



2018

# Rapport sur l'équité en emploi de RBC

« À RBC, la diversité est depuis longtemps synonyme d'ouverture sur le monde et la réussite. Le contexte mondial actuel présentant à la fois des défis et des occasions, nous croyons qu'il est de plus en plus nécessaire de promouvoir la diversité et l'inclusion, plutôt que de nous replier sur nous-mêmes. »

Dave McKay, président et chef de la direction

Version abrégée



# Table des matières

<b>Vue d'ensemble</b> .....	<b>1</b>
<b>Aperçu quantitatif</b> .....	<b>2</b>
<b>Notre stratégie générale</b> .....	<b>2</b>
Notre ambition collective, .....	2
<i>Notre raison d'être, notre vision et nos valeurs</i> .....	2
Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 .....	2
Principes fondamentaux pour assurer sa réussite.....	3
<b>Mesures prises par RBC pour éliminer les obstacles</b> .....	<b>4</b>
Mesures pour tous les employés.....	4
Mesures pour les femmes.....	4
Mesures pour les minorités visible .....	5
Mesures pour les personnes handicapées .....	6
<i>Mesures particulières pour les personnes handicapées</i> .....	6
Mesures pour les Autochtones .....	8
<i>Mesures particulières pour les Autochtones</i> .....	9
<b>Politiques et pratiques positives</b> .....	<b>10</b>
Groupes-ressources d'employés (GRE).....	10
Inclusion des personnes LGBT+.....	11
Accommodement pour motif religieux .....	11
Conciliation travail/vie privée et soutien aux familles.....	12
Préoccupations des employés .....	13
<b>Consultations avec les représentants des employés</b> .....	<b>13</b>
<b>Contraintes</b> .....	<b>14</b>
<b>Perspective finale</b> .....	<b>14</b>
<b>Prix et distinctions en 2018</b> .....	<b>15</b>
<b>Au-delà du présent rapport</b> .....	<b>15</b>

# Vue d'ensemble

## À propos de RBC

La Banque Royale du Canada est une institution financière mondiale définie par sa raison d'être, guidée par des principes et orientée vers l'excellence en matière de rendement. Elle doit sa réussite aux quelque 84 000 employés qui incarnent sa vision et ses valeurs. Ensemble, ils exécutent une stratégie visant à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. RBC étant la plus importante banque au Canada et l'une des plus grandes au monde selon la capitalisation boursière, elle est dotée d'un modèle d'affaires diversifié accordant une place importante à l'innovation et offrant une expérience exceptionnelle à quelque 16 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 33 autres pays. Pour en savoir plus, allez à [rbc.com](http://rbc.com).

RBC est fière d'appuyer une grande diversité d'initiatives communautaires par des dons, des investissements dans la collectivité et le travail bénévole de ses employés. Pour en savoir plus à ce sujet, allez à [rbc.com/collectivites-durabilite](http://rbc.com/collectivites-durabilite).

## Engagement à promouvoir la diversité

Nous sommes engagés à l'égard de la diversité et de l'inclusion depuis de nombreuses années. Évoluant au fil des ans, cet engagement a d'abord consisté à respecter certains principes fondamentaux de conformité, pour ensuite mettre l'accent sur les notions de diversité et d'inclusion s'appliquant à tous. Notre cheminement en matière de diversité et d'inclusion, que ce soit à l'égard des employés, des clients ou des collectivités où nous menons nos activités, repose sur un respect réel de tous et sur la conviction que tout le monde y gagne si chacun peut s'investir pleinement et de façon authentique dans son travail et contribuer à son plein potentiel. La diversité n'est qu'une partie d'un tout ; l'important est de savoir la mettre en œuvre. La diversité est un fait et l'inclusion, un choix que nous faisons comme employés et dirigeants.

Nos stratégies d'équité en emploi sont ancrées dans nos efforts en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ce rapport présente nos initiatives et les réussites de nos unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne en matière d'équité en emploi en 2018.

## Aperçu quantitatif

En 2018, 47 952 employés de RBC travaillaient au sein d'unités opérationnelles sous réglementation fédérale, comparativement à 45 605 en 2017. En décembre 2018, 71 % des postes sous réglementation fédérale se trouvaient au sein des Services bancaires canadiens de RBC ; 14,2 % au sein de notre Groupe Technologie et exploitation et 14,8 % au sein de nos principaux services de soutien, notamment les Ressources humaines, le Groupe de la chef de l'administration, le Groupe du chef des finances et la Gestion des risques du Groupe.

Le tableau ci-dessous présente en détail la représentation historique des quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi :

Permanent Workforce (Full-Time and Part-Time)							
	1987	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	77 %	64 %	63 %	62 %	61 %	59 %	58 %
Minorités visibles	7,5 %	31 %	32 %	33 %	34 %	35 %	36 %
Personnes handicapées (repr. globale)	S.O.	7,9%	7,5 %	7,4 %	7,2 %	7,4 %	7,1 %*
		1,6%	4,7 %	4,6 %	4,4 %	4,3 %	3,7 %*
Autochtones	0,1 %	1,5 %	1,5 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,32 %

\* 7,1 % des employés de RBC se considèrent comme ayant une déficience durable ou récurrente de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, ou d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Notons toutefois que seulement 3,7 % estiment avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de cette déficience.

### En résumé :

- RBC maintient une **forte représentation de femmes**, celle-ci étant globalement de **58 %**, surpassant de 7 % leur participation à la population active.
- La **représentation des minorités visibles est passée à 36 %**, soit 7 % de plus que leur participation au marché du travail.
- La proportion d'employés qui s'identifient comme **personne handicapée** est de **7,1 %**. Un taux moindre d'employés handicapés considèrent avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de leur handicap, soit **3,7 %**.
- Le **nombre d'employés autochtones est en hausse de 0,4 %**, mais nos effectifs globaux ayant augmenté, la représentation en proportion de la population totale a reculé pour s'établir à **1,32 %**.
- En date du 31 décembre 2018, nous affichons toujours un solide **taux de participation au recensement sur la diversité de l'effectif**, soit **98 %**.

## Notre stratégie générale

*Notre ambition collective, notre raison d'être, notre vision et nos valeurs*

L'**Ambition collective** de RBC trace notre chemin de manière à orienter et à inspirer nos activités et nos façons de faire. Elle énonce notre raison d'être, nos grandes ambitions pour l'avenir, et ce qui sera nécessaire pour atteindre et maintenir un haut niveau d'excellence. Elle **englobe notre raison d'être, qui vise à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités et notre vision, qui consiste à compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde** pour que nous puissions comprendre notre rôle et déterminer ce que nous désirons réaliser.

Les gens sont au centre de nos activités. Nous nous soucions de nos collègues, de nos clients et des collectivités. Nos **valeurs traduisent cette optique – elles nous orientent, nous unissent et nous inspirent dans l'exercice de nos activités quotidiennes et dans nos prises de décision. Nos cinq valeurs sont les suivantes :**

- **Le client avant tout** : Nous devons toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients.
- **Collaboration** : Ensemble à RBC, nous joignons nos forces pour réussir.
- **Responsabilisation** : Nous assumons la responsabilité d'un rendement personnel et collectif élevé.
- **Diversité et inclusion** : Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance.
- **Intégrité** : Nous respectons les normes les plus élevées afin d'inspirer confiance.

En ancrant dans notre système de valeurs nos convictions au sujet de la diversité et de l'inclusion, nous leur assurons une grande visibilité et un renforcement permanent. Nous sommes convaincus que l'inclusion et une volonté de favoriser l'essor des collectivités que nous servons ouvrent de grandes possibilités.

### Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020

La [Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020](#), qui vise à soutenir notre Ambition collective, établit notre vision en matière de diversité et d'inclusion et présente nos priorités et nos engagements. Fondée sur les réalisations et les réussites antérieures, elle appuie la raison d'être de RBC.

À RBC, « *la diversité et la croissance ne sont pas seulement liées, elles sont indissociables. C'est sur cette conviction que repose "Diversité et inclusion : Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance", l'une des valeurs de RBC. À RBC, la diversité est depuis longtemps synonyme d'ouverture sur le monde et la réussite. Le contexte mondial actuel présentant à la fois des défis et des occasions, nous croyons qu'il est de plus en plus nécessaire de promouvoir la diversité et l'inclusion, plutôt que de nous replier sur nous-mêmes.* »

– Dave McKay, président et chef de la direction.

Notre **vision de la diversité et de l'inclusion** est celle-ci : *Compter parmi les entreprises les plus accueillantes et les plus prospères, et mettre la diversité en œuvre pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités. Plus particulièrement, nous cherchons à :*

- attirer les meilleurs talents parmi l'ensemble des talents disponibles ;
- être un chef de file reconnu au chapitre de l'inclusion et de la diversité de la direction ;
- être l'institution financière de choix pour la clientèle diversifiée de nos marchés ;
- tirer parti de la diversité et de l'inclusion pour favoriser la croissance et la réussite de RBC, de nos clients et des collectivités.

Nos priorités dans le cadre de notre **Stratégie de diversité et d'inclusion 2020** sont concentrées sur trois éléments centraux :

- **Talent** : accélérer la pleine inclusion pour attirer, retenir et habiliter les meilleurs talents, et accroître la diversité de la direction.
- **Clientèle** : être un chef de file en prestation de solutions et de conseils personnalisés à l'image de la diversité des clients.
- **Collectivité** : renforcer le développement social et économique par des partenariats et la citoyenneté d'entreprise.

## Principes fondamentaux pour assurer sa réussite

La mise en œuvre de la Stratégie RBC de diversité et d'inclusion est un cheminement qui nécessite un engagement soutenu. Nous nous appuyons sur les éléments fondamentaux suivants pour favoriser notre réussite dans l'élaboration et la gestion des initiatives de diversité et d'inclusion :

- **Engagement de la haute direction** : Nous croyons que les cadres dirigeants jouent un rôle essentiel et qu'ils doivent défendre ouvertement la diversité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société. À cette fin, nous avons mis sur pied le **Conseil de direction sur la diversité (CDD) de RBC**, présidé par David McKay, président et chef de la direction. Le CDD de RBC est responsable d'encadrer l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'organisation en matière de diversité et d'inclusion. Cette initiative est exécutée par l'entremise d'un réseau global de **12 CDD rattachés à différentes unités opérationnelles** à l'échelle de l'organisation.
- **Participation des employés** : Pour favoriser la diversité de pensée, nous offrons aux employés l'occasion d'apporter leur contribution en prenant part à des initiatives de soutien à la diversité. Nous continuons de soutenir les conseils, les comités et les groupes-ressources d'employés liés à la diversité, et de nous assurer que nos initiatives et nos communications tiennent compte du point de vue des employés pour rehausser l'expérience employé.
- **Mobilisation des parties prenantes** : Nous croyons que la collaboration produit des résultats plus efficaces. RBC juge 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 et les employés potentiels des équipes interfonctionnelles, les clients et les clients potentiels, les organisations des secteurs privé et public, les investisseurs, les fournisseurs, les membres de la collectivité, les petits organismes locaux, les spécialistes, les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG), les organismes sans but lucratif, le milieu universitaire et les étudiants.

- **Responsabilisation et information** : Nous croyons que l'information favorise la responsabilisation. Nous utilisons des paramètres clés et une gamme d'indicateurs de rendement appropriés liés à la diversité pour examiner les résultats quantitatifs et qualitatifs et nous produisons des feuilles de pointage et des tableaux de bord sur la diversité pour aider nos unités opérationnelles à faire le suivi des progrès par rapport aux objectifs en matière d'effectif.
- **Communications** : Nous croyons qu'une communication claire, cohérente et transparente est essentielle à l'établissement d'une culture d'entreprise saine et productive. Nous faisons régulièrement le point sur les progrès réalisés en matière de diversité tout en partageant nos expériences et en faisant connaître nos pratiques exemplaires. Pour en savoir plus, allez au [www.rbc.com/diversite-inclusion/index.html](http://www.rbc.com/diversite-inclusion/index.html)
- **Renforcement des partenariats avec des fournisseurs répondant aux critères de la diversité et intensification des efforts en matière de diversité des fournisseurs** : Le Programme de diversité des fournisseurs de RBC ouvre des débouchés à des gens d'affaires issus des minorités, reflétant notre engagement à mettre en place une chaîne logistique inclusive afin d'aider les fournisseurs répondant aux critères de diversité à prospérer. Nous voulons renforcer le développement social et économique par des partenariats et la citoyenneté d'entreprise, et ce faisant, contribuer à la prospérité des collectivités.

# Mesures prises par RBC pour éliminer les obstacles

## Mesures pour tous les employés

Pour accélérer l'inclusion à RBC, nous offrons à tous les employés des programmes d'**apprentissage et de perfectionnement** traitant un large éventail de sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Nous offrons également un accès à un certain nombre de **communautés** en ligne pour aider les employés à améliorer leurs connaissances et leurs pratiques en matière de comportements inclusifs. Voici un sommaire des ressources clés :

### Programmes d'apprentissage

- **Programme Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion** : Conçu pour **tous** les employés, il comprend neuf modules visant l'amélioration des connaissances sur la diversité et l'inclusion. Les modules abordent divers aspects de la diversité, comme le sexe, l'origine ethnique, les personnes handicapées, les Autochtones, les personnes LGBTQ+ et la diversité générationnelle, et fournissent de l'information sur les groupes-ressources d'employés et la responsabilité personnelle.
- **Programme Diversité et inclusion à l'intention des gestionnaires** : Conçu pour **tous** les gestionnaires de personnes et lancé en 2017, ce programme met à la disposition des dirigeants un ensemble de ressources pour les aider à réfléchir à leurs capacités de direction et à les raffiner, notamment pour :
  - favoriser l'innovation et notre réussite, Ensemble à RBC, en faisant preuve d'un leadership inclusif ;
  - former une équipe exceptionnelle tirant profit des dimensions de la diversité qui existent au sein du groupe pour promouvoir la diversité de pensée ;
  - voir comment les différences et les préjugés inconscients peuvent influencer leur capacité à gérer efficacement le talent et à intégrer des stratégies pour maximiser les résultats.
- **Vaincre les préjugés inconscients** : La stratégie organisationnelle pluriannuelle de RBC pour reconnaître les préjugés inconscients et accélérer l'inclusion pour **tous** les employés s'inspire du travail d'experts du secteur comme Dre Mahzarin Banaji, Howard Ross et Leslie Traub.
- **Programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones** : Ce cours en ligne permet à **tous** les employés de se renseigner sur les valeurs, les croyances et l'histoire des peuples autochtones.
- **Webémission sur la création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** : Elle offre à tous les gestionnaires de personnes et employés un aperçu de pratiques efficaces pour recruter, accueillir et gérer des employés handicapés.

### Programmes de perfectionnement

- Le **Programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité** met en contact des employés débutants avec des cadres supérieurs pour que chacun puisse apprendre de l'autre et approfondir ses connaissances sur le leadership et la diversité.
- Le **Programme de perfectionnement en leadership de RBC** de deux ans cible des associés diplômés de divers programmes de maîtrise pour former les leaders de demain.

### Communautés d'employés de RBC en ligne

**RBC Connect** est notre plateforme de collaboration et de réseau social en ligne qui favorise l'échange ouvert d'idées, de meilleures pratiques et d'accès à de l'information, à des outils et à des ressources d'apprentissage. Un grand nombre de pages sont dédiées à la diversité et à l'inclusion, notamment des sites pour nos communautés d'employés tant au niveau local qu'international. Voici quelques exemples :

- **Les femmes à RBC** est un centre principal qui relie tous les GRE portant sur les femmes, et qui fournit des ressources et des outils, ainsi que des études et des renseignements sur une vaste gamme de sujets.
- Le site **Communauté LGBTQ RBC** offre des renseignements et des outils aux employés de la communauté LGBTQ et à ceux qui les soutiennent. On y fait le point sur les initiatives et activités clés qui se déroulent tout au long de l'année.
- Le **réseau social autochtone One Heart** est un site unique où les membres peuvent établir des liens les uns avec les autres, échanger des témoignages sur leur culture et se soutenir mutuellement par l'accompagnement et le mentorat.
- La **communauté des personnes handicapées RBC** offre un accès à des ressources et à des outils qui font la promotion d'une inclusion complète des employés handicapés.
- La **communauté Vaincre les préjugés inconscients** permet aux employés de partager des témoignages, des blogues, des études, des outils et des ressources pour comprendre et éliminer les préjugés inconscients.

### Mesures pour les femmes

L'accession des femmes à des postes de direction et l'établissement d'un bassin de talents inclusif demeurent un volet prioritaire pour RBC. Les objectifs en matière d'égalité entre les sexes sont intégrés à nos pratiques d'embauche et de dotation, et nous offrons plusieurs occasions de réseautage et de développement de carrière à nos employées. Notre démarche consiste à fixer des objectifs de représentation à l'échelle de l'entreprise et à celle des groupes et des niveaux de leadership, à établir clairement les responsabilités à cet égard, à évaluer les lacunes et à élaborer des stratégies globales pour atteindre et pérenniser les objectifs. Voici quelques exemples de ce que RBC fait pour supprimer les obstacles dans le milieu de travail pour les femmes :

## Diversité au sein du conseil

RBC a été l'un des premiers signataires de l'entente Catalyst, qui vise à porter la proportion globale des femmes dans les conseils d'administration à 30 % d'ici 2022, et du 30 % Club, un consortium d'entreprises ciblant un taux de représentation des femmes de 30 % d'ici 2020. Le Conseil d'administration de RBC a un objectif d'au moins 30 % d'administratrices (en hausse par rapport à 25 % en 2014). En 2018, les femmes représentaient 42 % du Conseil d'administration, ce qui comprend la présidente du Conseil, comparativement à 38 %.

## Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Afin d'élargir notre bassin de talents, nous avons fixé à 50 % la cible ayant trait à l'affectation de femmes pour accroître leur représentation aux postes de haute direction, et lorsqu'un poste est à pourvoir, nous nous assurons de disposer d'une liste diversifiée de candidates et de combattre les préjugés inconscients à toutes les étapes du processus global de dotation. Quant à la responsabilité de la direction, nous remettons un rapport d'étape trimestriel au Conseil de direction sur la diversité et aux membres de notre Groupe de la direction. Voici quelques exemples de programmes de perfectionnement qui s'appuient sur l'apprentissage fondé sur l'expérience, le mentorat, le parrainage et l'accès à des réseaux pour favoriser l'avancement :

- Le **programme Les femmes et le leadership**, d'une durée de dix mois, offre aux femmes de talent une expérience de perfectionnement prolongée et l'occasion de faire du réseautage avec des cadres de direction pour faire progresser leur carrière.
- En 2018, nous nous sommes associés à la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson pour offrir une seconde version du **programme de développement de carrière RBC**, rebaptisé **programme de réintégration RBC**, qui vise à aider des femmes à réintégrer le marché de l'emploi après une longue absence. Ce programme reconnaît la valeur des compétences acquises en dehors du marché du travail et prône une approche nouvelle en faisant un lien entre ces aptitudes et la réussite en entreprise.

Parmi les autres occasions de réseautage offertes à notre bassin de femmes dirigeantes, on note **l'événement Catalyst Canada Honors Conference and Dinner, le Réseau des femmes exécutives et les initiatives de Femmes d'influence**, de même que des événements clés commandités par RBC, où des femmes de grand talent peuvent rencontrer des modèles féminins occupant des postes de direction dans différents secteurs.

## Journée internationale des femmes

La Journée internationale des femmes est une date importante au calendrier de diversité et d'inclusion de RBC. On souligne cette journée à l'échelle de l'entreprise. Nous profitons de cette journée pour renforcer le rôle de RBC dans la promotion des droits des femmes et jeunes filles partout dans le monde, et pour témoigner de notre engagement à favoriser l'accession des femmes à des postes de haute direction. « Appuyer ouvertement

l'inclusion<sup>MC</sup> », le thème choisi en 2018 pour rassembler les employés et les inciter à agir comme ambassadeurs du changement, s'est traduit par une mobilisation exceptionnelle du personnel dans les réseaux sociaux internes et externes.

## Partenariats dans la collectivité

**En 2018, RBC a remis plus de 3,6 millions de dollars à 109 organismes** qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des femmes et des filles.

## Mesures pour les minorités visibles

L'accession de membres de minorités visibles à des postes de direction est une grande priorité pour RBC. Des stratégies de recrutement, de maintien et de perfectionnement sont en place pour faire croître notre représentation de hauts dirigeants et pour veiller à ce que notre milieu de travail reflète les communautés que nous servons. Nous sommes fiers de notre longue histoire de soutien aux nouveaux arrivants au pays et savons qu'il est crucial de recruter et d'intégrer des immigrants à notre effectif pour assurer notre prospérité sur les marchés mondiaux. Voici quelques exemples de ce que RBC fait pour supprimer les obstacles dans le milieu de travail pour les membres de minorités visibles et les nouveaux arrivants :

## Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Nous nous assurons d'embaucher des talents qui représentent les marchés que nous servons par l'adoption de pratiques d'embauche inclusives, comme les suivantes : veiller à ce que notre équipe du recrutement reflète notre population diversifiée ; éliminer les exigences relatives à l'expérience au Canada ; reconnaître les titres de compétences internationaux ; utiliser des logiciels qui atténuent les préjugés liés au sexe dans les annonces d'emploi ; mettre au point et utiliser des outils à l'interne pour les recruteurs et les chargés de l'embauche afin d'éliminer des préjugés courants dans l'ensemble du procédé de recrutement.

Nous collaborons avec plusieurs organisations au Canada qui appuient l'intégration des nouveaux arrivants à la main-d'œuvre. En 2018, nous avons organisé et animé plus de 15 événements à l'intention des nouveaux arrivants. Plus de 1 500 nouveaux Canadiens ont ainsi bénéficié de mentorat, d'encadrement et de conseils de développement de carrière. Voici certaines des activités de partenariat tenues en 2018 :

- Partenariat avec **ACCÈS** pour la création d'une série de webinaires RBC dans lesquels sont formulés des conseils en matière de recherche d'emploi et de littératie financière aux immigrants, avant leur arrivée au pays.
- Nous avons continué à participer au programme de stages pour les nouveaux candidats **Avantage Carrière pour les professionnels reconnus sur le plan international**. RBC s'est vue remettre le prix de l'employeur par excellence lors de la soirée de remise des prix 2018 de l'organisme Avantage Carrière.
- L'équipe Recrutement inclusif RBC a organisé trois événements

de recrutement ayant abouti à l'embauche de plus de 70 nouveaux arrivants à des postes de vente et de service.

- Des recruteurs de RBC ont organisé, en partenariat avec Refugee Career Jumpstart, deux séances d'entrevues simulées à l'intention de réfugiés à la recherche d'un emploi.
- Le groupe Technologie et exploitation (TE) de RBC a mené des séances de mentorat trimestrielles pour nouveaux arrivants. Des séances de mentorat individuelles ont été offertes par des cadres supérieurs de TE à une centaine de nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi.
- Le **groupe-ressource des employés MOSAÏQUE** favorise une culture inclusive en contribuant à la réussite de membres de minorités visibles et non visibles et de nouveaux arrivants au Canada au sein de RBC. Il fait la promotion de l'inclusion par l'éducation et la sensibilisation, appuie le perfectionnement professionnel, améliore la mobilisation des employés et participe à des activités de bénévolat dans la collectivité.
- RBC est un membre fondateur et un commanditaire platine d'**Ascend Canada**, un organisme panasiatique de professionnels à vocation commerciale en Amérique du Nord. Le mentorat, le réseautage et les programmes et événements de leadership offerts rehaussent la visibilité des employés et les aident à développer leur plein potentiel. Nous commanditons également le prix Ascend Rising Star of the Year dans le cadre du gala annuel Ascend Leadership Gala Awards.

### Perfectionnement en leadership

Dans le cadre de son engagement à **éliminer les obstacles à l'avancement des membres de minorités visibles**, RBC continue d'investir dans les employés au rendement élevé de diverses cultures par l'intermédiaire d'Ascension RBC, un programme de perfectionnement en leadership de dix mois dont l'objectif est d'accélérer leur ascension vers des postes de haute direction. Ce programme aborde les défis communs, offre des occasions de perfectionner et de mettre en pratique les principaux comportements de leadership, et permet le réseautage avec des pairs et des cadres supérieurs dans l'ensemble de l'entreprise. Il comprend de l'accompagnement systématique par un cadre supérieur externe et un marathon de groupe dans le cadre duquel les participants conçoivent une solution novatrice afin de résoudre une difficulté des collectivités où nous exerçons nos activités.

### Partenariats dans la collectivité

En 2018, RBC Fondation a remis plus de 3,4 millions de dollars à 82 organismes qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des nouveaux arrivants au Canada et des minorités visibles.

### Mesures pour les personnes handicapées

Nous voulons offrir des milieux de travail accueillants et diversifiés où tous auront les mêmes chances et un accès aux ressources leur permettant de réaliser leur plein potentiel, et recruter, perfectionner et promouvoir l'avancement des

personnes handicapées. En 2018, nous avons continué de miser sur l'éducation et de dissiper les préjugés associés aux handicaps en organisant divers événements et initiatives de communication à l'échelle de l'entreprise. Voici quelques exemples des moyens que nous prenons pour éliminer les obstacles pour les employés handicapés :

### Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

- Le programme de recrutement **Profitez de votre potentiel<sup>MC</sup>** a été conçu spécialement pour démontrer notre engagement envers les personnes handicapées durant le processus de recrutement. Les candidats ont accès à du soutien tout au long du processus de demande d'emploi, reçoivent des conseils pratiques sur la rédaction d'un curriculum vitae et une formation sur les entrevues d'emploi, et sont présentés à nos recruteurs et responsables de l'embauche. RBC continue à soutenir **Avantage Carrière – Nouveaux diplômés handicapés**, un programme de stages rémunérés pour les diplômés handicapés. En 2018, Diversité et recrutement RBC a poursuivi ses efforts en vue de **constituer un bassin de talents** en agissant comme commanditaire en titre de la conférence Empower McGill pour étudiants handicapés et comme commanditaire platine de la conférence Rotman intitulée Access to Success, axée sur la conception inclusive.
- Nous avons organisé une série de « discussions autour d'un café » sur les campus afin d'offrir à des étudiants handicapés le soutien nécessaire à la recherche d'un emploi.
- Le programme RBC amplifie de Technologie et exploitation, dont l'engagement initial était de recruter quatre étudiants handicapés, a abouti à l'embauche de cinq étudiants.
- En 2018, le groupe Technologie et exploitation RBC s'est associé à Specialisterne Canada en vue d'embaucher cinq personnes autistes. Cette initiative a permis de mieux faire connaître et comprendre la neurodiversité dans l'ensemble de l'entreprise. Des séances d'information et de formation en sensibilisation ont été données aux employés de tous les secteurs d'activité, y compris aux recruteurs et aux chargés de l'embauche, pour qu'ils saisissent mieux en quoi il est avantageux d'intégrer ces personnes de talent à l'effectif.
- Les handicaps ne sont pas cloisonnés. Compte tenu de l'intersectionnalité des différents groupes minoritaires (c'est-à-dire que les différentes dimensions de la diversité, comme la race, l'orientation sexuelle, les handicaps et le genre, ne sont pas indépendantes les unes des autres), notre **Groupe des 3 C a déterminé qu'il fallait trouver de meilleures façons d'établir des partenariats avec d'autres groupes-ressources d'employés et conseils de direction sur la diversité** afin de garantir que l'expérience des personnes handicapées et les efforts d'inclusion soient pris en compte dans l'ensemble des groupes minoritaires. Pour y parvenir, le Groupe a procédé à l'examen de la structure de son comité directeur national et a créé des postes de liaison pour mieux appuyer les autres groupes-ressources d'employés ou conseils de direction sur la diversité, ainsi que les sections individuelles.

## Sensibilisation, formation et perfectionnement

- Les employés continuent à participer à la **Webémission Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** (mentionnée précédemment), qui renseigne les gestionnaires de personnes et les employés sur le recrutement, l'intégration et la gestion efficaces des personnes handicapées. Les participants approfondissent les sujets suivants :
  - Les handicaps visibles et non visibles, et les facteurs à considérer pour chaque groupe
  - La manière d'entretenir une communication efficace et ouverte avec des employés handicapés
  - Des conseils pratiques sur l'accompagnement d'employés handicapés
  - Déclaration d'un handicap
  - Accès à l'adaptation du lieu de travail et à d'autres ressources
- À RBC, les gestionnaires jouent un rôle important de promotion d'un milieu de travail sain, sûr, inclusif et productif pour tous les employés, notamment ceux qui ont des handicaps visibles ou invisibles. Le module de formation en ligne et le guide de discussion **Promotion de la santé mentale par les gestionnaires de personnes** sont des ressources importantes qui ont été mises en place pour appuyer les gestionnaires, dont le rôle est d'amener leurs employés à réaliser leur plein potentiel à RBC. La formation aide les gestionnaires à faire ce qui suit :
  - reconnaître l'importance de la promotion d'un milieu de travail mentalement sain ainsi que du dépistage précoce des problèmes de santé mentale et de l'intervention rapide à cet égard ;
  - expliquer les principaux faits et les idées fausses courantes, et reconnaître les signes et les symptômes de maladie mentale et de trouble émotionnel ;
  - être à l'affût de toute une gamme de défis courants en milieu de travail associés à la santé mentale, et savoir les reconnaître ;
  - connaître le rôle qu'ils doivent jouer pour surmonter ces défis ;

## Adaptation du lieu de travail

Grâce à l'adaptation du lieu de travail, les employés bénéficient du soutien nécessaire pour réaliser leur plein potentiel. Ces mesures comprennent notamment la modification du poste de travail ou des lieux, la fourniture d'une technologie adaptée, une flexibilité en matière d'horaire pour permettre aux employés de s'acquitter d'obligations familiales ou autres, et des accommodements pour motif religieux. Voici quelques mesures importantes qui ont été prises :

- Pour veiller à ce que l'on garde à l'esprit l'adaptation et l'accessibilité lorsque nous créons de nouveaux espaces de travail, **le premier directeur, Adaptation du lieu de travail, et santé et sécurité** est membre du groupe Pouvoir de

conception de l'équipe Services immobiliers.

- Le premier directeur a aussi animé ou participé à 15 **séances d'information in-ternes et externes** liées aux handicaps, à la situation de famille ou aux accommodements pour motif religieux, et rencontré ses homologues de BMO, de la Banque Scotia, de la CIBC et de TD chaque trimestre pour échanger des pratiques exemplaires.
- Lorsqu'une demande d'**évaluation ergonomique ou du lieu de travail** est présentée, l'équipe Adaptation du lieu de travail s'assure que le gestionnaire et son employé obtiennent l'information au sujet du Groupe des 3C de RBC et sont invités au webinaire sur la création d'un milieu de travail accueillant pour les personnes handicapées. Nous faisons aussi valoir l'importance de répondre au recensement sur la diversité de l'effectif afin d'assurer une représentation fidèle des groupes désignés au titre de l'équité en emploi. Lors d'activités internes, notamment, des cartes contenant des instructions et soulignant l'importance de mettre à jour les renseignements fournis dans le recensement sur la diversité de l'effectif sont remises.

Le bien-être psychologique des employés devient un enjeu de plus en plus important, et des stratégies sont continuellement mises en place pour améliorer leur santé mentale et leur résilience. Nous avons maintenu l'engagement pris en 2017 **d'ajouter aux avantages sociaux une protection de 3 000 \$ par personne pour des services psychologiques**, sans frais pour les employés.

## Partenariats dans la collectivité

**En 2018, RBC Fondation a remis plus de 1,3 million de dollars à plus de 150 organismes** qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des personnes handicapées.

## Mesures particulières pour les personnes handicapées

Les mesures suivantes s'ajoutent aux mesures susmentionnées afin d'accroître la sensibilisation et notre portée pour cibler et attirer des employés qui ont des handicaps visibles ou invisibles.

## Sourçage ciblé

Alors que nous en apprenons toujours plus sur les besoins des personnes handicapées, nous continuons d'établir de solides partenariats avec des organismes externes pour garantir une approche constructive à l'égard du recrutement d'employés ayant un handicap, visible ou non. Voici certains de nos partenaires en matière de recrutement : **Conseil canadien de la réadaptation et du travail, Avantage Carrière, The Bennett Edge, Spécialistère, Spinal Cord Injury Ontario, Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), Ready, Willing & Able et Entreprises canadiennes SenseAbility**. Nous avons également collaboré avec une vingtaine de bureaux chargés de l'accessibilité sur les campus pour promouvoir les engagements de RBC en ce qui a trait à l'embauche de personnes handicapées.

## Sensibilisation, formation et perfectionnement

Chaque année, le 3 décembre, RBC souligne la **Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies** pour éduquer les employés sur les habiletés des personnes handicapées et pour susciter les conversations. En 2018, grâce aux témoignages d'employés, nous avons amorcé une conversation importante sur les personnes vivant avec un handicap non visible et les défis auxquels se heurtent bon nombre d'entre elles quant au choix de dévoiler ou non leur handicap. Nous allons continuer d'encourager les témoignages des employés, un moyen efficace de contribuer à la création d'un milieu de travail accueillant pour tous.

En 2018, nous avons lancé un nouveau site intranet appelé **Accessibilité**, afin de sensibiliser les employés aux différents handicaps, de les informer et de transmettre des pratiques inclusives sous la forme d'expériences qui trouvent un écho chez eux.

## Mesures pour les Autochtones

RBC entretient depuis longtemps des relations solides avec les peuples autochtones. En 2018, nous avons réitéré notre engagement à l'égard des démarches de réconciliation dans le document intitulé [Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones](#), qui fournit le détail de nos activités et des mesures que nous avons prises pour bâtir de nouvelles relations et avenues favorisant la réussite des Autochtones sur le plan de l'économie, de la population et de la collectivité :

- **Économie** : contribuer à la croissance de l'économie des collectivités autochtones par la prestation intégrée de services financiers aux entreprises clientes.
- **Population** : promouvoir un milieu de travail où les employés autochtones sentent qu'ils ont le soutien nécessaire pour bâtir une carrière à RBC.
- **Collectivité** : favoriser la prospérité des collectivités autochtones par des projets philanthropiques, des partenariats avec les gouvernements et des pratiques d'approvisionnement avantageuses.

## Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats :

Voici des exemples de ce que nous faisons pour éliminer les obstacles pour l'économie, la population et la collectivité autochtones :

### Appui aux Autochtones :

- Nous continuons de mener un programme stratégique appelé **Profitez de votre potentiel** pour fournir du soutien aux candidats autochtones : un coordonnateur du recrutement donne des conseils sur la rédaction d'un curriculum vitae et les entrevues d'emploi, et fournit des renseignements utiles pour faciliter la recherche d'emploi.
- Le **Programme de stages pour étudiants autochtones** de RBC appuie notre stratégie visant à attirer et à embaucher des Autochtones, plus particulièrement de jeunes Autochtones, dont le nombre va croissant. À cette fin, ces

jeunes qui font des études postsecondaires reçoivent des occasions d'apprentissage expérientiel et de formation en cours d'emploi. En 2018, afin d'accroître les inscriptions au programme, nous avons participé à divers salons de recrutement, dont les suivants :

- Salon de l'emploi pour Autochtones de l'Université de Toronto
  - Événements pour les étudiants stagiaires de l'Université de Waterloo
  - Séance d'embauche d'étudiants de l'Université Wilfrid Laurier
  - Séance pour étudiants autochtones du George Brown College
- Instauré il y a plus de 20 ans, le **groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles**, le premier GRE de RBC, accueille à la fois des employés autochtones et non autochtones et continue de fournir un solide soutien dans les domaines du recrutement, du maintien en poste et de l'éducation aux collectivités autochtones. En 2018, le groupe Royal Eagles a de nouveau participé au programme de boîtes-cadeaux Dawn Adams. Quelque 1 200 boîtes-cadeaux ont été offertes à cinq organismes autochtones par les employés. Le groupe a travaillé en étroite collaboration avec Citoyenneté d'entreprise RBC et la Fondation canadienne d'éducation économique afin d'élaborer une formation en littératie financière visant à répondre aux besoins uniques des collectivités autochtones et axée tout particulièrement sur l'emploi et l'autonomisation des jeunes.
  - Depuis deux ans, Finances RBC dirige **Perfectionnement du talent autochtone RBC**, un programme de stages en rotation d'une durée de deux ans qui offre à des Autochtones récemment diplômés l'occasion d'acquérir de l'expérience dans le domaine des finances. Il comporte quatre stages, dont un auprès d'un organisme communautaire autochtone. En 2018, le programme a été étendu à cinq autres unités opérationnelles : Technologie et exploitation, Gestion des risques du Groupe, Ressources humaines, Audit interne et Marketing.
  - Depuis 2017, RBC a mis en œuvre deux programmes destinés à faire connaître la culture autochtone et à promouvoir le perfectionnement professionnel de ce groupe d'employés.
    1. Visant à promouvoir la compréhension et le soutien des cultures et des collectivités autochtones, l'initiative « **#jeMENGAGE – Vers une meilleure compréhension des cultures autochtones** » invite les employés non autochtones à prendre l'engagement de participer à au moins une activité chaque année pour mieux connaître les cultures et les traditions autochtones. **Un nombre croissant d'employés adhèrent à cette initiative qui, en 2018, comptait plus de 1 000 participants.**
    2. Le programme « **Expérience de mentorat autochtone RBC (EMAR)** » a été mis sur pied pour :
      - offrir un milieu sûr facilitant l'intégration des employés autochtones à leur nouvel environnement de travail ;
      - offrir un cadre propice à l'établissement de liens et

aux échanges positifs ;

- aider les employés autochtones à élargir leur réseau et leur offrir des possibilités de croissance professionnelle ;
- permettre aux employés non autochtones d'acquérir des connaissances sur la culture autochtone afin de mieux la comprendre.

La troisième cohorte de participants à EMAR a été formée en 2018.

### Appui à la collectivité autochtone

En 2018, RBC Fondation a remis plus de 4 millions de dollars à plus de 75 organismes (plus de 14 millions de dollars depuis 2015) qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des Autochtones. Depuis 2014, plus de 675 000 Autochtones ont bénéficié des dons et des commandites à la collectivité autochtone et 100 000 personnes autochtones ont suivi une formation. Par ailleurs, cette collaboration a permis l'établissement de plus de 1 900 partenariats autochtones officiels et non officiels.

### Appui à la collectivité autochtone

Nous disposons, à l'égard des Autochtones, d'une stratégie élaborée qui oriente notre engagement et notre implication auprès de nos clients autochtones. Nous avons des politiques en matière de services bancaires et de prêts qui permettent la création et la réalisation de programmes de prêts uniques, comme le Programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves des Premières Nations et le Programme de financement des revendications territoriales.

Nous disposons aussi de politiques d'approvisionnement axées sur la diversité des fournisseurs qui sont conçues pour garantir que les entreprises appartenant à des Autochtones bénéficient d'un accès juste et équitable aux différents débouchés. En collaboration avec nos fournisseurs de services immobiliers de catégorie 1, nous avons mis en place un protocole efficace de repérage des entreprises appartenant à des Autochtones qui sont susceptibles de devenir nos fournisseurs. Par l'intermédiaire de notre **Programme amélioré de perfectionnement des fournisseurs, le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles**, dont nous sommes un membre fondateur, encadre et aide les fournisseurs autochtones et membres de minorités visibles à développer leurs marchés. Ce programme permet aux fournisseurs autochtones de faire croître leurs activités, d'établir des relations professionnelles et d'obtenir des contrats auprès de grandes entreprises.

- **Engagement de RBC envers la diversité des fournisseurs :** Nous nous efforçons de maintenir une chaîne logistique favorisant l'inclusion. Notre objectif est de faire progresser l'égalité des chances pour les entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des minorités ou des minorités visibles, des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (LGBT), des personnes handicapées, des anciens combattants et des anciens combattants souffrant d'une invalidité liée au service. En offrant aux fournisseurs admissibles l'égalité d'accès aux possibilités d'approvisionnement, nous rehaussons la qualité, le service et l'avantage global pour la société.

- **Vision du Programme de diversité des fournisseurs RBC :** Nous distinguons au chapitre de la diversité des fournisseurs au Canada en influant sur la position de nos fournisseurs, sociétés comparables et groupes de parties prenantes, et promouvoir le programme dans d'autres grandes régions.

### Sensibilisation, formation et perfectionnement

- La **Journée nationale des peuples autochtones** continue à être célébrée chaque année en juin par les employés de tout le pays. Nous considérons la Journée nationale des peuples autochtones comme une occasion pour la population autochtone et non autochtone d'en apprendre plus sur la diversité culturelle des Premières Nations, des Inuits et des Métis, de connaître les réalisations uniques des Autochtones dans des domaines aussi variés que l'environnement, les arts et les affaires, et de célébrer leur grande contribution à la société canadienne. Des activités sont organisées dans les succursales et le siège social, et avec les partenaires communautaires. Par ailleurs, nous profitons de la Journée nationale des peuples autochtones pour lancer le document « **Un chemin tracé : Rapport de partenariat** » et les récits d'employés actualisés.
- Les employés continuent à participer au **Programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones afin d'accroître leur sensibilisation à l'histoire, à la culture et aux coutumes des Autochtones**. Ce cours en ligne est offert à tous les employés, et il permet ce qui suit :
  - offrir aux employés une manière d'apprendre la culture des Premières nations, des Métis et des Inuits afin de mieux comprendre les besoins des clients et de répondre à ces besoins d'une manière qui différencie RBC dans le marché des services bancaires aux Autochtones ;
  - aider les employés à mieux comprendre la culture des employés autochtones afin de mieux les soutenir et de mieux collaborer avec eux ;
  - aider les gestionnaires de RBC à être de meilleurs mentors pour les employés autochtones.

### Mesures particulières pour les Autochtones

Voici d'autres mesures particulières, en plus de celles mentionnées ci-dessus, qui ont été mises en place dans le but de lever les obstacles à l'emploi.

### Sourçage ciblé

Nous poursuivons notre partenariat avec des organismes comme **Rupertsland Institute, Saamis Aboriginal Employment, Aboriginal Link, Siksika Employment and Training Services, Stoney Nation Employment Center (SETS), The Aboriginal Opportunities Employment Centre, TsuuT'ina, Aboriginal Schmoozefest, Ceda Pathways Winnipeg, Miziwe Biik, Native Women's Resource Centre, Nation métisse de l'Ontario, G.R.E.A.T., Passeport pour ma réussite et des centres pour étudiants autochtones de niveau postsecondaire**, afin de recruter des candidats autochtones.

Dans le cadre du **programme Perfectionnement du talent autochtone RBC**, nous avons fait équipe avec Recrutement

universitaire, des Services d'apprentissage et Marketing de recrutement pour cibler des centres de recherche de stage et d'emploi pour étudiants autochtones d'écoles postsecondaires partout au Canada. Nous avons créé des documents de marketing, mené des campagnes de sensibilisation auprès des centres autochtones et tenu des événements de recrutement d'étudiants. Le travail de sourcing entrepris par l'intermédiaire du Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones, du Programme de stages d'été pour étudiants autochtones et du groupe Royal Eagles a permis d'enrichir la réserve de talents de RBC.

Cette campagne a été appuyée par la création de messages de sensibilisation, de courriels d'information, de publipostages, d'annonces dans les médias sociaux et de bandeaux publicitaires, et par la réservation d'espaces pour afficher des postes. Les messages ont été diffusés sur Facebook, Twitter, LinkedIn, PostBeyond, Indigenous Link et NationTalk. À l'interne, on a confié la promotion aux partenaires au sein des Royal Eagles de RBC, des Services bancaires aux Autochtones et de RBC Fondation.

En partenariat avec Miziwi Biik, nous avons tenu un événement L'étoffe du succès (ailleurs au Canada, Dress for Success) dans le cadre duquel des vêtements et du soutien ont été offerts à des Autochtones à la recherche d'un emploi.

### Sensibilisation

À l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, en 2018, nous avons communiqué notre stratégie actualisée visant le segment autochtone dans le but d'accroître la connaissance et la compréhension de notre engagement indéfectible à l'égard de l'économie, de la population et des collectivités autochtones.

### Aménagement

Notre **calendrier multiculturel** approfondit les connaissances au sujet des fêtes et célébrations, religieuses et autres, des autres cultures. Nous y avons inscrit la Journée nationale des peuples autochtones pour permettre aux employés qui le voudraient de prendre un congé rémunéré pour remplir leurs obligations.

### Stages d'été pour étudiant

Le **Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones** offre à des étudiants autochtones de niveau postsecondaire des bourses pour payer leurs frais de scolarité, leurs fournitures et leurs frais de subsistance. Depuis son lancement en 1992, le Programme a octroyé plus de 2 millions de dollars à 168 jeunes Inuits, Métis et des Premières Nations de l'ensemble du Canada. Chaque étudiant reçoit une bourse annuelle de 4 000 \$ pour une période maximale de quatre ans. L'équipe Diversité et recrutement a présenté les gagnants et les médaillés d'argent aux recruteurs de RBC pour diverses possibilités d'emploi à RBC.

## Politiques et pratiques positives

RBC a adopté un certain nombre de politiques, de pratiques et d'initiatives pour mettre en place un environnement propice à une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, et où les obstacles ont été levés pour tous les employés.

### Groupes-ressources d'employés (GRE)

Les GRE bien établis, multidimensionnels et en croissance de RBC sont à la fois une source d'idées innovantes et un réseau local à même de mettre en œuvre avec succès bon nombre de changements positifs. Ils nouent de solides liens avec la collectivité pour recruter et maintenir en poste les personnes de talent, et pour créer un environnement accueillant pour leurs membres. Ils renforcent la sensibilisation et la compréhension des besoins particuliers et aident leurs membres à s'épanouir sur les plans personnel et professionnel en leur donnant accès à du soutien par les pairs, à du mentorat et à de l'accompagnement.

Ils consolident un sentiment d'appartenance qui caractérise parfaitement notre culture et amène les employés à apporter leurs points de vue uniques.

### Groupes-ressources d'employés au Canada (n'ayant pas été mentionnés précédemment) :

- Le **Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation** s'efforce de créer une culture et un milieu de travail qui appuient la parité hommes-femmes et l'inclusion, où tous et toutes ont des chances égales de réaliser leur plein potentiel. Ses priorités sont : rehausser l'approche afin d'accélérer le recrutement et le soutien de talents féminins, offrir aux femmes du groupe TE des occasions de développer plus rapidement leur carrière, favoriser la transparence et la responsabilisation à l'égard de la diversité et de mieux faire connaître l'apport des femmes au sein de TE.
- Le **Forum des femmes des Services bancaires canadiens** agit comme catalyseur afin d'inspirer et d'outiller les employés des Services bancaires canadiens pour qu'ils puissent défendre les principes d'égalité hommes-femmes. Il permet aux employés de prendre part à des conversations importantes sur divers sujets, de l'intelligence de la spécificité des sexes à l'avancement professionnel et de participer à des événements de réseautage et de perfectionnement. L'un de ses grands objectifs est de faciliter la création de liens entre les groupes-ressources de femmes partout au Canada afin qu'elles puissent échanger des pratiques exemplaires et maintenir le dialogue.
- Le mandat du groupe **RBC ELLEs** est de promouvoir la diversité des genres et l'inclusion à RBC Marchés des Capitaux par des activités d'information et de sensibilisation, l'engagement communautaire et des événements spéciaux.
- Le **Comité consultatif des femmes** est un réseau de Gestion de patrimoine – Canada axé sur la création d'initiatives visant à recruter et à fidéliser des femmes à des postes de conseillère, ainsi qu'à favoriser le perfectionnement de

femmes et leur promotion à des postes de gestionnaire. Le comité cherche à créer une culture et une collectivité inclusives qui soutiennent les femmes, qui les aident à améliorer leur productivité et à réussir, et qui établissent un lien fort entre elles et la haute direction. Il anime dans l'ensemble du Canada des ateliers dont certains volets portent expressément sur la prise en compte des besoins et des caractéristiques uniques des investisseuses. Les initiatives Women's Brain Health Initiative et Génération d'argent sont du nombre. Il a en outre élaboré un programme de congé autorisé de premier ordre ainsi qu'un programme de mentorat pour les conseillères en placement, et il organise un symposium national sur les femmes, un événement semestriel à l'intention des conseillères en placement et des conseillères en valeurs de Gestion de patrimoine – Canada.

- Le **Comité d'accèsion des femmes à des postes de direction**, fondé en 2012, a pour mission de favoriser un milieu qui appuie les femmes dans leur développement et leurs objectifs de carrière.
- Le groupe **i-CARE Canada** est un réseau national d'employés ayant à cœur d'accompagner leurs collègues qui tentent de concilier leurs obligations professionnelles et d'aidant naturel (s'occuper de parents vieillissants, d'un conjoint atteint d'une maladie invalidante, d'un enfant ayant des besoins spéciaux, etc.). Ce groupe d'employés compte maintenant plus de 500 membres qui souhaitent tous pouvoir exceller au travail comme auprès des leurs. Adhérant à la vision selon laquelle chaque employé doit se sentir soutenu par son employeur à chaque étape du parcours, il préconise un leadership avisé et l'élaboration de politiques à RBC et au sein d'autres sociétés. À RBC, i-CARE Canada s'emploie à sensibiliser le personnel de tous les échelons aux besoins des employés qui agissent comme proches aidants, en offrant aux gestionnaires de personnes et aux collègues l'information et les ressources nécessaires à la tenue de discussions réfléchies et constructives.

## Inclusion des personnes LGBT+

Nous avons à cœur de favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ au même titre que les personnes handicapées ou autochtones. Voici quelques exemples d'initiatives :

- Nous avons mis à jour notre **programme d'apprentissage en ligne sur l'inclusion des personnes LGBT+** pour mieux faire connaître les enjeux touchant les personnes LGBT+ et l'importance de cette cause pour RBC.
- Le **système de recrutement en ligne de RBC** permet maintenant aux candidats de s'identifier comme personne LGBT+ (cette option s'ajoute aux quatre groupes désignés).
- Dans notre **Sondage d'opinion des employés** de 2018, le nombre d'employés s'identifiant comme membre de la communauté LGBT+ a augmenté. C'est sans compter que l'Indice sur la diversité et l'inclusion, un composé de sept éléments qui mesure l'inclusion, continue d'afficher l'un des meilleurs résultats pour la communauté LGBT+, à l'échelle des divers groupes.

- L'équipe du recrutement de RBC participe à divers salons de l'emploi et événements de réseautage au sein de la communauté LGBT+ :
  - En février 2018, le Café RBC et Ten Thousand Coffees ont tenu un événement comprenant une série de conférences animées par Dave Wilkin, fondateur de Ten Thousand Coffees, et proposant des séances de réseautage entre étudiants de l'association The Letters de la Rotman qui se définissent comme personnes LGBTQA+ et membres de Fierté RBC.
  - En mars 2018, RBC a parrainé un événement intitulé **Breaking OUT in Business**. Les membres du club d'affaires OUT in Business de l'Université Wilfrid Laurier y ont entendu une allocution sur l'importance de la diversité, de l'inclusion, et de vivre en toute authenticité en harmonie avec leur marque personnelle.
  - Mai 2018 – **Fonds Égale Canada pour les droits de la personnel Conférence IDENTITY – Canadian Perspectives on LGBTQI2S Inclusion Rethinking Mentorship for Inclusion** : Lors de l'événement « Rethinking Mentoring for Inclusion », dont nous avons assuré la conception, la production et la coprésentation, on invitait dirigeants et organisations à redéfinir le rôle du mentorat et du parrainage dans la création d'un lieu de travail performant, novateur et inclusif pour les membres de la prochaine génération LGBTQ2+ et leurs alliés.
  - Nous avons parrainé une rencontre et un événement de réseautage lors de la **conférence au salon de recrutement 2018 de l'organisme StartProud**.
  - Nous avons été un commanditaire platine de la **conférence Out on Bay Street de l'organisme Start Proud**, durant laquelle Lawrence Spicer, vice-président, Audit, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, a prononcé une allocution.
- RBC participe au sondage sur l'**indice d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada** (où elle figure actuellement au premier rang) et continue à tirer profit des commentaires obtenus pour améliorer ses politiques et pratiques.
- Soutien des GRE FIERTÉ LGBT+ au Canada.
- Des célébrations du Mois de la fierté ont eu lieu à l'échelle de l'organisation de mai à septembre. À cette occasion, les employés ont pris part à divers défilés de la fierté partout au pays, dont le plus important se tient à Toronto.

## Accommodement pour motif religieux

RBC préconise une culture d'inclusion qui respecte les demandes des employés en matière d'adaptation d'horaire ou de congé en raison de l'observation d'obligations religieuses ou culturelles, et fait des efforts raisonnables pour y répondre. La **Politique sur l'accommodement** définit les attentes pour ce qui est d'offrir aux employés une adaptation raisonnable afin qu'ils puissent respecter leurs obligations religieuses. Le **calendrier multiculturel** indique quelques-unes des fêtes religieuses ou culturelles pour lesquelles les employés sont susceptibles de demander un congé.

Les salles multifonctionnelles font maintenant partie de tous les nouveaux grands immeubles de RBC ou sont ajoutées lors des rénovations importantes, et offrent aux employés un lieu privé pour diverses utilisations, notamment la prière et l'allaitement.

## Milieu de travail respectueux

Un milieu de travail respectueux tient compte des différences de points de vue, de capacités, de besoins et de convictions chez nos collègues, nos clients et les parties prenantes. Traiter l'autre avec respect et dignité assure un milieu de travail sain et productif. RBC interdit le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination, les comportements irrespectueux et inappropriés, les représailles et la violence en milieu de travail et dans toutes les interactions entre les employés, les travailleurs contractuels et les tiers. La Politique de respect en milieu de travail de RBC établit les attentes de l'entreprise pour permettre aux employés de contribuer à un milieu de travail sécuritaire, respectueux et professionnel.

## Bien-être

Dans le cadre du programme **Bien-être+**, les employés prennent part à une multitude d'activités interactives sur le bien-être et profitent d'un contenu éducatif complémentaire, d'occasions de participation, de même que de récompenses. Les campagnes sont axées sur la nutrition, l'activité physique, la santé mentale, le bien-être et la littéracie/le bien-être financier. Ensemble, ces programmes de bien-être sont avantageux à la fois pour les employés et leur famille.

Voici d'autres outils d'amélioration de la santé et du bien-être :

- Des **campagnes de bien-être** régulières invitent les employés à en apprendre davantage sur l'importance du bien-être.
- Nous offrons un large éventail d'**avantages et d'incitatifs**, notamment une protection de base de 3 000 \$ pour des services psychologiques, des crédits bien-être, des prix et la ludification (badges).
- Plus de 2 000 employés font partie de notre **communauté en ligne axée sur le bien-être**, intégrée à notre réseau social de collaboration. Elle leur permet de faire du réseautage et d'échanger témoignages et conseils. Les employés peuvent aussi compter sur la communauté Soutien des pairs en santé mentale dans RBC Connect et ont accès à plusieurs chaînes Bien-être dans Slack.
- Un réseau de plus de 350 champions du bien-être contribue à lancer des initiatives de bien-être à l'échelle locale.
- Nous offrons des programmes de formation, y compris le cours en ligne **Promotion de la santé mentale par les gestionnaires de personnes**.
- Le **programme Carrefour-ressources Employés RBC** offert en ligne, par téléphone ou appareil mobile donne accès à un ensemble de **ressources sur le travail, la vie, la santé et le bien-être**.
- Une vidéothèque en ligne comprenant plus de 400 vidéos et balados, ainsi qu'une séance de clavardage mensuelle Demandez à un expert, sont offertes dans le cadre du programme **LifeSpeak sur demande**.

- Un **bilan annuel des risques en matière de santé** confidentiel permet aux employés d'évaluer leur état de santé, de cerner leurs facteurs de risque modifiables et de caractériser leur volonté d'apporter des changements. En 2018, de plus, nous avons réalisé un **Sondage sur la santé et la sécurité psychologiques** à l'échelle de l'entreprise.
- Des **événements sur le bien-être** en milieu de travail et des kiosques d'information permettent de faire de la sensibilisation, de s'attaquer aux stigmates de la santé et de mieux faire connaître les séances d'information sur le bien-être.
- Un **programme de formation en ligne** de 35 minutes permet aux employés et aux gestionnaires d'apprendre les bases de la santé mentale, de reconnaître les signes et les symptômes courants et de savoir réagir en conséquence.

## Conciliation travail/vie privée et soutien aux familles

RBC favorise un milieu de travail et une culture qui permettent aux employés de réaliser leur plein potentiel. Elle adopte une approche proactive afin de fournir à ses employés la souplesse voulue pour concilier leurs responsabilités professionnelles, personnelles et sociales. RBC offre en permanence une grande variété de programmes, de politiques et de ressources, ainsi qu'un certain nombre de programmes d'apprentissage qui donnent des conseils sur la gestion du stress et les défis de la conciliation entre le travail et la vie personnelle. En voici quelques-unes :

### Ressources de garde de personnes à charge et de soutien aux familles

- Accès à des ressources d'information sur les soins aux personnes à charge et à des services de consultation en conciliation travail/vie/famille
- Services d'urgence de gardiennage d'enfant et de soins des aînés partout au pays
- Programme de bourses d'études postsecondaires pour les enfants des employés de RBC (au Canada)

### Congés autorisés et congés sabbatiques

- La Politique sur les congés pour soins d'enfant permet aux nouveaux parents (y compris les pères et les parents adoptifs) de prendre jusqu'à 78 semaines de congé pour s'occuper de leur nouveau-né ou de l'enfant qu'ils viennent d'adopter.
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption, y compris un retour progressif au travail ou d'autres dispositions pour les employés admissibles, et nouvelles initiatives visant à soutenir les employés, par l'entremise d'accompagnement et de réseautage entre pairs, durant la transition lors d'un retour de congé.
- Congés pour obligations familiales, deuil et motif religieux
- Politique sur les congés pour compassion pour les employés, y compris les congés pour s'occuper d'un enfant ou d'un adulte gravement malade.
- Congés sabbatiques sans solde, y compris les congés pour engagement communautaire

## Options de souplesse en milieu de travail

- Les options comprennent : Flexiplace, horaires flexibles, partage d'emploi, horaire réduit (donne aux employés le choix de partir du travail plus tôt sans être payés lorsque le volume de travail est bas), semaines de travail modifiées, horaire de travail réduit, option d'achat de vacances (donne aux employés l'occasion d'acheter des journées de vacances additionnelles) et retraite progressive.

### LifeWorks

- Programme Carrefour-ressources Employés RBC : Une gamme exhaustive de ressources offertes par l'entremise du programme Travail/Vie privée et d'initiatives orientées vers les familles à tous les employés, peu importe le sexe, l'âge, le statut familial, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le revenu, le poste ou l'étape de la vie. Cela comprend des ressources d'éducation et de formation, des programmes de mieux-être, des renseignements et des conseils financiers, des promotions de partenaires RBC et des rabais pour les employés, et des investissements dans des partenariats au sein de la collectivité.

## Aide en santé mentale pour les employés et les membres admissibles de leur famille

- Services psychologiques de base : entièrement couverts jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par personne par année
- Accès à des services d'aiguillage dans le système de santé et de deuxième avis médical en cas de maladie ou de problème de santé
- Accès à un programme virtuel de services de santé mentale permettant d'obtenir une évaluation, un diagnostic et un plan de traitement personnalisé

Remarque : 92 % des répondants à un sondage mené en 2018 auprès des employés de RBC au Canada **jugent que leur gestionnaire leur offre suffisamment de souplesse pour qu'ils répondent à leurs besoins personnels et familiaux.**

## Préoccupations des employés

Nous encourageons la communication ouverte et la résolution des litiges avec le personnel au niveau local, dans la mesure du possible. Il existe de nombreux points de contact qui permettent aux employés de régler leurs problèmes, notamment communiquer avec leur gestionnaire, le supérieur de leur gestionnaire, la direction régionale, ainsi que les professionnels des Ressources humaines et des Relations avec le personnel. Une page Web de signalement des préoccupations et des inconduites donne les coordonnées pertinentes pour signaler les préoccupations concernant un large éventail de questions liées au travail, dont la discrimination, le harcèlement, la violence et les accidents de travail. En plus de ces réseaux officiels, l'Ombudsman des employés est une ressource impartiale et informelle pour les employés et les retraités de RBC qui permet à ces derniers de discuter de problèmes liés au travail et d'explorer des options de résolution de façon confidentielle.

# Consultations avec les représentants des employés

Nous avons mis en place de nombreux programmes et canaux qui permettent des consultations périodiques sur la diversité et la mise en œuvre de l'équité en emploi auprès de nos employés. Voici quelques exemples :

- Chaque année, pour mieux comprendre ce que vivent nos employés, nous étudions les résultats du **Sondage d'opinion des employés** pour chaque groupe désigné en vertu de l'indice sur la diversité et l'inclusion, indice fondé sur sept questions clés sur l'équité, l'ouverture, la souplesse et le soutien de la diversité qui mesurent l'inclusion. Les résultats sont revus par les chefs de secteur, puis des plans d'action sont mis en place pour cibler les efforts sur les points à améliorer, au besoin. Nous avons enregistré des résultats positifs à l'Indice sur la diversité et l'inclusion d'une année à l'autre pour presque toutes les unités opérationnelles et fonctionnelles. Voici quelques-uns des résultats du Sondage d'opinion des employés 2018 :
  - 92 % des employés estiment être traités avec respect à RBC.
  - 89 % des employés croient que la direction soutient la diversité dans le milieu de travail, reconnaissant les différences, les respectant et en tirant parti.
- Toutes nos unités opérationnelles ont un **Conseil de direction sur la diversité** avec différents axes de travail qui mettent l'accent sur tous les groupes désignés. Ces conseils et axes de travail se réunissent régulièrement pour évaluer les progrès par rapport aux objectifs de représentation, et ils prennent les mesures appropriées pour pallier les lacunes.
- Nous continuons de tirer parti de nos **Groupes-ressources des employés**, qui participent régulièrement aux réunions du Conseil de direction sur la diversité pour soumettre des idées et des recommandations sur ce qui peut être fait pour accélérer l'inclusion à RBC. Cette pratique, combinée à l'**évaluation de l'incidence du GRE**, permet de voir à ce que la « voix de l'employé » soit prise en compte dans le développement des initiatives, des programmes et des politiques en matière de diversité et d'inclusion.
- Nous tirons également pleinement profit de notre **communauté en ligne** pour favoriser la réussite de nos groupes-ressources des employés en fournissant une plateforme pour partager les meilleures pratiques, repérer les initiatives concordantes entre les groupes, accroître la portée et l'incidence et présenter les plans annuels et les réalisations trimestrielles. Tous ces gestes permettent une plus grande transparence et une meilleure reconnaissance des efforts en matière d'inclusion.

## Contraintes

Nous appuyons les principes qui sous-tendent la Loi sur l'équité en matière d'emploi et reconnaissons l'importance d'éliminer les obstacles à l'emploi. Dans le contexte social actuel, et compte tenu de la rétroaction des employés, nous croyons que le temps est venu de moderniser la terminologie de la diversité employée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette mesure permettrait à chacun d'exprimer son identité véritable et d'être plus à l'aise de s'auto-identifier comme appartenant aux groupes désignés, ce qui favoriserait l'inclusion.

En général, les membres des minorités visibles n'aiment pas les termes « trait visible » et « minorité », qui peuvent être interprétés comme source de marginalisation. De plus, définir les « minorités » comme étant des personnes « qui n'ont pas la peau blanche » est contraire à la réalité dans des grandes villes comme Toronto, où les minorités sont en bonne voie de former la majorité et où la proportion de gens métis au sein de la population est à la hausse. Par exemple, des membres de minorités et des personnes métisses à la peau blanche pourraient ou non se définir comme faisant partie des « minorités ».

Les employés ayant un handicap, visible ou non, préfèrent que l'on mette l'accent sur leurs capacités et ne se sentent pas concernés par les notions de « déficience » et d'« aptitudes réduites pour exercer un emploi ». Cela témoigne de notre sens individuel de fierté et de confiance en nos capacités à contribuer au milieu de travail de manière concrète.

Nous poursuivons le dialogue avec des représentants d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) pour préconiser des définitions plus inclusives. Nous avons hâte de prendre part à différentes initiatives avec des partenaires et le gouvernement pour approfondir la discussion sur l'inclusion et la question du changement.

## Perspective finale

À la RBC, la diversité et l'inclusion font partie intégrante de notre culture, et nous nous efforçons sans cesse de créer un milieu de travail où tous les employés se sentent inclus et ont accès aux ressources dont ils ont besoin pour réaliser leur plein potentiel. Nous voulons aussi que tant nos employés actuels qu'éventuels se sentent soutenus et optimistes quant à leur avenir à RBC. À cette fin, nous sommes résolus à offrir à nos employés une expérience qu'ils percevront comme adaptée à leurs besoins et attentes. Au bout du compte, nous voulons aider les gens à réussir et à avoir une incidence positive sur les clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

## Prix et distinctions en 2018

- Palmarès 2019 des 100 meilleurs employeurs au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Palmarès 2019 des meilleurs employeurs du Grand Toronto (Mediacorp Canada Inc.)
- Palmarès 2018 des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Palmarès 2019 des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Palmarès 2018 des 100 meilleures entreprises selon l'indice sur la diversité et l'inclusion Thompson Reuters
- Indice FTSE4Good Index 2018
- Indice d'égalité des sexes de Bloomberg 2018
- Palmarès 2018 des 100 meilleures sociétés de LinkedIn
- Indice Corporate Equality 2018 pour l'inclusion des personnes LGBTQ+ (Human Rights Campaign Foundation)
- Palmarès 2018 des meilleurs lieux de travail au Canada (institut Great Place to Work)
- Palmarès 2018 des meilleurs lieux de travail pour les femmes (institut Great Place to Work)
- Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2018 dans la catégorie « engagement exceptionnel » (gouvernement du Canada)

## Au-delà du présent rapport

- Carrières à RBC : [www.rbc.com/carrieres/index.html](http://www.rbc.com/carrieres/index.html)
- Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 : <http://www.rbc.com/diversite/pdf/rbc-diversity-blueprint.pdf>
- Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : [https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/pdf/57482%20Aboriginal%20Report\\_F.pdf](https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/pdf/57482%20Aboriginal%20Report_F.pdf)
- Déclaration de responsabilité publique de RBC : <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/assets-custom/pdf/2018-ESG-Report.PDF>
- Rapport sur la citoyenneté d'entreprise de RBC : <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/assets-custom/pdf/2018-ESG-Report.PDF>

< [Retour à la table des matières](#)

