

Bilan 2012-2015

RBC
Diversity
Blueprint™



RBC Diversity Blueprint 2012-2015

Priorities and Objectives



Talent et milieu de travail : Accroître la diversité et l'inclusion de l'ensemble de nos effectifs, principalement en augmentant la représentation des femmes et des personnes issues de minorités à des postes de direction.

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
Femmes			
1.	Augmenter la représentation globale des femmes à des postes de direction.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons établi des objectifs en matière de représentation et de dotation pour les postes de cadre dirigeant et de cadre supérieur, et mis en place un processus trimestriel de révision. ▪ Nous avons porté à 39 % (auparavant : 36 %) la proportion de femmes occupant un poste de cadre dirigeant au Canada, la hausse la plus importante ayant été réalisée au sein des Services aux particuliers et aux entreprises, et porté à 38 % (auparavant : 37 %) la proportion de femmes à un poste de cadre supérieur (2012 – 2015).
2.	Offrir des occasions de perfectionnement en leadership, notamment l'apprentissage fondé sur l'expérience, le mentorat et l'accès à des réseaux, afin de soutenir leur avancement.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons lancé l'initiative <i>Les femmes et le leadership</i>, un programme de perfectionnement accéléré destiné aux employées les plus talentueuses ; 52 % des 52 participantes ont été promues ou mutées à un poste de perfectionnement afin d'enrichir leur expérience. ▪ Nous avons tenu des ateliers et des activités de réseautage (Forum des femmes des Services bancaires canadiens, petits-déjeuners du GRE RBC ELLEs, séances sur l'intelligence de la spécificité des sexes, groupes d'accompagnement mutuel En avant toutes, etc.). ▪ En 2015, la proportion de femmes ayant participé aux principaux programmes de perfectionnement en leadership s'est élevée à 47 %. ▪ Nous avons commandité la série de conférences et de séances de réseautage <i>Catalyst Connects</i> auxquelles plus de 3 000 employés, partenaires et clients ont participé. ▪ Dans le cadre de la <i>Journée internationale de la femme</i>, nous avons lancé une initiative annuelle axée sur l'apprentissage, le réseautage et les conférences visant à établir un dialogue, à offrir des outils pratiques et à présenter des modèles de rôle. ▪ Nous avons lancé la plateforme mondiale de médias sociaux <i>Femmes à RBC</i>, ainsi que la série <i>Blogue au féminin</i>. ▪ Au sein de Gestion de patrimoine, nous avons introduit l'accompagnement de carrière, créé le <i>Groupe consultatif des femmes des îles Anglo-Normandes</i> et formé le <i>Comité du groupe-ressource des femmes des îles Anglo-Normandes</i>. ▪ Nous avons, à titre de commanditaire, facilité l'accès à divers séminaires et événements organisés par des organismes externes (Réseau des femmes exécutives [WXN], Catalyst, Femmes d'influence, programme de la Rotman School of management pour les dirigeantes de demain, etc.).
3.	Maintenir un milieu de travail accueillant et positif grâce à des pratiques progressistes et à des programmes flexibles en matière de travail-vie privée.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons élargi l'éventail des services offerts dans le cadre du programme de soutien des employés <i>Mieux Vivre</i>, et donné un accès permanent à une série de vidéos <i>LifeSpeak</i> sur la santé physique et mentale, le développement personnel, les relations, le rôle des parents et la prestation de soins aux aînés. ▪ Nous avons présenté des lignes directrices afin d'appuyer les employées à leur retour d'un congé de maternité. ▪ Nous avons mis en place un programme d'accompagnement individuel du retour au travail à l'intention des meilleurs éléments qui reviennent d'un congé parental. ▪ Nous avons donné accès à des services d'urgence de gardiennage d'enfant et de soins aux aînés au Canada et aux États-Unis. ▪ Nous avons accru le nombre de membres du groupe-ressource des employés <i>i-CARE</i> à l'intention des employés qui agissent comme aidants naturels, grâce à l'établissement de nouvelles sections au Canada et dans les Antilles. ▪ Nous avons porté à 2 500 \$ (auparavant : 2 000 \$) le montant des <i>Bourses d'études pour les enfants des employés de RBC</i>, remises chaque année à 100 étudiants.
4.	Concevoir des programmes et des services à l'intention des femmes, des entrepreneures et des		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons étendu la portée du programme de commandite et renforcé le leadership entourant les <i>Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin (PCEF) RBC</i>.

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
	marchés des femmes.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons tenu l'événement <i>Retour au travail sur Bay Street</i> à l'intention des professionnelles (Marchés des capitaux). Nous avons été désignés « partenaire Platine » des <i>prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes</i> du Réseau des femmes exécutives. Nous avons lancé une formation sur le leadership, ainsi qu'un programme intitulé <i>Taking the Stage</i> sur les moyens à prendre pour se tailler une place (Gestion de patrimoine). Nous avons remis un don de 500 000 \$ au profit du nouveau <i>Catalyst Research Center for Advancing Leader Effectiveness</i>. Nous avons versé des dons à des initiatives qui soutiennent les femmes et les filles, y compris le <i>programme de formation Femmes de métier RBC</i>, un <i>programme de littératie financière en partenariat avec l'organisme Girls20</i> et l'<i>initiative Combining Our Strength</i>.
5.	Accroître la représentation des femmes aux postes de contact clientèle clés (conseillères financières, par exemple) pour mieux servir les marchés de clients.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons fait passer de 44 % à 50 % la proportion de femmes aux postes de directeur de comptes commerciaux stagiaire au sein des Services bancaires canadiens. Nous avons atteint une représentation de 40 % de femmes aux postes de conseiller en recrutement à Gestion de patrimoine – États-Unis et Canada.
6.	Promouvoir une meilleure représentation des femmes au sein du Conseil d'administration.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons été l'un des premiers signataires de l'<i>entente Catalyst</i>, qui vise à augmenter la proportion globale des femmes dans les conseils d'administration à 25 % d'ici 2017, et de <i>30% Club</i>, un consortium d'entreprises ciblant un taux de représentation de 30 % d'ici 2030. Au mois de décembre 2015, nous avons atteint une représentation de 31 % de femmes au sein du Conseil d'administration de RBC. Katie Taylor, présidente du Conseil d'administration de RBC, donne fréquemment des conférences sur les femmes à des postes de direction et a pris part à plusieurs forums publics, dont les consultations publiques de la <i>Commission des valeurs mobilières de l'Ontario</i> sur les changements apportés aux politiques.
Minorités et nouveaux arrivants			
7.	Accroître la représentation globale des personnes issues de minorités à des postes de direction.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons maintenu une solide représentation des membres d'une minorité visible à des postes de cadre dirigeant au Canada, celle-ci s'établissant à 15 %. Nous avons accru la représentation des membres d'une minorité visible aux postes de cadre supérieur au Canada, celle-ci passant de 17 % à 22 %. Nous avons atteint une représentation globale de 33 % de membres d'une minorité visible au Canada, comparativement à 30 %, soit un taux nettement supérieur au taux de 25 % au sein de la population active.
8.	Offrir des occasions de perfectionnement en leadership, notamment l'apprentissage fondé sur l'expérience, le mentorat et l'accès à des réseaux, afin de soutenir leur avancement.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons tenu un événement mondial de mentorat éclair à Toronto, à New York et à Londres. Nous avons participé au programme <i>B.O.L.D. (Broadening Opportunity through Leadership Diversity)</i>. Nous avons jumelé plus de 2 600 mentors et mentorés dans le cadre du programme <i>Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité</i>. Nous sommes un commanditaire fondateur d'<i>Ascend Canada</i>, le plus important organisme panasiatique de professionnels du milieu des affaires.
9.	Offrir aux employés et aux clients l'accès à des programmes de sensibilisation et de formation en matière de compétences culturelles.		<ul style="list-style-type: none"> Nous avons présenté la webémission intitulée <i>Perfectionnement des connaissances culturelles pour un rendement élevé</i> à plus de 1 300 employés. Nous avons lancé, en partenariat avec le <i>conseil d'embauche des immigrants de la région torontoise (TRIEC)</i>, des modules d'apprentissage à l'intention des nouveaux arrivants que plus de 700 employés ont suivis. Nous avons offert, en collaboration avec l'<i>Intercultural Development Inventory</i>, de l'accompagnement à plus de 300 participants. Depuis 2012, plus de 8 000 employés ont participé aux <i>Festivals de la diversité RBC</i> au Canada.

Engagements de RBC	Situation	Principaux indicateurs de progrès
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons tenu, par l'intermédiaire des groupes-ressources des employés <i>Mosaïque</i> et <i>AME</i>, des séances de perfectionnement professionnel et de réseautage pour les employés et les clients. ▪ Nous avons présenté à nos employés aux États-Unis la série intitulée <i>Heritage History Months</i> et organisé la fête annuelle <i>Festival of Nations</i> afin de les sensibiliser aux différences culturelles.
10. Participer à des programmes de partenariat avec la collectivité destinés à attirer les nouveaux arrivants, renforcer l'expérience de travail et offrir des possibilités de stage aux nouveaux immigrants, et proposer des solutions aux problèmes liés aux nouveaux arrivants.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dave McKay, président et chef de la direction, et Zabeen Hirji, chef des ressources humaines, ont été nommés respectivement président et coprésidente du <i>TRIEC</i>. ▪ Nous avons embauché 108 stagiaires grâce au <i>Programme Avantage Carrière pour les professionnels reconnus sur le plan international</i>. Sur l'ensemble des stagiaires, 50 (46 %) ont obtenu un poste permanent. ▪ Nous avons haussé le nombre de participants au <i>Programme Avantage Professionnel pour les membres associés</i> de RBC, offert à la clientèle des marchés commerciaux. ▪ Nous avons commandité les outils et les ressources en ligne de la <i>Maytree Foundation</i> sur <i>hireimmigrants.ca</i>, afin de permettre aux Services bancaires canadiens de mieux intégrer les immigrants. ▪ Nous avons majoré les dons versés à des organismes appuyant les nouveaux arrivants, notamment une <i>initiative axée sur l'accueil des nouveaux arrivants</i>, une <i>formation en informatique et en anglais, langue seconde</i>, ainsi qu'un <i>programme de sensibilisation auprès de la collectivité</i>. ▪ Nous avons versé plus de 1,2 million de dollars pour appuyer des initiatives dans les marchés culturels, et 1,6 million de dollars pour soutenir des programmes pour néo-Canadiens. ▪ Nous avons versé 2,5 millions de dollars pour appuyer l'arrivée des réfugiés syriens et d'autres nouveaux arrivants au Canada.
11. Élaborer des programmes conçus pour répondre aux besoins particuliers des employés qui sont de nouveaux arrivants, dont une formation sur les communications commerciales, des activités de réseautage et des séances de mentorat/d'accompagnement, et s'assurer qu'on tire le maximum de ces programmes.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons accru le taux de participation au programme de mentorat <i>The Mentoring Partnership</i> du <i>TRIEC</i>. ▪ Nous avons tenu des activités de réseautage par l'intermédiaire de groupes-ressources des employés et donné accès à diverses ressources sur nos sites de médias sociaux privés. ▪ Nous avons donné accès à des occasions de perfectionnement professionnel et de réseautage, notamment des événements organisés en collaboration avec <i>ASCEND</i> (pour les membres de la communauté panasiatique) et le <i>Latin American MBA Alumni Network (LAMBA)</i>, ainsi que des activités dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs.
12. Continuer de souligner les réalisations des nouveaux arrivants au Canada au moyen de programmes comme les Prix des 25 grands immigrants au Canada.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons lancé les <i>Prix RBC des 25 grands entrepreneurs immigrants au Canada</i> pour souligner l'esprit d'entreprise d'immigrants et, en 2015, leur sens aigu des affaires. ▪ Nous avons créé du matériel de soutien (p. ex. cartes de souhaits électroniques et affiches en succursale) pour souligner les principales fêtes culturelles.
13. Améliorer et promouvoir le site Web « Bienvenue au Canada » qui contient des conseils utiles sur l'établissement au Canada et sur la gestion des finances personnelles et commerciales.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons lancé des produits et des solutions à l'intention des nouveaux arrivants par l'intermédiaire du programme <i>RBC Privilège Plus pour nouvel arrivant</i>. ▪ Nous avons amélioré le site Web pour nouveaux arrivants afin qu'il mette davantage l'accent sur le point de vue du client (http://www.rbc.com/newcomers/). ▪ Nous avons développé une page Web sur l'accueil des réfugiés syriens au Canada (http://www.rbc.com/aideauxnouveauxarrivants).
14. Concevoir et promouvoir des solutions bancaires complètes destinées aux nouveaux arrivants qui comprennent les principaux produits et services, l'accès au crédit et à des conseils pour combler leurs besoins bancaires immédiats et futurs.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons confié à un haut dirigeant le mandat de prononcer une allocution sur <i>la diversité et l'entrepreneuriat</i> à l'occasion de la conférence de l'Academy of Innovation and Entrepreneurship (AIE) qui s'est tenue à l'Université Ryerson, en collaboration avec le Global Diversity Exchange. ▪ Nous avons bonifié les solutions de crédit destinées aux nouveaux arrivants, y compris les solutions hypothécaires, ainsi que les programmes de prêts auto et de cartes de crédit pour les clients n'ayant « aucun antécédent de solvabilité », afin de les aider à établir leur solvabilité au Canada.
15. Fournir des services accessibles en ayant du personnel		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons fait le nécessaire pour pouvoir offrir des services dans plus de 200 langues dans notre

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
	multilingue dans les succursales, les Centres de contacts, parmi les représentants mobiles et les ressources en ligne, et en continuant de renouveler le personnel en succursale et dans le réseau afin de refléter les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.	●	réseau des succursales et nos Centres de conseils. <ul style="list-style-type: none"> Nous avons mis sur pied une équipe Services-conseils en succursale au sein de laquelle tous les marchés sont représentés, pour permettre aux principales parties prenantes d'obtenir une rétroaction à l'échelle des marchés et de favoriser la promotion de solutions axées sur les nouveaux arrivants.
16.	Offrir des outils et des ressources aidant les professionnels qui ont des contacts avec la clientèle à étendre leurs services aux segments du marché des minorités visibles.	●	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons élaboré des documents en vue d'une présentation sur la littératie financière ciblant la clientèle latino-américaine aux États-Unis. Nous avons élaboré du matériel de marketing (annonces, cartes postales, etc.) destiné à la clientèle afro-américaine et latino-américaine aux États-Unis. Nous avons organisé, de concert avec l'association des conseillères en services financiers (WAFI), des séminaires intitulés <i>Becoming Your Own CFO</i> sur la prise en charge de ses finances.
17.	Élaborer une stratégie de croissance auprès des minorités à l'échelle internationale.	◎	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons redéfini notre stratégie afin de cibler davantage les marchés régionaux tout en nous attachant à promouvoir la mixité dans les postes de haut dirigeant, de conseiller en placements et de conseiller financier.
Chefs de file			
18.	Identifier et former des chefs de file actifs en matière de diversité au sein de RBC et dans nos collectivités, et qui sensibiliseront le public aux enjeux de la diversité en présentant des conférences, en partageant leur expertise, en agissant à titre de représentants de RBC à des événements, et par d'autres formes de leadership visibles.	●	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons fourni du soutien à des centaines de champions de la diversité afin qu'ils participent aux échanges sur des questions touchant la diversité, et renforcé leur présence à des conférences à l'extérieur de RBC (chef de la direction, chef des finances, chef des ressources humaines et vice-présidents régionaux). Nous avons mis sur pied le Conseil de direction sur la diversité – Europe continentale et marchés extraterritoriaux et créé une formation sur la diversité au Luxembourg, ainsi que des séances d'accompagnement sur la diversité pour le Comité de direction. Nous avons présenté l'événement <i>Profession : championne</i> à des dirigeantes du secteur public au Luxembourg.
19.	Rehausser la portée et l'incidence organisationnelle des groupes-ressources des employés afin de favoriser l'inclusion, offrir du perfectionnement professionnel, rehausser l'engagement des membres et soutenir les efforts visant à aider les collectivités.	●	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons fait passer le nombre de participants à un GRE de 11 000 (169 %) à plus de 17 500 (2012-2015). Nous avons lancé de nouveaux GRE : <i>Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation</i>, <i>Génération RBC</i>, <i>VETS (Veterans' Engagement & Troop Support, soutien des troupes et engagement des anciens combattants)</i> et <i>Femmes des Antilles</i>. Nous avons organisé, par l'intermédiaire de l'association des conseillères en services financiers et du Comité consultatif des femmes au sein de Gestion de patrimoine, des symposiums annuels axés sur le perfectionnement professionnel et des activités de réseautage.

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.

Habilitation des entreprises clientes			
20.	Montrer aux clients comment ils peuvent tirer parti des ressources de RBC, ainsi que des outils et des expériences des partenaires, notamment l'utilisation des modes de prestation en ligne pour avoir accès au matériel, aux tendances et aux recherches ponctuelles sur des sujets liés à la diversité et à l'inclusion susceptibles d'intéresser nos clients et nos collectivités.	●	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons consolidé notre partenariat avec le <i>Global Diversity Exchange (GDx)</i> de l'Université Ryerson et collaboré à l'amélioration du site Web www.embaucheimmigrants.ca, qui propose maintenant des conseils en entrepreneuriat. Nous avons lancé de nouveaux produits pour la petite entreprise, y compris un compte d'entreprise et des opérations de change pour nouveaux arrivants entrepreneurs. Nous sommes un commanditaire fondateur du réseau <i>Young Professionals Network</i> du Toronto Board of Trade.

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
21.	Miser sur la diversité pour renforcer les relations avec les clients nouveaux et existants ; faire des présentations à des clients et organiser ou parrainer des événements spéciaux sur les sujets liés à la diversité et à l'inclusion en collaboration avec divers groupes d'affaires ou communautaires.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons créé l'événement conseil <i>Starting your First Business in Canada</i> sur le démarrage première entreprise au Canada, lequel a été présenté dans plusieurs langues. ▪ Nous avons accueilli, en collaboration avec le Global diversité Exchange (GDX) et le groupe Direction de la vente, le tout premier forum sur la diversité des fournisseurs intitulé <i>Enabling the growth of your business</i>, une nouveauté sur le marché. ▪ Nous avons élaboré et fait traduire une série de documents sur la littératie financière afin d'aider les nouveaux arrivants à effectuer des opérations bancaires au Canada. ▪ Nous avons participé au <i>Newcomer Entrepreneur Forum</i>, en partenariat avec le City of Toronto Newcomer Office. ▪ Nous avons participé au <i>Women's Business Development Forum (WBDF)</i> et collaboré avec le <i>National Minority Supplier Development Council (NMSDC)</i>, qui appuie les propriétaires de petite entreprise.
Diversité des fournisseurs			
22.	Élaborer une politique officielle visant à encourager la diversité des fournisseurs ainsi qu'un processus d'information et de surveillance aux É.-U., et établir une méthode de surveillance des dépenses en approvisionnement, ainsi que des cibles pour les fournisseurs diversifiés au Canada.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons officialisé le Programme de diversité des fournisseurs pour faire progresser à l'échelle planétaire l'égalité des chances auprès des entreprises appartenant aux groupes des femmes, des Autochtones, des minorités ou des minorités visibles, des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (LGBT), des personnes handicapées et des anciens combattants handicapés. ▪ Nous avons intégré les procédés sur la diversité des fournisseurs aux activités courantes d'approvisionnement. ▪ Nous avons établi des paramètres de rendement pour évaluer la réussite de notre Programme de diversité des fournisseurs.
23.	Consolider nos partenariats avec les groupes de fournisseurs diversifiés.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons fait progresser la diversité des fournisseurs par notre collaboration avec d'importants groupes axés sur la diversité des fournisseurs et notre commandite de ces groupes, comme le <i>conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council – CAMSC)</i>, <i>WBE Canada</i>, la <i>National Gay/Lesbian Chamber of Commerce (NGLCC) – Canadian et États-Unis</i>, et le <i>National Minority Supplier Development Council (NMSDC) – États-Unis</i>. ▪ Les marques de reconnaissance reçues sont les suivantes : <i>palmarès des dix chefs de file en matière de diversité au Canada</i>, <i>membre d'une association de l'année WBE Canada</i>, <i>prix du supporteur CAMSC</i>, <i>Alliance CATA</i>, <i>société de l'année CAMSC</i>, <i>chef de file de l'année de WEConnect</i> et <i>mention de chef de file en matière de diversité des fournisseurs dans le cadre d'une étude de Maytree</i>.
24.	Favoriser la croissance des entreprises appartenant à des femmes, à des Autochtones ou à des personnes issues de minorités en augmentant les occasions d'achats effectués par RBC auprès des fournisseurs dans le cadre des processus d'approvisionnement au Canada et des programmes de mentorat.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons commandité des activités et des conférences axées sur la diversité des fournisseurs, qui ont notamment pris la forme d'allocutions, de panels, de webinaires et de séances de jumelage, et y avons pris part. ▪ Nous avons mené diverses activités de mentorat, dont le nouveau programme <i>Mentorat réciproque</i> officiel des fournisseurs certifiés, ainsi que des ateliers de perfectionnement des fournisseurs.

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.

Éducation et jeunesse

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
25.	Accroître le soutien des programmes axés sur les jeunes et 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 des idées innovatrices dans l'intérêt d'une collectivité diversifiée.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons versé plus de 1,3 million de dollars à 138 jeunes des collectivités inuites, métisses et des Premières Nations de l'ensemble du Canada dans le cadre du <i>Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones (ASAP)</i> depuis 1992 ; 40 bourses ont été remises depuis 2012. ▪ Nous avons annoncé la <i>promesse de don Les jeunes, j'y crois ! RBC</i>, un engagement de 100 millions de dollars sur cinq ans pour contribuer au bonheur et à la santé d'un million d'enfants sur les plans mental, physique et affectif. ▪ Nous sommes un donateur fondateur du <i>Fonds pour les filles de la Fondation canadienne des femmes</i>, qui appuie divers programmes visant à développer la force et la résilience de filles âgées de 9 à 13 ans.
26.	Faciliter l'accès à une expérience pratique, à des programmes de lutte contre le décrochage scolaire et à des initiatives de mentorat, notamment en fournissant une expérience de travail aux diplômés de programmes liés à la diversité, p. ex., des programmes spécialisés d'intégration et d'établissement, d'études relatives aux personnes handicapées ou d'études autochtones.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons collaboré à des programmes favorisant le bien-être des jeunes Autochtones et d'autres membres de la communauté autochtone (<i>Programme national de leadership destiné aux jeunes Autochtones de la Outward Bound Canada Foundation</i>). ▪ Nous avons établi le programme <i>Lancement de carrière RBC</i> au Canada afin de permettre à des jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle ; plus de 100 associés ont été embauchés annuellement. ▪ Nous avons embauché 32 stagiaires dans le cadre du programme <i>Sponsor for Educational Opportunity (SEO)</i> au sein de Marchés des capitaux – États-Unis.
Favoriser le progrès			
27.	Mener des consultations suivies avec les parties prenantes sur des questions et des solutions liées à la diversité et jouer un rôle actif dans l'établissement de programmes indépendants de recherche et le développement de la politique publique visant à faciliter le dialogue.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous nous sommes engagés à verser un don pluriannuel de 1 million de dollars au <i>Centre for Research and Education on Women & Work</i> de l'Université Carleton. ▪ Dave McKay, dans le cadre du programme Leaders d'opinion de LinkedIn, a publié un billet intitulé <i>La diversité et l'inclusion : des valeurs essentielles à l'essor de nos villes</i>. ▪ Nous avons été un partenaire clé dans le cadre d'un événement européen intitulé <i>Managing Diversity in Practices</i> à Varsovie (Pologne) et avons agi comme collaborateur et promoteur de la première <i>Journée de la diversité</i> au Luxembourg. ▪ Nous avons lancé la <i>Charte de la diversité luxembourgeoise</i>, parrainée par le ministre de la Famille. ▪ Nous avons commandité une <i>étude sur la planification de la retraite des LGBT</i> par l'intermédiaire du Centre de recherche sur la retraite RBC de l'Université de Waterloo.
28.	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, et soutenir les programmes de formation en accord avec nos priorités.		<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons participé au <i>programme Advisory Council for Centennial College</i> afin d'aider à l'élaboration du programme Direction axée sur l'intégration.
29.	Présenter un rapport une fois par an sur les contributions philanthropiques liées à la diversité et, au besoin, créer un partenariat sur des sujets d'intérêt commun.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2015, nous avons versé plus de 11,2 millions de dollars (soit 4,4 millions de plus par rapport à 2012) au profit d'initiatives qui soutiennent diverses collectivités. Nous avons plus particulièrement concentré nos efforts sur les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les marchés culturels, les groupes LGBT et les organismes ou les programmes qui visent à promouvoir la diversité en général.

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
30.	Repérer, organiser et parrainer des événements, des programmes, des séminaires sur l'éducation et des activités de reconnaissance, à l'échelle régionale et communautaire, qui rehaussent la sensibilisation à la diversité, favorisent la participation et abordent des enjeux d'importance ainsi que l'accès à l'emploi pour les femmes, les personnes issues de minorités, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les nouveaux arrivants et la communauté des LGBT.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2015, nous avons agi comme commanditaire et collaborateur à l'égard d'un documentaire intitulé <i>Talent Untapped</i>, qui vise à sensibiliser le public aux avantages liés à l'embauche de personnes handicapées. ▪ Nous avons commandité la remise annuelle des prix pour la réussite des immigrants du TRIEC. ▪ Nous sommes membres et commanditaires des organismes <i>Out on Bay Street</i> et <i>Fierté au travail Canada</i>, du <i>Centre canadien pour la diversité et l'inclusion</i>, du <i>Council for Workplace Effectiveness du Conference Board</i>, d'événements axés sur les minorités et les nouveaux arrivants organisés par <i>Maytree</i>, du réseau <i>JOIN</i> pour les personnes handicapées, de la conférence <i>Skills for Change</i>, etc.

Priorités géographiques et opérationnelles : Établir des priorités qui reflètent les besoins et possibilités des régions en matière de diversité et d'inclusion.

Personnes handicapées			
31.	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.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons mis en œuvre des mesures en conformité avec la <i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i>.
32.	Appliquer des normes d'aménagement qui suppriment les obstacles dans les établissements nouveaux et rénovés ainsi que dans les GAB.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons adopté les normes d'aménagement qui suppriment les obstacles dans les établissements nouveaux et rénovés des locaux de RBC au Canada et aux États-Unis.
33.	Continuer de s'assurer que la représentation de personnes handicapées parmi les employés de RBC atteint ou dépasse les exigences d'équité en matière d'emploi au Canada.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons embauché 216 personnes handicapées dans le cadre d'initiatives de recrutement diverses, dont le programme <i>Profitez de votre potentiel programme (PvP) (2012 – 2015)</i>. ▪ Nous avons embauché 225 diplômés handicapés à titre de stagiaires par l'intermédiaire du programme <i>Avantage sans Limites</i>. De ce nombre, 78 ont été embauchés à temps plein à la fin de leur stage.
34.	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.	●	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons présenté la webémission intitulée <i>Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés</i> à 700 employés. ▪ Nous avons organisé des événements axés sur la santé mentale à l'occasion de la <i>Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies</i>. ▪ Nous avons accru le nombre de sections régionales et de membres du GRE <i>Comité des 3 C</i>, qui réunit aujourd'hui plus de 1 100 employés (auparavant : 655), et créé la <i>communauté Groupe des 3 C RBC Connect</i>, un site de média social qui favorise la collaboration et l'échange de pratiques exemplaires. ▪ Nous avons organisé l'Exposition d'apprentissage sur la sensibilisation à la situation des personnes handicapées pour les employés d'Assurances et des Services aux particuliers et aux entreprises et les membres du <i>Comité des 3 C</i>. ▪ Nous avons établi un réseau interne pour les personnes handicapées aux îles Anglo-Normandes. ▪ Nous avons lancé la formation <i>Disability Confident</i> pour favoriser l'intégration des personnes handicapées au Royaume-Uni. ▪ Nous nous sommes associés à <i>Jersey Employment Trust</i> pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. ▪ Nous sommes un commanditaire et membre fondateur d'Entreprises canadiennes <i>SenseAbility</i>. ▪ Nous avons remporté le prix Bronze pour notre apport en santé mentale par l'intermédiaire du <i>Fonds de dotation Santé Jonquière</i>.

Engagements de RBC		Situation	Principaux indicateurs de progrès
Autochtones			
35.	Appuyer les projets qui renforcent les capacités et l'autosuffisance économique de la collectivité en assurant les éléments suivants : la prestation de services financiers, des programmes de formation et d'emploi, des initiatives visant le développement communautaire et social, et des débouchés dans le domaine de l'approvisionnement.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons produit le rapport annuel intitulé <i>Un chemin tracé</i>, qui témoigne de notre engagement permanent à collaborer avec la communauté autochtone du Canada. ▪ Nous avons apporté des changements aux politiques pour permettre aux gouvernements des Premières Nations d'accéder plus facilement à du financement. ▪ Nous avons appuyé diverses initiatives à l'intention des jeunes autochtones, notamment en parrainant le <i>Young Entrepreneurs Symposium (YES)</i> de l'organisme <i>New Relationship Trust</i>. ▪ Nous avons renforcé nos liens avec des organismes autochtones qui s'attachent à accroître les capacités des dirigeants et à renforcer les économies autochtones, dont le <i>Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones (CAADA)</i> et l'<i>Association des agents financiers autochtones (AAFA)</i>.
36.	Veiller à accroître la représentation des Autochtones à RBC, et atteindre ou dépasser les exigences d'équité en emploi au moyen de programmes de recrutement ciblé, de perfectionnement des employés et de mentorat.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons embauché 345 employés autochtones par l'intermédiaire de divers programmes et foires de recrutement. ▪ Nous avons participé à <i>L'intégration, ça travaille!</i>, une foire de l'emploi organisée par le <i>Conseil des ressources humaines autochtones</i>. ▪ Nous avons noué des liens avec les collectivités autochtones grâce au recrutement universitaire, à notre présence sur les médias sociaux (Twitter, Facebook) ainsi qu'à des activités promotionnelles continues. ▪ Nous avons lancé le <i>Programme national de mentorat collectif des employés autochtones</i> pour favoriser la fidélisation et l'avancement des employés autochtones au Canada. ▪ Nous avons tenu divers événements, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, afin de souligner la <i>Journée nationale des Autochtones</i> annuelle.
37.	Soutenir les programmes de formation et d'emploi pour les jeunes Autochtones et étendre le programme de stages d'été.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2015, nous avons embauché 53 étudiants dans le cadre du <i>Programme de stages d'été pour Autochtones</i> ; 211 étudiants ont été embauchés depuis le lancement du programme en 2011, et plus de 40 (19 %) ont obtenu un poste permanent. ▪ Nous avons créé le <i>Programme de stage en droit pour Autochtones</i> au sein du Groupe juridique pour les étudiants en droit autochtones. ▪ Nous avons appuyé le <i>programme Les études d'abord – Programme RBC pour les Autochtones</i>, qui aide les étudiants autochtones de la 9^e à la 12^e année à acquérir des aptitudes et à atteindre leurs objectifs d'études. ▪ Nous avons offert à plus de 4 000 étudiants des fournitures pour la rentrée scolaire dans le cadre du programme <i>Sac à dos</i> du groupe-ressource des employés <i>RBC Royal Eagles</i>.
Inclusion des LGBT (Lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres)			

Engagements de RBC	Situation	Principaux indicateurs de progrès
<p>38. Déterminer les marchés clés et travailler en collaboration avec les leaders locaux du milieu des affaires pour repérer des occasions et élaborer des stratégies conçues spécifiquement pour la communauté des LGBT.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons déployé des efforts concertés à l'échelle internationale qui ont mené à la réussite de la célébration <i>WorldPride</i> 2014 tenue à Toronto. ▪ Nous avons accueilli la conférence <i>Les femmes et l'argent</i> de Fierté au travail à Québec. ▪ Nous avons créé une présentation intitulée <i>Changements touchant les couples homosexuels dans le domaine de la planification</i> à l'intention de nos clients LGBT actuels et potentiels. ▪ Nous avons obtenu une note de 100 % à l'indice <i>Corporate Equality Index</i> de la fondation <i>Human Rights Campaign</i>, aux États-Unis. ▪ Nous avons gagné 38 points au classement de l'indice d'égalité en milieu de travail 2014 de Stonewall (<i>Stonewall Workplace Equality Index</i>), au Royaume-Uni. ▪ Nous avons commandité l'étude <i>Advising the Affluent LGBT Investor</i> de Spectrum Group, aux États-Unis. ▪ Nous avons commandité diverses initiatives axées sur la collectivité LGBT, dont le <i>festival du film REEL de Winnipeg</i>, des <i>activités du Rainbow Resource Centre à l'intention des jeunes</i> (Manitoba), le dîner de remise des <i>prix de la NGLCC (National Gay & Lesbian Chamber of Commerce)</i> à Washington, D.C., l'activité <i>Gay Polo Match</i> à Fort Lauderdale, en Floride, et le <i>Youth Summit 2015 organisé par Out Front Minnesota</i>. ▪ Nous avons participé à la conférence nationale <i>Out & Equal</i> aux États-Unis, au premier défilé de la fierté officiel des îles Anglo-Normandes, au festival <i>Queen City Pride</i>, à un événement soulignant la fierté organisé par la Chambre de commerce LGBT du Manitoba, ainsi qu'à deux soirées cinéma sur le thème de la fierté : l'une du Réseau <i>ACCESS Network</i> et l'autre, de l'organisme <i>Thunder Pride</i>. ▪ Nous avons remporté un <i>prix Étoile montante</i> lors du premier gala annuel de remise des prix du festival <i>Queen City Pride</i> à Régina.

Interaction avec les parties prenantes

<p>39. 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.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons présenté une autre série de capsules informatives <i>Moments sur la diversité</i>, lesquelles ont été vues par plus de 9 200 employés. ▪ Nous avons lancé un programme pluriannuel d'apprentissage et de gestion du changement afin de sensibiliser les employés à la question des préjugés inconscients et développer leur capacité de les vaincre par des changements comportementaux. Nous nous sommes inspirés des travaux de Mahzarin Banaji, professeure d'éthique sociale à l'Université Harvard, pour organiser de nombreux ateliers pour nos employés, clients et partenaires. Près de 22 000 employés y ont participé à ce jour. ▪ Nous avons publié une étude avant-gardiste, en partenariat avec EY : <i>Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité</i>. ▪ Nous avons offert un éventail de formations sur divers sujets comme l'intelligence de la spécificité des sexes, la création d'un milieu accueillant pour les personnes handicapées, le perfectionnement des connaissances interculturelles et l'inclusion des personnes LGBT. ▪ Nous avons obtenu une place aux palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada (2012 - 2015) ; des meilleurs lieux de travail au Canada (2012 - 2015) ; des meilleurs employeurs pour les nouveaux Canadiens (2012 - 2014) ; des meilleurs employeurs canadiens au chapitre de la diversité (2012 - 2015) ; et des Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives (WXN) (2012 - 2015).
<p>40. Continuer à obtenir la rétroaction des employés au moyen du sondage auprès des employés à l'échelle mondiale afin d'évaluer les progrès accomplis en matière d'inclusion et d'établir les mesures qui s'imposent.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons amélioré nos résultats à l'indice mondial sur la diversité et l'inclusion avec un taux de 82 %, ce qui surpasse les données de comparaison avec des organismes de l'extérieur. ▪ Nous avons effectué une analyse annuelle par groupe démographique afin de prendre des mesures concrètes qui assureront une amélioration continue.

ÉTAT D'AVANCEMENT <i>(les évaluations reflètent l'avis de la direction)</i>		
	Des mesures importantes ont été prises	objectifs atteints, mesures prises, recherches effectuées, politiques, programmes ou ressources mis en œuvre, etc.
	Certaines mesures ont été prises	progrès concrets, mais il reste du travail à faire pour que l'engagement soit respecté
	Des mesures limitées ont été prises	plans d'action reportés à 2016 ou à une année ultérieure