBC qui ont dans la vingtaine et la trentaine de nouer des liens avec leurs pairs et leurs supérieurs, tout en produisant un effet positif sur leurs collègues et sur les entreprises et les collectivités dans lesquelles ils travaillent.

Photo Credit: Mark Gomes, Operations Risk Analyst.

Les membres de GénérAction RBC ont manifesté leur enthousiasme sur la ligne de départ de l'escalade annuelle de la tour du CN.

Aidants

i-CARE est un réseau de soutien et d'information dirigé par des employés au Royaume-Uni qui appuie les parents et les aidants qui travaillent en fournissant un « contact plus humain » au moyen de forums et d'événements. Ce groupe aide les personnes à équilibrer leur vie professionnelle avec les responsabilités d'un parent ou d'un aidant.

En 2013, **i-CARE** a organisé des cafés matinaux de réseautage, de séances de formation sur les premiers soins à donner aux tout-petits, d'ateliers pour gérer le stress lié aux études, de programmes sur la santé mentale et les soins aux personnes âgées, ainsi que des webinaires gratuits sur une foule de sujets utiles.

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

RBC compte plusieurs groupes-ressources des employés **FIERTÉ** au Canada et ailleurs dans le monde. **FIERTÉ** est l'acronyme de *Fiers individus à l'emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité*. Ces groupes contribuent à créer un milieu de travail positif et accueillant pour les employés LGBT et leurs alliés afin de stimuler la mobilisation, le maintien de l'effectif et le recrutement de talent.

Voici quelques-uns des points saillants de cette année :

Le 10 avril, RBC a souligné la **Journée en rose**, une journée internationale où l'on se tient debout contre l'intimidation, la discrimination et l'homophobie, et à l'égard de laquelle **FIERTÉ** Canada et le Groupe sur la diversité mondiale jouent un rôle de premier plan. En 2013, plus de 16 000 employés de RBC se sont officiellement inscrits pour démontrer leur appui.

Aux États-Unis, le **GRE FIERTÉ** des Marchés des capitaux s'est associé au **GRE GLADE** de Gestion de patrimoine pour organiser une conversation avec **John Taft**, chef de la direction de Gestion de patrimoine – États-Unis et **Justin Nelson**, cofondateur et président de la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce (NGLCC) au sujet de l'importance d'avoir des alliés hétérosexuels.

Les alliés peuvent être des appuis très efficaces pour les personnes LGBT, non seulement en aidant celles-ci au cours du processus de révélation de leur identité sexuelle, mais aussi en aidant les autres à comprendre l'importance de l'égalité, de l'équité, de l'acceptation et du respect mutuel.

Pour célébrer le Mois de l'histoire LGBT et la journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle (National Coming Out Day), le **GRE GLADE** a invité des conférenciers renommés venant du gouvernement et du monde des affaires pour partager leur histoire personnelle et leur point de vue sur l'histoire et les problèmes LGBT. **Amber Gianera**, trésorière du GRE GLADE, a résumé l'événement : « une séance donnée par des champions de l'égalité qui est inspirante et qui pousse à la réflexion ! ».

Le 11 octobre est la **journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle** (*National Coming Out Day*), soulignée chaque année à l'échelle internationale par les personnes qui s'affirment publiquement comme lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres (LGBT). Cette année, des entrevues ont été publiées en ligne montrant des employés de RBC qui ont fait preuve d'acceptation et qui ont offert leur soutien à des proches lorsque ceux-ci ont révélé leur identité sexuelle.

Le groupe **Globe Network**, un groupe de soutien et de réseautage LGBT au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes, avec leurs collègues des Marchés des capitaux, des Services aux investisseurs et de trésorerie, et de Gestion de patrimoine, ont participé au défilé de la fierté gaie de Londres pour la deuxième année.

Marché

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

Redonner pour faire progresser la diversité

Le TRIEC et RBC appuient le talent au moyen des prix annuels pour la réussite des immigrants

Afin de reconnaître le leadership dont ont fait preuve des employeurs au chapitre du recrutement et du maintien en poste d'immigrants qualifiés, le **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** a présenté, et **RBC** a commandité, les septièmes **prix annuels pour la réussite des immigrants**.

La richesse de la diversité présente dans la région de Toronto donne aux entreprises et aux organismes une formidable occasion de devenir encore plus innovateurs. Nos prix annuels pour la réussite des immigrants prouvent qu'ensemble, les immigrants et les entreprises peuvent accomplir de grandes choses.

Margaret Eaton, directrice générale du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

Les lauréats de 2013 ont démontré l'incidence directe des immigrants qualifiés sur l'innovation et la réussite au sein des entreprises ou des organismes. **Trinity Tech Inc.**, une firme d'experts-conseils en génie, a reçu le **Prix Appui à l'immigration de RBC pour les petites et moyennes entreprises (PME).** La firme sait que les immigrants qualifiés ont une incidence directe sur la réussite de l'entreprise et elle attribue 40 % de son innovation aux immigrants qui font partie de son effectif.

130
mentors de RBC ont été jumelés à des immigrants qualifiés dans le cadre du programme de mentorat du TRIEC

La table ronde de RBC Marchés des Capitaux partage les informations de première main sur les stratégies de carrière

RBC Marchés des Capitaux a organisé l'atelier *Maintaining Your Edge: Advice for Today's Career Market from Managers and HR* avec la **Financial Women's Association (FWA)**. Durant cet atelier, des directeurs et des spécialistes des RH ont présenté leur perspective éclairée sur les décisions qui motivent l'embauche et l'avancement professionnel.

Les experts de RBC représentaient le secteur bancaire. Ils ont émis des suggestions pour passer le premier entretien et franchir les étapes suivantes et proposé des stratégies pertinentes dans le contexte économique actuel.

RBC et le CAMSC lancent la bourse d'études sur la diversité

RBC et le **conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles** (Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council) ont lancé le **Programme de bourses d'études sur la diversité RBC**, qui vise à souligner l'excellence académique et le degré élevé d'engagement communautaire d'enfants de fournisseurs certifiés et de partenaires du CAMSC.

Deux prix de 1 000 $ chacun permettront de soutenir les étudiants inscrits à un programme d'études à temps plein dans un collège ou un cégep, une université ou un collège communautaire ou une école de métiers, et sont renouvelables au cours de la deuxième année pour les étudiants qui réussissent. Ce programme s'inscrit dans l'engagement pris par RBC de contribuer au bien-être de la collectivité en matière de diversité.

Célébration des femmes chefs d'entreprise au Canada

En novembre, à l'occasion du gala des **Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC de 2013** à Toronto, on a célébré des femmes de partout au pays pour leur vision très puissante de l'entreprenariat et leur détermination inébranlable à concrétiser leurs rêves. Plus de 3 000 candidates ont été soumises cette année. Depuis 2006, les Services bancaires canadiens s'associent à Women of Influence, par l'intermédiaire des Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC, afin d'offrir soutien et reconnaissance aux femmes chefs d'entreprise.

Dans les médias : Pleins feux sur la diversité

NationTalk interviewe Chinyere Eni

NationTalk, la plus grande agence autochtone canadienne de nouvelles, d'offres d'emploi, d'information sur les événements et d'appels d'offres, a interviewé **Chinyere Eni**, directrice générale nationale, Marchés Secteur public et Autochtones. Elle a discuté de la relation historique entre RBC et les collectivités autochtones, qui est en place depuis plus de cent ans, ainsi que de son rôle actuel.

Une partie de mon travail consiste à reconnaître que les collectivités autochtones et leurs membres ont des besoins qui leur sont propres et que, dans plusieurs cas, les produits et services financiers dont ils ont besoin doivent être adaptés en conséquence. Les quatre grandes priorités de RBC sont l'accès aux services bancaires et au financement ; le développement communautaire et social ; l'emploi, l'éducation et les services ainsi que le plein engagement dans chaque collectivité.

Chinyere Eni
Directrice générale nationale, Marchés Secteur public et Autochtones

Planification successorale pour les familles du 21e siècle

Julian Washington, directeur général, Clientèle privée, RBC, Londres, nous a fait part de certains défis et de certaines occasions en matière de planification successorale et de planification de la relève que rencontrent les familles non traditionnelles, dans un article de RBC Gestion de patrimoine intitulé « *How Do I Love Thee? Let Me Count the Ways*. ».

Selon M. Washington, même si les modèles de vie familiale continuent d'évoluer, nos systèmes juridique et fiscal ont de la difficulté à suivre le rythme des changements sociaux. Il ajoute qu'une bonne planification successorale est particulièrement importante pour les familles du 21e siècle qui ne correspondent pas au modèle traditionnel sur lequel le système juridique a été bâti.

Reconnaissance de la communauté des LGBT

RBC au Royaume-Uni : lieu de travail dont la qualité s'est le plus améliorée

Depuis qu'elle s'est associée au programme **Diversity Champions** (Royaume-Uni) en mai 2011, RBC est l'une des sociétés où la qualité du lieu de travail s'est le plus améliorée, selon le **Stonewall Workplace Quality Index** (indice annuel de qualité du lieu de travail). On a invité RBC à prendre part à la conférence annuelle Stonewall sur le milieu de travail, un événement de premier ordre qui se tient au Royaume-Uni et qui porte sur l'égalité et la diversité. **Rhonda Gallagher**, directrice, Initiatives, Ressources humaines, a animé un atelier sur la **création d'un milieu de travail accueillant**. Le récit concernant RBC a suscité beaucoup d'intérêt, en particulier les renseignements donnés sur le fonctionnement de l'**indice d'égalité en milieu de travail** (Workplace Equality Index).

RBC est nommée société de l'année 2013 par WEConnect

WEConnect Canada a souligné la détermination de RBC à favoriser la diversité des fournisseurs et à encourager l'égalité des chances relativement aux perspectives commerciales. Ce tout nouveau prix est présenté aux entreprises membres de WEConnect Canada ayant mis en place des initiatives axées sur la diversité des fournisseurs qui ont eu une incidence sur des entreprises détenues ou dirigées par des femmes.

En utilisant divers fournisseurs dans nos processus de sourçage, RBC a accès à des offres concurrentielles, une plus grande innovation et des interactions d'affaires culturellement diversifiées. « Ainsi, RBC se trouve dans une position avantageuse pour répondre aux exigences d'une clientèle diversifiée », explique **Charles Varvarikos**, chef, Sourçage des installations à RBC.

Les membres de l'équipe Approvisionnement reçoivent un prix de WEConnect Canada pour leur leadership au chapitre de la diversité des fournisseurs.

6,7 millions de dollars ont été versés en dons à l'appui d'initiatives en matière de diversité

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

RBC a des pratiques d'approvisionnement responsable

RBC a officialisé son approche de l'approvisionnement en lançant le **Code de déontologie à l'intention des fournisseurs** – un code axé sur des principes, qui établit les attentes de RBC relativement aux comportements de ses fournisseurs afin d'assurer qu'ils sont conformes à ses normes de conduite.

Selon le code, les fournisseurs doivent adhérer aux lois sur les droits de la personne, les normes du travail et les normes d'emploi ; traiter leurs employés de manière équitable et respectueuse, notamment en respectant la diversité.

Programme Avantage Professionnel pour les membres associés de RBC : une solution avantageuse pour tous

Imaginez que vous puissiez embaucher d'excellents professionnels formés à l'étranger et recevoir une aide financière en ce qui concerne leur rémunération. Cela semble trop beau pour être vrai ? C'est pourtant ce que font plusieurs entreprises commerciales clientes de petite et moyenne taille dans la région du Grand Toronto, par l'intermédiaire du **programme Avantage Professionnel pour les membres associés de RBC**.

« Il est extrêmement difficile pour les nouveaux arrivants sans expérience au Canada de poursuivre une carrière dans leur domaine. Nous sommes heureux d'aider nos clients commerciaux et, par la même occasion, d'aider de nouveaux Canadiens. Nous faisons le nécessaire pour qu'ils puissent bénéficier de cette première expérience d'emploi cruciale en sol canadien, une occasion que de nombreux néo-Canadiens n'auraient pas sans ce programme », indique **Mark Appleton**, directeur général, Politique et procédé de crédit, Produits de financement à l'entreprise.

Ce programme, qui en est à sa troisième édition, permet à tous d'y trouver leur compte – clients, nouveaux arrivants et RBC. Les clients commerciaux ont accès aux compétences dont ils ont besoin pour faire prospérer leur entreprise dans un court laps de temps, tout en bénéficiant d'un avantage supplémentaire, soit le versement par RBC des quatre premiers mois de salaire du stagiaire.

Née au Bangladesh, **Farhana Naznin** a été recrutée comme stagiaire par FONTUR International Inc., une entreprise de développement de réseaux sans fil établie à Toronto.

« Les défis liés à l'adaptation à un nouveau pays et à une nouvelle culture paraissent parfois bien grands. À la fin du programme, cependant, je me sentais prête à participer pleinement au sein du marché du travail canadien », affirme-t-elle.

Farhana Naznin, stagiaire à FONTUR International Inc.

Collectivité

RBC s'implique dans les questions de diversité et d'intégration au sein des nombreuses collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Elle met en œuvre une vaste gamme d'initiatives, notamment des recherches de pointe, des partenariats stratégiques avec d'autres organismes et des particuliers, ainsi que des dons et des commandites communautaires.

Les femmes et le marché du travail

Aider les filles à accroître leur résilience

RBC est un donateur fondateur du **Fonds pour les filles**, établi par la **Fondation canadienne des femmes (FCF)**. Le Fonds soutient des programmes visant à aider les filles âgées de 9 à 13 ans à développer leur force et leur résilience, notamment des programmes de subvention axés sur les filles autochtones ainsi qu'un programme de formation novateur pour filles des Premières Nations.

Depuis 1993, RBC a versé plus de 1,5 million de dollars à la FCF. Tous les programmes de la FCF accordent la priorité aux femmes et aux filles qui font face à de nombreux obstacles, notamment aux femmes membres de minorités visibles, aux nouvelles immigrantes, aux femmes handicapées, aux femmes autochtones et à celles qui habitent dans des collectivités rurales ou nordiques. Les dons versés par RBC à la FCF permettent également d'appuyer les efforts visant à protéger les femmes contre la violence ainsi que le développement des activités de l'Institut pour le leadership de la Fondation canadienne des femmes.

Situation des femmes dans le secteur des technologies de l'information

Selon le **National Center for Women & Information Technology (NCWIT)**, 56 % des femmes qui travaillent pour des entreprises privées du secteur de la technologie changeront d'orientation professionnelle en milieu de carrière en raison de l'insatisfaction que procure leur emploi. En outre, les femmes n'occupent que 25 % des postes dans le secteur technologique et informatique, alors qu'elles représentent plus de la moitié de l'ensemble des employés spécialisés aux États-Unis. Le NCWIT est un organisme communautaire sans but lucratif qui regroupe plus de 450 membres visant à accroître le taux de participation des femmes dans le secteur technologique et informatique.

Invitée à s'exprimer lors d'une discussion-rencontre de RBC Marchés des capitaux sur le secteur des technologies de l'information (TI), **Avis Yates Rivers** représentante du NCWIT, a parlé des enjeux liés au pipeline, à l'avancement et à la fidélisation des femmes dans le secteur des TI. Un groupe de cadres supérieurs a donné des conseils liés à la gestion de carrière et de l'information sur le rôle important que nous pouvons tous jouer afin de favoriser l'atteinte des objectifs en matière de diversité.

RBC commandite une étude sur la diversité dans les postes de direction

Les femmes ont certes gagné du terrain en matière de leadership, celles-ci occupant 31,2 % des postes de haute direction à Montréal, mais les personnes provenant de minorités visibles sont moins représentées à cet égard. Bien qu'ils constituent 22,5 % de la population, les membres des minorités visibles n'occupent que 5,9 % des postes de haute direction, selon une étude menée par des chercheurs de la **Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill** et de l'**Institut de la diversité de l'université Ryerson**.

Les auteurs du rapport intitulé *Les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : Profil du Montréal métropolitain* ont analysé 3 025 postes de haut dirigeant au sein des plus grandes sociétés situées dans des régions du Montréal métropolitain comptant plus de 10 % de personnes provenant de minorités visibles.

RBC Banque Royale a organisé un événement spécial pour présenter les conclusions de l'étude.

RBC souligne dans ses propres travaux l'importance de cette étude, de même que l'incidence de l'approche adoptée à l'égard de la diversité sur sa capacité à continuer d'attirer les meilleurs employés et à prospérer.

Martin Thibodeau, président, Direction du Québec, RBC

Engagement envers les jeunes

RBC investit dans la diversité, les jeunes et l'éducation

En octobre, RBC a annoncé la **promesse de don Les jeunes, j'y crois ! RBC**, un engagement de 100 millions de dollars sur cinq ans pour contribuer au bonheur et à la santé d'un million d'enfants sur les plans mental, physique et affectif. Cet engagement, le plus important de ce genre de l'histoire des entreprises canadiennes, prend la forme de dons, de commandites communautaires, d'expériences de travail à l'intention des jeunes et d'autres investissements. Lors du lancement, des subventions de 7,4 millions de dollars ont été accordées à 231 programmes destinés aux jeunes.

Le programme Jeunes entreprises et la diversité en action

Qu'obtiendrez-vous si vous alliez RBC, le programme **Jeunes entreprises** et la diversité ? À Saskatoon, 25 collègues engagés, et à Regina, 5 employés inspirés possédant la certification nécessaire à la prestation du programme **La diversité en action**, parrainé par RBC. Grâce à ce programme interactif, des élèves du niveau intermédiaire apprennent la valeur de la diversité et comment elle contribue à améliorer le moral, la créativité, le travail d'équipe et la productivité.

C'est une chance incroyable que de travailler auprès de deux organisations formidables qui savent que les enfants représentent notre avenir.

Jamie McLellan, formateur agréé au titre du programme La diversité en action et directeur de comptes à Saskatoon

Stages rémunérés offerts aux étudiants de couleur de niveau collégial

En 2011, Marchés des capitaux – États-Unis a amorcé une collaboration avec **Sponsors for Educational Opportunity (SEO)**, un organisme qui offre aux étudiants de couleur de niveau collégial des stages d'été rémunérés dans des industries concurrentielles aux États-Unis. Grâce à la formation, au mentorat, au réseautage et au soutien, plus de 75 % des stagiaires se sont vu offrir un emploi à temps plein.

Andre Gutierrez, stagiaire de SEO au sein de la division des Marchés mondiaux en 2012, a affirmé ce qui suit : « En tant que premier stagiaire de SEO dans le cadre du Programme des marchés mondiaux, j'ai pu faire découvrir SEO à RBC. Depuis que je suis passé à temps plein, cette relation a continué de se renforcer. »

Nous cherchons des moyens de resserrer et d'approfondir les liens que nous avons tissés avec SEO.

Roger Blissett, chef, Stratégie – États-Unis, et diplômé de SEO en 1982

Aider les néo-Canadiens à réussir

Un don ouvre des portes aux néo-Canadiens

Cette année, RBC a remis un don de 1,75 million de dollars à l'Université Ryerson en vue d'appuyer le **projet Immigration, diversité et intégration RBC**. Ce projet s'attaque aux obstacles économiques et sociaux que rencontrent les immigrants et prévoit la création de stages pour les étudiants qui éprouvent des difficultés particulières ou qui sont issus de certaines tranches de la population. Des stages seront proposés sur le campus, en collaboration avec des organismes sans but lucratif et des partenaires de la région, y compris RBC.

Cette étude pragmatique de pointe vise l'augmentation du taux de représentation des immigrants sur le marché de l'emploi, l'acquisition d'une meilleure compréhension des marchés des immigrants et des besoins communautaires, ainsi que l'exploitation des compétences des entrepreneurs immigrants.

Lauréats du Prix des grands immigrants

En juin, **Steve Nash**, étoile de la NBA et philanthrope, **Wen Wei Wang**, danseur et chorégraphe, **Izzeldin Abuelaish**, médecin et militant, ainsi que d'autres leaders communautaires du Canada ont remporté un **Prix RBC des 25 grands immigrants au Canada 2013**, présenté par le magazine *Canadian Immigrant*.

Les lauréats ont reçu une plaque commémorative ainsi qu'un don de 500 $ au bénéfice d'un organisme de bienfaisance canadien enregistré de leur choix. Ils ont en outre fait l'objet d'articles sur le site canadianimmigrant.ca/rbctop25 et dans le numéro de juillet du magazine *Canadian Immigrant*.

Meilleures pratiques en milieu de travail à l'égard des nouveaux immigrants

Embauche immigrants Ottawa (EIO) a publié une étude de cas dans laquelle il souligne les pratiques novatrices de RBC sur les plans du recrutement, de l'intégration et de la fidélisation des nouveaux immigrants. Parmi ces pratiques, mentionnons un recensement sur la diversité de l'effectif à participation volontaire, l'établissement d'une liste des compétences linguistiques des employés, de l'information sur le mode d'affectation des nouveaux employés en fonction de profils démographiques précis de la clientèle, un partenariat avec LASI Compétences mondiales et le Réseau jumelage travailleur-emploi d'Ottawa, la création de rôles de champion en succursale, et la participation des directeurs aux séances d'initiation aux compétences interculturelles.

J'encourage les gens à faire partie d'organismes locaux misant sur la diversité. Il y a tant à donner et tant à apprendre. Ce genre d'activité crée des synergies extrêmement bénéfiques. Il s'agit simplement de prendre le temps de nouer des relations.

Sue Danahy, directrice de succursale, championne de la diversité dans sa région et membre du groupe de travail sur le secteur financier d'EIO

Favoriser l'autonomie des personnes handicapées

Collecte de fonds pour les enfants ayant des besoins particuliers

Des employés des régions du Manitoba, de la Saskatchewan et du Nord-Ouest de l'Ontario marchent pour plusieurs bonnes causes, notamment au profit de la **Société canadienne de la sclérose en plaques**, de programmes de mieux-être, et des organismes **The West Broadway Youth Outreach** et **Children's Rehabilitation Foundation**. Cette année, plus de 140 employés de RBC, accompagnés de centaines d'autres personnes, ont permis d'amasser la somme record de 170 000 $ pour aider les enfants dans le besoin dans le cadre du **programme de loisirs thérapeutiques et de mieux-être de RBC centre de réadaptation**. À ces marcheurs s'ajoutent 75 bénévoles de RBC chargés d'installer les tentes, de recueillir les promesses de dons, de servir de la nourriture et d'apporter leur aide, au besoin.

Leadership Academy, Antilles : former des leaders pour promouvoir la cause des personnes handicapées

La **Leadership Academy for Persons with Disabilities**, à Trinité-et-Tobago, permet à ce segment de la population de se faire entendre. Mise sur pied par le **Consortium of Disability Organisations (CODO)**, la Leadership Academy forme des leaders afin qu'ils puissent faire avancer la cause des personnes handicapées.

Le premier module de la Formation en leadership, qui portait sur les droits des personnes handicapées, était animé par **Allison de Franco**, avocate spécialisée en droit des personnes handicapées et établie aux États-Unis. « Chaque personne est différente, que ce soit sur le plan de la couleur, du sexe, de l'appartenance ethnique, de la taille ou autres », explique-t-elle.

Tara Tiah, première directrice, Centre des services à l'entreprise, Services bancaires – Antilles, et coprésidente du Conseil sur la diversité à Trinité-et-Tobago, a prononcé une allocution au lancement du programme. « Au cœur de notre programme **La diversité à l'œuvre** se trouve le **Conseil sur la diversité de Services bancaires – Antilles**, qui se consacre à favoriser la réussite de tous en libérant le potentiel collectif et individuel. Nous sommes fiers de favoriser un nouveau volet de la diversité et optimistes quant à l'avenir de ces leaders de demain. »

Il en est de même pour une personne handicapée. Quelles que soient ses caractéristiques, son handicap n'ajoute ni ne retranche rien à son humanité, à ses valeurs et à ses droits. Il n'est qu'un trait parmi d'autres.

Allison de Franco
avocate spécialisée en droit des personnes handicapées

Partenariat avec les collectivités autochtones

RBC travaille en étroite collaboration avec **Phil Fontaine**, ancien chef de l'Assemblée des Premières Nations (APN) et conseiller spécial à RBC, qui appuie les priorités de RBC en matière d'expansion des affaires, offre des conseils sur les questions commerciales qui touchent les Autochtones et agit comme représentant pour les activités de commandites et de dons.

Le nombre de grands projets en cours en terre autochtone est plus important que jamais dans le secteur privé et l'industrie extractive. Fortes du soutien de RBC, les collectivités autochtones peuvent bénéficier de ces projets dès les premières étapes du développement.

Phil Fontaine, conseiller spécial

1,3 million
de dollars ont été versés à des étudiants autochtones depuis 1992

Le Programme de bourses d'études RBC pour les Autochtones a permis à dix étudiants de se prévaloir de bourses d'études en 2013.

Créer des pistes pour assurer la prospérité

Le rapport intitulé : **Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones – Un chemin tracé** décrit les mesures prises par RBC pour bâtir de nouvelles relations et avenues favorisant la prospérité des Autochtones du Canada. Il renferme de l'information sur l'accès aux services bancaires et au crédit, le développement collectif et social, l'emploi ainsi que la formation et les études. (Accessible à http://www.rbcbanqueroyale.com/commerciaux/autochtones/)

À titre de segment de la population canadienne le plus jeune et qui croît le plus rapidement, les collectivités autochtones sont désireuses de profiter des importantes occasions de croissance économique qui s'offrent à elles. Par l'intermédiaire de partenariats stratégiques et d'accès à des conseils, à des outils et à des ressources financiers, nous pouvons, ensemble, créer des collectivités énergiques et prospères, dans l'immédiat et pour l'avenir.

Rob Johnston, président régional, Manitoba, Saskatchewan et Nord-Ouest de l'Ontario, et grand champion, Partenariats avec les Autochtones

Recruter des employés autochtones talentueux dans le cadre de l'événement L'intégration : ça travaille ! 2013

L'intégration : ça travaille !, une foire de recrutement organisée par le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, réunit des dirigeants avisés, des employeurs et des diplômés autochtones comptant parmi les meilleurs au Canada. RBC, qui participe activement à cet événement depuis sa création, en 2009, a continué de le parrainer et d'y prendre part en 2013. **Andrea Lindsay**, conseillère en recrutement, RBC, et **Thomas Benjoe**, directeur de comptes commerciaux, Marché autochtone, RBC, ont animé un atelier fort couru sur le réseautage. L'événement annuel, qui s'est déroulé à Saskatoon en 2013, se tiendra à Vancouver en 2014.

C'est le lieu parfait pour recruter les meilleurs éléments au sein des collectivités autochtones. Nos recruteurs ont pourvu sept postes permanents au sein des Services aux particuliers et aux entreprises à travers le pays.

Blair Crichlow, conseiller en gestion de la transition, Services de recrutement RBC

En mai, près de 300 acteurs importants du monde des affaires et des collectivités ont participé à un forum organisé par EY et RBC sur les préjugés inconscients. Cet événement sans précédent a été marqué par la présentation de la Dre Mahzarin Banaji, professeure d'éthique sociale de l'Université Harvard.

Nous aimons croire que nous sommes ouverts d'esprit, justes et sans préjugés, mais les recherches démontrent le contraire. Il s'agit d'une prise de conscience importante pour la plupart d'entre nous, même si elle dérange, explique la Dre Banaji.

(Photo du haut, de gauche à droite) Dave McKay, président, RBC ; Dre Mahzarin Banaji, professeure, Université Harvard ; Zabeen Hirji, chef des ressources humaines ; Gord Nixon, chef de la direction, RBC. (Photo du bas) Groupe de discussion réunissant certains dirigeants.

Leadership avisé

Surmonter les préjugés cachés pour favoriser la diversité

Les bons dirigeants d'entreprise savent qu'une équipe diversifiée constitue un avantage concurrentiel dans le marché actuel, qui évolue rapidement et se mondialise de plus en plus. Cependant, même les dirigeants les mieux intentionnés peuvent inconsciemment faire obstacle à la diversité au sein de leur entreprise, selon le rapport *Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité*, rédigé par RBC et EY. (Accessible à http://www.rbc.com/diversite/docs)

Le rapport montre que les préférences inconscientes sont courantes et qu'elles peuvent constituer des entraves, freiner la créativité et nuire à la qualité des relations. En général, les personnes qui réussissent à mettre fin aux préjugés involontaires favorisent l'intégration et encouragent les équipes diversifiées à produire des rendements élevés, ce qui contribue à la réussite des entreprises. Les dirigeants de RBC poursuivent leurs efforts dans cette voie et développent leur propre conscience de ces enjeux.

Relever les préjugés involontaires

- Faites le test d'associations implicites sur https://implicit.harvard.edu/implicit/research/ pour découvrir vos préjugés.
- Prenez conscience des mots et des réactions physiques qui surgissent dans vos interactions ; déterminez s'ils respectent les différents styles et s'y adaptent.
- Intéressez-vous aux différences de vos collègues, reconnaissez-les, respectez-les et appuyez-les.
- Écoutez chaque personne de manière équitable ; exprimez-vous si vous soupçonnez que la contribution d'un collègue est passée sous silence ou attribuée injustement à une autre personne.

Le ton adopté en haut de l'échelle est extrêmement important. Si les dirigeants confrontent leurs préjugés et parlent publiquement de leurs efforts visant le changement, d'autres suivront leur exemple. Il s'agit d'une puissante démonstration d'engagement qui se répercute sur le reste de l'organisation.

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

Jalons franchis sur le chemin de la diversité

1970
RBC lance un groupe de travail interne sur la situation des femmes

1976/77
Nomination de la première femme au conseil d'administration et nomination d'un coordonnateur de l'égalité d'accès à l'emploi

1979
Première femme nommée à un poste à la Haute direction de RBC

1987/90
Premier sondage sur l'équité en matière d'emploi de RBC pour évaluer la représentation au sein de notre effectif ; valoriser et gérer la diversité ; segmentation de différents marchés ; initiatives travail/vie privée

1994/98
Initiative Supprimer l'écart entre les sexes ; mise en place du Conseil d'entreprise sur la diversité ; Établissement du Conseil consultatif des employés handicapés

2001
Évolution vers une stratégie et des objectifs globaux ; création du Conseil de direction sur la diversité de RBC

2004/05
Réactualisation des politiques de promotion des femmes et des minorités visibles à la haute direction

2006/08
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

De nouvelles dimensions à explorer

Mon rôle de spécialiste de la diversité et de l'intégration me donne une perspective sans pareil pour apprécier et saluer le travail remarquable que nos dirigeants et employés, des gens passionnés et engagés, font sur la scène internationale, et pour constater tout le chemin parcouru par RBC au cours de la dernière décennie.

C'est comme si un jour à peine s'était écoulé depuis l'élaboration de la **Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015** – un cadre efficace permettant aux employés de RBC de se centrer collectivement sur le plus important. La Stratégie étant aux trois quarts mise en œuvre, je suis ravie d'annoncer que nous sommes aujourd'hui en bonne voie d'honorer l'ensemble des engagements que nous avons déclarés publiquement et d'atteindre nos objectifs globaux.

Que ce soit par l'intermédiaire de programmes novateurs de perfectionnement professionnel à l'intention des **employés talentueux** et d'un soutien accru aux groupes-ressources d'employés, du lancement de nouveaux produits, services et programmes comme le régime enregistré d'épargne-invalidité ou le programme Avantage Professionnel pour les membres associés de RBC (professionnels formés à l'étranger), dans les **marchés** où nous sommes présents, ou encore des nombreux engagements pris envers les **collectivités** sous la forme de programmes de bénévolat, de partenariats, de commandites et de recherches, nous réalisons des progrès, nous participons à des discussions publiques et nous sommes reconnus pour les efforts que nous déployons au sein de nos secteurs d'activités et secteurs géographiques.

La diversité et l'intégration sont aujourd'hui inscrites dans les gènes de RBC ; elles font partie intégrante de notre quotidien et de notre « façon de faire les choses ».

En matière de diversité et d'intégration, cependant, nous ne pourrons jamais dire « mission accomplie » parce qu'il y aura toujours de nouvelles dimensions à explorer.

Nous nous sommes récemment intéressés aux préjugés inconscients, quelque chose dont on parlait à peine il y a trois ans. Même s'il s'agit d'une question délicate, elle est des plus intéressante compte tenu du retentissement universel des efforts fournis en ce sens. Sur le plan individuel, elle nous aide à reconnaître et à combattre nos attitudes et nos croyances inconscientes, ce que Dre Mahzarin Banaji appelle les « idées toutes faites », ou préjugés inconscients (voir le récit en page 26), ainsi qu'à « penser différemment », à « innover » et à faire preuve d'une plus grande ouverture dans tous les aspects de notre vie. Les conséquences positives qui en résultent sont considérables, comme le soulignent Gord et Zabeen dans leurs messages.

Et quelles sont les prochaines étapes de notre parcours ? Nous continuerons de mettre l'accent sur les priorités stratégiques, nous allons nous employer à mieux exploiter les meilleures pratiques internes et nous tâcherons de tirer pleinement profit des médias sociaux et d'outils puissants comme RBC Connect, afin de rallier des gens partout dans le monde. De plus, nous redoublerons d'efforts pour combattre les préjugés inconscients et promouvoir la diversité des idées. « Qui est prêt à faire bouger le monde, doit d'abord être prêt à bouger lui-même », affirmait Socrate, philosophe grec. Nous allons ainsi continuer de nous mettre au défi de penser, d'apprendre et d'agir différemment.

Norma Tombari
Directrice générale, Diversité mondiale, RBC

Comment surmonter les préjugés

- **Penser différemment :** Cherchez consciemment à faire collaborer au sein d'équipes et de projets des personnes dont les antécédents, les expériences et les capacités sont variés.
- **Apprendre différemment :** Recherchez, pour vous et les membres de votre équipe, les occasions d'immersion dans différents milieux hors de votre zone de confort ou de la leur.
- **Agir différemment :** Prenez délibérément des mesures qui vous empêchent de suivre vos procédés habituels et permettent d'éviter que vos préjugés façonnent vos décisions et vos comportements.

Source : Livre blanc de RBC/EY

2009

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

2010

RBC reçoit le prix international Catalyst Award for Diversity ; création du réseau RWomen

2011

RBC classée parmi les dix 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

2012

Publication de la Stratégie RBC en matière de diversité 2012-2015 ; le président et chef de la direction de RBC, Gord Nixon compte parmi les lauréats des prix Catalyst Canada Honours ; RBC est nommée « société de l'année » par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles ; obtention d'un prix lié aux programmes Avantage Professionnels (secteur privé) et du prix Avantage Sans Limites ; expansion de GRE, y compris les réseaux RWomen R.-U. et RWomen Australie

2013

Le magazine *Diversity Journal* remet le prix **CEO Leadership in Action Award** à **Gord Nixon** ; Diversity Canada inscrit **Zabeen Hirji**, chef des ressources humaines de RBC à son palmarès des **femmes les plus influentes en matière de diversité et de RH** de 2013 ; le magazine *AMÖI* met en vedette les chefs de file de la diversité de RBC ; RBC remporte le **prix Innovations dans la diversité** décerné par **Profiles in Diversity Journal** ; RBC se classe parmi les **meilleurs lieux de travail du Canada**, les **meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens**, ainsi que les meilleurs employeurs au chapitre de **l'égalité des personnes LGBT** selon l'organisme Human Rights Campaign ; RBC publie le livre blanc *Repoussez vos limites* sur les préjugés inconscients ; deux nouveaux Groupes-ressources des employés voient le jour : les femmes du groupe Technologie et exploitation et GénérAction.

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**.

® Marques déposées de la Banque Royale du Canada. [MC] Marque de commerce de la Banque Royale du Canada.