

Banque Royale du Canada

# Rapport de RBC sur la diversité et l'inclusion

2019



# À propos du présent rapport

## Portée

Le présent Rapport de RBC sur la diversité et l'inclusion (le « Rapport ») contient des renseignements sur la Banque Royale du Canada (RBC, nous, notre ou nos) et sur ses activités au Canada, dans les îles Britanniques et en Europe.

Ce Rapport décrit de façon détaillée nos priorités, nos programmes et nos résultats en matière de diversité et d'inclusion, qui reflètent notre respect et notre valorisation des différences identitaires, quelles qu'elles soient : âge, sexe, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, statut d'Autochtone, expression ou identité sexuelle, formation, religion et autres caractéristiques qui nous définissent. Les renseignements fournis s'appliquent pour la plupart à toutes nos activités dans le monde ; lorsqu'il y a lieu, les particularités régionales sont précisées. Nous reconnaissons que chaque région doit relever des défis particuliers pour offrir des chances égales aux groupes sous-représentés. C'est pourquoi nos programmes sont adaptés aux conditions régionales. Nous utilisons parfois des termes différents pour décrire les groupes, selon les particularités régionales. Pour consulter d'autres documents d'information sur nos politiques, nos procédures et nos programmes, visitez les sites [rbc.com/collectivite-impact-social](http://rbc.com/collectivite-impact-social) et [rbc.com/diversite-inclusion](http://rbc.com/diversite-inclusion).

## Période de déclaration

Sauf indication contraire, toutes les données et les déclarations que contient le présent Rapport portent sur les activités de l'exercice 2019 (du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 31 octobre 2019). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2019 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater l'évolution de notre performance.

## Monnaies et mesures

Sauf indication contraire, tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens.

## Parties prenantes

Le Rapport est destiné à toutes les parties prenantes de RBC dans le monde. Nos parties prenantes comprennent nos clients actuels et potentiels, nos investisseurs, nos employés, le milieu de la recherche sur l'investissement socialement responsable, nos fournisseurs, les gouvernements, les autorités de réglementation, les organisations non gouvernementales (ONG) et les organismes communautaires.

L'obligation de rendre compte fait partie des valeurs fondamentales de notre organisation guidée par des principes. Nous devons communiquer à nos parties prenantes des renseignements pertinents sur les sujets qui comptent pour elles. Nous nous appuyons sur des données probantes pour prendre de meilleures décisions et pour concevoir des programmes efficaces qui éliminent les obstacles, qui offrent des chances égales à tous et qui procurent le plus de valeur aux bénéficiaires. Nous sommes déterminés à faire preuve de transparence, et nous nous efforçons sans cesse d'améliorer nos programmes, nos politiques et nos initiatives afin de réaliser nos objectifs ambitieux.

## Faits saillants au sujet de la diversité et l'inclusion

### Leadership

**46 %**

de nos cadres sont des femmes\*. Cela représente une hausse de 8 % en moins de cinq ans.

### Employés

**90 %**

des employés croient que la direction soutient la diversité dans le milieu de travail en sachant reconnaître les différences, les respecter et en tirer parti\*\*.

### Prix



**REFINITIV™**   
**TOP 100 COMPANY 2019**  
Diversity and Inclusion Index



### Fournisseurs

**28 %**

de nos approvisionnements aux États-Unis en 2019 ont été faits auprès de fournisseurs répondant aux critères de la diversité†.

### Collectivité

**26 M\$**

de nos dons au Canada ont été liés à la diversité et à l'inclusion.

\* Désigne nos employés du Canada se déclarant femmes, qui sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

\*\* D'après les réponses des employés au Sondage d'opinion annuel des employés administré par Willis Towers Watson.

† Les fournisseurs détenant la certification Diversité ont été reconnus par les organismes suivants : CAMSC, CCAB, CGLCC, IWSCC, WBE Canada, NMSDC, NGLCC, NVBDC, WBENC, MSDUK et WeConnect International UK. Les fournisseurs déclarant répondre aux critères de la diversité, qui sont recensés au moment de leur inscription à RBC, comprennent de petites entreprises américaines.

# Table des matières

<b>Notre vision en action</b> .....	4
Leadership découlant de la diversité au sein du Conseil d'administration .....	5
Diversité au sein de l'équipe de direction de RBC .....	5
<b>Composition de l'effectif</b> .....	6
<b>Notre modèle opérationnel en matière de diversité et d'inclusion</b> .....	7
Conseil de direction de la diversité mondiale .....	7
La force de notre réseau de GRE .....	8
Politiques et pratiques .....	9
Mesures et rémunération du rendement lié aux initiatives en matière de diversité .....	10
<b>Nos objectifs relatifs à la diversité et à l'inclusion</b> .....	11
Former et maintenir une équipe de direction diversifiée .....	11
Tenir nos engagements en matière d'équité salariale .....	14
Appuyer l'inclusion au sein de l'effectif .....	15
Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos activités .....	18
Renforcer le développement social et économique au moyen de partenariats .....	19
<b>Reconnaissance et récompenses</b> .....	20
<b>RBC aux États-Unis</b> .....	21
<b>RBC dans les îles Britanniques et en Europe</b> .....	28
<b>Renseignements complémentaires</b> .....	33

## Notre vision en action



**Dave McKay**

Président et chef de la direction, Banque Royale du Canada

« *L'inclusion n'est pas pour nous une option parmi d'autres. C'est un fondement de notre culture qui nous aide à attirer les meilleurs talents, qui stimule l'innovation et la croissance, et qui nous permet de créer de la valeur pour nos clients et pour les collectivités.*

*Toutefois, nous savons aussi que la diversité et l'inclusion exigent de l'entreprise un engagement de tous les instants. Il faut du leadership et de la détermination pour exprimer son point de vue, quitte à bousculer parfois les idées reçues afin de faire avancer le changement. Nous sommes fiers des progrès accomplis à ce jour, et nous poursuivons résolument notre objectif, qui est de rendre nos lieux de travail et nos collectivités plus inclusifs et plus accueillants pour tous. »*

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. La diversité et la croissance sont inséparables. 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.

La diversité et l'inclusion sont plus que de simples **valeur** : elles constituent notre force. C'est notamment grâce à elle que nous concrétisons notre raison d'être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. L'ouverture à la nouveauté, tant sur le plan des idées que sur le plan humain, contribue à la prospérité des entreprises. Il en va de même pour les économies et le monde dans lequel nous vivons. Voilà pourquoi les entreprises, les villes et les économies les plus innovatrices du monde sont les plus diversifiées.

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. D'après nous, les particularités individuelles jumelées à notre raison d'être et à nos buts communs sont un puissant facteur de réussite. Ainsi, nous sommes capables d'acquérir de nouvelles perspectives et d'innover.

En regroupant et en partageant nos points de vue uniques, nous progressons en tant qu'organisation et en tant que personnes. Ces atouts nous permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Ils nous permettent aussi de mieux répondre aux besoins de notre clientèle, qui est de plus en plus diversifiée. Nous créons continuellement et intentionnellement des occasions pour que les membres de notre effectif diversifié puissent collaborer, innover et libérer leur potentiel.

Nos priorités, nos objectifs et nos engagements en matière de diversité et d'inclusion reposent sur **trois grandes orientations stratégiques** :

### Employés

- Attirer, développer et habilitier un effectif diversifié et inclusif afin d'améliorer la prise de décisions. Pour accroître la diversité et l'inclusion de notre effectif, nous devons offrir à tous nos employés, indépendamment de leur identité personnelle, des occasions équitables de réaliser leur plein potentiel. Nous devons pour cela pouvoir compter sur l'engagement actif et manifeste de dirigeants ouverts à la diversité qui sont en mesure de cerner les problèmes, d'instituer des approches nouvelles et de promouvoir des solutions.

### Clients

- Offrir des solutions et des conseils à l'image de la diversité des clients. Nous ne ménageons aucun effort pour offrir une Expérience client exceptionnelle, notamment des solutions, des conseils et des services financiers de premier ordre, à l'ensemble de nos clients. De plus, estimant que nos entreprises clientes peuvent, elles aussi, prospérer davantage en misant sur la diversité, nous nous efforçons de jouer un rôle de catalyseur dans le milieu des affaires.

### Collectivité

- Contribuer à la prospérité des collectivités au moyen de recherches, de partenariats, d'initiatives bénévoles et de commandites. Nous croyons que notre réussite repose sur la santé et la prospérité des collectivités où nous vivons et travaillons.

Pour en savoir plus sur la valeur à long terme que nous créons pour nos parties prenantes, consultez notre [Rapport de performance ESG \(environnement, société et gouvernance\) 2019](#).



## Leadership découlant de la diversité au sein du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de RBC (le Conseil) encourage la diversité et l'inclusion à tous les niveaux, car cette approche permet à l'entreprise de puiser dans un vaste bassin de talents pour favoriser la créativité, l'innovation et la croissance.

RBC est un chef de file de la promotion de la diversité au sein des conseils d'administration du Canada. Nous avons été parmi les premiers signataires de l'Accord Catalyst de 2012, un appel à l'action visant à accroître la représentation féminine au sein des conseils d'administration du Canada. Au 11 février 2020, les femmes comptaient pour 43 % du Conseil d'administration de RBC, ce qui comprend la présidente du Conseil. De plus, RBC est membre fondateur de la division canadienne du Club des 30 %, qui vise à porter à 30 % la proportion de femmes siégeant à des conseils d'administration d'ici 2020. Pour favoriser l'atteinte de nos objectifs de diversité et pour s'assurer que nos politiques et nos pratiques ne comportent pas d'obstacles systémiques, le Conseil a adopté une politique sur la diversité au sein du conseil. Dans le cadre de cette politique, le Conseil vise actuellement à ce qu'au moins 30 % des administrateurs soient des femmes.

Composition de notre Conseil d'administration*	% de femmes
<b>Canada</b>	
Administrateurs de la Banque Royale du Canada**	43 %
Administrateurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	20 %
Administrateurs de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	29 %
Administrateurs de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 %
Administrateurs de Compagnie d'assurance vie RBC	33 %
Administrateurs de la Société d'hypothèques de la Banque Royale/ Société Trust Royal du Canada/Compagnie Trust Royal	43 %
<b>États-Unis</b>	
Administrateurs de RBC US Group Holdings LLC	33 %
Administrateurs de City National Bank	33 %
Administrateurs de RBC Capital Markets LLC	0 %
<b>Îles Britanniques et Europe</b>	
Administrateurs de RBC Europe Limited	37 %
Administrateurs de RBC Investor Services Bank S.A.	0 %
Administrateurs de Royal Bank of Canada (Channel Islands Limited)	29 %

\* Comprend un sous-ensemble de filiales considérées en interne comme justifiant une gouvernance et une supervision du plus haut degré, compte tenu de leur taille, de la complexité de la réglementation qui s'y applique et du risque pour la réputation de l'entreprise. Elles sont désignées en interne par le terme « filiales niveau 1 ». Cette liste ne comprend pas trois filiales antillaises de niveau 1.

\*\* Au 11 février 2020.

Chaque année, le Comité de la gouvernance du Conseil effectue une autoévaluation qui mesure entre autres son efficacité à orienter le Conseil dans l'atteinte de ses objectifs de diversité. Le Comité évalue également la composition du Conseil, de même que les candidatures potentielles à tout siège à pourvoir à la lumière de la politique sur la diversité au sein du Conseil. La diversité de genre, d'âge, de provenance géographique, de formation et d'origine ethnique est un facteur important dont tient toujours compte le Comité de la gouvernance.

En ce qui concerne la gouvernance des filiales, RBC adopte une approche générale. Le Conseil et ses comités supervisent la gouvernance des filiales à l'échelle de l'entreprise, sous la coordination du Comité de la gouvernance.

## Diversité au sein de l'équipe de direction de RBC

Nos objectifs de diversité sont intégrés à la gestion du talent. Nous considérons tous les aspects de la diversité – genre et autres critères – dans l'embauche et la promotion des cadres et des hauts dirigeants, ce qui comprend le directeur général et les cadres supérieurs qui relèvent de lui (la Haute direction). Nous ne définissons pas d'objectifs de diversité précis pour la Haute direction en raison de la petite taille du groupe et de la nécessité de considérer soigneusement un large éventail de critères, dont les plus importants sont la capacité à créer de la valeur à long terme pour nos parties prenantes et les compétences confirmées des nouveaux candidats.



<sup>†</sup> Désigne nos employés du Canada se déclarant femmes, qui sont régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada).  
<sup>‡</sup> Statistique Canada.

# Composition de l'effectif

Nous avons fait des progrès considérables en matière de diversité et d'inclusion au sein de notre effectif mondial, comme le démontre la présence accrue des femmes et des membres de minorités à tous les échelons de l'entreprise (voir le résumé ci-dessous). Bien que nous soyons encouragés et inspirés par les progrès réalisés jusqu'ici, nous reconnaissons qu'il reste beaucoup à faire. Nous restons déterminés à accroître la diversité dans l'ensemble de notre entreprise, et en particulier aux échelons supérieurs.

## Effectif de l'entreprise

Paramètres de performance	Cibles	2019	2018	2017
Nombre total d'employés	–	85 193	84 263	80 504

## Effectif canadien

Paramètres de performance	Cibles	2019	2018	2017
Femmes	–	58 %	58 %	59 %
Femmes occupant un poste de cadre intermédiaire ou supérieur	–	45 %	45 %	45 %
Femmes occupant un poste de haute direction	48 % <sup>1</sup>	46 %	45 %	44 %
Minorités <sup>2</sup>	–	37 %	36 %	35 %
Membres de minorités occupant un poste de cadre intermédiaire ou supérieur	–	38 %	38 %	36 %
Membres de minorités occupant un poste de haute direction	19 %	19 %	20 %	17 %
Personnes handicapées, globalement <sup>3</sup>	–	7 %	7 %	7 %
Personnes handicapées (équité en matière d'emploi) <sup>4</sup>	4,7 %	3,6 %	3,7 %	4,1 %
Peuples autochtones <sup>5</sup>	1,6 %	1,3 %	1,3 %	1,4 %
LGBT+ <sup>6</sup>	2 %	1,7 %	1,3 %	1,1 %

<sup>1</sup> Notre objectif pour l'exercice 2018 était de 45 %. Notre objectif pluriannuel est d'atteindre une proportion de 50 % de femmes dans les postes de haute direction.

<sup>2</sup> Au Canada, on définit les minorités comme des personnes (autres que des Autochtones) qui ne sont pas d'origine caucasienne ou qui n'ont pas la peau blanche. D'après l'identification volontaire des employés.

<sup>3</sup> Pourcentage total des employés au Canada qui déclarent avoir une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage.

<sup>4</sup> Proportion d'employés au Canada qui se déclarent personnes handicapées et qui estiment également a) qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, ou b) qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce pourcentage vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (voir la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada).

<sup>5</sup> D'après la déclaration volontaire des employés. Le terme « Peuples autochtones » désigne collectivement les premiers habitants de l'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « Autochtones » désigne également les personnes qui se considèrent comme des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.

<sup>6</sup> Selon un sondage mené en 2014 par *Statistique Canada*, 1,7 % des Canadiens de 18 à 59 ans se considèrent homosexuels (gais ou lesbiennes), et 1,3 % se considèrent bisexuels. Nous fixons notre objectif à 2,0 % pour accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBT+ au sein de notre effectif.

# Notre modèle opérationnel en matière de diversité et d'inclusion

Conformément à notre conviction que la diversité et l'inclusion doivent faire partie intégrante de nos activités, nous appliquons une approche décentralisée « en étoile » pour gérer notre stratégie, nos programmes et nos résultats en matière de diversité et d'inclusion. Notre modèle opérationnel en matière de diversité et d'inclusion est régi par notre Conseil de direction de la diversité mondiale, qui est appuyé par les Conseils de direction sur la diversité de nos unités opérationnelles, par les Centres d'excellence, Diversité et inclusion, par tous les aspects de la gestion des ressources humaines (p. ex., recrutement, apprentissage et perfectionnement, relations avec le personnel, rémunération, perfectionnement en leadership, partenaires en RH) et par nos groupes-ressources des employés (GRE).

Présidé par notre chef de la direction depuis sa formation en 2001, le Conseil de direction de la diversité mondiale établit notre vision en matière de diversité. Il regroupe des cadres dirigeants de toutes nos unités opérationnelles et fonctionnelles, ainsi que des représentants de nos GRE. Le Conseil de direction de la diversité mondiale veille à ce que RBC accomplisse des progrès mesurables dans la réalisation de ses objectifs de diversité. De plus, la plupart des unités opérationnelles ont leur propre Conseil de direction sur la diversité (CDD), afin d'harmoniser les stratégies et de promouvoir la diversité et l'inclusion dans nos régions. Dans le cadre des réunions de CDD, les employés représentant les GRE sont régulièrement invités à des discussions sur les occasions et les obstacles liés à l'inclusion.

Piloté par un directeur général principal qui est soutenu par la première vice-présidente, Perfectionnement en leadership, notre Centre mondial d'excellence gère le réseau nodal des leaders, des ambassadeurs et des tenants de la diversité et de l'inclusion ; et définit la stratégie et les objectifs de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion. Nos Centres d'excellence Diversité et inclusion sont soutenus par divers services et plateformes de l'entreprise – Recrutement inclusif, Adaptation du lieu de travail, Apprentissage et perfectionnement, Rémunération, Relations avec le personnel, partenaires en RH, directeurs d'initiatives en RH, Marque, Marketing, Communications, Citoyenneté d'entreprise, Approvisionnement, Exploitation, etc.

## Conseil de direction de la diversité mondiale



**Président**  
**Dave McKay**  
Président et chef  
de la direction

## Composition du CDD

**53 %** de femmes  
**47 %** d'hommes  
**24 %** de membres de minorités



**Helena Gottschling**  
Chef des ressources  
humaines



**Nadine Ahn**  
Première vice-  
présidente et chef des  
finances, Finances,  
Marchés des capitaux



**Jules Andrew**  
Première vice-  
présidente, Exploitation  
générale et paiements



**Amy Cairncross**  
Première vice-  
présidente,  
Communications



**Alison Chick**  
Vice-présidente, secteur  
santé et bien-être,  
RBC Projet Entreprise



**Cam DesBrisay**  
Vice-président directeur,  
Risque de crédit, secteur  
de gros



**Gopal Bansal**  
Directeur général  
principal, Diversité et  
inclusion mondiales



**Rino D'Onofrio**  
Chef, Assurances –  
Canada



**Rebecca Louzado**  
Directrice générale, Marketing  
culturel et communautaire  
Génération RBC  
(GRE en rotation)



**Neil McLaughlin**  
Chef de groupe, Services  
bancaires aux particuliers et  
aux entreprises



**William Onuwa**  
Auditeur en chef



**Kelly Pereira**  
Première vice-  
présidente,  
Perfectionnement  
en leadership



**Stacey Petersen**  
Directrice générale  
principale, Stratégie,  
RBC Placements en direct  
Fierté RBC (GRE en rotation)



**Patti Shugart**  
Première directrice générale  
et chef, Grande entreprise et  
Crédits mondiaux



**John Stackhouse**  
Premier vice-président,  
Bureau du chef de la  
direction



**Damon Williams**  
Chef de la direction,  
RBC Gestion mondiale d'actifs

## La force de notre réseau de GRE

Nous croyons que les GRE créent un sentiment d'appartenance qui permet à nos employés d'être pleinement eux-mêmes au travail. Grâce à cette plateforme, nos employés peuvent entretenir des liens entre eux partout dans le monde.

### CDD et GRE au sein de l'entreprise

#### Conseil de direction sur la diversité de RBC (CDD)

Dave McKay, président et chef de la direction, et président du Conseil de direction sur la diversité (CDD) de RBC

#### CDD des unités opérationnelles et fonctionnelles

CDD, Vérification interne	CDD, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	CDD, Gestion de patrimoine	CDD, Chef des finances	CDD, Marchés des capitaux	CDD, Technologie et exploitation	CDD, Chef de l'audit	CDD, Ressources humaines	CDD, Assurances	CDD, Gestion des risques mondiaux	CDD, Services bancaires – Antilles	CDD, Services aux investisseurs et de trésorerie, Europe continentale et Malaisie
---------------------------	---	----------------------------	------------------------	---------------------------	----------------------------------	----------------------	--------------------------	-----------------	-----------------------------------	------------------------------------	---

#### GRE

##### Canada

Réseau RBC ELLES	CFTE Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation	Comité consultatif des femmes	Accession des femmes à des postes de direction	Forum des femmes des SBC	MOSAÏQUE Membres de minorités visibles et nouveaux arrivants au sein de l'effectif	GRUPE DES 3 C Employés handicapés	FIERTÉ Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (LGBT) au sein de l'effectif	Royal Eagles Employés autochtones	RFuture	Génération RBC Jeunes professionnels
------------------	---	-------------------------------	--	--------------------------	--	-----------------------------------	---	-----------------------------------	---------	--------------------------------------

##### États-Unis

Réseau RBC ELLES	CFTE Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation	WAFWA Women's Association of Financial Advisors	WE Women Empowered (Renforcement du pouvoir des femmes)	Femmes au sein de Technologie*	Réseau des femmes*	Réseau des Asiatiques-Américains*	Alliance des collègues noirs*	AME Alliance multiculturelle des employés	Réseau de la communauté latino-américaine*	RHEART	FIERTÉ Lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels (LGBT) au sein de l'effectif
------------------	---	---	---	--------------------------------	--------------------	-----------------------------------	-------------------------------	---	--	--------	---

##### États-Unis (suite)

RFuture	LGBTQ+ Alliance*	Veterans and Military Network (Réseau des vétérans et des militaires)*	VETS Vétérans	RFamily
---------	------------------	--	---------------	---------

##### Ailleurs dans le monde

Réseau RBC ELLES Australie et Hong Kong	Réseau RBC ELLES Luxembourg et Australie	AME Alliance multiculturelle des employés de Hong Kong	FIERTÉ Hong Kong
---	--	--	------------------

##### R.-U.

Réseau RBC ELLES	AME Alliance multiculturelle des employés	FIERTÉ Lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels (LGBT) au sein de l'effectif	RFuture	i-Care Bien-être des employés, des aidants, et des travailleurs avec famille à charge	REdinbough Diverses initiatives au sein de RBC Edinburgh
------------------	---	---	---------	---	--

##### Îles Anglo-Normandes

Réseau RBC ELLES	FIERTÉ Lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels (LGBT+) au sein de l'effectif	RFuture	i-Care Bien-être des employés, des aidants et des travailleurs avec famille à charge
------------------	--	---------	--

##### Europe

Réseau RBC ELLES	MOSAÏQUE	FIERTÉ	Génération RBC	Vert
------------------	----------	--------	----------------	------

##### Antilles

Femmes	Génération RBC Jeunes professionnels	i-Care Groupe de réseautage pour les parents qui travaillent
--------	--------------------------------------	--

- GRE pour les femmes
- GRE pour les membres de minorités et les personnes de couleur
- GRE pour les personnes handicapées
- GRE pour la communauté des LGBTQ+
- GRE pour les autochtones
- GRE pour les générations X et Y
- GRE pour les parents qui travaillent
- GRE pour les vétérans
- GRE environnemental

\* Les groupes mentionnés font partie des groupes-ressources des collègues (Colleague Resource Groups) de City National Bank.

Les CDD de toutes les régions sont résolus à intégrer la diversité et l'inclusion dans toutes les unités opérationnelles. Ces forums de dirigeants interplateformes sont responsables de la définition de notre stratégie et de nos orientations. Les CDD déterminent nos principaux objectifs et s'assurent que des initiatives appropriées soient mises en œuvre pour répondre aux besoins de nos employés, de nos clients et des collectivités où nous exerçons nos activités. Plus de 250 hauts dirigeants provenant de toutes nos unités opérationnelles sont membres de nos CDD.

À la base, nos GRE procurent aux employés un forum qui leur permet de s'épanouir sur les plans personnel et professionnel par l'accès à des possibilités de réseautage et de perfectionnement professionnel, le soutien au recrutement et au maintien en poste, le mentorat, et la participation à la collectivité. Les GRE favorisent l'inclusion, la cohésion culturelle, le sentiment d'appartenance ainsi que les liens entre employés, collègues, clients et collectivité. Chacun de nos GRE comprend un représentant de la direction et regroupe des gestionnaires et des non-gestionnaires. En 2019, nos 41 GRE comptaient près de 27 000 membres à l'échelle mondiale, soit environ 2 000 de plus qu'en 2018.

## Politiques et pratiques

RBC dispose d'une gamme complète de politiques et de pratiques liées à l'équité en matière d'emploi, à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination. De façon proactive, nous révisons régulièrement ces politiques et pratiques afin que nos normes soient exemplaires à l'échelle mondiale et afin de corriger les problèmes éventuels ou de nous conformer aux changements réglementaires. Nos politiques et pratiques générales axées sur la diversité comprennent notre [Code de déontologie](#), notre politique de respect en milieu de travail, notre politique d'équité en matière d'emploi, notre politique d'adaptation du milieu de travail, notre politique sur le congé de compassion et nos directives sur l'accessibilité d'un lieu de travail. Pour développer une culture organisationnelle plus détendue et inclusive, nous avons aussi adopté une nouvelle politique vestimentaire intitulée « Choisissez une tenue en fonction de votre journée ». Pour en savoir plus sur nos politiques et nos programmes, veuillez consulter notre document d'information intitulé [À propos de la valeur pour les employés](#).

Déterminée à favoriser l'égalité, RBC a mis en œuvre de nombreuses initiatives pour soutenir les parents, par exemple : congé de maternité et parental prolongé aux États-Unis\* ; programme de parrainage parental, qui met en lien des parents d'expérience avec de futurs parents pour guider et soutenir ces derniers ; et partenariat avec Milk Stork, un service pour mères allaitantes qui fournit des glacières pour transporter ou



expédier le lait maternel des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer. Depuis janvier 2020 à City National Bank, nous avons considérablement bonifié notre politique sur les congés parentaux et nous avons doublé le congé d'adoption. À RBC Gestion de patrimoine® – États-Unis, nous avons doublé en 2020 le salaire maximal normalement accordé à un conseiller financier qui prend un congé autorisé.

\* Excluant City National Bank.

## Mesures et rémunération du rendement lié aux initiatives en matière de diversité

RBC évalue annuellement la performance des employés en rapport avec son modèle de leadership, qui comprend deux piliers de comportement : « S'exprimer pour appuyer RBC » et « Libérer le potentiel de nos employés ». Ces piliers visent des comportements de leadership tels que « Inspirer confiance par sa franchise et sa sincérité » et « Rechercher et valoriser les points de vue diversifiés ».

Les mesures relatives à la diversité sont incorporées dans les objectifs de leadership de l'entreprise. Par exemple, à RBC Gestion de patrimoine – États-Unis, la diversité fait partie

des 15 critères qui permettent d'établir la portion discrétionnaire de la prime annuelle versée aux directeurs de succursale et aux directeurs de comptes. Cette portion discrétionnaire représente 25 % de la prime totale potentielle, et la détermination des résultats, en fonction de l'ensemble des critères établis, est à l'entière discrétion de la direction. RBC Gestion de patrimoine – États-Unis décerne aussi trois prix internes assortis d'incitatifs pécuniaires afin de reconnaître les employés dont les activités et les comportements contribuent de façon exceptionnelle à la diversité et à l'inclusion.



# Nos objectifs relatifs à la diversité et à l'inclusion

## Employés

- Former et maintenir une équipe de direction diversifiée
- Tenir nos engagements en matière d'équité salariale
- Appuyer l'inclusion au sein de l'effectif

## Clients

- Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos activités

## Collectivité

- Renforcer le développement social et économique au moyen de partenariats

## Former et maintenir une équipe de direction diversifiée

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 attirer, retenir et habilitier les meilleurs talents et accroître la diversité de la direction. Nous combattons les préjugés inconscients dans nos activités de dotation, d'embauche et d'évaluation des talents, et nous avons intégré des objectifs de diversité à nos pratiques de recrutement et de dotation en personnel. Nous fixons des objectifs de représentation à l'échelle de l'entreprise et de chaque unité opérationnelle/plateforme ; établissons clairement les responsabilités à cet égard ; évaluons les lacunes ; et élaborons des stratégies globales pour atteindre et pérenniser les objectifs. Nous sommes déterminés à améliorer de manière significative la représentation des femmes et des minorités à la direction de toutes nos divisions.

Pour réaliser nos objectifs de diversité dans le recrutement et la composition de l'équipe de direction, nous renforçons notre pipeline des meilleurs talents et nous favorisons l'inclusion à tous les niveaux hiérarchiques. Nous avons notamment défini des cibles de 50 % de femmes et de 20 % de membres de minorités aux postes de vice-présidence et aux échelons supérieurs. En 2019, 40 % des nouveaux cadres supérieurs recrutés étaient des femmes, et 27 %, des membres de minorités. Pour soutenir le renforcement de notre pipeline des meilleurs talents, nous mettons en œuvre divers programmes, initiatives et politiques :

### Programmes de perfectionnement en leadership pour femmes et membres de minorités

- **Les femmes et le leadership** est un programme d'une durée de 10 mois offert aux dirigeantes au potentiel prometteur. Il s'agit d'une formation de perfectionnement en

Pour en savoir plus sur nos programmes et nos initiatives aux États-Unis, dans les îles Britanniques et en Europe, veuillez vous reporter aux sections RBC aux États-Unis (page 21) et RBC dans les îles Britanniques et en Europe (page 28) du présent Rapport.

leadership intensive. Il a pour objectif d'accélérer leur accession à des postes de haute direction. Depuis son lancement, 175 femmes ont suivi ce programme.

- Le **Programme de perfectionnement en leadership Ascension RBC** est un programme d'une durée de 10 mois conçu pour accélérer l'accession à des postes de haute direction d'employés de cultures diverses qui affichent un rendement élevé. Jusqu'à maintenant, 50 leaders diversifiés y ont participé. Le programme, qui vise à lever des obstacles courants, permet à ces employés de perfectionner et de mettre en pratique des comportements de leadership clés par le réseautage avec des collègues et des membres de la Haute direction d'autres secteurs de l'entreprise. Il comprend aussi de l'accompagnement par un cadre supérieur externe et offre au participant l'occasion d'accroître ses compétences et son expérience en s'associant à un organisme de bienfaisance pour relever les défis professionnels les plus complexes de ce dernier.
- Pour préparer ses talents prometteurs à occuper des postes de direction, RBC a tenu le **Dialogue des femmes en début de carrière**, un atelier interactif où 100 participantes ont pu entendre les témoignages authentiques et sincères de dirigeantes de RBC, ainsi que les leçons de grandes dirigeantes du monde entier. Le programme encourage les participantes à choisir un parcours personnel menant à la réussite ; à assumer la responsabilité de leur voix, de leur réseau et de leur carrière ; et à gagner la confiance nécessaire pour occuper un poste de direction. L'apprentissage se poursuit par des conversations téléphoniques trimestrielles de mentorat et de suivi avec des hauts dirigeants.

2019

40 %

des cadres nommés étaient des femmes\*

27 %

des cadres nommés étaient des membres de minorités\*



\* D'après la déclaration volontaire des employés. Comparativement à notre objectif de 50 % de femmes et 20 % de membres de minorités nommés à des postes de direction.

- **Relancement de carrière** est un programme mondial offrant des postes permanents aux femmes qui reprennent leur carrière dans le secteur des marchés des capitaux après une absence volontaire.

#### Dépistage et recrutement de femmes et de membres de minorités

- Le **Programme de perfectionnement en leadership de RBC**, qui s'étend sur deux ans, cible des associés diplômés de divers programmes de maîtrise pour former les leaders de demain. Les participants actuels, qui proviennent du Service central, des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises (SBPE), des Finances, de Gestion du risque et de Audit, sont à 50 % des femmes et à 58 % des membres de minorités.
- Nous collaborons avec plusieurs organisations au Canada afin de soutenir l'intégration des nouveaux arrivants à la main-d'œuvre. En 2019, nous avons organisé et animé plus de 16 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.
- En partenariat avec ACCÈS, nous avons créé une série de webinaires dans lesquels sont formulés des conseils en matière de recherche d'emploi et de littératie financière aux immigrants avant leur arrivée au pays. Les 16 webinaires sur l'emploi et la carrière ont suscité plus de 3 200 inscriptions dans le monde.
- Nous continuons de participer au programme de stages Avantage Carrière à l'intention des nouveaux arrivants qui sont des professionnels reconnus dans leur pays d'origine. En 2019, 32 nouveaux arrivants ont effectué un stage à RBC et 14 d'entre eux ont obtenu un poste permanent après leur stage.



#### Dépistage et recrutement de 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, Specialisterne, Spinal Cord Injury Ontario, Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), Ready, Willing & Able et Abilocity. Nous collaborons également avec plus de 20 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.
- En 2019, nous avons créé la série d'événements **La diversité à l'œuvre** pour permettre à des personnes handicapées de rencontrer les recruteurs et les chargés de l'embauche de RBC. Plus de 200 professionnels et étudiants ont participé à nos événements destinés aux personnes qui ont un handicap visible ou non.

#### Recrutement et maintien en poste de talents diversifiés

Remise en question des préjugés inconscients dans les activités de dotation, d'embauche et d'évaluation des talents

##### Embauche

Les employés engagés en 2019 étaient à\* :

**50 %**  
des femmes

**35 %**  
des membres  
de minorités

##### Promotions\*\*

Les employés promus en 2019 étaient à\* :

**54 %**  
des femmes

**40 %**  
des membres  
de minorités

\* Désigne nos employés du Canada, qui sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

\*\* Les promotions sont des changements de poste vers un niveau hiérarchique supérieur.

### Dépistage et recrutement d'Autochtones

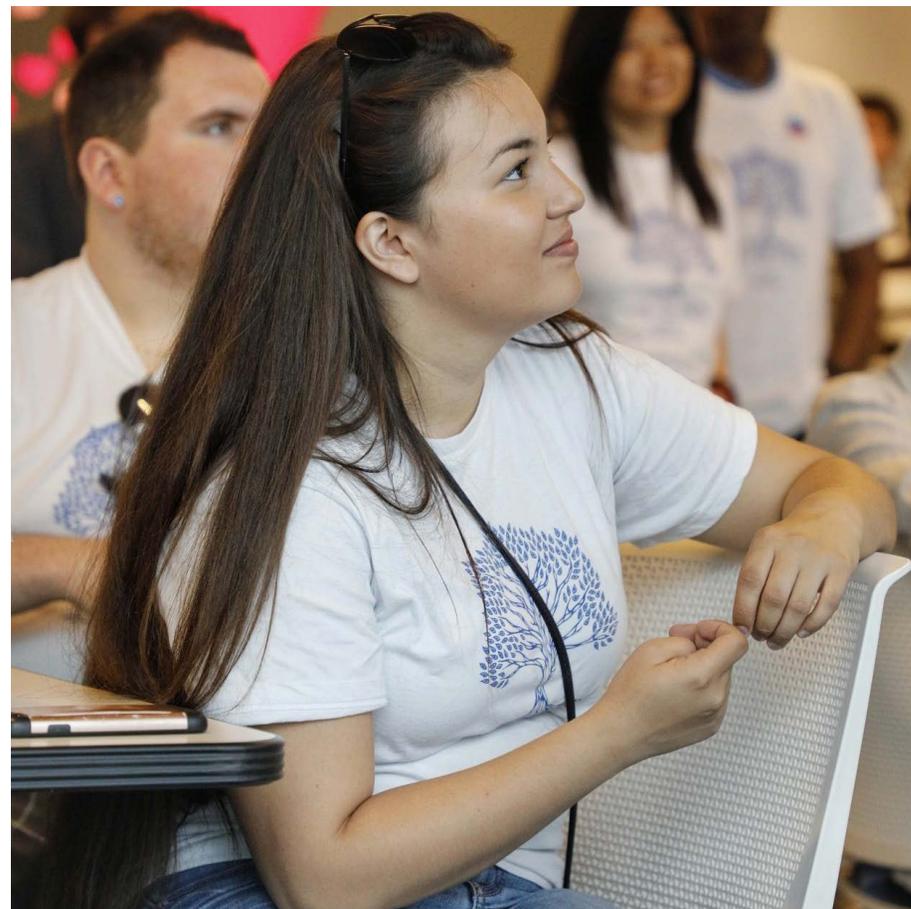
L'élimination des obstacles auxquels font face les Autochtones demeure l'une de nos priorités.

- Nous menons 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. À ce jour, nous avons embauché 87 Autochtones dans le cadre de ce programme.
- Le **Programme de stages pour étudiants autochtones de RBC** offre aux jeunes qui font des études postsecondaires des occasions d'apprentissage expérientiel et de formation en cours d'emploi. En 2019, le programme a recruté 32 stagiaires, dont quatre ont par la suite obtenu un poste permanent. Depuis la création du programme, RBC a embauché 321 stagiaires autochtones, dont 24 ont obtenu un poste permanent. En 2019, afin d'accroître les inscriptions au programme, nous avons participé à divers salons de recrutement, dont les suivants :
  - Université du Nouveau-Brunswick
  - Discussion sur le cheminement de carrière, au collège Fanshawe
  - Séance d'embauche d'étudiants de l'Université Wilfrid-Laurier
  - Séance d'embauche d'étudiants de l'Université St. Mary's
- En 2017, nous avons lancé le **programme Perfectionnement du talent autochtone** en vue de recruter de nouveaux diplômés se déclarant autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis) du Canada. Durant deux ans, ce programme leur permet d'acquérir de l'expérience professionnelle en perfectionnant leurs aptitudes, en élargissant leur réseau et en découvrant divers aspects des finances, de l'audit, de la gestion du risque, de la technologie, du marketing ou des ressources humaines. En 2019, nous avons embauché neuf autres personnes, ce qui porte à 25 le nombre de participants au programme en date de juin 2020.

### Dépistage et recrutement de membres de la communauté LGBT+

C'est avec fierté que nous défendons depuis longtemps les droits de la communauté LGBT+, que ce soit en milieu de travail ou dans la collectivité. Nous sommes déterminés à faire en sorte que les employés puissent être pleinement eux-mêmes au travail, sans ressentir de gêne.

- Notre système de recrutement en ligne offre aux membres de la communauté LGBT+ la possibilité de se présenter comme tels, et de recevoir ainsi une aide plus ciblée au besoin.
- Qu'ils soient de sexe opposé ou de même sexe, les époux ou partenaires de nos employés ont droit aux mêmes avantages sociaux\*.
- **Programme de partenariat Fierté**, une programme de mentorat de six mois destiné aux employés appartenant à la communauté LGBT+, ainsi qu'à leurs alliés, vise à favoriser le sentiment d'appartenance, l'engagement et la planification de carrière grâce à des relations positives.



\* S'applique à certaines régions des Antilles où RBC exerce ses activités.

## Tenir nos engagements en matière d'équité salariale

Nous adhérons aux principes d'équité salariale entre les genres, et nous prenons des mesures pour éviter les écarts salariaux entre les hommes et les femmes qui occupent des postes de valeur équivalente ou comparable. Dans le cadre de notre examen annuel de la rémunération, nous menons des analyses différenciées selon les sexes en tenant compte de facteurs comme le niveau de poste, la durée en poste, l'unité opérationnelle ou fonctionnelle ainsi que l'emplacement géographique, qui peuvent tous contribuer aux différences salariales entre les hommes et les femmes. À la suite de cet examen, si nous avons conclu que les facteurs individuels n'expliquent pas une différence salariale entre genres, nous redressons cet écart en rajustant la paie. Outre ce processus annuel, nous revoyons la rémunération lorsqu'un employé change de poste, en tenant compte des étalons externes et internes ainsi que des aptitudes et de l'expérience apportées par le nouveau titulaire de poste. De plus, nous procédons chaque année à des analyses de l'équité salariale entre genres, et nous soumettons les documents requis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) et des lois fédérale et provinciales sur l'équité salariale. Étant donné que plusieurs variables influent sur l'établissement des niveaux de poste, nous procédons périodiquement à des analyses statistiques afin d'éliminer les facteurs pouvant expliquer les variations entre les salaires, comme les niveaux de compétence et de rendement, l'éducation, les titres professionnels et les responsabilités liées au rôle, afin de révéler les inégalités de rémunération fondées sur le sexe.

En 2019, nous avons commencé à tirer profit d'un outil de veille technologique permettant de déterminer le poids respectif des variables qui contribuent aux écarts salariaux et, une fois la pondération établie, de déterminer s'il existe des disparités salariales au sein de nos établissements du Canada, des États-Unis<sup>7</sup> et du Royaume-Uni<sup>8</sup>. Nous avons évalué la situation de nos employés<sup>9</sup> en fonction de la rémunération qu'ils reçoivent (salaire fixe, primes, actions, commissions).

Le tableau ci-dessous décrit l'écart salarial médian rajusté (rémunération des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes)<sup>10</sup> parmi nos employés canadiens régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

Groupe hiérarchique de l'employé	Rémunération médiane (rajustée) des femmes par rapport à celle des hommes <sup>11</sup>	Représentation des femmes au sein du groupe hiérarchique
<b>Vice-présidents et premiers vice-présidents</b>	97 %	46 %
<b>Haute direction</b>	98 %	44 %
<b>Gestionnaires et professionnels d'expérience</b>	98 %	59 %
<b>Postes administratifs et opérationnels</b>	101 %	78 %

Déterminés à réduire les écarts actuels, nous prenons les mesures nécessaires pour analyser les facteurs en cause et apporter les correctifs appropriés. À mesure que nous raffinerons notre analyse de l'équité salariale et que nous améliorerons nos systèmes et nos outils de veille technologique, nous approfondirons notre compréhension des correctifs à apporter et nous prendrons les mesures appropriées, à la grandeur de l'entreprise, pour éliminer les facteurs d'iniquité. En nous appuyant sur des données probantes, sur une formation appropriée et sur des communications efficaces, nous continuerons de renforcer l'équité au sein de notre entreprise, de réduire la subjectivité dans nos façons de faire et d'atténuer les risques de préjugés.

<sup>7</sup> Excluant City National Bank.

<sup>8</sup> Excluant BlueBay Asset Management.

<sup>9</sup> Pour effectuer notre analyse, nous devons exclure certaines populations pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les travailleurs occasionnels, les contractuels, les employés en congé prolongé, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement pluriannuelles et les employés en retraite échelonnée.

<sup>10</sup> Écart de rémunération médiane entre les hommes et les femmes, rajusté selon les caractéristiques personnelles et professionnelles observables : plateforme, niveau hiérarchique, âge, emplacement géographique, années de service à RBC, années d'expérience comme gestionnaire de personnes, etc.

<sup>11</sup> La rémunération médiane (rajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes), mentionnée ci-dessus, englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Elle n'englobe pas l'effectif supplémentaire ni les employés rémunérés exclusivement à commission. Nous avons rajusté l'écart en fonction des caractéristiques suivantes : années de service à RBC, niveau hiérarchique, plateforme, âge, région et années d'expérience comme gestionnaire de personnes. Nous n'avons pas effectué de rajustement pour la scolarité, les attestations de compétence ou le rendement. L'information présentée concerne l'exercice financier 2018, soit la dernière année complète pour laquelle sont connues les primes payées et les actions accordées après la fin de l'exercice. Désigne nos employés du Canada, qui sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux<sup>®</sup> et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie<sup>®</sup>, des entités assujetties à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables.

## Appuyer l'inclusion au sein de l'effectif

Nous ne sommes pas toujours à l'aise d'aborder la diversité, l'inclusion et les préjugés. Souvent, la meilleure façon de traiter ces enjeux complexes consiste à avoir une conversation ouverte et franche. Personne n'a réponse à tout, mais cela ne devrait pas nous empêcher de poser des questions sans faire de suppositions ni sauter aux conclusions. D'abord, pour appuyer ouvertement l'inclusion, il faut en parler.

Partout dans le monde, nous nous efforçons de renforcer l'inclusion au sein de notre culture et de notre équipe de direction. Nous abordons de front les enjeux difficiles pour accélérer la sensibilisation, perfectionner les aptitudes en leadership et ainsi créer un milieu réellement axé sur l'inclusion. Nous créons des occasions pour les employés de

reconnaître et d'accepter les autres, et nous favorisons une culture où les employés peuvent être entièrement eux-mêmes au travail et mettre pleinement à profit leurs idées, leur expérience et leurs talents.

Nous souhaitons que nos employés se sentent valorisés, qu'ils éprouvent un sentiment d'appartenance et qu'ils puissent s'exprimer sans crainte de représailles. Pour mesurer notre efficacité relativement aux principaux critères d'inclusivité, nous nous fondons sur les résultats de notre Sondage d'opinion annuel des employés, administré par Willis Towers Watson. Nous prenons rapidement des mesures correctives dans l'éventualité où notre sondage révélerait des problèmes.

Paramètres de performance	Cible	2019	2018	2017
Indice sur la diversité et l'inclusion <sup>12</sup>	↑	87	86	85
Je suis traité(e) avec respect à RBC	↑	92	92	91
Il est possible de s'exprimer en toute sécurité	↑	80 <sup>13</sup>	79	77
La direction soutient la diversité dans le milieu de travail, en sachant reconnaître les différences, les respecter et en tirer parti	↑	90	89	88
Mon directeur cherche à obtenir de nombreux points de vue différents afin de trouver de bonnes idées	↑	83	82	81
Indice de mobilisation des employés <sup>14</sup>	> 82	86	86	85
Hommes	↑	86	86	85
Femmes	↑	86	86	84
Minorités <sup>2</sup>	↑	86	86	86
Personnes handicapées <sup>3</sup>	↑	82	82	81
Peuples autochtones <sup>5</sup>	↑	87	85	84
Personnes LGBT+	↑	83	82	83

<sup>12</sup> Notre indice sur la diversité et l'inclusion est une mesure de l'équité, de l'ouverture, du soutien de la diversité et de la souplesse dont témoignent les réponses à certaines questions du Sondage d'opinion annuel des employés, administré par Willis Towers Watson, auquel plus de 92 % de notre effectif mondial a répondu.

<sup>13</sup> Cinq points au-dessus de la norme de référence de Willis Towers Watson pour les sociétés à rendement élevé.

<sup>14</sup> La mobilisation est une mesure de l'adhésion, de l'engagement et de l'autonomisation que démontrent les réponses à certaines questions du Sondage d'opinion annuel des employés administré par Willis Towers Watson. La norme de référence de Willis Towers Watson pour les sociétés à rendement élevé établissait à 82 % la mobilisation des employés en 2019.

Pour une deuxième année de suite en 2019, nous avons haussé notre indice sur la diversité et l'inclusion, qui a atteint 87. Depuis 2017, nous avons aussi haussé notre indice de mobilisation des employés par au moins un point dans tous les segments. L'indice sur la diversité et l'inclusion est composé de sept éléments liés à l'équité, à l'ouverture, à la souplesse et au soutien fourni par les gestionnaires, qui sont mesurés au moyen du Sondage d'opinion des employés. Nous croyons qu'il est essentiel de sonder l'opinion de nos employés sur leur environnement de travail, et de déterminer s'ils se sentent traités avec respect et libres de s'exprimer. Le développement d'une culture de sécurité psychologique contribue à la mobilisation de nos employés et par conséquent au succès de notre entreprise.

L'inclusion consiste à susciter un sentiment d'appartenance chez nos employés et à créer un climat de travail agréable pour tous. À titre d'employeur, nous avons un rôle essentiel à jouer dans la sensibilisation des employés à l'inclusion. Nous voulons donc nous assurer de mobiliser fortement nos employés de tous les segments. Notre indice de mobilisation des employés, tout comme les résultats de notre Sondage d'opinion des employés, nous permet de mesurer l'engagement de nos employés.

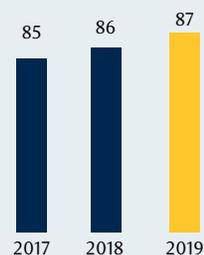
### Promotion et sensibilisation

Afin de favoriser un dialogue continu et réfléchi sur l'inclusion, nous avons invité notre personnel à s'exprimer franchement à la caméra. Les témoignages recueillis ont révélé que de nombreux stéréotypes en matière de genre (identité et expression), de race, de religion, d'orientation sexuelle et d'aptitudes ont encore cours. Or, lorsque nous prenons conscience de nos préjugés, qu'ils soient conscients ou non, nous ouvrons la porte à de réelles conversations. Notre série de vidéos intitulée « Appuyer ouvertement l'inclusion », qui a généré plus de 200 000 impressions organiques dans les médias sociaux et que plus de 46 500 employés ont visionnée depuis 2014, nous a aidés à éveiller l'attention de nos employés sur les préjugés inconscients. L'initiative a encouragé la « franchise radicale » et permis de parler ouvertement de l'inclusion. Nous avons également lancé notre [Espace diversité](#), une ressource centrale contenant des outils, des témoignages et d'autres moyens de se renseigner sur la diversité et l'inclusion.

Pour faire suite à ces réalisations, nous focalisons maintenant notre attention sur le développement de comportements plus inclusifs en remettant en cause le dialogue intérieur que génèrent les situations inconfortables. Nous avons tous dans la tête une petite voix qui nous dit comment agir. Au moyen de la nouvelle série intitulée [Cette petite voix](#), nous voulons encourager tout le monde à prêter attention aux voix que nous n'écoutons pas, ou au dialogue que nous ignorons – en nous ou autour de nous.

## Diversité au sein de l'entreprise

Indice sur la diversité et l'inclusion



Indice de mobilisation des employés



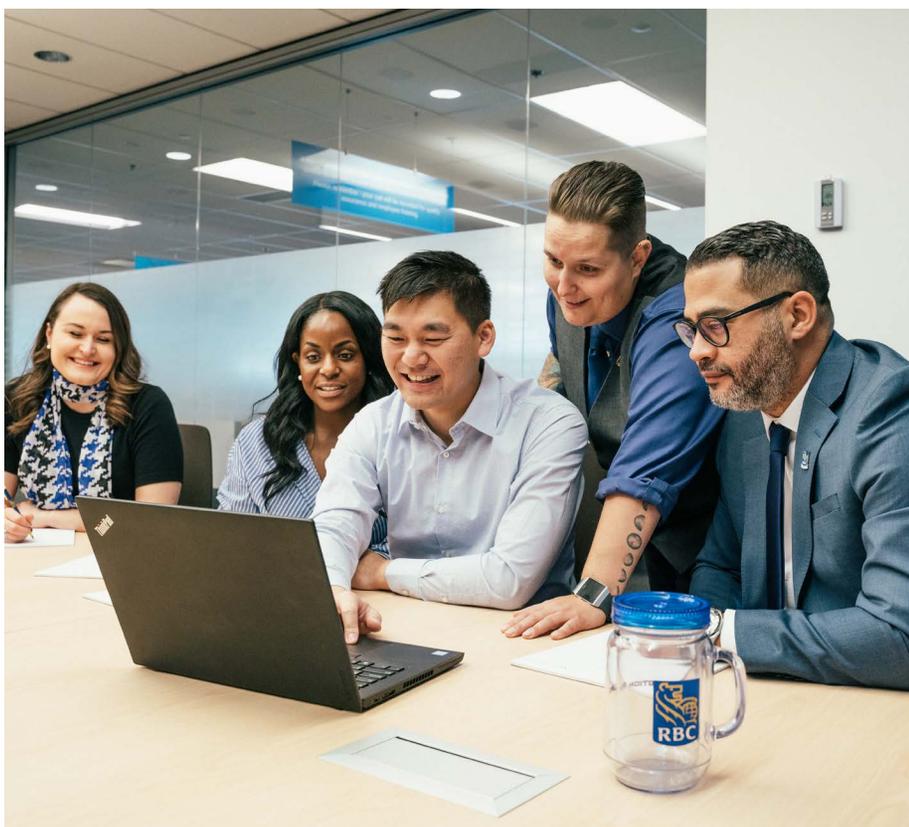
## Formation et perfectionnement

En 2019, nous avons ajouté à nos programmes d'apprentissage plus de matériel sur la diversité et l'inclusion. Mentionnons entre autres notre ressource en ligne « Transidentité : Assurer un leadership inclusif », qui a été consultée plus de 2 500 fois dans notre site Web interne. En 2019, nous avons fait équipe avec Catalyst Canada pour faire l'essai pilote de l'atelier immersif pour dirigeants « Men Advocating for Real Change » (MARC). Cet atelier a permis à 34 hommes hauts dirigeants et 8 femmes gestionnaires intermédiaires d'approfondir leur connaissance de l'inégalité entre les sexes, d'élaborer des stratégies essentielles de gestion de l'inclusion et de développer leur efficacité générale de dirigeants.

Nous avons poursuivi notre formation sur les préjugés inconscients et nous avons ajouté un module sur l'inclusion à notre programme de perfectionnement « Les essentiels du leader »,

destiné aux hauts dirigeants de RBC. Tous nos employés sont encouragés à suivre la formation en ligne Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion, qui comprend neuf modules dont les suivants : La diversité et vous, Vaincre les préjugés inconscients, Diversité des genres, Diversité générationnelle, LGBT+ et Communications interculturelles au travail. Depuis 2014, plus de 46 500 employés ont suivi une formation sur les préjugés inconscients.

Même si nous sensibilisons continuellement nos employés par l'entremise des GRE, nous reconnaissons que la défense de l'inclusion et de l'acceptation en milieu de travail est une responsabilité collective. En continuant de prôner l'inclusivité au sein de RBC, nous créons un milieu de travail plus enrichissant et productif pour nos employés, nos clients et les collectivités.



## Taux de maintien en poste en 2019\*

Bref aperçu



\* Pourcentage d'employés qui sont restés dans l'entreprise. Représente les employés salariés actifs, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou parental ; exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires.

## Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos activités

### Produits et services ayant une incidence sociale

Au cours des dernières années, nous avons mis sur pied de nombreuses initiatives afin de favoriser la diversité et l'inclusion dans nos services à la clientèle. RBC a annoncé un [engagement de finance durable de 100 milliards de dollars](#) d'ici 2025 qui vise l'avancement et l'autonomisation socioéconomiques des groupes sous-représentés. En 2019, nous avons progressé vers cet objectif par un engagement de 25,9 milliards de dollars en finance durable.

RBC iShares a élargi son offre de fonds négociés en bourse (FNB) avec le lancement des FNB durables de base iShares à la Bourse de Toronto. Cette gamme de FNB investit le capital des porteurs de parts dans les entreprises les mieux cotés par les agences indépendantes de notation sur l'ESG. La diversité au sein du Conseil d'administration, qui reflète une approche durable en matière de gouvernance d'entreprise, compte parmi les critères d'évaluation importants. En 2018, nous avons lancé le FNB indiciel MSCI Canada de leadership féminin Vision RBC, ainsi que le fonds d'obligations à impact social RBC. Le fonds d'obligations à impact social permet, lui aussi, aux investisseurs de susciter le changement en récompensant les entreprises qui ont démontré un engagement envers l'égalité des genres dans leur approche de gouvernance.

Nous sommes également déterminés à intégrer les enjeux ESG dans toutes nos activités d'investissement, y compris dans les plateformes d'investissement de RBC Gestion mondiale d'actifs® (RBC GMA) et de RBC Gestion de patrimoine – États-Unis. RBC GMA compte sur une équipe spécialisée en gouvernance d'entreprise et en investissement responsable, qui assiste par divers moyens – recherche, leadership avisé, mobilisation de l'entreprise, vote par procuration, collaboration avec d'autres investisseurs et concertation avec les législateurs ou les organismes de réglementation – les équipes de placement dans l'intégration des facteurs ESG. En 2019, nous avons 7,7 milliards de dollars<sup>15</sup> d'actifs d'investissement socialement responsable sous la gestion de GMA Canada, de GMA États-Unis et de Gestion de patrimoine – États-Unis.

En améliorant nos directives de vote par procuration, nous espérons constater une hausse de la représentation féminine au sein des conseils d'administration des entités émettrices, conformément à l'objectif du [Groupe d'investisseurs canadiens du Club des 30 %](#). Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à notre [Démarche en matière d'investissement responsable](#) et à notre plus récent [rapport semestriel sur la gouvernance et l'investissement responsable \(2019\)](#).

Nous avons aussi mis en œuvre de nombreux programmes et initiatives visant à soutenir l'inclusion financière des groupes négligés. Pour en savoir plus sur nos efforts d'inclusion financière, veuillez consulter notre [Rapport de performance ESG 2019](#).

### Diversité des fournisseurs dans l'approvisionnement mondial

RBC achète des biens et des services auprès de fournisseurs au Canada et partout dans le monde. En vertu de notre engagement d'approvisionnement équitable, nous avons pour objectif de faire preuve d'équité à l'égard de tous les fournisseurs, y compris ceux qui répondent aux critères de la diversité. Nous collaborons avec les fournisseurs à la promotion et au respect de normes de durabilité élevées dans notre chaîne logistique en établissant des critères de présélection environnementaux et sociaux étendus. Fondé sur des principes, notre [Code de déontologie à l'intention des fournisseurs](#) (dont nous nous assurons du respect) énonce les attentes de RBC en matière d'intégrité, de pratiques commerciales responsables ainsi que de traitement responsable des personnes et de l'environnement. Notre objectif est de faire progresser l'égalité des chances à l'échelle mondiale pour les entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des membres de minorités, des membres de la communauté LGBT+, des personnes handicapées, des anciens combattants et des anciens combattants handicapés. 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. Nos procédés axés sur la diversité des fournisseurs sont également incorporés dans nos activités courantes d'approvisionnement.

En retour, nous sommes bien placés pour répondre aux exigences de notre clientèle diversifiée. Pour en savoir plus sur la diversité des fournisseurs à RBC, consultez notre [site Web](#). Voici quelques faits saillants de 2019 :

- Nous nous sommes fixé l'objectif d'inclure un fournisseur répondant aux critères de la diversité dans tous les projets de sourcing concurrentiels d'Approvisionnement, ainsi que d'intégrer à tous les projets de sourcing une méthode d'évaluation et des questions obligatoires en matière de diversité des fournisseurs.
- Nous avons multiplié nos ateliers de perfectionnement des fournisseurs, doublant le nombre de participants à plus de 50 fournisseurs diversifiés.

RBC est membre fondateur du [conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles \(Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council\) \[CAMSC\]](#), membre inaugural de [WBE Canada](#) (organisme sans but lucratif favorisant la progression des entreprises appartenant à des femmes à titre de fournisseurs), partenaire fondateur du programme de la [chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada \(Canadian Gay & Lesbian Chamber of Commerce\) \[CGLCC\]](#), membre bienfaiteur du [Conseil canadien pour le commerce autochtone \(Canadian Council for Aboriginal Business\) \[CCAB\]](#) et membre fondateur de [l'Inclusive Workplace and Supply Council of Canada \(IWSCC\)](#).

<sup>15</sup> Actifs sous gestion de RBC détenus, au 31 octobre de chaque année présentée, par des clients au portefeuille desquels des critères de responsabilité sociale sont appliqués (investissement socialement responsable) ou dont le portefeuille vise à générer un impact social/environnemental positif mesurable (investissement d'impact).



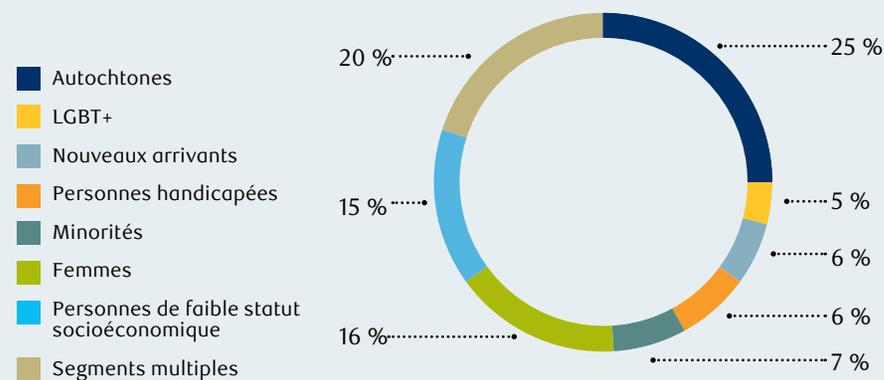
## Renforcer le développement social et économique au moyen de partenariats

Nous reconnaissons que nous avons un rôle important à jouer pour relever les défis sociétaux. Par des partenariats stratégiques, des dons, des commandites et les activités bénévoles de nos employés, nous continuons d'appuyer les organisations, les établissements d'enseignement et les groupes sans but lucratif voués aux questions de diversité qui revêtent de l'importance pour RBC et ses parties prenantes. Nous visons à être reconnus comme chef de file et partenaire dans le développement de la diversité et de l'inclusion.

Nous sommes l'une des sociétés canadiennes les plus généreuses envers les organismes de bienfaisance : en 2019, nous avons versé plus de 111,4 millions de dollars à près de 5 000 organismes dans le monde. Ce montant comprend 70,5 millions de dollars de RBC Fondation®, entité juridique distincte qui transmet de l'information financière à l'Agence du revenu du Canada. À titre de signataire du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, RBC investit au moins 1 % de son bénéfice intérieur net avant impôt sur le revenu pour appuyer les activités d'organismes de bienfaisance ou sans but lucratif au Canada. En 2019, 26 millions de dollars de nos dons au Canada ont été liés à des engagements de diversité et d'inclusion.

### Pourcentage de dons en espèces

Par segment de diversité et inclusion au Canada



Les fonds recueillis pendant la Campagne de dons des employés sont aussi distribués à des intermédiaires, par exemple de grands organismes de bienfaisance, qui sont plus près que nous de certains groupes négligés.

# Reconnaissance et récompenses

En tant que chef de file de la diversité et de l'inclusion, nous tentons de rehausser constamment notre aptitude à favoriser les changements systémiques nécessaires à la croissance durable.

## Entreprise



RBC s'est classée troisième parmi les 100 sociétés au monde les plus diversifiées et inclusives, selon l'indice Refinitiv (auparavant Thomson Reuters).



RBC figure parmi les 100 premières sociétés au monde au chapitre de l'égalité des sexes, selon Equileap.



Pour une 11<sup>e</sup> année de suite, RBC figure parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada, selon Mediacorp Canada Inc.



Pour une quatrième année de suite, RBC figure à l'indice de l'égalité des sexes Bloomberg.



Pour une 10<sup>e</sup> année de suite, RBC a été nommée au palmarès des meilleurs milieux de travail au Canada (Great Place to Work Institute Canada).



Pour une neuvième année de suite, RBC figure parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, selon Mediacorp Canada Inc.

## R.-U.



Pour une troisième année de suite, RBC figure parmi les meilleurs employeurs, selon Working Families (Royaume-Uni).

## États-Unis



Pour une 10<sup>e</sup> année de suite, RBC a reçu la note de 100 % à l'indice Corporate Equality Index (CEI), un sondage et un rapport à l'échelle nationale sur les politiques et pratiques d'entreprise relatives à l'égalité en milieu de travail pour les personnes LGBT+.



City National Bank figure parmi les meilleurs employeurs pour la diversité, selon Forbes, et elle est passée du 111<sup>e</sup> rang en 2019 au 43<sup>e</sup> rang en 2020.



RBC Gestion de patrimoine figure parmi les meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité et de l'autonomisation pour les personnes LGBT, selon le magazine *Affinity*.



RBC Marchés des Capitaux et RBC Gestion de patrimoine ont reçu le prix de l'entreprise de l'année au chapitre de la diversité (Diversity Corporate of the Year), décerné par la National LGBT Chamber of Commerce.



RBC Marchés des Capitaux a remporté un prix Catalyst pour sa stratégie intégrée, qui tient compte de la diversité et de l'inclusion dans son approche envers les employés, les clients et les collectivités.



En reconnaissance de sa stratégie de recrutement diversifié, RBC Marchés des Capitaux a reçu le Vault Diversity Recruiting Award aux États-Unis.

## Îles Anglo-Normandes



La division Services fiduciaires de Gestion de patrimoine – International figure parmi les 2 % d'entreprises ayant atteint la norme Platine (Platinum standard), qui reconnaît les gestionnaires de personnes pour leur capacité à diriger, à soutenir leurs équipes et à continuellement améliorer l'entreprise.



La division Services fiduciaires de Gestion de patrimoine a reçu le titre d'employeur partenaire Platine (Platinum Employer Partner) pour son offre à ses employés d'occasions de perfectionnement professionnel de qualité.

## RBC aux États-Unis

Aux États-Unis, nos efforts en matière de diversité et d'inclusion sont menés par les chefs de plateforme, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis, RBC Marchés des Capitaux et CNB. À CNB, une première vice-présidente, Stratégies multiculturelles, dirige toutes les initiatives relatives à la diversité. À RBC Gestion de patrimoine – États-Unis, un chef, Diversité et inclusion est responsable de la mise en œuvre, de la supervision et du suivi de la stratégie et des initiatives relatives à la diversité et à l'inclusion. Il s'assure qu'elles concordent avec les objectifs de l'entreprise et il fait rapport sur les progrès accomplis. À RBC Marchés des Capitaux, un directeur général, Diversité est responsable de la mise en œuvre, de la supervision et du suivi de tous les programmes, initiatives et résultats en matière de diversité et d'inclusion. Il fait rapport sur les progrès accomplis. Ces chefs de plateforme sont soutenus par leurs équipes immédiates, ainsi que par les premiers directeurs attitrés des fournisseurs répondant aux critères de la diversité (Approvisionnement mondial RBC) et les responsables du réinvestissement dans la collectivité (CNB).



**Michelle Neal**

Chef, Titres américains à revenu fixe, devises et marchandises

« La diversité et l'inclusion sont des facteurs essentiels de notre succès. En attirant un grand nombre de talents diversifiés, nous pouvons développer une culture forte pour nos employés, ouvrir de nouveaux horizons pour notre entreprise, obtenir de meilleurs résultats pour nos clients, et maintenir la position de chef de file mondial de RBC dans un secteur en pleine évolution. »

### Effectif aux États-Unis

Paramètres de performance <sup>16,17</sup>	2019	2018	2017
Femmes	42 %	43 %	43 %
Femmes occupant un poste de haute direction	25 %	27 %	24 %
Femmes occupant un poste de cadre	40 %	40 %	41 %
Minorités <sup>18</sup> :	35 %	34 %	33 %
– Asiatiques	16 %	16 %	15 %
– Noirs (Afro-Américains)	5 %	5 %	5 %
– Hispano-Américains (Latinos)	11 %	11 %	10 %
– Autres <sup>19</sup>	2 %	2 %	3 %
Membres de minorités occupant un poste de haute direction	19 %	15 %	17 %
Membres de minorités occupant un poste de cadre	35 %	35 %	34 %

<sup>16</sup> Hauts dirigeants et cadres supérieurs, tels que définis par l'U.S. Equal Employment Opportunities Commission et les rapports EEO-1.

<sup>17</sup> Les données démographiques présentées ci-dessus englobent le personnel à temps plein, à temps partiel et temporaire à la fin de l'exercice financier concerné. L'information présentée porte sur les employés de nos filiales américaines et de la succursale de New York de la Banque Royale du Canada.

<sup>18</sup> Les « minorités » comprennent les Asiatiques, les Afro-Américains, les Hispano-Américains, les autochtones d'Hawaï et d'autres îles du Pacifique, les Amérindiens et les autochtones de l'Alaska.

<sup>19</sup> La catégorie « Autres » comprend les autochtones d'Hawaï et des autres îles du Pacifique, les Amérindiens et les autochtones de l'Alaska.

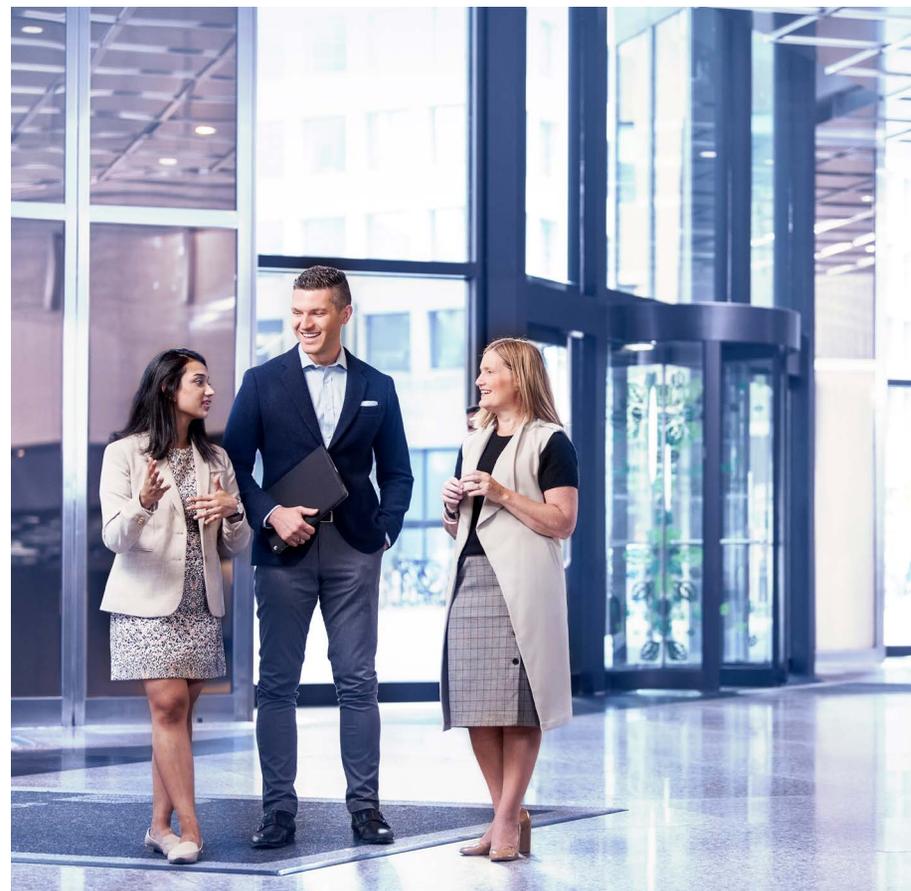
## Former et maintenir une équipe de direction diversifiée

Nous comprenons que pour tirer profit des avantages de la diversité, nous devons mobiliser pleinement les divers talents de notre personnel et les employer à créer de la valeur, à concevoir des solutions novatrices et à fournir un service exceptionnel à notre clientèle. À RBC Gestion de patrimoine – États-Unis et à RBC Marchés des Capitaux, nous cherchons à améliorer de manière significative la représentation des femmes et des membres de minorités dans les postes de direction. Nous y parvenons en nouant des relations internes et externes stratégiques qui nous aident à recruter des candidats diversifiés. Nous élargissons aussi la portée de nos efforts par des partenariats avec diverses organisations.

RBC a pour politique d'offrir l'égalité d'accès à l'emploi, d'adopter des principes d'action positive et d'offrir à tous ses employés un milieu de travail exempt de discrimination, quelle qu'en soit la raison – race, couleur, religion, croyances, sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle, nationalité d'origine, âge, handicap, état matrimonial, grossesse ou trouble lié à la grossesse, union civile (avec une personne de même sexe ou de sexe différent, selon la loi en vigueur dans l'État concerné), expression de genre, état de famille, information génétique, citoyenneté, statut d'invalidité, séparation récente, médaille de vétéran ou insigne de guerre ou de campagne militaire, appartenance ou participation à une commission locale des droits de la personne, statut relatif à l'assistance publique ou tout autre motif de discrimination interdit par les lois fédérales, d'État ou locales.

RBC offre un traitement équitable dans tous les aspects de l'emploi – recrutement, sélection, conditions d'emploi, embauche, promotions, mutations, rétrogradations, formation, avantages sociaux, rémunération, affectations, mises à pied, congédiements. De plus, RBC offre des mesures d'adaptation raisonnables aux candidats ou employés qui présentent une déficience physique ou mentale connue tout en étant par ailleurs qualifiés, si ces mesures leur permettent d'exécuter leurs fonctions essentielles. Nous offrons également divers avantages répondant aux besoins de notre effectif diversifié.

Nous comprenons la valeur d'un effectif diversifié et de grande qualité qui reflète le profil démographique des collectivités que nous servons. En tant qu'employeur offrant l'égalité professionnelle, nous maintenons un environnement de travail où les différences sont valorisées et encouragées. Pour attirer, embaucher et maintenir en poste des talents diversifiés, nous concentrons nos efforts sur le recrutement universitaire de stagiaires d'été pour alimenter notre pipeline de candidats pour nos postes d'analyste et d'associé à temps plein. Nous recherchons des talents diversifiés dans toutes les écoles du pays. Nos emplois pour étudiants sont publiés dans les sites Web communautaires, gouvernementaux, professionnels et tendance par l'entremise de Direct Employers, Glassdoor, Indeed et LinkedIn, ainsi que dans de nombreux sites d'emploi et sur les babillards d'organismes voués à la promotion de la diversité. Nous accordons une grande



valeur à nos partenariats externes, comme Seizing Every Opportunity, qui nous permettent d'ajouter des talents diversifiés à notre pipeline.

**RBC Gestion de patrimoine – États-Unis :** Grâce aux services d'un recruteur attiré, Diversité et inclusion, nous démontrons notre engagement envers la diversité et embauchons des talents diversifiés. En 2019, nous avons mis en œuvre une stratégie de recrutement inclusif qui s'appuie sur l'utilisation de guides d'entrevue structurée, et nous avons révisé nos offres d'emploi afin qu'elles soient de genre neutre et non discriminatoires. Nous avons diversifié notre effectif comme suit : directrices de succursale – +36,4 % ; conseillères financières – +9,5 % ; et personnes de couleur – +5 %.

**Marchés des capitaux – États-Unis :** Nous avons aussi plusieurs programmes en place pour alimenter notre pipeline de talents diversifiés dans le secteur des marchés des capitaux :

- **Bourses d'études sur la diversité RBC Marchés des Capitaux (RBC MC)** – bourse d'études et stage pour étudiants d'ethnies diverses (p. ex., Afro-Américains, Hispano-Américains et autochtones des États-Unis) qui souhaitent faire carrière en finances.
- **Programme des services-conseils aux femmes RBC MC et programme Perspectives des étudiants LGBT+ de deuxième année** – programmes d'introduction et de perfectionnement, d'une durée de plusieurs mois, pour une clientèle diversifiée d'étudiants de deuxième année qui souhaitent faire carrière en finances ; mènent rapidement à une entrevue d'admission à un stage de troisième année.
- **Programme d'immersion des femmes au MBA des Services mondiaux de banque d'investissement** – perfectionnement professionnel et accompagnement pour étudiantes à la maîtrise en administration des affaires, destiné aux passionnées des services de banque d'investissement ; les participantes ont l'occasion de passer tôt une entrevue d'admission à notre Programme d'emploi d'été d'associé des Services de banque d'investissement.
- **Colloque des vétérans RBC MC** – programme annuel d'une demi-journée en poste pour les étudiants vétérans de première année à temps plein à la maîtrise en administration des affaires et pour les étudiants vétérans à temps plein au premier cycle qui souhaitent faire carrière dans les services bancaires ou les marchés mondiaux et qui sont admissibles à nos programmes de stages d'été.
- **Journée découverte Diversité et inclusion** – activité d'une journée pour étudiants et étudiantes de première ou deuxième année ; présentation de la culture de diversité et d'inclusion de RBC MC, et en particulier des GRE et de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion pour les étudiants qui envisagent une carrière en finances.
- **Programme des services-conseils pour les femmes du secteur technologie** – programme d'introduction et de perfectionnement d'une durée de plusieurs mois pour étudiantes de deuxième année qui souhaitent faire carrière en technologie. Ce programme comprend une succession d'activités virtuelles et en personne, ainsi que des jumelages avec des employés de RBC qui occupent des postes en technologie.



**Kelly Coffey**  
Directrice générale, City National Bank

*« L'expérience m'a enseigné que les équipes diversifiées sont plus créatives, plus productives et plus rentables. Le mentorat, le parrainage et l'accompagnement des talents diversifiés sont essentiels pour préparer plus de collègues à occuper des postes de direction, et c'est exactement ce que font RBC et City National Bank. »*



## Appui de l'inclusion au sein de l'effectif

Nous avons pour objectif de développer une culture plus inclusive, où la diversité est souhaitée et mise à profit et où les employés ont l'occasion de s'épanouir et de se perfectionner.

**RBC Gestion de patrimoine – États-Unis** : L'engagement de nos hauts dirigeants envers la diversité et l'inclusion remonte à 1991, quand le directeur général de l'époque est devenu le représentant de la direction au sein du premier GRE de l'entreprise, connu aujourd'hui sous le nom de Women's Association of Financial Advisors (Association des conseillères en services financiers) [WAFA]. Aujourd'hui, tous les membres de la haute direction participent à nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, par exemple en agissant comme représentants de la direction au sein des six GRE de Gestion de patrimoine ou comme leaders éclairés dans nos diverses initiatives axées sur les personnes. Le président de RBC Gestion de patrimoine – États-Unis joue les rôles de représentant de la direction et de président au sein du Conseil de direction sur la diversité de Gestion de patrimoine – États-Unis. Formé en 1999, ce conseil stratégique interfonctionnel regroupe 18 membres, dont les dirigeants des principaux services de l'entreprise, les représentants des trois Groupes Clientèle privée et les présidents des GRE. RBC Gestion de patrimoine – États-Unis compte six GRE : WAFA (Women's Association of Financial Advisors [Association des conseillères en services financiers]), FIERTÉ (LGBT+), AME (Alliance multiculturelle des employés), VETS (Veterans Engagement and Troop Support [mobilisation des anciens combattants et soutien des troupes]), CFTE (Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation) et WE (Women Empowered [Renforcement du pouvoir des femmes]), formé en novembre 2019. À ce jour, le nombre d'adhérents à nos GRE a augmenté de 61 % au sein de FIERTÉ, de 64 % au sein d'AME et de 4 % au sein de VETS.

En 2013, dans le cadre de ses efforts visant à développer une culture inclusive, RBC a commencé à s'attaquer aux préjugés inconscients en introduisant des outils d'évaluation du leadership

inclusif, en mobilisant des experts et en rédigeant un livre blanc en partenariat avec Ernst & Young. De 2013 à 2016, à la grandeur de l'entreprise, les gestionnaires de personnes, les gestionnaires en succursale et les principales parties prenantes (aspects juridiques, conformité à la réglementation, ressources humaines, etc.) de RBC Gestion de patrimoine ont été les premiers à suivre une formation sur les préjugés inconscients. En 2019, les gestionnaires en succursale, les gestionnaires de personnes et les hauts dirigeants ont été convoqués à des séances supplémentaires sur le leadership inclusif, les techniques d'entrevue et le programme Appuyer ouvertement l'inclusion. Nos dirigeants reçoivent régulièrement des ressources de renforcement de l'apprentissage, ainsi que des renseignements visant à développer une culture d'équipe inclusive. En 2020, on introduira les ambassadeurs de l'inclusion. Ces ambassadeurs auront pour rôle de diffuser des renseignements sur la diversité au sein de l'entreprise et d'encourager les employés des succursales à participer davantage aux efforts de l'entreprise et de la collectivité en matière de diversité.

RBC reconnaît les sacrifices des hommes et des femmes qui ont porté l'uniforme, ainsi que l'apport de la formation militaire en milieu de travail. C'est pourquoi elle s'est associée à des organismes externes, comme Veterans on Wall Street (VOWS), pour recruter les meilleurs candidats parmi les talents répondant aux critères de la diversité, et pour aider les vétérans à explorer les possibilités de carrière dans le secteur des services financiers et à s'adapter au marché du travail. Nous avons également conclu un partenariat avec PAWS4VETS, un organisme qui fournit des chiens d'assistance aux vétérans atteints du trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou d'un autre problème de santé lié au combat ou au service militaire. À ce jour, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis a commandité la fourniture de 10 chiens d'assistance.



**Marchés des capitaux – États-Unis :** Toujours soucieuse de favoriser la diversité, RBC a élargi son modèle de leadership axé sur la diversité en plus de créer le Conseil de direction sur la diversité, Marchés des capitaux – États-Unis, en 2010. Dirigé par des chefs de secteur de Marchés des capitaux – États-Unis, ce Conseil définit l'orientation et la mise en œuvre de notre stratégie relative à la diversité aux États-Unis. Les principaux membres du Conseil sont les chefs, Actions mondiales, le cochef, Services de banque d'investissement – États-Unis, le chef de l'exploitation – États-Unis et le chef, Ressources humaines – États-Unis. Le chef, Communications, médias et divertissement, Groupe Services de banque d'investissement et le chef mondial, Diversité et inclusion, Marchés des capitaux sont coprésidents du Conseil de direction. RBC Marchés des Capitaux compte six GRE, dont les missions visent la sensibilisation, l'inclusion, la collectivité et les valeurs fondamentales de RBC : Réseau RBC ELLEs, FIERTÉ (LGBT+), AME (Alliance multiculturelle des employés), RVETS (Veterans

Engagement and Troop Support [mobilisation des anciens combattants et soutien des troupes]), RFuture (vise la prochaine génération de dirigeants) et RHEART (axé sur les contenus traitant des personnes aux capacités et aux handicaps différents). Dans le cadre de nos efforts continus de promotion de l'inclusion au sein de notre effectif, les employés de RBC Marchés des Capitaux sont tenus de suivre des cours sur les comportements auxquels s'attend l'entreprise relativement à la diversité. La formation est un aspect clé des efforts de RBC Marchés des Capitaux en matière de diversité et d'inclusion. En 2017, pour donner suite à la formation sur les préjugés inconscients, RBC a introduit une formation sur les micro-iniquités. Le terme « micro-iniquités » désigne les façons dont certaines personnes sont ciblées, négligées, ignorées ou autrement écartées en raison d'une caractéristique inchangée comme la race ou le genre. La formation est axée sur la reconnaissance et la correction de ces iniquités. Nous avons également introduit une formation sur le respect en milieu de travail et nous avons offert aux employés, en partenariat avec l'organisme PFLAG (Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays), une formation sur l'importance de l'alliance inclusive à l'égard de la population LGBT+.

Un prix Diversité et inclusion aux fins de bienfaisance est offert aux employés des États-Unis qui se surpassent dans la promotion de la diversité et de l'inclusion. Chaque année, on sélectionne cinq gagnants qui reçoivent chacun une somme de 10 000 \$ US à verser à l'organisme de bienfaisance de leur choix qui satisfait aux exigences de RBC Fondation.

**City National Bank (CNB) :** Nous prônons le perfectionnement en leadership et les pratiques inclusives auprès de l'ensemble de notre personnel, que ce soit au moyen de divers programmes et de groupes-ressources des collègues (colleague resource groups), ou encore en encourageant la participation des collègues à divers comités et aux initiatives de bénévolat dans nos collectivités. Nos groupes-ressources regroupent des collègues qui ont un intérêt commun pour l'identité et les enjeux culturels, ainsi que des collègues qui souhaitent découvrir une culture autre que la leur. Chaque groupe-ressource des collègues s'emploie à répondre aux besoins de la collectivité, de la clientèle et du personnel, que ce soit par des programmes éducatifs et culturels internes ou externes, ou encore par des initiatives philanthropiques conçues pour répondre aux besoins de diverses collectivités. Nos groupes-ressources des collègues sont le Réseau des Asiatiques-Américains, l'Alliance des collègues noirs, le Réseau de la communauté latino-américaine, l'Alliance LGBTQ, le Réseau des femmes, l'Association des jeunes professionnels, le Réseau d'expansion des affaires, le Réseau des programmes de mentorat, Femmes au sein de Technologie, le Réseau des vétérans et des militaires, et l'Association du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Sept membres du comité exécutif de CNB parrainent les groupes en les faisant connaître et en les conseillant. Pour une troisième année de suite, CNB a reçu de Forbes le titre de « Best Employers for Diversity » (meilleur employeur sur le plan de la diversité). De plus, l'Association des conseillers juridiques, l'Association des avocates noires de Los Angeles et NAWRB ont reconnu CNB pour sa promotion de la diversité en 2019.



## Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos activités

### Produits et services ayant une incidence sociale

Nous visons à devenir la banque de choix pour la clientèle multiculturelle. Même si RBC n'est pas une entreprise appartenant à des femmes ou à des membres de minorités, RBC Marchés des Capitaux a joué le rôle de gestionnaire principal pour le compte de nombreux émetteurs de titres d'emprunt désireux d'accroître le recours à des entreprises appartenant à des femmes ou à des membres de minorités. Nous avons géré diverses opérations en partenariat avec de nombreuses agences de souscription appartenant à des femmes ou à des membres de minorités.

**RBC Gestion de patrimoine – États-Unis** engage aussi des gestionnaires d'actifs tiers conformes aux critères de diversité, comme indiqué ci-dessous :

Indicateurs de rendement <sup>20</sup>	Membres de minorités <sup>21</sup>	Femmes	Asiatiques	Afro-Américains	Hispano-Américains
Gestionnaires d'actifs tiers	66 %	52 %	31 %	10 %	14 %
Actifs sous gestion (en \$US)	3,8 G\$	3,6 G\$	2,8 G\$	0,9 G\$	2,3 G\$
% d'actifs sous gestion de tiers	62,3 %	59,3 %	45,7 %	16,4 %	37,6 %

Dans le cadre de nos engagements de réinvestissement dans la collectivité, nous offrons depuis 2016, par l'entremise de la division des services bancaires de détail de CNB, de nombreux produits et services aux groupes négligés dans le cadre de **l'engagement de 11 milliards de dollars américains sur cinq ans de CNB**.

	Portée	Engagement	2019	2018	2017
Prêts hypothécaires résidentiels accordés à des emprunteurs membres de minorités (en USD) <sup>22</sup>	City National Bank	700 M\$	601 M\$	376 M\$	180 M\$

<sup>20</sup>Information recueillie auprès des gestionnaires d'actifs tiers qui participent à la plateforme unifiée de portefeuilles RBC. L'information relative à la diversité est tirée du sondage de la base de données eInvestment ; nous ne pouvons en garantir l'exactitude, la pertinence ou l'exhaustivité. Les gestionnaires d'actifs indépendants choisissent de divulguer, ou non, leurs données sur la diversité des propriétaires. Vingt-neuf (29) de nos gestionnaires d'actifs indépendants, qui gèrent ensemble 6,1 G\$ US (ou 15 % des actifs sous gestion indépendante de la plateforme unifiée de portefeuilles RBC), ont fourni des données sur la diversité des propriétaires dans la base de données eInvestment. L'information présentée est tirée des données disponibles au 31 décembre 2019. Les données historiques annuelles ne sont pas disponibles pour l'instant.

<sup>21</sup>Pourcentage de gestionnaires ayant déclaré un certain pourcentage de diversité au sein du groupe de propriétaires.

<sup>22</sup>Données relatives à l'année civile conformes aux exigences de la *Community Reinvestment Act*, reflétant l'ensemble des prêts hypothécaires résidentiels accordés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Diversité des fournisseurs dans l'approvisionnement mondial

Aux États-Unis, nous sommes fiers d'être membre du [National Minority Supplier Development Council \(NMSDC\)](#), du [Women's Business Enterprise National Council \(WBENC\)](#), de la [National Gay and Lesbian Chamber of Commerce \(NGLCC\)](#), de DisabilityIN et du [National Veteran Business Development Council \(NVBDC\)](#).

À titre de membre national de ces organismes, nous avons accès à leurs bases de données sur les fournisseurs certifiés. Les fournisseurs répondant aux critères de la diversité sont invités à le déclarer dans la base de données d'intégration des fournisseurs de RBC. Notre équipe d'approvisionnement consulte ces bases de données lorsqu'elle compile les listes de fournisseurs pour les demandes de renseignements, de soumission ou de prix, ce qui donne aux fournisseurs répondant aux critères de la diversité plus d'occasions de répondre à des demandes et, éventuellement, d'obtenir des contrats. Pour améliorer le taux d'obtention de contrats des fournisseurs répondant aux critères de la

diversité, notre programme de diversité des fournisseurs comporte aussi des directives sur la façon dont les fournisseurs peuvent démontrer efficacement leurs aptitudes et être prêts à livrer concurrence aux grandes entreprises. Étant membre de conseils sur la diversité, RBC est en mesure de sélectionner des fournisseurs détenant la certification Diversité. En 2019, nous avons étendu notre programme de diversité des fournisseurs à l'extérieur du Canada en faisant la promotion d'occasions d'intégration à notre chaîne logistique auprès d'entreprises des États-Unis appartenant à des Autochtones, à des femmes, à des membres de minorités, à des personnes LGBT+ ou à d'anciens combattants. Pour soutenir ce programme, nous avons parrainé des missions commerciales Canada-États-Unis à Baltimore, Tampa et Atlanta afin d'aider des fournisseurs canadiens détenant la certification Diversité à se faire connaître et à nouer des relations ouvrant la voie à des occasions d'affaires aux États-Unis.

Indicateur de performance	2019	2018	2017
Investissements en biens et services aux États-Unis auprès de fournisseurs répondant aux critères de la diversité (en USD) <sup>23</sup>	456 M\$	354 M\$	243 M\$
Nombre de fournisseurs répondant aux critères de la diversité aux États-Unis <sup>24</sup>	2 036	2 952	2 446
Pourcentage des dépenses aux États-Unis effectuées auprès de fournisseurs répondant aux critères de la diversité <sup>24</sup>	28 %	21 %	17 %

### Renforcer le développement social et économique au moyen de partenariats

En 2019, nous avons versé plus de 24 millions de dollars américains à des organismes sans but lucratif par l'entremise de RBC Fondation – États-Unis. Nous soutenons également de nombreux programmes axés sur le développement et le placement en entreprise de jeunes talents membres de minorités, dont les programmes INROADS, South Central Noonan, Telacu Scholars et Verbum Dei. Ces programmes, qui préparent les jeunes professionnels à occuper des postes de direction en entreprise ou dans la collectivité, aident aussi les entreprises à recruter des talents diversifiés. CNB recrute activement des stagiaires et

d'anciens étudiants auprès de ces organismes. Nous soutenons de nombreux organismes sans but lucratif, dont Jewish Vocational Services et Harbor Regional Center, qui offrent de la formation professionnelle, de l'aide au placement et de l'accompagnement de carrière aux collectivités négligées.

En 2019, CNB a versé plus de 5,3 millions de dollars américains en dons de bienfaisance à 285 organismes sans but lucratif en ciblant trois priorités : le logement abordable, le développement économique et l'éducation financière auprès des collectivités à revenu faible ou modeste.

<sup>23</sup> Comprend City National Bank (CNB).

<sup>24</sup> Les fournisseurs détenant la certification Diversité ont été reconnus par les organismes suivants : CAMSC, CCAB, CGLCC, IWSCC, WBE Canada, NMSDC, NGLCC, NVBDC, WBENC, MSDUK et WeConnect International UK. Les fournisseurs déclarant répondre aux critères de la diversité, qui sont recensés au moment de leur inscription à RBC, comprennent de petites entreprises américaines.

## RBC dans les îles Britanniques et en Europe

L'engagement mondial de RBC envers la diversité et l'inclusion au travail se concrétise dans les îles Britanniques et en Europe par la stratégie régionale relative à la diversité, qui définit nos priorités et nos principes d'action.

En 2004, nous avons formé un comité régional de la diversité pour les îles Britanniques. Le Comité de la diversité – Royaume-Uni regroupe des hauts dirigeants du service Marchés des capitaux, des Services aux investisseurs et de trésorerie, du service Gestion de patrimoine, des Services généraux et des GRE locaux. Ce comité est actuellement présidé par le chef de la direction de RBC Europe Limited. Le Comité de la diversité – îles Anglo-Normandes et Édimbourg, qui s'occupe de nos activités de gestion de patrimoine dans les régions, est présidé par le chef de l'exploitation de RBC Gestion de patrimoine – îles Britanniques et le chef des Services bancaires, Gestion de patrimoine – International. Le Conseil de direction sur la diversité du Luxembourg a été formé en 2014 afin de sensibiliser le personnel à la diversité, d'accélérer le changement de culture au sein de l'entreprise et de créer un environnement inclusif pour tous les employés.



**Dave Thomas**

Chef de la direction, RBC Europe Limited

« Je suis ravi que RBC publie un rapport mondial sur nos progrès en matière de diversité et d'inclusion et je suis fier de nos efforts quotidiens visant à développer une culture inclusive où nos employés peuvent compter sur le soutien, les occasions et les ressources nécessaires pour réaliser leur plein potentiel. Comme le démontre le présent rapport, il reste du travail à faire, mais avec le soutien de tous nos employés, à tous les niveaux de l'entreprise, nous progressons dans la bonne direction et nous sommes encouragés par nos progrès continus. »

### Effectif des îles Britanniques et de l'Europe

Paramètres de performance	2019	2018	2017
<b>Îles Britanniques</b>			
Femmes <sup>25</sup>	42 %	43 %	43 %
Femmes au sein de la haute direction <sup>26</sup>	21 %	19 %	19 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires <sup>27</sup>	33 %	33 %	32 %
<b>Europe<sup>28</sup></b>			
Femmes	45 %	46 %	50 %
Femmes à la haute direction	30 %	31 %	33 %
Femmes occupant des postes de cadres intermédiaires	50 %	51 %	54 %

<sup>25</sup> Comprend les employées permanentes et les employées de l'étranger affectées à un poste à long terme au Royaume-Uni.

<sup>26</sup> La haute direction comprend les premiers directeurs généraux et les directeurs, comme nous l'indiquons dans la charte Women in Finance du ministère des Finances du Royaume-Uni.

<sup>27</sup> Les cadres intermédiaires comprennent les vice-présidents, les directeurs généraux associés et les autres employés de niveau équivalent.

<sup>28</sup> Comprend le Luxembourg, la France et les sept autres pays européens où RBC exerce ses activités.

## Former et maintenir une équipe de direction diversifiée

À titre de signataire de la charte Women in Finance du Royaume-Uni, qui officialise un engagement du Trésor de sa Majesté envers l'équilibre entre les sexes dans tous les services financiers, RBC s'est engagée à accroître la présence des femmes dans les postes de haute direction (que RBC définit comme la direction et les échelons supérieurs) des îles Britanniques. Ayant fait des progrès constants à ce chapitre, RBC publie annuellement ses résultats dans son site Web. Globalement, la présence des femmes au sein de la haute direction est passée de 19 % en 2017 à 21 % en 2019<sup>26</sup>.

### Recrutement et promotion

RBC s'est engagée à porter à au moins 25 % la présence des femmes dans tous les comités responsables des entrevues et de l'approbation des promotions. Tous les dirigeants sont sensibilisés à l'importance de recueillir divers points de vue avant de prendre une décision, afin de pouvoir continuer à attirer, à maintenir en poste et à promouvoir une diversité d'employés talentueux.

Notre équipe de recrutement soumet des rapports trimestriels à la haute direction de RBC ; les données qu'on y trouve sur la diversité permettent de s'assurer que l'embauche est équilibrée et inclusive. Dans le même esprit, les comités administratifs de nos plateformes consultent chaque trimestre les statistiques sur la diversité et l'inclusion afin de suivre les progrès accomplis. RBC travaille étroitement avec les agences de recrutement pour s'assurer de recevoir une grande diversité de candidats en entrevue. Nous participons aussi à de nombreuses activités de recrutement universitaire qui ciblent des groupes particuliers – par exemple, étudiantes en STIM ; étudiants noirs, asiatiques ou d'origines ethniques minoritaires ; gais, lesbiennes, personnes bisexuelles et personnes transgenres (LGBT+) inscrites dans les universités du Royaume-Uni.

### Perfectionnement professionnel

Dans le cadre de nos efforts visant le maintien en poste et le perfectionnement de nos employés talentueux, nos GRE des îles Britanniques tiennent chaque année une série d'activités de réseautage, d'acquisition de compétences, d'apprentissage, de développement de carrière, de pleine conscience et de mentorat. Notre **Réseau RBC ELLEs**, qui est axé sur la promotion de l'équilibre entre les sexes, a organisé un large éventail d'activités sur divers sujets, dont la marque personnelle, les préjugés inconscients et la planification de carrière. **Fierté RBC** a organisé des activités internes et sectorielles pour les employés LGBT+ et leurs alliés hétérosexuels, dont des champions de la direction. **RFuture**, un groupe de soutien et de réseautage pour futurs dirigeants, a tenu des expositions sur la technologie et l'innovation, des tournées Gestion agile, des séances info-lunch avec des hauts dirigeants et des conférenciers invités, et des activités de réseautage spontané.



**Peter Dixon**

Chef des finances, RBC Europe

*« La présence des femmes à la haute direction est une importante mesure des progrès accomplis, et notre équipe s'emploie à l'accroître. Depuis mon entrée en service à RBC, il y a 10 mois, je suis impressionné par l'engagement de toute l'entreprise à créer un milieu de travail ouvert, équitable et inclusif soutenu par la forte culture de RBC et par la longue tradition de la Banque en matière d'équité. Notre culture se manifeste chaque jour dans les comportements de tous les employés de RBC, ce qui nous permet d'attirer et de maintenir en poste des personnes talentueuses provenant de l'ensemble du secteur. »*

Au Luxembourg, nous avons organisé une conférence et une formation sur la diversité et l'inclusion à l'intention des gestionnaires de personnes, et nos 250 gestionnaires de personnes y ont participé.

À nos programmes internes s'ajoutent les initiatives suivantes :

- Programme de mentorat européen et programme de parrainage de RBC
- Au Luxembourg, programme de mentorat offert aux employées qui souhaitent discuter de gestion de carrière avec des hauts dirigeants ; jusqu'ici, 80 femmes y ont participé
- Partenariat avec les agences de recrutement de cadres Return Hub et BAME en vue de trouver des femmes de talent qui reviennent sur le marché du travail après une pause professionnelle

Nous sommes également signataires de la Charte de la diversité luxembourgeoise, qui vise à promouvoir la diversité au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination. Cette charte a pour objectif d'intégrer la gestion de la diversité dans les stratégies d'entreprise des signataires.



## Appui de l'inclusion au sein de l'effectif

À RBC, nous croyons que chaque employé a le droit et la possibilité de réussir, peu importe sa situation personnelle. Nous révisons donc régulièrement nos avantages sociaux, nos programmes de bien-être, notre culture et nos politiques pour nous assurer que nos employés obtiennent le soutien dont ils ont besoin pour réaliser pleinement leur potentiel à RBC.

### Politiques axées sur la famille

Après avoir consulté ses employés, RBC a bonifié ses politiques axées sur la famille afin qu'elles tiennent compte de toutes les situations familiales.

Les changements suivants ont été apportés :

- Introduction d'une politique de congés pour raisons personnelles
- Ensemble bonifié d'avantages liés aux congés pour obligations familiales : rencontres individuelles avec le service des ressources humaines ; programme de parrainage ; journées pour garder le contact ; possibilité de retour progressif au travail ; et accompagnement spécialisé pour les directeurs
- Guichet unique en ligne des RH permettant aux employés d'accéder rapidement et facilement aux renseignements dont ils ont besoin

### Équilibre travail-vie personnelle

RBC a formé un groupe de travail spécialisé et flexible qui soumet un rapport trimestriel au Comité de la diversité – Royaume-Uni. Ce groupe a pour mission de définir les politiques, les procédures et la culture qui favoriseront le développement d'un milieu de travail ouvert, souple et compréhensif au profit de tous les employés. Le groupe de travail publie régulièrement des portraits d'employés de tous les niveaux hiérarchiques qui ont trouvé des arrangements professionnels flexibles qui fonctionnent tant pour eux que pour leurs supérieurs et leurs clients.

RBC a d'ailleurs mis sur pied le programme « Votre temps – Politique et procédure de congé facultatif » pour les îles Britanniques, qui met de l'avant une approche généreuse en matière de congés sabbatiques, d'achat de journées supplémentaires de congé ou de vacances, et de congés de bénévolat pour collectes de fonds ou pour soutien à des organismes de bienfaisance.

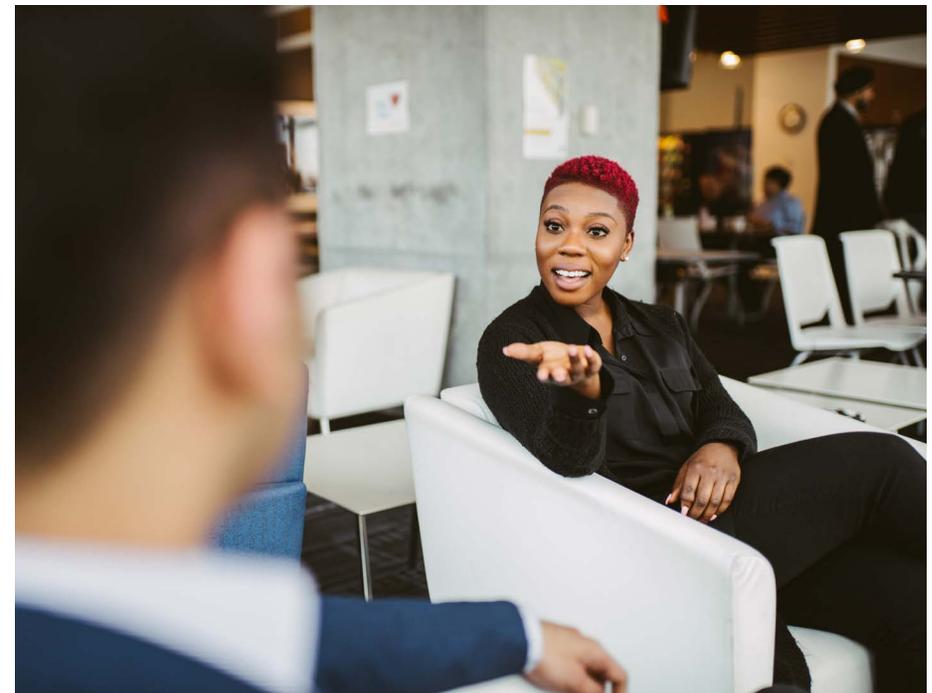
### Améliorer le bien-être des employés

Pour souligner la semaine de sensibilisation aux maladies mentales, RBC s'est associée à des organismes de bienfaisance pour donner des ateliers dans les îles Britanniques afin d'aider les employés à gérer leur propre santé mentale et à déceler les premiers signes de maladie mentale chez leurs collègues, pour être en mesure de les signaler aux services de soutien.

Dirigé par des employés, notre réseau i-CARE, qui est axé sur l'autogestion de la santé et sur les soins à la famille, aux personnes âgées et à la collectivité, offre à tous les employés des services de soutien, de réseautage et d'apprentissage pendant toute l'année. En 2019, i-CARE – Royaume-Uni a lancé son initiative « Marche causerie », qui invite les employés à faire une brève promenade avec des collègues pendant l'heure du repas. Ces sorties permettent aux collègues de s'éloigner quelques minutes de leur bureau, de faire de l'exercice en respirant de l'air frais, de réunir des personnes qui ont des affinités et de discuter entre collègues des meilleures façons de régler certains problèmes professionnels ou personnels.

Pendant la Semaine bien-être i-CARE – Îles Anglo-Normandes, on pouvait s'adonner à un vaste éventail d'activités ; par exemple, examen de santé, massage, dépistage du cancer, ateliers de pleine conscience et initiation aux médias sociaux. Tout au long de l'année, les employés sont également invités à des activités d'apprentissage sur divers sujets comme la ménopause, le sommeil et la saine alimentation.

Au Luxembourg, par l'entremise de nos GRE (Réseau RBC ELLEs, Mosaïque, Fierté, GénérAction et Vert), nous traitons des cinq piliers de l'inclusion suivants avec nos employés : diversité de genre, effectif multiculturel, LGBT+, jeunes et environnement.



## Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos activités

### Diversité des fournisseurs dans l'approvisionnement mondial

RBC est membre de **Minority Supplier Development UK (MSDUK)** et de **WeConnect International** en Europe, afin de favoriser l'approvisionnement auprès de fournisseurs certifiés appartenant à des femmes ou à des membres de minorités.



**Joanna Meager**

Chef, Services aux investisseurs et de trésorerie, Royaume-Uni

« Il est vraiment important que la composition de notre effectif reflète le profil des collectivités et des clients que nous servons. La diversité du personnel contribue à la diversité de pensée, ce qui nous aide à prendre des décisions plus éclairées et holistiques. »

## Renforcer le développement social et économique au moyen de partenariats

Soucieux de contribuer positivement à la société, nous croyons aussi que la collaboration améliore nos résultats. Dans le domaine de l'équilibre entre les sexes, nous sommes associés au Royaume-Uni avec les organismes Business in the Community, Women in Banking and Finance, We Are the City, City Women's Network et 100 Women in Finance. Dans le domaine de l'équilibre travail-vie personnelle, nous sommes partenaires de Working Families et City Parents. Nous collaborons aussi avec Business in the Community et Stonewall pour promouvoir l'inclusion en milieu de travail. Dans les îles Anglo-Normandes, nous sommes partenaires de Liberate, de Lean In, du Diversity Network et de Team Jersey. À Jersey, RBC s'appuie sur sa position de chef de file du marché en matière de diversité et d'inclusion pour renseigner le gouvernement et les autres employeurs de l'île.

Parmi nos autres partenariats et contributions à la collectivité, mentionnons les suivants :

- **DKMS Drive** : Notre alliance multiculturelle des employés (AME) et nos groupes-ressources d'employés i-CARE se sont associés à DKMS pour organiser une campagne d'inscription aux dons de sang et de cellules souches à Londres, à Jersey et à Guernesey. La campagne avait pour but de sensibiliser la population aux enjeux liés aux dons de sang, de moelle osseuse et de cellules souches, et à la nécessité d'accroître la diversité ethnique des donneurs de moelle osseuse. RBC a fait don de 4 000 £ pour l'inscription de ses employés comme donneurs.

- **Prince's Trust** : Les employés de RBC sont régulièrement invités à faire du bénévolat au Prince's Trust pour aider des jeunes à rédiger leur curriculum vitae et les préparer à des entrevues d'embauche afin qu'ils gagnent en confiance et en employabilité.
- **Atelier Dragons' Den** : Des employés bénévoles ont participé à cet atelier pour jeunes entrepreneurs, conçu pour aider les jeunes à se préparer à rencontrer un comité de financement d'entreprise ; pour leur expliquer à quoi pourra ressembler le comité d'investisseurs ; et pour les aider à se faire un portrait objectif de leurs capacités personnelles et de leur proposition d'affaires.
- **Collecte de vêtements** : Chaque année, le Réseau RBC ELLES – Royaume-Uni organise une collecte de vêtements au profit d'organismes de bienfaisance qui aident des hommes et des femmes vulnérables, sans emploi ou à faible revenu à se trouver un emploi.



Édifice Gaspe House, à Jersey, illuminé aux couleurs de la Fierté

Nous sommes également fiers commanditaires des organismes suivants :

- **Otter Rowing Club** : Club d'aviron de Londres, ouvert aux membres de la communauté LGBT+ ; fondé en 2014, il est installé dans le quartier Royal Docks de Londres. Ce club est lauréat de la campagne Sport Unites, soutenue par le maire de Londres. Cette campagne prône la diversité dans la sphère LGBT+, aide les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale et encourage les gens à pratiquer un sport pour se garder en forme afin d'être en mesure de contribuer à leur collectivité de manière significative tant pour eux que pour les autres.
- **Course rouge de Positive East** : RBC commandite la course en collaboration avec notre GRE Fierté. Positive East est un organisme de bienfaisance de Londres, fondé il y a 26 ans, qui fournit des services de dépistage et de prévention du SIDA, ainsi que des services de santé et de bien-être destinés aux personnes qui vivent avec le VIH, afin qu'elles puissent assurer leur indépendance. Célébrant son 10<sup>e</sup> anniversaire, la Course rouge de la Journée mondiale du SIDA vient en soutien aux services de soins du VIH partout au Royaume-Uni. L'an dernier, 2 000 participants ont récolté 125 000 £.
- **Dress for Success** : Chaque année en mai, nos employés du Luxembourg célèbrent la Journée de la diversité en jouant des scènes de sensibilisation et en soutenant des organismes de bienfaisance, comme Dress for Success, en accueillant leur vente d'articles d'occasion.
- **Fierté des îles Anglo-Normandes** : RBC commandite cette initiative depuis son lancement, en 2015. En 2019, nous avons projeté les couleurs de la Fierté sur notre édifice et nous avons commandité la tente Silent Disco.
- **Fierté de Guernesey – Prix de la diversité et de l'inclusion** : En 2020, nous commanditerons également ce prix récemment créé.



L'Otter Rowing Club, club d'aviron de Londres, ouvert aux membres de la communauté LGBT+

## Renseignements complémentaires

Nous sommes convaincus qu'en faisant preuve d'un leadership éclairé, nous jouerons un rôle de catalyseur du changement et du progrès. RBC s'efforce de rester à l'avant-garde de la promotion de la diversité et de l'inclusion au Canada, aux États-Unis et dans les autres pays où elle exerce ses activités.

Nous avons aussi déclaré publiquement nos engagements en matière de diversité et d'inclusion en signant divers mémoires d'*amicus curiae*<sup>29</sup>, dont les suivants :

- **Juillet 2019** – RBC s'est jointe à plus de 200 clients, pairs et entreprises pour signer un mémoire présenté dans le cadre de trois causes portées devant la Cour suprême des États-Unis afin de soutenir la protection des droits civiques des personnes LGBT+.
- **Avril 2019** – RBC s'est jointe au groupe d'entreprises appuyant la loi sur l'égalité de Human Rights Campaign, qui milite pour la protection des personnes LGBT+ par le gouvernement fédéral. RBC s'est jointe au groupe d'entreprises appuyant la loi sur l'égalité de Human Rights Campaign, un regroupement de 190 grands employeurs des États-Unis qui appuie un projet de loi fédéral dont l'adoption protégerait les personnes LGBT+ contre la discrimination.
- **Novembre 2018** – RBC a signé une déclaration d'entreprise sur l'égalité des transgenres. Comme l'ont fait plus de 50 autres grandes entreprises et 14 organismes communautaires, RBC a signé une déclaration d'entreprise sur l'égalité des transgenres. Cette déclaration, établie par les organismes Out Leadership, Human Rights Campaign et d'autres, vise à contrer les efforts potentiels du gouvernement fédéral des États-Unis pour définir étroitement le genre d'une personne et restreindre la protection, au titre des droits de la personne, des transgenres, des personnes intersexuées et des personnes au genre non conforme.
- **Octobre 2017** – RBC et CNB ont signé un mémoire appuyant la requête Evans v. Georgia Regional Hospital présentée à la Cour suprême des États-Unis interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en milieu de travail. RBC a présenté plusieurs arguments faisant valoir que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en milieu de travail est à l'avantage des employés, des employeurs et de l'économie américaine.
- **Février 2017** – RBC a signé la charte Women in Finance du ministère des Finances du Royaume-Uni, et elle s'est engagée publiquement à publier annuellement des mises à jour sur les progrès accomplis relativement à son objectif de présence des femmes au sein de la haute direction, qui a été fixé à 25 % d'ici 2020.

- **Avril 2016** – RBC a signé une lettre ouverte en opposition à la House Bill 2, qui vise à empêcher les municipalités de mettre en pratique des mesures antidiscriminatoires et à interdire aux personnes transgenres l'accès aux toilettes correspondant à leur identité de genre.
- **Mars 2015** – RBC Marchés des Capitaux s'est jointe à 379 entreprises pour signer un mémoire en faveur de l'égalité en matière de mariage.

Nous sommes fiers des progrès réalisés et nous sommes déterminés à poursuivre dans la même voie.

### Renseignements complémentaires :

- [Document d'information « À propos de la valeur pour les employés »](#)
- [Rapport de performance ESG 2019](#)
- [Déclaration de responsabilité publique 2019](#)
- [Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020](#)
- [Site Web sur la diversité](#)
- [Site Web sur la diversité des fournisseurs](#)
- [Code de déontologie à l'intention des fournisseurs](#)
- [Code de déontologie des employés](#)
- [Politique d'égalité d'accès à l'emploi, d'action positive et de non-discrimination RBC Gestion de patrimoine \(en anglais seulement\)](#)
- [Politique d'égalité d'accès à l'emploi, d'action positive et de non-discrimination RBC Marchés des Capitaux \(en anglais seulement\)](#)
- [Principes de conduite des affaires et code d'éthique CNB \(en anglais seulement\)](#)
- [Code de déontologie CNB \(en anglais seulement\)](#)
- [Site Web sur le multiculturalisme CNB \(en anglais seulement\)](#)
- [Responsabilité sociale d'entreprise CNB \(en anglais seulement\)](#)

<sup>29</sup>Un *amicus curiae*, ou intervenant désintéressé, est une partie non mise en cause dans un procès, mais qui est autorisée par le tribunal à faire valoir des arguments de principe en faveur de l'une ou l'autre des parties.

