



# STRATÉGIE RBC<sup>®</sup> EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Priorités et objectifs 2009-2011

Stratégie RBC  
en matière  
de diversité<sup>mc</sup>

## Contenu

### INTRODUCTION

#### PRIORITES ET OBJECTIFS EN MATIERE DE DIVERSITE

##### Talent et milieu de travail

- i. Femmes, minorités visibles et personnes de couleur
- ii. Intégration des nouveaux arrivants
- iii. Leaders actifs

##### Marché

- iv. Priorités de l'unité opérationnelle
- v. Habilitier les entreprises clientes
- vi. Diversité des fournisseurs

##### Collectivité

- vii. Éducation et jeunesse
- viii. Investir dans la collectivité

#### SOUTIEN DE LA STRATEGIE RBC EN MATIERE DE DIVERSITE

Interaction avec les parties prenantes  
Supervision et responsabilité  
Information et transparence  
Mesures du succès

---

## 1. INTRODUCTION

La diversité est source d'innovation et de prospérité économique durable. RBC juge la diversité et l'intégration avantageuses, car elles nous permettent de développer notre capital intellectuel et d'assurer la croissance continue de l'entreprise, au Canada et partout dans le monde. En tirant parti des avantages de la diversité, nous sommes à même de relever de nouveaux défis et de contribuer à la prospérité de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et de nos collectivités.

RBC est reconnue comme un chef de file au chapitre de la diversité au Canada. Notre feuille de route est éloquent pour ce qui est de la valeur que nous accordons à la diversité dans nos unités aux É.-U. et à l'étranger. Nous sommes fiers de nos activités passées et actuelles, mais nous pouvons faire mieux – et nous le ferons. La Stratégie en matière de diversité de RBC définit notre vision de la diversité et met en lumière nos priorités et nos objectifs à ce chapitre. Nous avons pour objectif de conserver notre position de chef de file au Canada et de soutenir nos initiatives en matière de diversité aux États-Unis ainsi qu'à l'échelle internationale. Nous ne ménagerons aucun effort pour tirer le meilleur parti possible de ce que nous avons en commun, comme les valeurs et les objectifs, et de ce qui nous différencie les uns des autres, comme nos expériences et nos opinions. RBC s'efforcera d'être un catalyseur du changement et un leader éclairé en matière de diversité.

## 1.1 FACTEURS DE SUCCÈS CRITIQUE

La gestion et la mise au point continues des initiatives en matière de diversité chez RBC s'appuieront sur les principes suivants :

- › **Engagement de la haute direction :** Nous croyons que les membres de la haute direction sont la clé du succès et qu'ils doivent être des champions visibles en matière de diversité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société. Créer un environnement propice à la diversité et à l'inclusion exige un effort collectif, auquel tous, du chef de la direction aux cadres supérieurs, en passant par les gestionnaires et les employés, doivent participer. RBC aidera à repérer les occasions et appuiera les leaders dans leur rôle de champion.
- › **Participation des employés:** Nous donnerons aux employés l'occasion de prendre part personnellement à des initiatives en matière de diversité qui sont essentielles pour nos activités et nos collectivités.
  - RBC continuera à soutenir les conseils, les comités et les groupes-ressources d'employés en matière de diversité et à s'assurer que nos initiatives et nos communications tiennent compte des opinions de ceux-ci.
  - RBC offrira de la formation et des outils sur la diversité à tous ses employés dans le monde entier afin qu'ils puissent reconnaître et traiter les divers aspects de la diversité, soutenir les objectifs opérationnels et sociaux de RBC et favoriser un milieu de travail fondé sur le respect et la responsabilité.
- › **Collaboration efficace:** Nous croyons que le succès est le fruit de la mise en commun des points de vue et des capacités de toutes les parties prenantes. RBC appuie les efforts multilatéraux et établit et assure le maintien des partenariats productifs avec les clients, les spécialistes, les entreprises des secteurs privé et public ainsi que les associations, les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG) et les associations sans but lucratif.
- › **Perspective mondiale et locale:** Nous adopterons une perspective mondiale de la diversité en prenant en considération les différences régionales et les questions d'ordre local.
- › **Conformité:** Nous respecterons les lois sur le travail et les exigences réglementaires dans les pays où nous exerçons nos activités. Nous continuerons à surveiller et à présenter, au besoin, des rapports aux agences gouvernementales ainsi qu'à des unités de gestion interne.

## 2. VISION, OBJECTIFS ET PRIORITES

Nous reconnaissons que chaque personne et chaque pays du monde est touché par la diversité. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à adopter une perspective mondiale de la diversité. Nous reconnaissons par ailleurs que nous devons cibler nos efforts et nos ressources dans les secteurs où nous avons la plus grande influence, à savoir ceux qui sont pertinents pour la durabilité de nos activités à l'échelle mondiale.

Notre **vision de la diversité** : 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 par l'entremise de la diversité, RBC contribue à créer un avenir meilleur pour ses multiples parties prenantes.

Nous croyons que des efforts fructueux et durables en matière de diversité favorisent l'intégration et sont le reflet de trois fondements - le talent et le milieu de travail, le marché des clients et les collectivités que nous servons. En adoptant les approches appropriées, nous pourrions obtenir d'énormes avantages dans ces trois secteurs.

Nos **objectifs en matière de diversité** se présentent comme suit :

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

Nous continuons à tirer parti de notre histoire et de nos solides fondations et nous nous concentrerons sur les trois **priorités de la** stratégie RBC en matière de diversité pour la période de 2009 à 2011.

- › **Talent et milieu de travail:** Accroître la diversité et l'intégration de l'ensemble de nos effectifs, surtout en accroissant la représentation des femmes et des minorités au sein de la haute direction.
- › **Marché:** Offrir des produits et services adaptés et accessibles à des marchés diversifiés et appuyer des programmes de diversité de fournisseurs en Amérique du Nord.
- › **Collectivité:** Appuyer le développement économique et social de nos collectivités en faisant preuve de leadership dans la recherche, les partenariats stratégiques, les dons et les parrainages.

## PLAN D'ACTION POUR LES PRIORITÉS

Quoique nos initiatives en matière de diversité soient bien établies au Canada, nous disposons d'unités relativement nouvelles aux États-Unis et dans d'autres parties du monde où il reste beaucoup de progrès à faire. Par conséquent, nos priorités et nos objectifs en matière de diversité, indiqués ci-après, peuvent varier d'une région à l'autre.

### 2.1 Talent et milieu de travail

La main-d'œuvre est le meilleur atout d'une entreprise. C'est pourquoi nous devons, pour assurer notre succès concurrentiel, tirer profit le plus possible du potentiel de nos effectifs. À titre d'employeur clé au Canada, RBC offre des possibilités et des expériences qui mènent à la croissance personnelle, professionnelle et financière de nos employés.

Pour accroître la diversité et l'intégration de notre effectif, nous nous efforçons d'offrir des occasions équitables à tous nos employés, sans égard à la race, à l'âge, au sexe, aux capacités physiques ou mentales, à l'orientation sexuelle ou aux origines. Nous devons pour cela pouvoir compter sur des leaders qui sont en mesure de cerner les problèmes, de trouver des solutions et de se comporter comme des champions de la diversité, tant pour les employés que pour les clients.

#### i. Femmes, minorités visibles et personnes de couleur

Nous favoriserons l'avancement des femmes de talent et des employés issus de minorités visibles/de couleur à des postes de direction. Ainsi, nous représenterons plus fidèlement la diversité de nos collectivités et leurs besoins en matière de services financiers, fournirons des modèles et enrichirons le bassin de nos leaders.

**RBC s'engage à**

- › Accroître la diversité globale de ses effectifs, en comblant ou en dépassant les objectifs en matière d'équité d'emploi et de conformité selon les lois en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.
- › Créer un environnement qui respecte la diversité et encourage l'inclusion pour tous les employés grâce à l'égalité des chances et à des pratiques avancées en matière de travail/vie privée et des modalités de travail flexibles
- › Accroître la représentation des femmes et des minorités visibles/de couleur à des postes de direction ou de haute direction à RBC en Amérique du Nord.

## ii. Intégration des nouveaux arrivants: *(Canada)*

Le nombre de nouveaux Canadiens et de membres des minorités visibles ne cesse d'augmenter. Notre croissance future au Canada repose en grande partie sur le succès que nous remporterons auprès de ces collectivités.

Nous croyons que, pour assurer le succès du Canada sur le marché mondial, il est essentiel d'attirer, de recruter et d'intégrer entièrement les immigrants à notre milieu de travail. RBC sera un employeur de choix pour les nouveaux arrivants et fera tout son possible pour favoriser la diversité de nos effectifs.

### RBC s'engage à

- › Participer à des programmes de partenariat avec la collectivité destinés aux nouveaux arrivants, renforcer leur expérience de travail et leur offrir des possibilités de stage.
- › Concevoir/étendre l'usage des programmes conçus pour répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants, notamment la formation en matière de communication de l'entreprise, les événements de réseautage et le mentorat/l'encadrement.
- › Offrir aux employés un accès aux compétences interculturelles, les sensibiliser et les former en ce sens.
- › Soutenir les initiatives et les partenariats avec la collectivité dans leurs efforts de résolution des problèmes liés aux nouveaux arrivants, en comblant par exemple les écarts entre l'expérience internationale et le marché de l'emploi canadien. Appuyer la reconnaissance des diplômes et des compétences des nouveaux immigrants avant leur installation au Canada.

## iii. Leaders actifs *(mondial)*

Les leaders proactifs, visibles et engagés sont des agents du changement. Nous sommes convaincus qu'un groupe actif de leaders peut accélérer la réalisation de nos objectifs en matière de diversité en prenant des mesures concrètes, en assurant le perfectionnement de leurs compétences et en servant de source d'inspiration pour les autres.

### RBC s'engage à

- › Soutenir un groupe de leaders actifs en matière de diversité au sein de RBC et dans nos collectivités qui sensibilisent le public aux enjeux de la diversité en donnant des conférences et en faisant part de leur expertise et d'autres formes de leadership visible.
- › S'assurer que les employés de RBC représentent RBC dans la collectivité, à l'occasion d'événements organisés pour les clients, dans les médias, etc. et sont en mesure de parler de leurs expériences.
- › Accroître la visibilité des groupes-ressources d'employés dans le but de faciliter l'intégration et l'apprentissage pour les membres de leurs collectivités.
- › Participer, le cas échéant, à l'élaboration d'une politique publique pour faciliter le dialogue et l'élaboration de nouvelles approches visant à résoudre les enjeux et à saisir les occasions offertes en matière de diversité.

## 2.2 Marché

### iv. Priorités de l'unité opérationnelle

RBC est l'un des chefs de file des solutions commodées permettant aux clients d'accéder à leurs fonds et à leurs finances partout et en tout temps. Nous continuons à élargir et à améliorer nos réseaux de succursales, nos services bancaires en ligne et par téléphone, ainsi que nos guichets automatiques complets.

Nous fournissons aux groupes traditionnellement mal servis l'accès à des services bancaires au moyen de produits, de services, de modes de prestation et de programmes axés sur les besoins des collectivités. RBC s'engage également à assurer l'intégration financière de toutes les collectivités, en rendant ses produits et services financiers pleinement accessibles.

#### **Personnes handicapées (Canada)**

Pour combler les besoins uniques des personnes handicapées, nous offrons des produits et des services accessibles par des moyens non traditionnels.

#### **Pour les clients handicapés, RBC s'engage à :**

- › Fournir un accès facile par téléphone à tous nos services, présenter des documents et des relevés dans des formats substitués, rendre les sites Web accessibles.
- › Appliquer des normes d'aménagement qui suppriment les obstacles dans les établissements nouveaux et rénovés ainsi que dans les GAB.
- › Commercialiser un régime enregistré d'épargne invalidité (REEI) pour les Canadiens admissibles en 2009.

#### **Pour les employées, RBC s'engage à :**

- › Faire des efforts pour accroître la représentativité des personnes handicapées à RBC et atteindre ou dépasser les exigences d'équité en matière d'emploi.
- › Maintenir un environnement de travail propice à l'intégration et proposer des solutions souples qui permettent de supprimer les obstacles et de favoriser le perfectionnement et l'avancement professionnel

#### **Autochtones (Canada)**

Nous sommes fiers d'entretenir des relations solides et durables avec les peuples autochtones. Nous nous engageons à servir les personnes autochtones en améliorant l'accès aux services financiers, en appuyant leur développement économique, en créant des possibilités d'emploi et en favorisant le bien-être de leurs collectivités.

#### **Pour les clients autochtones, RBC s'engage à :**

- › soutenir les initiatives qui renforcent les capacités de la collectivité et l'autosuffisance économique en respectant les engagements pris en décembre 2007 dans le cadre du Protocole d'entente avec l'Assemblée des Premières nations au Canada concernant les :
  - services financiers
  - les programmes de formation et d'emploi
  - le développement communautaire et social, et
  - les débouchés liés à l'approvisionnement.

#### **Pour les employés autochtones, RBC s'engage à :**

- › faire des efforts pour accroître le nombre d'employés autochtones à RBC et atteindre ou dépasser les exigences d'équité en matière d'emploi,

- › soutenir les programmes de formation et d'emploi pour les jeunes Autochtones et étendre la portée du programme RBC Les études d'abord aux étudiants des niveaux collégial et universitaire,
- › fournir un nouveau programme d'apprentissage au Canada destiné aux employés de RBC afin qu'ils améliorent le service aux clients autochtones et aider les cadres de RBC à attirer et fidéliser les employés autochtones,
- › aider les groupes dirigés par des employés à réaliser les objectifs de la collectivité autochtone et participer à des foires professionnelles, des festivals et d'autres événements destinés aux étudiants de niveau postsecondaire,
- › trouver des façons d'établir des contacts avec les employés autochtones à RBC et de les encadrer afin d'encourager la fidélisation.

### **Nouveaux arrivants et marchés culturels (Canada)**

RBC appuie depuis longtemps les nouveaux arrivants au Canada. RBC veut être l'institution financière de choix des nouveaux arrivants au Canada et des collectivités qu'ils représentent. Nous nous engageons à aider les nouveaux arrivants à s'établir sur le plan financier et à mieux comprendre leurs besoins et leurs priorités ainsi que ceux de leurs collectivités.

Des objectifs clés ont été établis pour la période 2009 à 2011, compte tenu d'un engagement à long terme à l'égard des collectivités culturelles et des nouveaux Canadiens :

#### **RBC s'engage à :**

##### **Initiatives fondées sur le succès**

- › Promouvoir le Programme de bourses d'études RBC destiné aux nouveaux Canadiens qui accorde des bourses d'études aux étudiants de l'école secondaire qui souhaitent entreprendre des études postsecondaires.
- › Continuer à reconnaître les réalisations des nouveaux arrivants au Canada par l'entremise de programmes tels des prix pour reconnaître les réalisations des 25 meilleurs nouveaux arrivants au Canada en 2009.

##### **Initiatives fondées sur les solutions**

- › Améliorer et promouvoir le site Web « Bienvenue au Canada » qui contient des conseils utiles sur l'installation au Canada et sur la gestion des finances personnelles et commerciales.
- › Concevoir et promouvoir le Forfait Bienvenue au Canada, une solution bancaire complète destinée aux nouveaux arrivants au Canada qui comprend les principaux produits, services et conseils pour combler leurs besoins bancaires immédiats et futurs.
- › Offrir aux nouveaux arrivants au Canada un accès au crédit et nous assurer de leur offrir les solutions qui répondent véritablement à leurs besoins.

##### **Initiatives fondées sur l'accès**

- › Favoriser l'accès à notre service d'interprétation téléphonique par l'entremise de nos centres de contact (en plus de 150 langues).
- › Offrir des services en plusieurs langues dans les succursales - conseillers en prêts hypothécaires mobiles, documents en succursale et ressources en ligne.
- › Renouveler la présence de la succursale, offrir des services dans des quartiers diversifiés et recruter des personnes qui sont représentatives des collectivités où nous exerçons nos activités.
- › Établir un contact avec les nouveaux arrivants et leur fournir des ressources avant leur arrivée au Canada.

##### **Collectivité**

- › Appuyer les nouveaux arrivants et les collectivités culturelles en participant à des événements culturels dans la collectivité et en les parrainant.

### **Clientes femmes (*États-Unis*)**

Les femmes représentent un segment important qui évolue rapidement sur le plan du marché et des talents. L'augmentation des femmes propriétaires d'entreprise a amené RBC US Wealth Management à se positionner comme une société qui traite bien les femmes.

#### **RBC s'engage à**

- › Concevoir des programmes et des services à l'intention des femmes et cibler les marchés des femmes.
- › Augmenter les commandites conçues pour attirer et reconnaître la clientèle existante et potentielle des femmes.
- › Rehausser chaque année la représentation des conseillères financières de sorte qu'elle soit égale ou supérieure à la moyenne de 16 % du secteur des valeurs aux É.-U. pour mieux servir les marchés de clients.

### **Marchés des minorités ethniques régionales et des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT) (*emplacements choisis*)**

Dans certains marchés nord-américains où habitent et travaillent des groupes importants de minorités ethniques ou des groupes GLBT, RBC élaborera des programmes ciblés pour mieux répondre aux exigences de ces collectivités. À cette fin, RBC entreprendra des démarches auprès des minorités ethniques et/ou des groupes GLBT pour connaître leur point de vue et explorer la possibilité d'offrir des solutions financières novatrices.

#### **RBC s'engage à**

- › Déterminer les marchés clés et travailler en collaboration avec les leaders locaux du milieu des affaires pour cibler le marché et élaborer des stratégies conçues pour les minorités et les groupes GLBT.
- › Formuler, de concert avec les banquiers locaux et les conseillers financiers, des stratégies en matière de ventes et de marketing visant à prospecter les débouchés dans ces segments de marché.

### **v. Habilitier les entreprises clientes**

La réussite de RBC dépend de celle de ses clients. Nous comprenons l'impact de la diversité sur la réussite de notre entreprise et nous croyons que nos clients d'affaires peuvent obtenir un succès durable en misant sur la diversité et l'intégration au sein de leur entreprise. RBC s'efforcera donc d'ajouter de la valeur aux relations avec les entreprises clientes en facilitant l'accès à ses connaissances et à ses ressources en matière de diversité ainsi qu'aux résultats de ses expériences et de ses partenariats.

#### **RBC s'engage à**

- › Mettre à jour le Guide de la petite entreprise en ce qui a trait aux questions liées à l'emploi et ajouter une nouvelle section sur l'importance de la diversité dans le marché canadien.
- › Montrer aux clients comment ils peuvent tirer parti des ressources de RBC, ainsi que des outils et des expériences des partenaires, et utiliser rbc.com pour avoir accès au matériel, aux tendances et aux recherches ponctuelles sur des sujets d'intérêt local et mondial pour nos clients et collectivités.
- › Faire des présentations pour des clients et organiser des événements spéciaux sur des sujets liés à la diversité en collaboration avec divers groupes communautaires / contacts d'affaires.

### **vi. Diversité des fournisseurs**

En tant qu'acheteurs de biens et services, les grandes sociétés comme RBC peuvent avoir un impact économique considérable sur les marchés où nous exerçons nos activités. Nous avons pour objectif d'offrir aux fournisseurs issus de minorités l'occasion d'accroître leurs ventes à RBC et d'accroître la

valeur des achats que nous effectuons auprès des entreprises appartenant à des membres de minorités, en particulier dans nos marchés principaux.

**Au É.-U., RBC s'engage à :**

- › Élaborer des directives officielles visant à encourager la diversité des fournisseurs ainsi qu'un processus d'information et de surveillance.
- › Consolider notre partenariat avec le National Minority Supplier Development Council.

**Au Canada, RBC s'engage à :**

- › Aider les entreprises appartenant à des minorités visibles à prendre de l'expansion en augmentant les occasions d'achat par RBC auprès de ces fournisseurs.
- › Collaborer avec le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités et d'autres partenaires pour élaborer un système visant à recenser les fournisseurs autochtones et membres de minorités.

## 2.3 Collectivité

### vii. Éducation et jeunesse

RBC respecte les jeunes et estime qu'ils représentent une partie importante de nos collectivités. Les jeunes bien instruits d'aujourd'hui sont la main-d'œuvre et les dirigeants de demain. RBC obtiendra la participation des jeunes en élaborant et en appuyant des programmes axés sur la diversité pour les étudiants et qui offrent des expériences pédagogiques inédites tout en soutenant les jeunes à risque.

**RBC s'engage à:**

- › Renforcer le soutien au programme des jeunes entreprises sur la diversité.
- › Promouvoir des programmes de bourses d'études pour les jeunes, y compris explorer la possibilité d'établir un programme de subvention d'études sur la diversité ou d'accorder une subvention aux étudiants proposant une idée innovatrice pour le bienfait d'une collectivité - jeunes filles, personnes handicapées, etc.
- › Faciliter l'accès à une expérience pratique, au programme L'école avant tout et à des initiatives de mentorat en travaillant de concert avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) et d'autres institutions financières pour encourager les jeunes autochtones à faire carrière au sein des institutions financières ; fournir une expérience de travail aux diplômés des programmes d'intégration/installations spécialisés

### viii. Investir dans la collectivité

Déjà reconnue comme leader dans la collectivité, RBC appuiera les organismes, les établissements d'enseignement et les associations sans but lucratif à aborder les principaux enjeux sur la diversité qui ont une importance particulière pour RBC et les parties prenantes. Cette démarche peut déboucher sur la création d'initiatives de parrainage pour le bienfait général de la collectivité. Elle peut également encourager un partenariat avec des organismes pertinents afin de sensibiliser le public et de renforcer la participation à des initiatives sur la diversité.

**RBC s'engage à:**

**Initiatives fondées sur la recherche et le leadership éclairé**

- › Soutenir des programmes indépendants de recherche et de formation en accord avec nos priorités et y prendre part.
- › Mettre les boîtes à outils de matériel pédagogique / de mentorat à la disposition des clients, des entreprises et des organismes gouvernementaux et rédiger une lettre sur la diversité RBC.

**Initiatives de partenariat stratégique**

- › Appuyer la conception de programmes stratégiques fondés sur la collectivité qui abordent les questions de la diversité, de l'inclusion et de l'accès à l'emploi.
- › Entretenir des relations clés avec les universités pour favoriser l'apprentissage de la diversité au sein des programmes de premier cycle et d'études supérieures.

#### **Initiatives philanthropiques**

- › Présenter un rapport une fois par an sur les contributions philanthropiques liées à la diversité et créer, au besoin, un solide partenariat sur des sujets d'intérêt commun.

#### **Initiatives sur le parrainage**

- › Parrainer des programmes de reconnaissance afin d'encourager d'autres organismes et groupes à promouvoir et mettre en œuvre des initiatives sur la diversité.
- › Repérer et parrainer des événements et des programmes régionaux et communautaires axés sur les marchés culturels, les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les groupes LGBT.
- › Organiser et parrainer des séminaires sur l'éducation avec des partenaires clés pour accroître la sensibilisation du public.

### **3. SOUTIEN DE LA STRATÉGIE RBC EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ**

Il est clair que la mise en œuvre de l'ensemble des initiatives décrites dans la Stratégie RBC en matière de diversité représente un cheminement qui nécessite un engagement à long terme.

#### **3.1 Interaction avec les parties prenantes**

RBC estime qu'il est essentiel de comprendre les enjeux posés par la diversité et les liens entre les aspects sociaux et économiques des parties prenantes pour avancer. Parmi les parties prenantes, on compte les employés / les employés potentiels, les fournisseurs, les membres de collectivités, les agences locales, les gouvernements, les ONG, les associations sans but lucratif, les universités, les étudiants, les grandes sociétés et les investisseurs.

#### **RBC s'engage à :**

- › Rendre plus accessibles les initiatives au chapitre de la formation et de la sensibilisation à la diversité pour les employés, les clients, les jeunes et le grand public.
- › Continuer à solliciter la participation des employés au sondage d'opinion sur les employés à l'échelle mondiale.
- › Mener des consultations continues avec les parties prenantes sur des questions et des solutions liées à la diversité et jouer un rôle actif dans le développement de la politique publique visant à faciliter le dialogue.

#### **3.2 Supervision et responsabilité**

- › **Responsabilité :** Le Conseil de direction sur la diversité de RBC présidé par le chef de la direction est responsable de la surveillance de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de diversité. De concert avec le groupe de responsabilité sociale de l'entreprise, le Service des ressources humaines et les unités opérationnelles et fonctionnelles de RBC, le conseil effectuera les tâches suivantes :
  - Communiquer les stratégies et les politiques en matière de diversité
  - Faire avancer et lancer les initiatives nécessaires conformes à nos objectifs.
  - Surveiller les principales activités et suivre les résultats

- Faire rapport une fois par an à la haute direction de RBC sur l'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de diversité.

De plus, les unités opérationnelles de RBC seront chargées de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de diversité.

- › **Politiques et pratiques:** RBC dispose d'un ensemble complet d'objectifs et de pratiques liés à l'équité en matière d'emploi / à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination. Nous actualisons ces politiques de façon proactive compte tenu des changements à la réglementation, des nouvelles questions à l'ordre du jour et des meilleurs pratiques à l'échelle mondiale.

### 3.3 Information et transparence

RBC fera régulièrement rapport des progrès réalisés à l'égard des activités clés et des priorités en matière de diversité.

RBC soumet un certain nombre de rapports liés à l'emploi aux organismes de réglementation ainsi qu'aux organismes juridiques au Canada et aux É.-U. De plus, RBC continuera à faire des rapports publics sur l'éventail complet de ses activités liées à la diversité au moyen de ses sites Web internes et externes, du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, des rapports d'étape sur la diversité et du Rapport sur la responsabilité d'entreprise.

### 3.4 Mesures du succès

RBC a repéré un certain nombre de mesures clés et fera également usage d'une fourchette d'indicateurs de la performance en matière de diversité. Nous continuerons également à fournir des indices et des informations à divers organismes d'évaluation de la diversité, le cas échéant, afin de permettre à nos actionnaires, à nos clients et à nos employés d'avoir accès aux évaluations indépendantes des progrès réalisés.

Pour en savoir davantage sur  
La Stratégie RBC en matière de diversité  
visitez [rbc.com/diversite](http://rbc.com/diversite)



© Marques déposées de la Banque Royale du Canada.