



Rapport d'étape sur la diversité 2009

Dans ce numéro

- 03 Leadership
- 05 Talent et milieu de travail
- 12 Marché
- 15 Collectivité

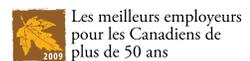
intégrité

travail d'équipe

service

diversité

responsabilité





Stratégie RBC
en matière
de diversité^{MC}

Diversité visant la croissance et l'innovation

Message de Gordon M. Nixon

La diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels à la réussite de RBC. Un effectif et une direction diversifiés, à tous les niveaux et dans tous les secteurs, enrichissent notre entreprise, nous permettent de mieux comprendre nos clients, et nous aident à trouver des idées et des solutions novatrices.

Notre engagement à intégrer la diversité dans notre culture et la conduite de nos affaires a été reconnu au début de 2010, RBC ayant été sélectionnée en tant que lauréate d'un prix Catalyst. Le prix Catalyst est l'une des distinctions les plus prestigieuses en matière de diversité.

La réalisation du plein potentiel de nos gens est un impératif commercial et un élément clé de notre réussite. Étant président du Conseil de direction sur la diversité de RBC depuis 2001, je suis un témoin de première main des progrès accomplis à ce jour.

En avril 2009, nous avons diffusé la Stratégie RBC en matière de diversité, une prise de position publique énonçant en détail nos priorités et nos objectifs. Ce document orientera nos moyens d'action dans l'intérêt de la diversité. La promotion de la diversité et de l'inclusion n'est pas simplement une affaire de rectitude. C'est également un vecteur de croissance et de prospérité économiques pour RBC et pour les collectivités que nous servons.

Le présent *Rapport d'étape sur la diversité* fait état des réalisations à ce chapitre en 2009. Je vous invite à le lire et à consulter rbc.com/francais pour en savoir plus à ce propos au cours de l'année.

L'engagement des employés de RBC à promouvoir la diversité au profit de la croissance et de l'innovation n'a jamais été aussi fort. J'ai la certitude que notre parcours nous amènera à réaliser d'autres avancées.

Gordon M. Nixon
Président et chef de la direction, RBC

Notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion

RBC a la conviction que la diversité est source d'innovation et de prospérité économique durable. « La diversité visant la croissance et l'innovation » est l'une de nos cinq valeurs. Les idées novatrices naissent de la mise en commun de points de vue différents. Aujourd'hui, le marché mondial offre un amalgame dynamique de cultures, de groupes d'âge, de races, de modes de vie, d'orientations sexuelles et de capacités physiques et intellectuelles, pour ne nommer que quelques éléments. Nous sommes déterminés à encourager la diversité et l'inclusion non seulement parce que c'est l'attitude qu'il convient d'adopter, mais également parce qu'en puisant dans les forces vives de la diversité, nous pourrions relever de nouveaux défis et stimuler la prospérité de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons.

Quelques faits saillants sur la diversité en 2009

Talent et milieu de travail

- A reçu les marques de reconnaissance externes suivantes : Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada ; Meilleurs lieux de travail de la Human Rights Campaign ; Employeurs de choix au Canada ; Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada ; Dix meilleurs employeurs pour les Canadiens âgés de plus de 50 ans ; prix Partnership in Diversity
- A reçu le prix international **Catalyst 2010**, l'une des distinctions les plus prestigieuses dans le domaine de la diversité
- Plus de 180 employés en Amérique du Nord ont pris part au programme de **mentorat réciproque Dialogue sur la diversité** qui offre un accompagnement de carrière aux employés et une occasion d'apprentissage de la diversité aux cadres supérieurs
- A embauché 115 employés dans le cadre du programme **Profitez de votre potentiel**, qui vise à offrir des possibilités d'emploi aux personnes handicapées
- Au Canada, a offert 36 postes de stagiaire à des professionnels par la voie du programme **Avantage Carrière** pour les nouveaux arrivants et 27 stages dans le cadre du programme **Avantages Sans Limites** pour les diplômés handicapés de deuxième et de troisième cycles
- A embauché 25 % de femmes et 25 % de candidats des minorités visibles dans le cadre du **Programme pour cadres diplômés** qui permet l'acquisition de techniques de leadership par la rotation d'affectations
- En 2009, RBC Bank a lancé un **programme de stages d'été pour les membres des minorités visibles** destiné à 15 étudiants afro-américains et hispano-américains de premier cycle
- A commandité le salon du recrutement **Out on Bay Street 2009** à Toronto, une manifestation pancanadienne annuelle qui s'adresse aux personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres titulaires de diplômes de premier cycle et de diplômés d'études supérieures, ainsi qu'aux nouveaux diplômés dans les domaines de l'administration des affaires, du droit et du génie
- Winston Kassim, un employé de RBC, est le premier Canadien d'origine guyanaise lauréat de l'**Ordre du Canada**
- Alex Sinton, de RBC Marchés des capitaux au Royaume-Uni, a été désignée **jeune professionnelle de l'année** dans le cadre de la remise des prix d'excellence 2009 de Women in Banking and Finance



Marché

- Notre guide-conseil **Comprendre le système bancaire canadien** a été diffusé au Canada et par l'entremise de notre succursale de Beijing, en Chine
- A produit des documents imprimés dans différents formats et a inauguré de nouvelles normes d'accessibilité en ligne à l'intention des utilisateurs de nos sites Web
- A lancé le **régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI)** de RBC, un nouveau régime d'épargne à impôt différé destiné aux personnes handicapées
- A commandité le nouveau programme de **diversification des fournisseurs canadiens WEConnect**, qui s'adresse aux femmes entrepreneures
- A commandité les prix People's Choice Awards 2009 décernés aux **25 meilleurs immigrants canadiens**

Collectivité

- Le **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** a annoncé la nomination de Gordon M. Nixon et de Zabeen Hirji, respectivement président et chef de la direction, et chef des ressources humaines de RBC, en tant que coprésidents de son Conseil
- A commandité les **prix Immigrant Success Awards du TRIEC**, qui rendent hommage au leadership et à l'innovation par le recrutement et le maintien en poste d'immigrants qualifiés, et en a organisé la présentation
- A augmenté le nombre de bourses d'études décernées dans le cadre du **Programme de bourses pour les Néo-Canadiens** de RBC, ce nombre étant passé de 10 prix de 2 000 \$ chacun en 2008 à 12 prix de 3 500 \$ chacun en 2009
- A nommé **Phil Fontaine**, ancien chef de l'Assemblée des Premières nations (APN), conseiller spécial de RBC
- A diffusé le **Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones**, qui présente un résumé des activités et des engagements de RBC en faveur des Autochtones du Canada
- A commandité la sixième **Conférence annuelle des professionnels** formés à l'étranger visant à aider les nouveaux arrivants à entrer sur le marché du travail canadien
- Gestion de patrimoine – États-Unis a établi un partenariat avec une organisation afro-américaine et une organisation hispano-américaine, soit le **National Society of Hispanic MBAs** et le **United Negro College Fund**
- A commandité le Sommet économique et commercial inter-nations de l'**Assemblée des Premières nations**
- A commandité l'édition 2009 de **Inside Out**, le festival du film et de la vidéo des personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres de Toronto



Leadership

Mise en œuvre de la Stratégie RBC en matière de diversité^{MC}

À RBC, la diversité est un cheminement qui nécessite la mobilisation de tous pour que chacun puisse avancer. Le Conseil de direction sur la diversité de RBC, présidé par Gordon M. Nixon, président et chef de la direction, établit notre stratégie et notre orientation en matière de diversité et d'inclusion. Cependant, ce sont nos employés qui – par leur détermination et leur enthousiasme – mettent réellement de l'avant notre stratégie d'intégration de la diversité.

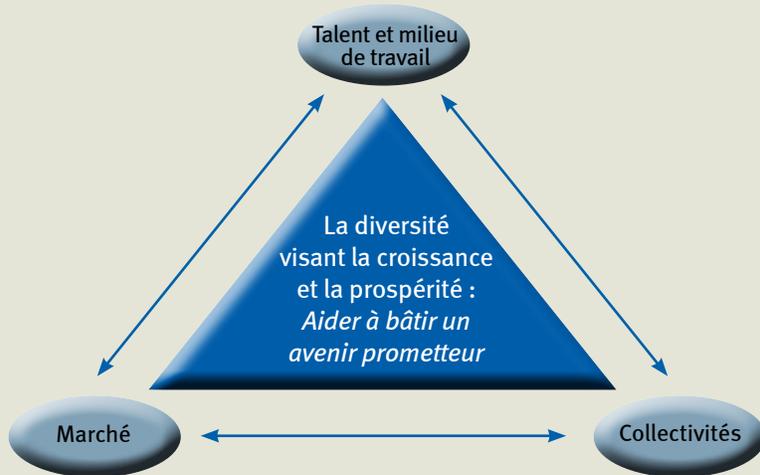
La Stratégie en matière de diversité de RBC définit notre vision de la diversité et met en lumière nos priorités et nos objectifs entre 2009 et 2011. Bien que nous soyons fiers de nos réalisations passées et de nos progrès actuels, nous savons que nous pouvons faire davantage. Notre stratégie guide nos efforts d'amélioration.

Elle comporte trois priorités :

- **Talent et milieu de travail** : Accroître la diversité et l'intégration de l'ensemble de nos effectifs, principalement en augmentant la représentation des femmes et des minorités à la haute direction.
- **Marché** : Offrir des produits et des services adaptés et accessibles à des marchés diversifiés et appuyer des programmes de diversification des fournisseurs en Amérique du Nord.
- **Collectivité** : Appuyer le développement socio-économique de nos collectivités en exerçant notre leadership dans le domaine de la recherche, des partenariats stratégiques, des dons et des commandites.

Notre modèle d'intégration de la diversité

Nos gens, notre culture et notre milieu de travail



Nos clients, nos produits et nos services
Marketing et diversité des fournisseurs

Citoyenneté d'entreprise
Leadership en milieu communautaire

Leadership régional

Des conseils régionaux sur la diversité ont été mis en place dans l'ensemble de RBC. Par exemple, notre Conseil sur la diversité au Royaume-Uni est présidé par Harry Samuel, cochef de Titres à revenu fixe et devises, et chef régional de Marchés mondiaux, Europe et Asie. Il comprend des représentants de chacune des sociétés et des unités fonctionnelles de RBC au Royaume-Uni. Le Conseil se réunit régulièrement pour établir des plans d'action et assure la réussite de la stratégie en matière de diversité de RBC dans la région.



Président – Gordon M. Nixon,
président et
chef de la direction



David Agnew,
directeur général national,
RBC Dominion valeurs
mobilières



Andrea Bolger,
première vice-présidente,
Produits de financement
personnel, Services
bancaires canadiens



Reggie Davis,
président, RBC Bank



Zabeen Hirji,
chef des ressources
humaines



Jim Little,
chef de la marque et
des communications



Morteza Mahjour,
chef de l'information
et de l'exploitation



Linda Mantia,
première vice-présidente,
chef des achats et des
services immobiliers



Greg Mills,
directeur général,
chef, Vente et négociation,
Marchés boursiers
mondiaux



Harry Samuel,
chef régional
de Marchés mondiaux,
Europe et Asie



Suresh Sookoo,
chef de la direction,
Royal Bank of Trinidad
and Tobago



Jennifer Tory,
présidente régionale,
région du grand Toronto,
Services bancaires
canadiens



Mary Zimmer,
chef, Services-conseils,
Gestion de patrimoine –
États-Unis

Pour que les efforts en matière de diversité soient fructueux et durables, l'engagement de la haute direction et un énoncé clair de ses responsabilités sont indispensables.

De g. à d. : Zabeen Hirji, chef des ressources humaines, RBC ; Gordon M. Nixon, président et chef de la direction, RBC ; Diane Bean, vice-présidente directrice, Affaires institutionnelles et Ressources humaines, Financière Manuvie ; Ratna Omidvar, présidente du Conseil d'administration du TRIEC.



Leaders actifs

Les leaders proactifs, visibles et engagés sont des agents de changement. RBC habilite une vaste équipe de leaders de la diversité à accélérer l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité par leur intervention directe, leur perfectionnement personnel et leur exemple stimulant. Ces ambassadeurs de la diversité disposent du site intranet des Leaders

actifs, qui les outille pour promouvoir, enseigner et parrainer l'histoire de la diversité de RBC tant en interne qu'à l'extérieur. À la fin de 2009, environ 125 leaders faisaient office d'ambassadeurs de la diversité.

Leadership en milieu communautaire

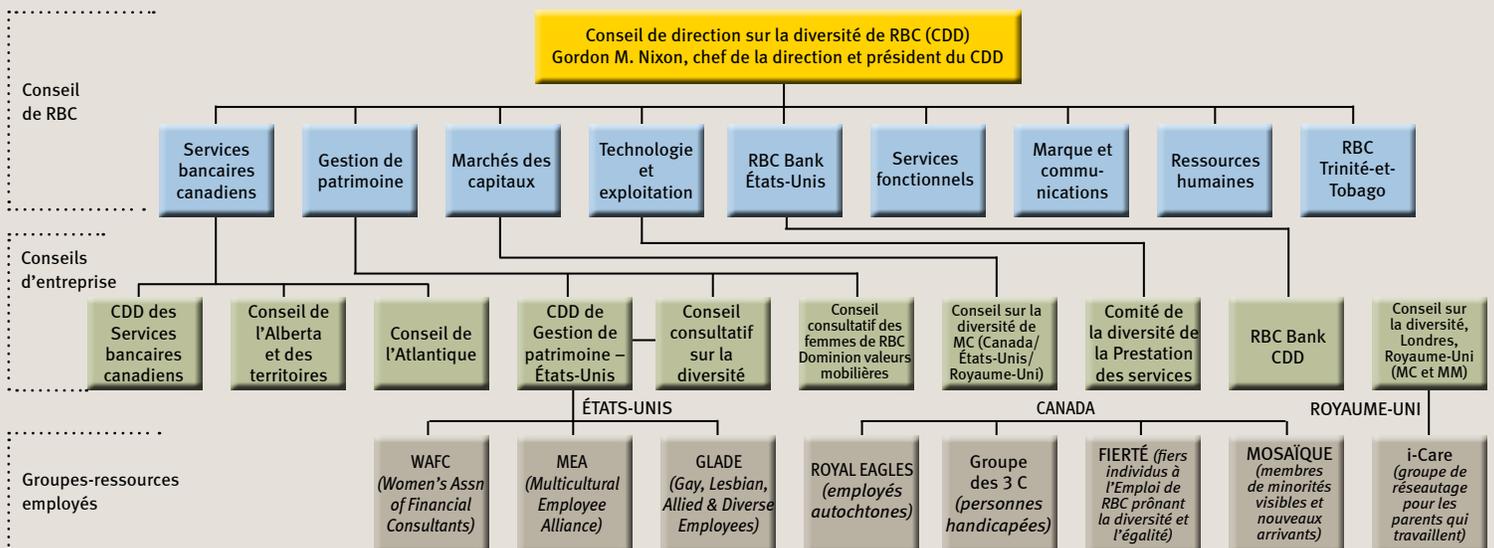
Le 10 septembre 2009, le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) a annoncé la nomination de Gordon M. Nixon et de Zabeen Hirji, respectivement président et chef de la direction, et chef des ressources humaines de RBC, en tant que coprésidents de son Conseil. Fondé en 2003, le TRIEC crée et met de l'avant des solutions favorables à une meilleure intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail de la région du grand Toronto.

« En tant que membres de la haute direction de l'une des plus grandes institutions financières en Amérique du Nord, Gordon M. Nixon et Zabeen Hirji sont des personnes tout indiquées pour faire la démonstration que les entreprises canadiennes peuvent bénéficier de l'expérience et des réseaux internationaux, des connaissances linguistiques et de la richesse culturelle que les immigrants qualifiés apportent au Canada », indique Ratna Omidvar, présidente du conseil d'administration du TRIEC.

« Je suis très honoré de me joindre aux nombreux membres du TRIEC et de contribuer à orienter le choix et l'élaboration de nouvelles idées qui permettront à Toronto, non seulement de mieux intégrer les immigrants qualifiés, mais également d'exploiter pleinement leurs talents », poursuit Gordon M. Nixon.

Le Réseau de la diversité de RBC : Une source inestimable de leaders, de champions et de promoteurs locaux

Les leaders et les employés de tous les niveaux se mobilisent pour que la diversité devienne une valeur emblématique de notre culture et une force motrice pour la conduite de nos affaires. Nous apprécions toutes les contributions individuelles de nos gens en 2009 et nous reconnaissons que nos efforts collectifs en matière de diversité et d'inclusion ont accru l'impact que chacun aurait eu en travaillant en solo.



Talent et milieu de travail

Nous sommes résolus à accroître la diversité de notre effectif à l'échelle mondiale. Nous veillons à créer des environnements de travail inclusifs où nos employés peuvent travailler ensemble tout en se consacrant à leur perfectionnement individuel et en réalisant leurs aspirations. Nous croyons que chaque employé apporte des points de vue, des expériences, une personnalité et une culture qui lui sont propres.



Winston Kassim se voit décerner la plus haute distinction honorifique au Canada

À l'occasion de la Fête du Canada, Winston Kassim, chef, Initiatives stratégiques, Services bancaires canadiens, a été nommé membre de l'Ordre du Canada, la plus haute distinction honorifique couronnant l'œuvre d'une vie, par Son Excellence la très honorable Michaëlle Jean, gouverneure générale du Canada.

Cette nomination souligne « l'apport de M. Kassim en tant que bénévole ayant joué un rôle clé dans la création de plusieurs centres communautaires et religieux qui offrent des services aux réfugiés et aux immigrants ».

Winston Kassim est le premier Canadien d'origine guyanaise à recevoir l'Ordre du Canada. Fervent bénévole en milieu communautaire, il travaille pour le compte d'organismes tels que Jeunes entreprises de l'Ontario et Centraide. M. Winston a collaboré à la collecte de fonds au profit de la construction de deux importantes mosquées dans la région du Grand Toronto. Pendant les années 1980, Winston a participé à l'effort mondial visant à obtenir la libération de Nelson Mandela et au comité appuyant la nomination de ce dernier à titre de citoyen honoraire du Canada.

Au cours des cinq dernières années, il a offert temps, expertise et énergie à l'International Development Relief Foundation (IDRF) qui, par son action humanitaire, vient en aide dans le monde entier aux victimes de situations de crise et de catastrophes et aux gens démunis en raison de leur extrême pauvreté.



Neil McDevitt reçoit le prix Irv Weiser Diversity Award

Lauréat du prix Irv Weiser Diversity Award 2009 – Neil McDevitt, conseiller financier, Seattle

Le prix Irv Weiser Diversity Award est remis annuellement par le Conseil de direction sur la diversité de Gestion de patrimoine – États-Unis afin de reconnaître et de récompenser des personnes qui témoignent de l'engagement de RBC en matière de diversité.

En tant que coprésident du groupe-ressource employés GLADE (Gay, Lesbian, Allied, and Diverse Employees), Neil a contribué à étendre le rayonnement de la communauté des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) sur la côte Ouest des États-Unis en encourageant les adhésions et en créant des occasions de mobiliser les membres et les gens qui s'associent à leur cause. Neil a notamment incité Gestion de patrimoine – États-Unis à accorder une commandite de niveau argent à la conférence annuelle de la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce.

À l'extérieur de RBC, Neil aide la communauté GLBT de Seattle en participant aux activités de la Greater Seattle Business Association (GSBA). En 2006, il a été lauréat du President's Award de ce regroupement, qui l'a également nommé Business Leader of the Year (homme d'affaires de l'année) en 2008. Grâce à son travail auprès de la GSBA, Neil a élargi les perspectives économiques des membres de la communauté GLBT dans l'État de Washington.

De plus, Neil est bénévole auprès d'Habitat pour l'humanité ; il est aussi membre fondateur de la Houlahan Foundation qui encourage l'autonomie des personnes ayant une déficience développementale.



Alex Sinton reçoit le prix « Young Professional of the Year »

Alex Sinton, Vente de titres à revenu fixe, RBC Marchés des capitaux au Royaume-Uni, a été nommée jeune professionnelle de l'année à l'occasion de la remise des prix d'excellence 2009 de Women in Banking and Finance (WIBF).

Ce prix rend hommage au talent de cette « jeune professionnelle qui a un impact important dans l'entreprise parce qu'elle mène à bien son rôle financier et qu'elle est un modèle pour ses collègues ».

Alex s'est jointe à l'équipe de RBC Marchés des capitaux à Londres en 2002 et gère un certain nombre de comptes d'investisseurs de RBC au Royaume-Uni. Alex s'est également consacrée à la transformation du programme de recrutement et de formation des diplômés de Marchés des capitaux. Il en a résulté une forte augmentation du calibre et de la motivation de nos employés nouvellement diplômés. Enfin, Alex appuie activement la participation de RBC à l'organisme caritatif *Brokerage Citylink* qui aide les jeunes décrocheurs londoniens à réaliser leur ambition de travailler au centre-ville de Londres.

Employeur de premier ordre

En 2009, RBC a reçu un certain nombre de prix associés au milieu de travail. Ces marques de reconnaissance attestent la qualité du milieu de travail que nous avons créé ensemble, c'est-à-dire un environnement où les employés sont appréciés et ont la possibilité de réussir et d'évoluer.



Prix Catalyst Award for Diversity



® Au début de 2010, RBC a reçu le prestigieux prix Catalyst, un prix mondial décerné annuellement à des entreprises qui se sont illustrées par leur engagement exemplaire en matière de diversité. Catalyst est une mutuelle sans but lucratif de premier plan qui collabore avec des entreprises du monde entier à l'instauration de milieux de travail inclusifs.

RBC a été reconnue pour sa façon d'intégrer le concept de diversité à ses stratégies, que celles-ci soient en lien avec les marchés qu'elle sert, avec les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités, ou encore avec tout ce qui a rapport à ses employés. Catalyst a étudié plus particulièrement les progrès enregistrés de 2005 à 2009 dans nos activités au Canada et a constaté, au sein de celles-ci, la mise en œuvre d'une approche intégrée qui englobe nos pratiques en matière de gestion du talent, notre présence au sein de marchés composés de minorités, ainsi que notre leadership dans le monde des affaires.

RBC a également été récipiendaire des distinctions suivantes en 2009 :

Temple de la Renommée des dix cultures d'entreprise les plus admirées au Canada

RBC a été intronisée au Temple de la Renommée des dix cultures d'entreprise les plus admirées au Canada par la firme de recherche de cadres Waterstone Human Capital Ltd.

Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada

Pour la deuxième année consécutive, Mediacorp Canada Inc. a classé RBC parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada dans le cadre de son enquête annuelle sur les entreprises canadiennes.

Employeurs de choix de la Human Rights Campaign

En 2010, Gestion de patrimoine – États-Unis a obtenu un résultat de 100 % dans le cadre du sondage annuel Corporate Equality Index (CEI) effectué par la Human Rights Campaign (HRC) Foundation.

Excellence en matière de promotion de la diversité

En 2009, l'honorable Rona Ambrose, ministre fédérale du Travail, a remis à RBC un prix soulignant la contribution de l'entreprise à la promotion de la diversité en milieu de travail.

George Lewis, chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, accepte le prix que lui remet Rona Ambrose



Prix Partnership in Diversity

RBC a été récipiendaire du prix Partnership in Diversity 2009 décerné par le Canadian Centre for Diversity. Un don important de la Fondation RBC a permis le financement d'un programme qui explore la diversité en milieu de travail et propose des outils pratiques et des stratégies aux organisations et aux individus.

Meilleurs lieux de travail au Canada

RBC a été désignée l'un des meilleurs lieux de travail au Canada en 2009 dans le cadre d'une étude annuelle menée par le Great Place to Work Institute Canada et *The Globe and Mail*.

Meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada en 2009

En 2009, RBC a été nommée l'un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada par Mediacorp Canada Inc.

Dix meilleurs employeurs pour les Canadiens âgés de plus de 50 ans

En 2009, Mediacorp Canada Inc. a classé RBC parmi les meilleurs employeurs pour les Canadiens âgés de plus de 50 ans.

Employeur de l'année de Corporation of London (Royaume-Uni)

En 2009, Corporation of London a nommé RBC Marchés des capitaux employeur de l'année parce que ce groupe a su inculquer des qualités de leadership à des jeunes talentueux qui ont pris part au programme Brokerage Citylink.

Prix Avantage Carrière

L'organisme Avantage Carrière (voir page 15) rend hommage aux entreprises qui ont accueilli le plus grand nombre de stagiaires. En 2009, RBC a reçu des prix dans le cadre des programmes Avantage Professionnels pour les nouveaux arrivants au Canada – secteur privé et Avantages Sans Limites pour les personnes handicapées.

Deux dirigeantes de RBC nommées « Canadiennes les plus influentes »



Shauneen Bruder, vice-présidente directrice et chef, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux

En 2009, le Réseau des femmes exécutives a nommé Shauneen Bruder, vice-présidente directrice et chef, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux, et Francine Blackburn, vice-présidente directrice et vérificatrice interne en chef, parmi les 100 femmes les plus influentes du Canada.

Le prix des 100 femmes les plus influentes du Canada est décerné à des femmes remarquables qui occupent des postes de dirigeantes dans des entreprises canadiennes. Cette reconnaissance salue le talent et le professionnalisme de ces femmes et démontre l'engagement de RBC en matière de diversité. À l'heure actuelle, les femmes représentent 39 % des cadres supérieurs de RBC au Canada.



Francine Blackburn, vice-présidente directrice et vérificatrice interne en chef

« En tant que récipiendaires de ces prix, nous sommes amenées à participer à un programme de mentorat qui s'adresse aux femmes faisant carrière dans divers secteurs d'activité, indique Shauneen. C'est une occasion formidable d'aider d'autres femmes dans leur cheminement professionnel. J'ai appris autant que ma mentorée en participant au programme ! Cette expérience a été très gratifiante. »

« De nombreux rôles sont remplis par des femmes au sein de RBC. Ce n'est pas toujours le cas dans les autres secteurs d'activité et les autres pays, observe Francine. Il est encourageant pour elles de constater que d'autres

femmes réussissent dans le monde des affaires et ont une vie personnelle satisfaisante. En plus d'avoir fait du mentorat auprès de quelques consœurs à RBC, j'ai accompagné une ingénieure. Je suis actuellement la mentore d'une femme qui fait carrière dans l'industrie minière en République dominicaine. »

Shauneen et Francine se joignent aux récipiendaires de RBC des prix des *100 Canadiennes les plus influentes* des années précédentes, notamment Janice Fukakusa, Zabeen Hirji et Barb Stymiest.



Recrutement de conseillères financières au sein de Gestion de patrimoine – États-Unis

L'année 2009 a été excellente sur le plan du recrutement pour RBC Gestion de patrimoine aux États-Unis. Sous l'effet conjugué des efforts de l'équipe Stratégie de promotion des conseillères financières ainsi que des directeurs de succursale et des directeurs de comptes complexes, les conseillères financières représentent 13 % des conseillères financières expérimentées qui ont été embauchées en 2009. De plus, les femmes ont compté pour 39 % des inscriptions au programme de formation Associate Financial Consultant (AFC) Program. La Stratégie de promotion des conseillères financières vise à promouvoir la représentation des conseillères financières et des conseillères financières associées ainsi qu'à atteindre ou à dépasser la moyenne de 16 % du secteur des valeurs mobilières au cours des cinq prochaines années en alliant des stratégies de recrutement et de maintien en poste.

Women in Capital Markets (les femmes sur les marchés des capitaux)

RBC Marchés des capitaux au Royaume-Uni a effectué une série d'études intitulées **Gender Insight Series**, conçues pour mieux connaître les points de vue des femmes au sujet de la culture, de la direction et du milieu de travail de RBC. Ces études ont permis de cerner l'expérience des employées en matière de culture, de leadership et de milieu de travail à RBC. Des moyens d'action ont été mis en œuvre afin de favoriser le recrutement et le maintien en poste des femmes à tous les niveaux et dans l'ensemble de RBC au Royaume-Uni.



« L'observation des tendances et la volonté de répondre aux besoins des marchés en émergence rapide et sous-représentés aux États-Unis nous ont amenés à découvrir le potentiel commercial intéressant que représente la clientèle féminine. En 2009, la Stratégie de promotion des conseillères financières de RBC s'est affermie et a été l'un des facteurs ayant contribué au succès sans précédent de nos efforts de recrutement de CF. »

Mary Zimmer
Chef, Services-conseils,
Gestion de patrimoine – États-Unis



« Mon équipe compte des personnes visionnaires qui innovent sans relâche. Nous voulons toujours nous dépasser et cela est stimulant. En plus d'avoir une équipe diversifiée, j'ai des collègues qui sont très favorables à la diversité. »

Maryann Simpson
Conseillère financière,
Gestion de patrimoine – États-Unis

En 2009, dans le cadre des célébrations de la Journée internationale des femmes (le 8 mars), RBC a présenté le profil de quelques femmes chefs de file sur son site intranet. Voici les réflexions de deux cadres supérieures auxquelles nous avons demandé quels étaient les meilleurs moyens d'améliorer les perspectives de carrière des femmes.



Nous, les femmes, avons tendance à exiger beaucoup de nous-mêmes pour être des mères et des épouses modèles ; notre carrière passe au second plan. Pour remplir nos obligations professionnelles et être réceptives aux perspectives de carrière qui s'offrent à nous,

nous devons concilier travail et vie personnelle et avoir le soutien sans réserve de notre famille et de nos amis. *Donna Lue-Atkinson, vice-présidente, Programmes mondiaux de fidélisation et de récompenses, Services bancaires canadiens*



Il est primordial que les femmes saisissent les possibilités qui se présentent à elles. Il ne faut pas avoir peur de se surpasser et de relever de nouveaux défis. On apprend énormément lorsqu'on ne sait pas exactement où l'on s'en va au début d'une entreprise. Prenez le

temps d'établir des contacts pour apprendre des autres. Soyez ouvertes aux points de vue différents, prenez-les en considération et intégrez-les dans vos plans. *Gay Mitchell, présidente déléguée, RBC Gestion de patrimoine*

Programme Profitez de votre potentielMC (PvP)

Le programme de recrutement PvP de RBC s'adresse aux **personnes handicapées** et aux **Autochtones**. Ce programme met en rapport un candidat et un coordonnateur, diversité de notre groupe de recrutement qui sélectionne les candidats selon les attributs clés recherchés par RBC, dispense des conseils sur le processus de recrutement, notamment ce à quoi il faut s'attendre dans une entrevue comportementale, et comment les entrevues dans une optique constructive. En 2009, nous avons embauché 115 employés dans le cadre du programme Profitez de votre potentiel.

Salon des carrières Out on Bay Street

RBC a commandité l'édition 2009 du salon des carrières **Out on Bay Street**, une manifestation pancanadienne annuelle qui rassemble des diplômés de premier cycle et des études supérieures, de même que des nouveaux diplômés en administration des affaires, en droit et en génie qui font partie de la communauté GLBT. Bay Street est l'emblème de cet événement parce que cette rue de Toronto représente la plaque tournante des affaires au Canada et illustre l'importance que la communauté des personnes homosexuelles et lesbiennes accorde au changement et à l'ouverture pour transformer le mode de fonctionnement des entreprises.

Programme de mentorat réciproque Dialogue sur la diversité

Dialogue sur la diversité consiste en une relation de « **mentorat réciproque** » dans laquelle les mentors et les mentorés sont partenaires dans leur apprentissage de la diversité. Le programme jumelle des femmes et des membres des minorités visibles occupant des postes de niveau intermédiaire avec des cadres supérieurs et des dirigeants. Fort de la participation de plus de 180 employés, ce programme contribue à la formation d'un bassin diversifié de ressources humaines.

Les partenaires disposent d'une boîte à outils complète et d'un cadre de référence pour les discussions, et ont la possibilité d'adapter le programme à leurs besoins. Le programme vise à accélérer l'apprentissage de la diversité et de l'inclusion des membres de la direction pour assurer que ces derniers connaissent la diversité des talents de leurs employés et pour aider les employés à obtenir une plus grande visibilité et à approfondir leurs connaissances de l'organisation et de leurs possibilités d'avancement.



« Ma participation au programme de mentorat réciproque Dialogue sur la diversité de RBC a

été l'une des expériences les plus enrichissantes de ma carrière. J'en ai retiré des connaissances inestimables non seulement sur les moyens de promouvoir la diversité et l'inclusion, mais également sur ce qu'il faut pour gravir les échelons et accéder à des postes de direction à la Banque. »

Cheryl Tjok-A-Tam

Chef, Bureau de la gestion de programmes, Centres de contact, Services bancaires canadiens

Former les leaders de demain en matière de diversité

La Fondation Maytree et la TCSA (Toronto City Summit Alliance) se sont associées dans le cadre d'une initiative innovatrice :

DiverseCity, un projet de leadership de la région du grand

Toronto qui comporte un plan en huit points visant à diversifier le paysage du leadership dans les grandes entreprises, le secteur public et les organismes sans but lucratif de Toronto. RBC y participe activement. Cette initiative comprend le programme de chargés d'études DiverseCity auquel prennent part environ

35 leaders, diversité émergents de la région de Toronto. Ces personnes s'engagent à devenir de meilleurs chefs et à aborder à l'échelle



Chinyere Eni



Gillian Hewitt Smith

intersectorielle des enjeux déterminants pour la vitalité et la prospérité futures de la région de Toronto. En 2009, deux employés de RBC ont participé au programme de chargés d'études : **Chinyere Eni**, première directrice de comptes commerciaux, Services bancaires canadiens, et **Gillian Hewitt Smith**, première conseillère, Affaires institutionnelles.



En septembre dernier, RBC a animé à Toronto une séance DiverseCity portant sur la diversification au niveau de la direction (**Creating Diversity at the Leadership Level**). **William Onuwa**, premier vice-président et chef de Gestion du risque d'assurance, RBC Assurances, a entretenu les

participants de ses expériences professionnelles ainsi que des possibilités et des défis qui se sont présentés sur sa route, et il leur a donné conseils et encouragements.

DES EMPLOYÉS QUI SOUTIENNENT D'AUTRES EMPLOYÉS

Groupes-ressources employés (GRE)

Les groupes-ressources employés sont des réseaux autonomes d'employés qui contribuent au maintien en place d'un milieu de travail inclusif en renforçant la sensibilisation et la compréhension de leurs besoins. Les GRE aident également leurs membres à s'épanouir sur les plans tant personnel que professionnel en leur donnant accès à des occasions de mentorat, d'accompagnement et de réseautage par les pairs. RBC accorde aux groupes qu'elle reconnaît officiellement un budget annuel et un soutien en matière de communication.

Canada

MOSAÏQUE – Minorités visibles et nouveaux arrivants au Canada

MOSAÏQUE est un groupe-ressource employés qui vise à promouvoir et à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés de RBC au Canada. Ses priorités consistent à offrir des possibilités de réseautage et de perfectionnement professionnel ainsi qu'à assurer que les nouveaux arrivants sont au courant du soutien et des ressources disponibles. En 2009, MOSAÏQUE a lancé un outil de coopération et de réseautage appelé **Peer Connections**. Celui-ci a été conçu pour dispenser des services de soutien interpersonnel, d'orientation, d'échanges mutuels, de partage d'expériences, d'encadrement et de modélisation de rôles en mettant les employés en rapport avec des mentors potentiels.



Niranjn Vivekanandan
Vice-président,
professionnels de
la santé, Services
bancaires canadiens
Coprésident de
MOSAÏQUE

Groupe des 3C – employés handicapés

Le **Groupe des 3C** est un groupe-ressource national d'employés handicapés. Il s'adresse à tous les employés canadiens désireux de promouvoir un milieu de travail privilégiant les compétences des personnes handicapées plutôt que de mettre l'accent sur leurs handicaps. Ses membres peuvent avoir des handicaps visibles ou invisibles ou n'avoir aucun handicap. Les objectifs du Groupe des 3C consistent à renforcer la sensibilisation aux difficultés auxquelles font face les employés handicapés et les stratégies adoptées pour les surmonter, ainsi qu'à faire connaître les ressources et le soutien disponibles pour l'aménagement des lieux de travail.



ROYAL EAGLES – employés autochtones

Le groupe ROYAL EAGLES est composé d'employés qui, par leur travail et le bénévolat, renforcent la sensibilisation à la culture autochtone au sein de RBC et encouragent le recrutement et le maintien en poste des employés autochtones. En 2009, dans le cadre du programme **Backpack for Kids**, ROYAL EAGLES a rempli plus de 1 000 sacs à dos de fournitures scolaires pour la rentrée destinés à des élèves canadiens de milieux défavorisés. En décembre, ce groupe a offert plus de 240 présents à des enfants de Timmins, en Ontario, dans le cadre de son programme de boîtes-cadeaux, afin que les collectivités éloignées des Premières nations puissent chaque année passer de meilleures fêtes.



Les élèves du programme de garde parascolaire de The Pas Action Centre au Manitoba remercient les Royal Eagles de RBC de leur avoir offert des sacs à dos remplis de fournitures scolaires pour la rentrée.

FIERTÉ – Fiers individus à l'emploi de RBC prônant la diversité et l'égalité

FIERTÉ est un GRE représentant les GLBT (personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres) à l'échelle nationale. Ce groupe s'adresse à tous les employés de RBC au Canada. Sa mission consiste principalement à instaurer un environnement

de travail accueillant et durable pour les employés de la communauté GLBT afin de promouvoir leur apport optimal à RBC et de favoriser leur participation et leur maintien en poste. En 2009, FIERTÉ RBC a organisé deux cérémonies de lancement, à Moncton (Nouveau-Brunswick) et à Halifax (Nouvelle-Écosse). Les membres ont pris part à des activités de collecte de fonds, notamment l'événement Fit for a Queen à Vancouver, ainsi qu'à des activités au profit de la Shooting Stars Foundation qui recueille des fonds pour venir en aide aux séropositifs et aux sidéens.



« J'ai récemment assisté à la conférence de la Women's Association of Financial Consultants. L'enthousiasme, le savoir et le professionnalisme des personnes présentes ont été très stimulants. Cet événement n'est que l'un des nombreux exemples illustrant que RBC ne ménage aucun effort pour encourager la diversité et l'inclusion. À nous de saisir la balle et de poursuivre le jeu. »

Pat Vaughan

Directrice, États du centre du littoral de l'Atlantique, Gestion de patrimoine – États-Unis



« Le mentorat est un volet extrêmement important de la carrière de tous les employés. Je ne saurais trop insister sur l'importance de s'entourer de gens disposés à communiquer leurs expériences et à dispenser un soutien constructif. Ce sont précisément ces relations qui me donnent le courage et la confiance nécessaires pour encourager le changement. »

Harry Willmot

*Directeur, Expansion du marché autochtone, Services bancaires canadiens
Coprésident national, ROYAL EAGLES
Comité du leadership*

États-Unis

MEA – Multicultural Employee Alliance

Créée en 1994, la MEA compte aujourd'hui plus de 200 membres. En 2009, la MEA a mis au point des moyens créatifs d'offrir à ses membres, à RBC et aux collectivités où



nous sommes présents une gamme de services abordables ou gratuits. La MEA a notamment produit une brochure sur le recrutement afin d'aider les candidats originaires d'autres pays à comprendre notre culture et à connaître les services offerts par cette organisation. Ses membres ont organisé des activités afin d'aider RBC à marquer le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine Asie et Pacifique ainsi que le Cinco

Collecte de fonds Back to School Backpack 2009 de la succursale Kirkland, Washington

de Mayo. Ils ont également participé à des collectes de fonds dans le cadre du programme Back to School Backpack aux États-Unis.

GLADE – Gay, Lesbian and Allied and Diverse Employees

Les objectifs de GLADE consistent à accueillir les employés homosexuels et les employées lesbiennes, ainsi qu'à mettre à leur disposition des possibilités de réseautage et de soutien.

Ses membres travaillent de concert avec la direction pour recruter des membres des communautés GLBT, encourager leur maintien en poste, leur offrir des services et sensibiliser



les autres employés de RBC afin de les aider à utiliser tous leurs talents. Plusieurs initiatives pancanadiennes ont été prises en 2009 : la commandite de la conférence annuelle de la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce, le soutien des promoteurs du programme Out and Equal Workplace et la diffusion de documents de recrutement afin de promouvoir GLADE auprès de ces employés. Les membres de GLADE sont de fervents promoteurs des marches pour le sida au Minnesota, à Seattle et à San Francisco.

WAFC – Women's Association of Financial Consultants

La WAFC offre un large éventail d'information, d'activités et de programmes à ses membres dont font partie les femmes courtiers de Gestion de patrimoine – États-Unis. Ses objectifs consistent à attirer et à maintenir en poste

les femmes courtiers, ainsi qu'à accroître leur productivité. La WAFC a accueilli le nombre inégalé de 117 conseillères financières à l'occasion de sa conférence annuelle. Celle-ci a porté sur le thème du perfectionnement professionnel. Les participantes ont assisté à des séances d'information sur des sujets liés à l'expansion de leurs affaires tels que le perfectionnement d'une équipe et la planification des revenus de retraite. La WAFC a également lancé un site Web de réseautage interne qui aidera les conseillères financières à échanger leurs idées.



La diversité de notre milieu de travail au Canada*

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

	2009	2008	2007	1999**
Femmes	68 %	69 %	69 %	74 %
Les femmes au sein de la direction	54 %	54 %	55 %	54 %
Les femmes au sein de la haute direction	39 %	39 %	36 %	25 %
Minorités visibles	27 %	26 %	25 %	14 %
Les minorités visibles au sein de la direction	25 %	25 %	24 %	13 %
Les minorités visibles au sein de la haute direction	12 %	12 %	12 %	5 %
Personnes handicapées	3,7 %	3,8 %	3,9 %	2,9 %
Autochtones	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,2 %

* Ces chiffres représentent les données en date du 31 octobre pour chaque année indiquée dans nos établissements du Canada assujettis 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 qu'au Canada.

** 1999 données fournies aux fins de comparaison

Initiatives de formation

Un éventail d'initiatives de formation contribuent à la diversification du milieu de travail et assurent que nous continuerons de promouvoir un milieu de travail riche et diversifié.

- *Dialogue sur la diversité de RBC* : Notre programme de mentorat réciproque a été offert à plus de 180 personnes en 2009. Ce programme met en rapport deux personnes possédant des expériences professionnelles et des antécédents différents, afin que chacune puisse bénéficier des connaissances de l'autre dans les domaines du leadership et de la diversité.
- *Diversité et excellence en affaires* : En 2009, plus de 110 employés dans le monde ont participé à nos ateliers.
- *Destination Diversité* : Des documents d'autoformation complets et des articles portant sur la diversité sont accessibles en tout temps sur ce site Web interne qui vise à promouvoir une culture fondée sur l'acceptation et la compréhension au sein d'un effectif diversifié.
- *Vivre mieux* : RBC encourage ses employés à avoir un mode de vie sain en leur proposant des campagnes et des initiatives de communication sur les thèmes de la nutrition, de l'activité physique, de la gestion du stress et du mieux-être.

Services de garde d'enfants et services de soins à domicile pour les personnes âgées



Au Canada et aux États-Unis, RBC fait équipe avec des prestataires de services de garde d'enfants afin d'offrir aux employés des services de garde d'urgence lorsque leur fournisseur de services habituel n'est pas disponible. Ce programme est également offert à Halifax, en Nouvelle-Écosse, depuis mars 2009. RBC propose aussi aux employés admissibles du Canada des services de soins d'urgence à domicile pour les personnes âgées, afin que ces employés puissent s'occuper de leurs parents vieillissants. Ces services sont disponibles dans la plupart des grandes villes canadiennes et plus de 400 employés y sont actuellement inscrits.

Travail et vie personnelle

Nos initiatives de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle tiennent compte des multiples responsabilités des employés – à la maison, au travail et dans leur milieu. Voici quelques exemples d'options offertes aux employés pour concilier travail et vie personnelle :

Soin de personnes à charge

- Par l'intermédiaire du Carrefour-ressources Employés RBC, nous offrons à nos employés un accès en ligne et par téléphone à des services d'information et à des documents qui peuvent les aider à cumuler leurs multiples responsabilités.
- Des services de garde d'enfant d'urgence sont offerts au Canada et aux États-Unis lorsque le fournisseur habituel de services de garde de l'employé n'est pas disponible.
- Des services de soins à domicile d'urgence pour personnes âgées sont aussi fournis, au Canada, également, aux employés qui ont un parent vieillissant.

Congés

Un certain nombre de congés sont offerts à nos employés :

- Congés parentaux prolongés
- Congés pour charges familiales
- Congés pour études
- Congés pour engagement social
- Congés pour raisons personnelles

Option d'achat de vacances

RBC offre aux employés la possibilité d'acheter des vacances additionnelles. En 2009, ce programme a été amélioré afin de permettre l'achat de quatre semaines de vacances additionnelles (comparativement à une semaine en 2008). En Amérique du Nord, nos employés ont acheté plus de 3 500 jours de vacances en 2009.

Aménagements de travail adaptés

L'adaptation des horaires de travail se prête aux aménagements suivants :

- Horaires de travail souples ou modifiés
- Télétravail ou travail hors site
- Réduction d'horaire grâce au partage de poste
- Transition vers une retraite progressive

Partage d'emploi à RBC

Giselle Totino et Pamela Shaver partagent le poste de première directrice de comptes à RBC depuis septembre 2008. Pamela et Giselle, qui ont toutes deux de jeunes enfants à la maison, se partagent leurs semaines de travail de sorte que Giselle travaille le lundi et le mardi tandis que Pamela prend la relève le jeudi et le vendredi ; elles travaillent à tour de rôle le mercredi. Elles se servent de cellulaires, d'appels téléconférences, de courriels et d'un registre pour être constamment en contact et assurer la continuité de leur travail.

RBC propose le partage d'emploi depuis le milieu des années 1990, et plus de 1 000 employés se prévalent de cette possibilité. Ce mode de travail est souvent dicté par la nécessité d'assumer des obligations familiales, mais il peut être motivé par d'autres facteurs : le retour aux études, un travail bénévole ou une retraite progressive. Giselle, qui s'occupe de ses enfants et accompagne sa mère atteinte d'un cancer à ses rendez-vous médicaux, s'estime privilégiée de pouvoir concilier son travail et sa vie familiale. « J'apprécie énormément pouvoir poursuivre ma carrière et conserver mes acquis chez RBC sans que cela nuise à mes enfants ou engendre de stress lié à la difficulté de concilier travail et vie familiale », dit-elle.



Marché

Nous sommes déterminés à offrir des produits et des services personnalisés et accessibles à la clientèle diversifiée de nos marchés, et nous appuyons les programmes de diversification des fournisseurs en Amérique du Nord. Il s'agit là de l'une des trois priorités de notre Stratégie en matière de diversité. Cela stimule la création de nouveaux marchés et nous aide à mieux servir nos marchés actuels. Les stratégies de RBC en matière de diversité des marchés reposent sur la segmentation, la pénétration de certains marchés internationaux et la personnalisation de nos services au moyen de modes de prestation et d'approches publicitaires différents.



Accueil des nouveaux arrivants au Canada

RBC appuie depuis longtemps les nouveaux arrivants au Canada. Nous privilégions les conseils et les solutions financières simples qui aideront les nouveaux arrivants à s'établir au Canada et à envisager avec optimisme leur vie dans leur pays d'adoption. Voici quelques-uns des services et des ressources que nous avons offerts en 2009 :



- **Trousse bancaire Bienvenue au Canada**, qui propose des rabais de bienvenue sur nos produits et nos services, ainsi qu'une évaluation financière personnalisée et des conseils financiers.
- **Notre guide-conseil *Comprendre le système bancaire canadien*** a été diffusé au Canada et par l'entremise de notre succursale de Beijing, en Chine.
- Intégration d'une offre dans la trousse Bienvenue au Canada.
- Joindre les nouveaux arrivants avant leur arrivée au Canada.
- Améliorer la demande d'ouverture de compte en ligne pour les non-résidents (simplifier l'ouverture de compte avant leur arrivée).
- Collaborer avec Gestion internationale de patrimoine pour piloter un programme de recommandation international ciblant les nouveaux immigrants avant leur arrivée. Le projet pilote a été lancé en Chine et s'est étendu au-delà de Beijing jusqu'à Shanghai et Guangzhou.
- Fiches techniques portant sur des sujets importants pour les nouveaux arrivants et neuf infofiches disponibles en 14 langues.
- Nos services sont offerts dans plus de 150 langues par le Téléc centre Royal Direct.

La revue *Canadian Immigrant* et RBC inaugurent un nouveau programme de prix nationaux soulignant les réalisations des immigrants au Canada

La revue *Canadian Immigrant*, une publication imprimée et en ligne qui s'adresse aux nouveaux arrivants au Canada, s'est associée à RBC pour présenter son tout premier programme de prix nationaux visant à souligner les réussites des immigrants d'un océan à l'autre et dans toutes les sphères d'activité. Les

prix Canadian Immigrant's People's Choice Awards rendent hommage aux **25 meilleurs immigrants canadiens de 2009** et visent à souligner les histoires inédites et les réalisations remarquables de Néo-Canadiens exceptionnels.

Tour d'horizon des marchés autochtones

En 2007, en réponse au Défi des entreprises de l'Assemblée des Premières nations, RBC a signé un **protocole d'entente** et a mis de l'avant un plan d'action échelonné sur deux ans faisant état de ses engagements relatifs à diverses initiatives. Ces initiatives soutiennent le développement communautaire et social, et créent des débouchés économiques pour les collectivités des Premières nations à l'échelle du Canada. RBC a présenté son premier rapport d'étape à l'Assemblée des Premières nations en 2009.

RBC a augmenté ses partenariats avec le gouvernement et les entreprises des Premières nations ; a augmenté et a exploré le potentiel d'investissement ; a mis en place et a encouragé des méthodes d'achat avantageuses pour les Premières nations ; enfin, a élaboré et a amélioré les activités de perfectionnement des ressources humaines de concert avec les collectivités des Premières nations et les Autochtones.

Le soutien cible les jeunes Autochtones

Avant de conclure ce tour d'horizon des marchés et de l'emploi autochtones, nous citerons les diverses possibilités que RBC a offertes aux jeunes Autochtones tout au long de 2009 :



- Depuis que le programme de **prix aux étudiants autochtones** a été lancé en 1992, nous avons décerné 88 bourses d'études d'une valeur totale de un million de dollars aux étudiants autochtones de l'ensemble du Canada. En 2009, nous avons élargi ce programme en accordant dix bourses d'études, comparativement à huit en 2008. La candidature à des emplois d'été des récipiendaires de ces prix est également prise en considération, et des emplois sont offerts aux titulaires de diplômes d'études supérieures.
- Lancé en 1994, le **Programme RBC pour les Autochtones Les études d'abord** offre des emplois et une formation aux jeunes Autochtones. Au total, 42 étudiants autochtones du Canada ont participé à ce programme à l'été 2009.

« Lorsque des collectivités autochtones ont une vision à nous proposer, nous les aidons à l'élaborer et à la concrétiser. Nous mettons notre expertise et nos ressources financières à leur disposition – en nous surpassant s'il le faut – pour favoriser leur réussite et pour bâtir avec elles un avenir économique durable. »

Rob Johnston, président régional, Manitoba, Saskatchewan et n.-o. de l'Ontario, champion de la haute direction de RBC, Marché autochtone

Accès aux services

En plus d'avoir ouvert huit succursales canadiennes dans des réserves et six succursales au nord du 60^e parallèle, RBC a mis sur pied un programme de services bancaires à distance afin de répondre aux besoins des Autochtones qui ne peuvent pas se rendre facilement dans les zones urbaines où se trouvent nos succursales bancaires. Notre équipe de directeurs, de directeurs de comptes et de gestionnaires de risques spécialisés dans les services bancaires à la clientèle autochtone comprend les besoins exclusifs des gouvernements, des entreprises et des collectivités autochtones en matière de crédit et de services financiers.

Cinquante-six Premières nations participent au **Programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves**, qui aide un plus grand nombre de familles à profiter des avantages à long terme de la propriété et des placements. Des changements apportés aux politiques en matière de prêts hypothécaires et de logement permettent maintenant aux bandes d'offrir des logements à des personnes qui ne font pas partie des Premières nations, ce qui améliore la viabilité économique des réserves.



Phil Fontaine – conseiller spécial de RBC

En septembre 2009, Phil Fontaine, ancien chef de l'Assemblée des Premières nations (APN), a accepté de jouer auprès de RBC le rôle de conseiller spécial. Phil Fontaine agit comme conseiller auprès des sociétés canadiennes

de RBC afin de les aider à approfondir leurs relations avec les gouvernements, les collectivités et les entreprises autochtones. Il prend une part active à de nombreuses initiatives clés de RBC en matière de citoyenneté d'entreprise et de parrainage, notamment le projet Eau Bleue RBC et les Jeux olympiques d'hiver de 2010 à Vancouver.

Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones

En 2009, RBC a diffusé son premier rapport de partenariat avec les Autochtones, qui présente un survol de ses activités et de son action en vue d'établir de nouvelles relations et de créer de nouvelles pistes pour assurer la prospérité des Autochtones. Ce rapport est accessible sur le site de RBC <http://www.rbcbanqueroyle.com/commerciaux/autochtones/pdf/rbc-aboriginal-ptnr-2008-f.pdf>.

RBC offre des REEI aux Canadiens

En février 2009, RBC a commencé à offrir le **régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI)**, qui permet aux Canadiens admissibles de se prévaloir de la subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et du bon canadien pour l'épargne-invalidité de 2008. RBC s'est associée à Planned Lifetime Advocacy Network (PLAN), un organisme sans but lucratif qui a milité en faveur de la création des régimes enregistrés d'épargne-invalidité, afin de renseigner et de conseiller les Canadiens au sujet des REEI. En tant que fournisseur national privilégié de REEI du PLAN, RBC collabore étroitement avec cet organisme pour aider les Canadiens handicapés et leur famille.

Les marchés émergents aux États-Unis : une histoire de réussite

Comme les Latino-Américains qui résident dans le secteur ouest de Washington représentent plus de 43 % de la population, les succursales Tri-Cities et Yakima se concentrent sur différentes stratégies visant à promouvoir la notoriété de notre marque et à attirer la clientèle latino-américaine potentielle et des conseillers financiers de haut calibre.

Notre priorité est de faire connaître Gestion de patrimoine – États-Unis à cette collectivité. En 2009, dans le cadre de cette stratégie, la succursale Tri-Cities a renforcé son partenariat avec le seul quotidien local bilingue. RBC a également établi un partenariat avec l'Université de l'État de Washington et avec United Way en vue d'organiser des tables rondes communautaires sur la diversité où il est question des enjeux auxquels fait face la collectivité latino-américaine. Pour sa part, la succursale de Yakima a pris l'initiative de promouvoir RBC en tant que commanditaire attiré de la manifestation communautaire La Casa Hogar à Yakima, Washington.



Women, Wine and Wall Street pour la clientèle féminine des États-Unis

En 2009, RBC Gestion de patrimoine a organisé à l'intention de sa clientèle féminine plusieurs événements **Women, Wine and Wall Street** à San Francisco, en Californie ; à Sun Valley, en Idaho ; à Parsippany, au New Jersey ainsi qu'à New York.

Diversité des fournisseurs

L'engagement de RBC en matière de diversité ne se limite pas à la recherche de marchés diversifiés. Nous nous faisons un devoir d'acheter du matériel, des produits et des services auprès d'un bassin diversifié de fournisseurs. Par exemple, RBC est membre fondateur du **Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council**, dont le mandat consiste à stimuler les efforts de création d'emplois et de développement économique. Cet organisme administre des programmes destinés à favoriser les possibilités d'achat entre les grandes sociétés du Canada et les entreprises de toutes tailles qui appartiennent à des fournisseurs autochtones ou à des membres des minorités visibles du Canada.

Services bancaires accessibles

- Plus de 1 000 guichets automatiques de nos succursales canadiennes sont accessibles en fauteuil roulant. En 2009, nos clients ont eu accès à 1 200 GAB parlants de RBC à l'échelle du Canada. Nos clients peuvent facilement localiser un GAB parlant au moyen de l'outil de recherche que propose notre site Web.

- Notre objectif est de rendre nos sites Web accessibles et faciles à utiliser. En 2009, nous avons mis en œuvre de nouvelles normes unifiées pour nos sites Web publics (rbc.com/francais, rbcbanqueroyle.com, rbcassurances.com) afin de les rendre plus accessibles et plus conviviaux, par exemple en offrant aux utilisateurs la possibilité de redimensionner la police de caractère afin d'améliorer la lisibilité des textes.



- Nous fournissons à nos clients des documents en plusieurs formats : gros caractères, cassettes, braille et textes électroniques. Plus de 800 clients de RBC au Canada reçoivent leurs relevés en braille.

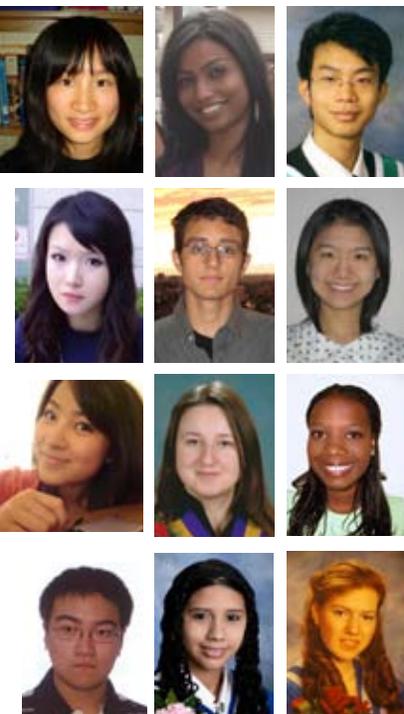
WEConnect

RBC est membre et commanditaire inaugural de **WEConnect Canada**, un nouvel organisme canadien sans but lucratif qui accrédite les entreprises appartenant à des femmes et gérées et contrôlées par des femmes dans une proportion d'au moins 51 %. Cet organisme met les entrepreneures en rapport avec les grandes sociétés et les administrations publiques du monde entier qui, dans une proportion croissante, recherchent des fournisseurs diversifiés et innovateurs. RBC a animé la remise des prix WEConnect International Women Entrepreneur Awards en octobre dernier à Toronto.



Collectivité

La troisième priorité de notre Stratégie en matière de diversité consiste à soutenir le développement socio-économique des collectivités que nous servons en exerçant notre leadership dans les domaines de la recherche, des partenariats stratégiques, des dons et des commandites. Pour être un chef de file en matière de diversité, RBC se doit non seulement de réaliser des progrès en interne, mais également de renforcer la sensibilisation aux enjeux de la diversité dans les collectivités où nous sommes présents.



Bourses d'études pour les Néo-Canadiens

Le programme de bourses d'études de RBC pour les Néo-Canadiens reconnaît le rôle important de l'immigration dans le développement socio-économique et culturel du Canada. Ce programme ne se borne pas à souligner la réussite scolaire des jeunes qui ont immigré au Canada : il les encourage également à communiquer leurs expériences.

En 2009, RBC a augmenté le nombre de bourses d'études décernées dans le cadre du Programme de bourses pour les Néo-Canadiens, celui-ci étant passé de 10 bourses de 2 000 \$ chacune en 2008 à 12 bourses de 3 500 \$ chacune en 2009. Les récipiendaires des bourses de 2009 provenaient de plusieurs

pays, notamment le Sri Lanka, la Chine, l'Ukraine, la Pologne, la Colombie et le Rwanda.

Stages

Nous avons établi des partenariats avec des organisations qui aident les groupes historiquement défavorisés à obtenir des emplois. Depuis 13 ans, par exemple, nous collaborons avec l'organisme **Avantage Carrière** afin de proposer des

stages rémunérés à de récents diplômés et à de nouveaux arrivants au Canada dans le cadre de trois programmes : **Avantage Carrière**, qui s'adresse aux récents diplômés, **Avantages Sans Limites**, qui est destiné aux diplômés handicapés,

et **Avantage Professionnels**, qui cible les professionnels ayant des qualifications reconnues à l'échelle internationale.



Depuis 2003, environ 350 employeurs, dont RBC, ont proposé des expériences de travail enrichissantes à plus de 1 000 stagiaires par la voie du programme **Avantage Professionnels**. Depuis 1996, RBC a offert à plus de 700 participants du programme **Avantage Professionnels** la possibilité d'effectuer des stages. En 2009, RBC a offert 68 stages rémunérés, contre 52 en 2008, à 5 stagiaires du programme **Avantage Carrière**, à 27 stagiaires du programme **Avantages Sans Limites** et à 36 stagiaires du programme **Avantage Professionnels**. Environ 70 % des participants aux programmes **Avantages Sans Limites** et **Avantage Professionnels** qui avaient effectué des stages rémunérés sont devenus employés à temps plein de RBC après leurs stages.

Parrainer la recherche

RBC encourage la diversité en communiquant son expertise et en favorisant le dialogue afin de déterminer l'impact de la diversité sur notre entreprise, sur les collectivités et sur l'économie. Ainsi, RBC a parrainé une étude échelonnée sur plusieurs années menée par Catalyst Canada et l'Université Ryerson, intitulée **Career Advancement in Corporate Canada: A Focus on Visible Minorities**.

En février 2009, Catalyst Canada a diffusé son cinquième et dernier rapport, intitulé **Diversity & Inclusion Practices**, qui fait état des programmes, des pratiques et des initiatives en cours dans des organisations qui soutiennent le perfectionnement professionnel des membres des minorités visibles. Ce document donne des exemples d'initiatives visant à abolir les obstacles qui empêchent les employés des minorités visibles d'établir des relations essentielles. Le programme de mentorat réciproque **Dialogue sur la diversité de RBC** (voir en page 8) a été cité en exemple dans le rapport.

Salons de relations communautaires et de recrutement visant les Autochtones

Notre engagement à servir les Autochtones nous amène à leur offrir des perspectives de carrière. Nous veillons donc à augmenter la représentation des Autochtones à l'emploi de RBC. En 2009, nous avons organisé des salons des carrières pour les Autochtones à l'échelle du pays : une journée des carrières autochtones de l'Okanagan à l'Université de la Colombie-Britannique à Kelowna (Colombie-Britannique) ; un salon des carrières communautaire à Wendake (Québec) ; une cérémonie **Rewards for Inclusion** à Halifax (Nouvelle-Écosse) ; et une conférence nationale sur le recrutement et la diversité consacrée aux Autochtones.

Commandite d'Inside Out

En 2009, RBC a été le principal commanditaire d'**Inside Out**, le festival du film et de la vidéo des GLBT de Toronto. Ce festival, qui est le plus important du genre au Canada et existe depuis 19 ans, présente les œuvres les meilleures et les plus diversifiées qui intéressent le public GLBT. Inside Out est un événement-bénéfice ayant pour mission de remettre en question les mentalités et de changer des vies par la promotion, la production et le visionnement de films et de vidéos créés par et pour les personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles et transgenres de tous les âges, de toutes les races et de tous les champs d'activité.

Susciter la réussite des immigrants

Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) a remis pour la troisième année ses prix annuels **Immigrant Success (IS) Awards** commandités par RBC. Les récipiendaires ont reçu leurs prix à l'occasion d'une cérémonie organisée par RBC. Deux employeurs de Toronto ont été reconnus pour avoir assuré la promotion de travailleurs immigrants qualifiés dans leur entreprise. Trois personnes se sont également distinguées en encourageant l'avancement professionnel de travailleurs immigrants qualifiés. En faisant connaître les réalisations des récipiendaires des prix IS, le TRIEC espère inciter d'autres employeurs à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des immigrants qualifiés. RBC a également été commanditaire or de la sixième **conférence annuelle des professionnels formés à l'étranger**, qui a eu lieu à Toronto. Cette conférence est considérée comme l'un des événements les plus innovateurs et les plus prisés qui s'adressent aux nouveaux arrivants désireux d'obtenir des conseils pratiques et efficaces au sujet de leur carrière au Canada.



Journée nationale des Autochtones – 21 juin

En 1996, le gouvernement canadien, en collaboration avec des organisations autochtones nationales, a proclamé que le 21 juin serait consacré aux

Premières nations, aux Métis et aux Inuits du Canada. Ce jour est donc désigné Journée nationale des Autochtones. La **Journée nationale des Autochtones** est aujourd'hui un événement annuel dynamique et une occasion unique de mettre en évidence les réalisations des Autochtones et de souligner leur apport important à la société canadienne. Notre groupe-ressource employés autochtones – les ROYAL EAGLES de RBC – a participé à des manifestations spéciales organisées par des collectivités autochtones de tout le Canada.

Dons

En 2009, RBC s'est engagée à affecter 5,5 millions de dollars à l'appui d'initiatives en matière de diversité au Canada. Cette somme comprend deux millions de dollars pour les Autochtones, un million de dollars pour les personnes handicapées et 760 000 \$ pour les nouveaux arrivants.

Mois de l'histoire des Noirs

Février marque l'**histoire des Noirs** en Amérique du Nord, et les employés de RBC sont invités à prendre part aux festivités et aux événements organisés pour rendre hommage au patrimoine des Afro-Canadiens et des Afro-Américains. Voici quelques-uns des événements qui ont eu lieu en 2009 :

- Expositions historiques et éducatives en succursale comprenant la dégustation de mets traditionnels et des présentoirs de fournisseurs locaux dans certaines succursales.
- Événement spécial organisé par **Jennifer Tory** et **Harriet Thornhill**, respectivement présidente, région du Grand Toronto et vice-présidente régionale, Brampton-Est, qui a réuni 200 clients, partenaires communautaires, étudiants et employés. Ont été présentés à cette occasion un spectacle de la Nathaniel Dett Chorale, un panel de leaders communautaires et le dévoilement d'une courteline en batik réalisée par 15 jeunes dans le cadre du programme Arts for Children and Youth parrainé par RBC.

Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies

RBC a soutenu le lancement des réseaux **Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies (ALLIES)** à Halifax, à Vancouver et à Montréal. RBC appuie des projets favorables au développement de ces régions en accordant une attention spéciale à la diversité et en facilitant l'intégration des immigrants sur le marché du travail. ALLIES procure aux villes canadiennes des fonds, de l'information ainsi qu'une expertise dans le domaine des réseaux et celui des questions techniques pour qu'elles puissent adopter et mettre en application des idées recueillies localement afin d'aider les immigrants qualifiés à obtenir des emplois qui leur conviennent.

« Nous devons continuer d'attirer les compétences que nous recherchons, les candidats les plus brillants et les ressources nécessaires tout en utilisant plus efficacement notre capital humain. Cela est essentiel à la prospérité de cette ville, de cette province et de ce pays. Non seulement est-ce une bonne stratégie économique, c'est également, de l'avis de RBC, ce que nous nous devons de faire. »

*Zabeen Hirji, chef des ressources humaines,
Conférence des professionnels formés à l'étranger de 2009*

Partenariats avec des organisations afro-américaines et hispano-américaines

RBC Gestion de patrimoine aux États-Unis s'est associée avec de nombreuses organisations afro-américaines et hispano-américaines qui partagent nos objectifs de promotion de l'inclusion et de sensibilisation. Nous avons accordé notre soutien en faisant partie de leurs conseils d'administration, en versant des contributions financières, en prononçant des allocutions, en offrant un perfectionnement professionnel et en recrutant des candidats. Voici quelques exemples illustrant le soutien que nous leur accordons :

- Le *Penumbra Theatre* crée des productions sur des thèmes provoquant la réflexion tirés de l'expérience des Afro-Américains.
- La *Minneapolis Urban League* offre des services d'aide et de défense des droits à la clientèle afro-américaine ainsi qu'à d'autres groupes minoritaires de la région métropolitaine de Minneapolis.
- La *National Society of Hispanic MBAs (NSHMBA)* contribue au rayonnement du leadership hispano-américain en encourageant les études supérieures en gestion et le perfectionnement professionnel.
- La *National Black MBA Association (NBMBAA)* assure la promotion du leadership des diplômés en administration des affaires et des entrepreneurs noirs.
- Le *United Negro College Fund (UNCF)* est l'organisme d'aide aux études supérieures des Afro-Américains le plus ancien et le plus efficace.
- La *Casa Hogar* s'adresse aux Hispano-Américaines de Yakima, Washington désireuses de se perfectionner et de réaliser pleinement leur potentiel.

Renforcer la sensibilisation à la diversité

En 2009, nous avons lancé notre site Web externe sur la diversité sur rbc.com/francais et avons amélioré notre intranet sur la diversité pour nos employés. En plus de faciliter la navigation dans nos sites et l'accès à leurs ressources abondantes, nous les avons enrichis d'une information complète pour faire connaître et promouvoir les initiatives en matière de diversité de RBC.



RBC – Royaume-Uni crée des possibilités d'emploi pour les jeunes des centres-villes

Le *Brokerage Citylink* est un organisme de bienfaisance de Londres, en Angleterre, qui travaille en partenariat avec les employeurs de cette ville pour offrir des emplois aux jeunes résidents des arrondissements du centre-ville de Londres. Le *Brokerage Citylink* vise à sensibiliser le public à la diversité et à instaurer un environnement de travail plus inclusif qui respecte et valorise les atouts et les différences de chacun.

En août 2009, la BBC, le principal radiodiffuseur du Royaume-Uni, a interviewé des étudiants qui participaient au programme *Brokerage Citylink* de RBC. Michael Williams, Humphrey Kigozi et Elizabeth Garlick (photographiés ici) ont été les vedettes de ces interviews.



Les leaders actifs dans la collectivité

Un grand nombre de nos leaders soutiennent activement la diversité dans nos collectivités en renforçant la sensibilisation par des allocutions publiques et par d'autres formes de leadership visibles. En voici quelques exemples pour 2009 :

- **Mark Galbraith**, vice-président, Recrutement et apprentissage, a parlé de l'engagement de RBC en matière de diversité et d'inclusion au septième Symposium du **National Council of Visible Minorities (NCVM)** et à son assemblée générale nationale. Le NCVM milite en faveur de l'instauration d'une fonction publique canadienne représentative, inclusive et ouverte où les minorités visibles peuvent réaliser leurs aspirations professionnelles et sont respectées et valorisées individuellement et collectivement.
- Au **Sommet économique et commercial internationaux de l'Assemblée des Premières nations (INTES)**, **Dave McKay**, chef de groupe, Services bancaires canadiens, a exposé les raisons pour lesquelles RBC estime que le partenariat avec les collectivités des Premières nations est non seulement une nécessité sociale fondamentale, mais également un impératif commercial pour tous les Canadiens.
- À la remise des prix **MOXIE Awards** à Minneapolis, **John Taft**, chef de la direction et président, Gestion de patrimoine – États-Unis, a expliqué qu'un milieu de travail inclusif qui souscrit au principe de la diversité nous aide à mieux répondre aux attentes de nos clients. Les prix MOXIE, que RBC a commandités en 2009, rendent hommage aux titulaires de bourses d'études des écoles tant publiques que privées qui font partie de la communauté GLBT ou en sont les promoteurs, et qui contribuent au renforcement de la sensibilisation et du soutien des enjeux touchant les GLBT.
- Vingt femmes montantes ont assisté au petit-déjeuner inaugural **IBM Women in the Financial Sector**, qui a eu lieu à Toronto le 8 octobre 2009. **Jacki Challenger**, vice-présidente, Opérations des services aux particuliers, y a parlé du soutien accordé par RBC ainsi que de l'accès des femmes à des postes de dirigeantes.
- Le 13 mai 2009, **Mary Zimmer**, chef des Services-conseils prioritaires, Gestion de patrimoine – États-Unis, a pris la parole à l'occasion du **Fore for the Love of the Game** à Fort Worth, au Texas, et a traité de l'importance de miser sur la diversité et l'inclusion. RBC a commandité cette clinique de golf destinée à la clientèle féminine et organisée par la championne 2003 du US Women's Open Champion, Hilary Lunke.



La diversité des perspectives engendre le pouvoir de chacun

En lisant le présent rapport et en observant les activités dans votre secteur, vous aurez peut-être l'impression qu'il se passe actuellement beaucoup de choses dans le domaine de la diversité. Et vous aurez raison, car les prix, les événements, les programmes, les commandites et les autres initiatives attestent l'énergie

et l'enthousiasme suscités par la diversité à RBC. Ce constat est certes encourageant, mais vous vous demanderez peut-être aussi pourquoi la diversité crée un tel afflux d'énergie.

Le pouvoir de la diversité tient au fait qu'elle a, au quotidien, des résonances particulières en chacun de nous. La diversité est présente en chacun de nous. Tout le monde veut offrir le meilleur de soi et faire partie d'une équipe gagnante. De plus, nous voulons tous agir et changer les choses dans nos collectivités. Notre action dans l'intérêt de la diversité fait partie intégrante des efforts déployés à RBC pour promouvoir la diversité. La diversité est, bien sûr, l'une de nos valeurs et une facette de notre culture.

Un milieu de travail inclusif nous permet de souscrire à la diversité et à la richesse du bagage de vie et des perspectives de nos gens, et de miser sur ces talents diversifiés pour mettre au point des solutions gagnantes. La diversité et l'inclusion mènent vers l'innovation et l'excellence, tant personnelles que professionnelles.

La mise en commun des talents individuels recèle un énorme potentiel, mais elle exige aussi le respect de notre unicité ainsi que la volonté de communiquer, de comprendre et d'assumer la responsabilité d'une vision commune du potentiel optimal que nous possédons tous.

Nous nous apprêtons à entreprendre une autre étape de notre parcours, et rappelons-nous que les résultats sont la somme de chacun de nos efforts individuels. Le pouvoir de chacun aide à constituer la masse critique nécessaire pour soutenir nos efforts collectifs. Voici quelques-uns des gestes que vous pouvez poser individuellement pour que nous puissions poursuivre notre cheminement :

- **Reconnaissez** les personnes qui adhèrent à la diversité et se font un devoir d'être inclusives.
- **Collaborez** en étant à l'affût de points de vue diversifiés et en exploitant la diversification des idées. Cultivez la diversité des relations et des expériences.
- **Amenez** vos collègues à entamer un dialogue significatif. Posez des questions et cherchez à comprendre. Remettez en question vos croyances et vos idées préconçues. Soyez réceptif à la possibilité qu'il y ait des obstacles pour certaines personnes.
- **Joignez-vous** à l'un des huit groupes-ressources employés de RBC. Communiquez les connaissances qui vous sont précieuses ; encadrez et accompagnez les autres.
- **Faites du bénévolat ou adhérez** à un organisme communautaire qui soutient et intègre des groupes diversifiés.
- **Consultez** le site intranet Destination Diversité pour en savoir plus au sujet de la diversité et de l'inclusion, et réfléchissez au rôle que vous pouvez jouer en respectant les engagements de notre **Stratégie en matière de diversité**.

Enfin, parlez-nous de ce que vous faites en nous écrivant à destinationdiversity@rbc.com – vos collègues souhaitent recevoir de vos nouvelles!

Prenez plaisir à cheminer !

Norma Tombari
Directrice, Diversité mondiale

Jalons franchis par RBC sur le chemin de la diversité

Autrefois, la diversité à RBC aurait été incarnée par Jennie Moore. Première femme embauchée par RBC, Jennie devint sténographe à Vancouver en 1902. Aujourd'hui, RBC est un chef de file dans le domaine de la diversité et est souvent citée en exemple. Voici quelques étapes charnières de notre parcours vers la diversité :

Années 1970

- 1970** : Groupe de travail interne sur la situation des femmes
- 1976** : Première femme au conseil d'administration
- 1977** : Nomination d'un coordonnateur, équité d'emploi
- 1979** : Première cadre supérieure

Années 1980

- 1987** : Premier sondage sur l'équité en matière d'emploi de RBC pour évaluer la représentation au sein de notre effectif des quatre groupes désignés au Canada, soit les Autochtones, les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles

Années 1990

- 1990** : Valoriser et gérer la diversité ; segmentation des marchés (cultures, femmes) ; initiatives de conciliation travail/vie personnelle
- 1994** : Initiative Supprimer l'écart entre les hommes et les femmes
- 1996** : Miser sur la Stratégie en matière de diversité ; Conseil d'entreprise sur la diversité
- 1998** : Conseil consultatif des employés handicapés

Années 2000

- 2001/2002** : Évolution vers une stratégie et des objectifs globaux ; création du Conseil de direction sur la diversité de RBC
- 2004** : Réactualisation des politiques de promotion des femmes et des minorités visibles à la haute direction
- 2005/2006** : Multiplication des groupes-ressources employés ; formation interculturelle ; lancement du programme de mentorat Dialogue sur la diversité
- 2007/2008** : Création de MOSAÏQUE, notre groupe-ressource employés destiné aux minorités visibles et aux nouveaux arrivants au Canada
Création du programme de bourses pour les jeunes Canadiens
- 2009** : Mise au point de la Stratégie en matière de diversité de RBC, qui énonce nos priorités et nos objectifs entre 2009 et 2011
Lancement de la Gender Insight Series au Royaume-Uni
- 2010** : Attribution du prix international Catalyst



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

Nous croyons à la force de la diversification de notre effectif et offrons à nos employés un milieu de travail centré sur l'inclusion et la coopération, en somme un milieu de travail qui exploite les talents de tous. 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.

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



**Stratégie RBC
en matière
de diversité^{MC}**