

Diversité et inclusion RBC

Énoncé de performance 2020



Appuyer ouvertement
l'inclusion^{MC}

À propos de cet énoncé de performance

L'obligation de rendre compte fait partie des valeurs fondamentales sur lesquelles reposent les principes qui guident notre organisation. Nous croyons que nous devons rendre des comptes à toutes nos parties prenantes, y compris nos employés, nos clients, nos collectivités et nos actionnaires, et que nous devons leur communiquer des renseignements sur les sujets qui comptent pour elles. En plus de mesurer les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion et d'en rendre compte de façon transparente, nous utilisons les données recueillies pour créer des programmes qui cernent et éliminent les obstacles potentiels, qui offrent des chances égales et qui permettent d'atteindre nos objectifs.

Portée

Le présent énoncé de performance sur la diversité et l'inclusion (l'« Énoncé ») contient des renseignements sur la Banque Royale du Canada (« RBC », « nous », « notre » ou « nos ») et sur ses activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes, en Europe et dans les Antilles, sauf si le contexte indique que « RBC », « nous », « notre » ou « nous » désigne une filiale précise.

Le présent Énoncé présente notre performance par rapport aux mesures de nos priorités et programmes en matière de diversité et d'inclusion, ce qui témoigne de l'importance de contribuer à la diversité et à l'inclusion en ce qui concerne l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, tout handicap, le statut d'Autochtone, l'expression ou l'identité sexuelle, la formation et la religion. Dans le présent Énoncé, nous présentons des renseignements à l'échelle mondiale ainsi que des perspectives régionales, car nous reconnaissons que les diverses régions peuvent avoir des priorités différentes en ce qui a trait à l'offre d'occasions équitables aux groupes sous-représentés¹.

Nous pouvons parfois utiliser une terminologie différente pour décrire les groupes démographiques. Par exemple, tout au long du présent énoncé, vous verrez le terme PANC (BIPOC en anglais), qui signifie « personnes autochtones, noires et de couleur ». Ce terme reconnaît les antécédents uniques de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. RBC reconnaît également que les minorités raciales ne sont pas toutes victimes de racisme de la même façon. Ce point ressort d'ailleurs clairement de la récente montée du racisme anti-asiatique. Bien que le terme PANC ait d'abord été utilisé aux États-Unis, il revêt une signification de portée universelle. Des acronymes similaires sont utilisés dans différentes régions, comme BAME, qui signifie « Black, Asian and Minority Ethnic » (Noirs, Asiatiques ou personnes des minorités ethniques) et qui est couramment employé au Royaume-Uni.

Des renseignements supplémentaires sur les politiques, les procédures et les programmes relatifs à notre engagement en matière de diversité et d'inclusion sont accessibles aux adresses www.rbc.com/collectivite-impact-social/index.html et www.rbc.com/diversite-inclusion/index.html.

Limites des données

En raison des différences dans la réglementation régionale sur la divulgation et la collecte des données susmentionnées, les mesures de représentation se limitent principalement aux activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes et en Europe. Les restrictions imposées à la divulgation et à la collecte de ces données dans les Antilles et en Asie-Pacifique empêchent la communication détaillée de la représentation des employés dans ces régions. Toutes les données sur la diversité, à l'exception du sexe, sont fondées sur l'identification volontaire.

Période de déclaration

Sauf indication contraire, toutes les données et les déclarations que contient le présent Énoncé portent sur les activités de l'exercice 2020 (du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2020 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater les tendances et l'évolution de notre performance.

Monnaies et mesures

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

Parties prenantes

Le présent Énoncé est destiné à toutes les parties prenantes de RBC partout 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.

¹ Un groupe sous-représenté est un groupe dont la représentation est disproportionnellement faible. Cela peut comprendre les personnes qui s'identifient comme des femmes, des personnes autochtones, noires et de couleur (PANC), des personnes handicapées et des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, et autres (LGBT+).

Énoncé de performance

Gouvernance¹

	2020	2019	2018 ²
Administrateurs de la Banque Royale du Canada			
Femmes ³	42 % ⁴	43 %	38 %
PANC ⁵	17 %	S. O.	S. O.
Canada			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	20 %	20 %	S. O.
Administratrices de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	29 %	29 %	S. O.
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 % ⁶	71 %	S. O.
Administratrices de Compagnie d'assurance vie RBC	33 %	33 %	S. O.
Administratrices de la Société d'hypothèques de la Banque Royale	50 % ⁷	43 %	S. O.
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	50 % ⁷	43 %	S. O.
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	50 % ⁷	43 %	S. O.
États-Unis			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	38 % ⁸	33 %	S. O.
Administratrices de City National Bank	30 %	33 %	S. O.
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	25 %	0 %	S. O.
Îles Britanniques et Europe			
Administratrices de RBC Europe Limited	33 %	37 %	S. O.
Administratrices de RBC Investor Services Bank S.A.	10 % ⁹	0 %	S. O.
Administratrices de Royal Bank of Canada (Channel Islands Limited)	29 %	29 %	S. O.
Antilles			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	29 %	14 %	S. O.
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	20 %	11 %	S. O.
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	50 %	50 %	S. O.

¹ Comprend un sous-ensemble de filiales de la Banque Royale du Canada 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.

² Les données de fin d'année ne sont pas disponibles pour les conseils d'administration de nos filiales. La gestion active de la diversité des genres au sein des conseils d'administration de nos filiales a réellement commencé au cours de l'exercice 2019.

³ La Politique de diversité du conseil d'administration exige que les hommes et les femmes représentent chacun au moins 35 % à 45 % des administrateurs (en augmentation par rapport à 30 %). De plus, depuis 2014, le Conseil de la Banque Royale du Canada est présidé par une femme.

⁴ Voir les pages 33 et 34 de notre circulaire de la direction 2021. Composition de notre Conseil au 9 février 2021.

⁵ D'après les données d'identification volontaire recueillies depuis 2020. Les données antérieures à cette date ne sont pas disponibles.

⁶ Au 1^{er} novembre 2020.

⁷ Au 8 janvier 2021.

⁸ Au 6 novembre 2020.

⁹ Au 18 février 2021.

Représentation au sein de l'effectif par région

	Objectif de l'exercice 2020 ¹	2020	2019	2018
À l'échelle mondiale				
Total des employés ²		86 451	85 193	84 263
Femmes		54 %	54 %	55 %
Hommes		46 %	46 %	45 %
Canada³				
Nombre total d'employés		61 782	60 508	59 777
Femmes		57 %	58 %	58 %
Hommes		43 %	42 %	42 %
PANC ⁴		39 %	39 %	38 %
Asiatiques ⁵		25 %	26 %	25 %
Noirs ⁶		5 %	5 %	4 %
Autochtones ⁷	1,6 %	1,3 %	1,4 %	1,4 %
Mixtes ⁸		1 %	1 %	1 %
Autres ⁹		7 %	7 %	7 %
LGBT+ ¹⁰	2 %	2,2 %	2,0 %	1,8 %
Personnes handicapées (total) ¹¹		7 %	7 %	7 %
Personnes handicapées (équité en matière d'emploi) ¹²	4,7 %	3,4 %	3,6 %	3,7 %
Tous les postes de direction				
Femmes occupant tout poste de direction ¹³		50 %	50 %	50 %
PANC occupant tout poste de direction ¹³		39 %	39 %	38 %
Cadres				
Femmes	48 % ¹⁴	46 %	46 %	45 %
PANC ⁴	20 %	21 %	20 %	20 %
Haute direction				
Femmes		40 %	40 %	40 %
PANC ⁴		35 %	34 %	33 %

Représentation au sein de l'effectif par région

	Objectif de l'exercice 2020	2020	2019	2018
Canada				
Gestionnaires et professionnels d'expérience				
Femmes		51 %	51 %	51 %
PANC ⁴		39 %	39 %	38 %
Cadres subalternes				
Femmes occupant un poste de cadre subalterne		57 %	57 %	57 %
PANC occupant un poste de cadre subalterne		37 %	36 %	35 %
Postes administratifs et opérationnels				
Femmes		70 %	71 %	72 %
PANC ⁴		39 %	40 %	39 %

¹ Des objectifs sont établis pour divers segments qui sont visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), à l'exception des personnes LGBT+.

² Ces chiffres, qui englobent City National Bank et BlueBay Asset Management, correspondent au nombre de personnes employées à temps plein et à temps partiel, ce qui diffère des statistiques portant sur les équivalents à temps plein (ETP). Le nombre d'ETP est indiqué à la page 15 du Rapport annuel 2020. Ce nombre exclut les employés en congé de longue durée, les employés en retraite progressive, ainsi que les employés temporaires ou en service intermittent rémunérés au taux horaire. La présentation du nombre total d'employés par région exclut les stagiaires d'été, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Elle ne correspondra donc pas au nombre total d'employés à l'échelle mondiale.

³ Les chiffres – et les objectifs, le cas échéant – concernant les femmes, les PANC, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes LGBT+ correspondent aux données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau pour nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

⁴ Au Canada, le terme PANC comprend toutes les personnes qui s'identifient comme une minorité visible ou celles qui s'identifient comme autochtones. En 2020, nous avons rajusté notre information financière relative à cet indicateur de performance important afin qu'elle concorde avec la dénomination « personnes autochtones, noires et de couleur (PANC) », plutôt qu'avec le terme « minorités visibles » prescrit par le gouvernement du Canada. Les statistiques des exercices 2019 et 2018 ont été révisées en conséquence pour refléter les PANC.

⁵ Comprend les Chinois, les Japonais, les Coréens, les Indiens d'Asie, les Pakistanais, les Sri-Lankais, les Cambodgiens, les Indonésiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, les Philippins, etc.

⁶ Comprend les Africains, les Américains, les Britanniques, les Canadiens, les Antillais, les Haïtiens, les Somaliens, etc.

⁷ 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.

⁸ Deux origines ethniques ou plus.

⁹ Comprend les Latino-Américains, les Arabes ou les Asiatiques occidentaux, les Afghans, les Iraniens, les Arméniens, les Égyptiens, les Libanais, les Marocains, etc. et les employés qui ont choisi l'option de minorité visible inconnue.

¹⁰ Selon un sondage mené en 2014 par Statistique Canada, 1,7 % des Canadiens de 18 à 59 ans se considèrent comme homosexuels (gais ou lesbiennes), et 1,3 % se considèrent comme bisexuels. Notre objectif pour 2020 était de 2,0 % pour accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBT+ au sein de notre effectif. Selon les données démographiques de Statistique Canada : https://www.statcan.gc.ca/fra/quo/smr08/2015/smr08_203_2015.

¹¹ 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. Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail proviennent de https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310038001&request_locale=fr.

¹² 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*).

¹³ Les chiffres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau, pour nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les références à « tout poste de direction » comprennent la haute direction, les gestionnaires et professionnels d'expérience et les cadres subalternes. Notre rapport ESG (environnement, société et gouvernance) 2020 comprenait la mention « Femmes occupant un poste de cadre intermédiaire ou supérieur ». Les cadres intermédiaires et supérieurs comprennent les cadres, tandis que les paramètres de la diversité de notre direction qui sont présentés dans le présent énoncé de performance s'attardent aux cadres et isolent des échelons de direction précis pour répondre aux demandes de renseignements des investisseurs.

¹⁴ L'objectif de l'exercice 2018 était de 45 %, et ceux des exercices 2019 et 2020, de 48 %. Notre objectif pluriannuel est d'atteindre une proportion de 50 % de femmes dans les postes de haute direction.

Représentation au sein de l'effectif par région

	2020	2019	2018
États-Unis¹			
Nombre total d'employés	13 961	13 754	13 355
Femmes	42 %	42 %	43 %
Hommes	58 %	58 %	57 %
PANC	35 %	35 %	34 %
Asiatiques	17 %	16 %	16 %
Noirs	5 %	5 %	5 %
Hispaniques/Latino-Américains	11 %	11 %	11 %
Mixtes	2 %	2 %	2 %
Autres	1 %	1 %	1 %
LGBT+	1 %	1 %	< 1 %
Personnes handicapées ²	2 %	1 %	1 %
Cadres³			
Femmes	22 %	25 %	27 %
PANC	22 %	19 %	15 %
Haute direction⁴			
Femmes	39 %	40 %	40 %
PANC	36 %	36 %	35 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience⁵			
Femmes	33 %	33 %	33 %
PANC	31 %	31 %	31 %
Postes administratifs et opérationnels⁶			
Femmes	62 %	63 %	64 %
PANC	43 %	43 %	42 %

¹ Comprend les activités de RBC aux États-Unis et City National Bank.

² Selon les renseignements d'identification volontaire figurant dans le formulaire CC-305 et définis à l'article 503 de la Rehabilitation Act de 1973, dans sa version modifiée.

³ Comprend les personnes classées dans la catégorie Executive/Senior-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

⁴ Comprend les personnes classées dans la catégorie First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

⁵ Comprend les personnes classées dans la catégorie Professionals du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

⁶ Comprend les personnes classées dans la catégorie Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

Représentation au sein de l'effectif par région

	2020	2019 ²	2018 ²
Royaume-Uni et Îles Anglo-Normandes¹			
Nombre total d'employés	2 886	2 915	2 876
Femmes	42 %	42 %	43 %
Hommes	58 %	58 %	57 %
PANC	15 %	S. O.	S. O.
LGBT+	2,2 %	S. O.	S. O.
Cadres			
Femmes	28 %	S. O.	S. O.
PANC	6 %	S. O.	S. O.
Haute direction			
Femmes	21 %	S. O.	S. O.
PANC	14 %	S. O.	S. O.
Gestionnaires et professionnels d'expérience			
Femmes	47 %	S. O.	S. O.
PANC	19 %	S. O.	S. O.
Postes administratifs et opérationnels			
Femmes	65 %	S. O.	S. O.
PANC	7 %	S. O.	S. O.
Europe³			
Nombre total d'employés	1 537	1 649	1 715
Femmes	44 %	45 %	46 %
Hommes	56 %	55 %	54 %
Femmes – Haute direction	21 %	22 % ⁴	22 % ⁴
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	42 %	42 %	43 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	61 %	59 %	60 %

Représentation au sein de l'effectif par région

	2020	2019	2018
Ailleurs à l'étranger⁵			
Nombre total d'employés	5 305	5 448	5 492
Femmes	36 %	36 %	35 %
Hommes	64 %	64 %	65 %
Femmes occupant un poste de haute direction	29 %	25 %	29 %
Femmes – Haute direction	32 %	35 %	35 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	60 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	70 %	70 %	70 %

¹ Comprend les activités de RBC au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes. Ne comprend pas Blue Bay Asset Management.

² Au cours de l'exercice 2020, nous avons amélioré notre recensement de l'effectif dans les îles Britanniques afin de rehausser l'expérience d'identification volontaire de nos employés. Par conséquent, les données comparatives sur les tendances ne sont pas disponibles pour les années précédentes.

³ Comprend les activités de RBC en Europe, principalement sous la direction de RBC Europe Limited. En raison de la réglementation régionale, la collecte de données se limite au sexe.

⁴ Les valeurs présentées pour les années précédentes ont été mises à jour pour tenir compte d'un changement dans la méthode de calcul afin d'harmoniser la définition de la Haute direction dans l'ensemble des régions.

⁵ Comprend les activités de RBC dans les Antilles et en Asie-Pacifique. En raison de la réglementation régionale, la collecte de données se limite au sexe.

Investir dans notre avenir¹

	2020	2019	2018
Effectif par tranche d'âge²			
< 30 ans	18 %	18 %	18 %
30 à 50 ans	54 %	54 %	54 %
≥ 50 ans	28 %	28 %	28 %
Représentation fondée sur le rôle			
Femmes au sein de Technologie ³	36 %	37 %	38 %
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus ⁴	47 %	47 %	47 %
Femmes ayant des rôles de direction générateurs de revenus ⁴	42 %	41 %	41 %
PANC au sein de Technologie ³	44 %	43 %	42 %
PANC ayant des rôles générateurs de revenus ⁴	26 %	26 %	25 %
PANC ayant des rôles de direction générateurs de revenus ⁴	26 %	26 %	25 %
Nouvelles nominations à des postes de cadre⁵			
Femmes	36 %	40 %	46 %
PANC	23 %	27 %	27 %
Embauche⁶			
Hommes	49 %	51 %	50 %
Femmes	51 %	49 %	50 %
PANC	35 %	41 %	41 %
Promotions⁷			
Hommes	48 %	36 %	47 %
Femmes	52 %	64 %	53 %
PANC	40 %	36 %	39 %
Taux de maintien en poste⁸			
Hommes	90 %	86 %	87 %
Femmes	90 %	88 %	88 %
PANC	91 %	88 %	88 %
Départs⁹			
Hommes	47 %	48 %	47 %
Femmes	53 %	52 %	53 %
PANC	34 %	35 %	33 %

- ¹ Sauf indication contraire, tous les paramètres fondés sur le sexe concernent nos activités à l'échelle mondiale. Tous les principaux indicateurs de rendement relatifs aux PANC ne concernent que le Canada et les États-Unis. Tous les paramètres excluent les stagiaires d'été, les étudiants et les étudiants stagiaires et sont fondés sur l'identification volontaire des employés.
- ² Ces paramètres représentent tous les employés de RBC, à l'exception des employés rémunérés au taux horaire, des employés en congé sans solde, des employés bénéficiaires d'un régime de protection du revenu, et des employés de City National Bank et de Blue Bay Asset Management.
- ³ Nous comptons les employés de notre plateforme Technologie et exploitation ainsi que notre équipe Services technologiques et quantitatifs qui travaille au sein de Marchés des capitaux. Dans l'ensemble, nous comptons environ 10 000 personnes qui appuient ces groupes au sein de différentes équipes, comme Exploitation générale et paiements, Innovation et technologie, Infrastructure technologique, Applications, secteur détail, Cybersécurité mondiale, Applications générales et internationales, Bureau du chef des données, Technologie, Marchés des capitaux et Technologie numérique. Cela ne comprend pas les employés de notre télécentre ou de notre centre de contact ni nos équipes numériques au sein de Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, comme Marketing et vente numériques, Récompenses numériques, Modes de prestation numériques, Planification et intégration numériques ou Prestation des services numériques.
- ⁴ Dans notre hiérarchie, les rôles générateurs de revenus appartiennent à la famille de postes des ventes. Environ 30 000 employés sont considérés comme ayant des rôles générateurs de revenus, ce qui comprend environ 230 titres de fonction et 25 rôles, notamment les directeurs relationnels, les directeurs de succursale et de centre, les représentants des services financiers, les planificateurs en placements et retraite (PPR), les directeurs des ventes, les conseillers en prêts hypothécaires, les conseillers autorisés en assurance, les représentants, Services financiers aux particuliers, les directeurs généraux, les représentants (secteur grands marchés), les agents d'assurance, les représentants en placements, les conseillers en affaires, les chefs de secteur, les négociateurs, les directeurs, Vente spécialisée, et les négociateurs, Ordres de vente.
- ⁵ Parmi l'ensemble des cadres nommés, 28 l'étaient pour la première fois (embauches externes et promotions internes) et 11 accédaient à un poste de premier vice-président ou à un poste supérieur. Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nos objectifs pour l'exercice financiers 2020 étaient de 50 % pour les femmes et de 20 % pour les PANC.
- ⁶ Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des PANC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- ⁷ Passage à un échelon supérieur dans l'échelle des postes ou des catégories RH. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des PANC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- ⁸ Pourcentage d'employés qui sont restés à RBC au cours de l'exercice 2020. 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. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des PANC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- ⁹ Représente le pourcentage d'hommes, de femmes et d'employés PANC qui ont quitté leur emploi au cours de l'exercice 2020, par rapport au nombre total de départs. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des PANC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.

Renforcer une culture inclusive

	2020	2019	2018
Nombre d'employés ayant suivi la formation sur les biais inconscients	> 48 000 depuis la création de la formation		
Participants ou membres de groupes-ressources d'employés (GRE)	30 922	27 788	26 133
Pourcentage d'employés qui sentent qu'ils peuvent s'exprimer en toute confiance	S. O. ¹	80 %	79 %
Pourcentage d'employés qui se sentent traités avec respect	S. O. ¹	92 %	92 %
Pourcentage d'employés qui sentent que la direction appuie la diversité et l'inclusion, en sachant reconnaître les différences, les respecter et en tirer parti	S. O. ¹	90 %	89 %
Mobilisation des employés¹			
Hommes	S. O. ²	86 %	86 %
Femmes	S. O. ²	86 %	86 %
PANC	S. O. ²	86 %	86 %
Personnes handicapées	S. O. ²	82 %	82 %
Autochtones	S. O. ²	87 %	85 %
LGBT+	S. O. ²	83 %	82 %
Pratiques de rémunération équitables			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial ³	40 %	39 %	40 %
Rémunération médiane (ajustée) femmes-hommes⁴			
Cadres (VP/PVP)	94 %	93 % ⁵	94 % ⁵
Haute direction	97 %	98 %	98 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience	97 %	98 %	98 %
Postes administratifs et opérationnels	101 %	99 %	101 %

- ¹ 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 des employés administré par Willis Towers Watson lors des exercices 2018 et 2019. Conformément à la note 2, en mars 2020, afin de nous permettre de répondre aux besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19, le Sondage d'opinion des employés a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être.
- ² En mars 2020, afin de nous permettre de répondre aux besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19, le Sondage d'opinion des employés a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être. Il s'agissait, par ces sondages, d'obtenir des données sur le bien-être de nos employés et d'être renseignés sur ce qui les préoccupe le plus pendant cette période difficile. Nous rétablirons le SOE annuel habituel en 2021 pour assurer la gestion continue des moteurs d'engagement de nos employées.
- ³ Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour effectuer notre analyse, nous devons exclure certaines populations pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les occasionnels, les contractuels, les employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement pluriannuelles, et les employés en retraite progressive.
- ⁴ Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour effectuer notre analyse, nous devons exclure certaines populations pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les occasionnels, les contractuels, les employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement pluriannuelles, et les employés en retraite progressive. La rémunération médiane (ajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Il ne comprend pas les commissions et n'englobe pas les employés rémunérés exclusivement à commission. 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 et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables.
- ⁵ En 2020, nous avons mis à jour la méthodologie statistique utilisée afin de déterminer la rémunération médiane (ajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes) aux postes de vice-présidente et de première vice-présidente.

Favoriser une croissance économique inclusive – Faits saillants

	2020	2019	2018
Montant dépensé auprès de fournisseurs répondant aux critères de la diversité			
États-Unis (USD)	429 M\$	456 M\$	354 M\$
Nombre de fournisseurs répondant aux critères de la diversité aux États-Unis			
	1 857	2 036	2 952
Pourcentage d'approvisionnement auprès de fournisseurs répondant aux critères de la diversité			
États-Unis	25 %	28 %	21 %
Partenariats et dons de bienfaisance			
Dons de bienfaisance à des organismes qui appuient la diversité, l'inclusion ou les groupes sous-représentés	30 M\$	26 M\$	S. O. ¹
Montant total investi dans des programmes de littératie financière	5 M\$	4,8 M\$	3,1 M\$

¹ La collecte des données a commencé en 2019.

