

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

À l'occasion, nous faisons, verbalement ou par écrit, des déclarations prospectives au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les « règles d'exonération » de la Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis et de toute loi sur les valeurs mobilières applicable au Canada. Nous pouvons faire de telles déclarations prospectives dans le présent rapport, dans des documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission), dans des rapports aux actionnaires et dans d'autres communications. Les déclarations prospectives figurant dans le présent rapport portent, sans s'y limiter, sur la diversité et l'inclusion – y compris dans les milieux économiques et les collectivités où RBC et ses clients sont établis -, sur nos stratégies visant à atténuer les risques connexes, sur l'approche que nous suivons pour cerner et exploiter les occasions que présentent la diversité et l'inclusion, ainsi que sur nos objectifs, paramètres et cibles en la matière. L'information prospective contenue dans le présent rapport est fournie dans le but de renseigner nos parties prenantes sur les façons dont nous avons l'intention de gérer les risques et les occasions liés à la diversité et à l'inclusion; elle pourrait ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « prévoir », « se proposer », « estimer », « planifier », « s'efforcer de », « projeter », « devoir », « cibler » et « pouvoir », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables dénotent généralement des déclarations prospectives.

De par leur nature même, les déclarations prospectives reposent sur des hypothèses et font l'objet d'incertitudes et de risques intrinsèques pouvant faire que les prédictions, prévisions, projections, attentes, conclusions et autres déclarations prospectives ne se matérialisent pas, que nos hypothèses soient erronées, et que nos stratégies d'atténuation et d'adaptation aux risques et aux occasions liés à la diversité et à l'inclusion n'atteignent pas leurs objectifs. Nous avertissons les lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations, puisque nos résultats réels pourraient différer sensiblement des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs de risques.

Ces facteurs, dont plusieurs échappent au contrôle de RBC et dont les effets peuvent être difficiles à prévoir, comprennent : notre capacité à recueillir et à vérifier les données sur la diversité et l'inclusion ; notre capacité à mettre en œuvre avec succès diverses initiatives dans l'ensemble de l'entreprise dans les délais impartis ; la conformité de divers tiers à nos politiques et procédures ; le cadre juridique et réglementaire ; les risques liés à la conformité à la réglementation (qui

pourraient nous assujettir à diverses poursuites pour motifs légaux ou réglementaires pouvant déboucher sur des contraintes réglementaires, des pénalités et des amendes) ; les risques stratégiques, réputationnels et d'autres risques analysés dans les sections portant sur les risques et la section « Incidence de la pandémie de COVID-19 » de notre Rapport annuel pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2021 (Rapport annuel 2021), ainsi que dans la section « Gestion du risque » de notre Rapport trimestriel pour la période de trois mois terminée le 31 janvier 2022 (Rapport aux actionnaires, Premier trimestre de 2022).

Nous tenons à préciser que la liste susmentionnée de facteurs de risque n'est pas exhaustive et que d'autres facteurs pourraient avoir une incidence défavorable sur nos résultats. Les investisseurs et autres personnes qui se fient à nos déclarations prospectives pour prendre des décisions à notre égard doivent bien tenir compte de ces facteurs et d'autres incertitudes et événements potentiels.

Sauf si la loi l'exige, nous ne nous engageons pas à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, que nous pouvons faire ou qui peut être faite pour notre compte à l'occasion. Bien que certaines questions abordées dans le présent document puissent être significatives, elles ne sont pas nécessairement suffisamment importantes pour affecter notre conformité aux lois et règlements sur les valeurs mobilières, même si nous utilisons le mot « important ».

Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs et sur d'autres facteurs sont fournis dans les sections portant sur les risques et la section « Incidence de la pandémie de COVID-19 » de notre Rapport annuel 2021, ainsi que dans la section « Gestion du risque » de notre Rapport aux actionnaires, Premier trimestre de 2022.

À propos du présent rapport

Le présent rapport témoigne de notre sens des responsabilités et de notre engagement à nous montrer transparents sur les sujets qui importent pour nos interlocuteurs – collègues, clients, membres de la collectivité et actionnaires. On y trouvera, exposés sans fard, les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion. Ce n'est pas tout : grâce aux données recueillies, nous mettons sur pied des programmes qui favorisent l'inclusion, renforcent le sentiment d'appartenance et nous aident à atteindre nos objectifs.

Portée

Le Rapport 2021 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 mondiales, sauf si le contexte indique que « RBC », « nous », « notre » ou « nous » désigne une filiale précise.

Le Rapport décrit de façon détaillée nos priorités, nos programmes et nos résultats en matière de diversité et d'inclusion (« DI »), qui traduisent notre souci de nous améliorer à ce chapitre et sur tous les plans : âge, sexe, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, statut d'Autochtone, expression ou identité sexuelle, formation ou religion. L'information présentée peut avoir une portée tantôt internationale, tantôt régionale. De fait, quand il s'agit des chances égales auxquelles tous – y compris les groupes traditionnellement sous-représentés¹ – ont droit, les priorités peuvent varier d'une région à l'autre.

Pour plus de détails sur les politiques, procédures et programmes en jeu ici, on consultera les pages www.rbc.com/collectivite-impact-social/index.html et www.rbc.com/diversite-inclusion/index.html.

Terminologie

Nous pouvons parfois utiliser une terminologie différente pour décrire les groupes démographiques. Par exemple, tout au long du rapport, vous verrez le terme NAPC (BIPOC en anglais), qui signifie « Noirs, Autochtones ou personnes de couleur ». Ce terme reconnaît les antécédents uniques de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Bien que le terme NAPC ait d'abord été utilisé aux États-Unis, il revêt une signification de portée universelle. Il ne s'agit pas d'une expression passe-partout : nous savons que le racisme n'est pas vécu de la même façon par toutes les personnes racisées, comme en témoignent par exemple les préjugés auxquels les personnes d'origine asiatique ont été en butte pendant la pandémie.

Limites des données

Comme la réglementation encadrant la divulgation et la collecte d'information concernant la race ou l'appartenance à tel ou tel groupe ethnique varie d'une région à l'autre, les données sur la 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.

Période de déclaration

Sauf indication contraire, toutes les données et les déclarations que contient le présent rapport portent sur les activités de l'exercice 2021 (du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2021 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater les tendances et l'évolution de notre performance. On trouvera notre Énoncé de performance à l'annexe 1.

Monnaies et mesures

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

Parties prenantes

Le présent rapport 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.

Cadres d'information

Adopté en 2015 par tous les États membres des Nations Unies, le Programme de développement durable à l'horizon 2030 constitue un plan commun visant à instaurer la paix et la prospérité pour tous et pour la planète dès aujourd'hui et au cours des années à venir. Il s'agit notamment de réduire les inégalités et de promouvoir une croissance économique qui n'exclut personne – une vision à laquelle RBC adhère et qui est intégrée à notre stratégie DI. En matière de diversité et d'inclusion, nos priorités s'articulent autour de quatre objectifs de développement durable (ODD) et de 11 cibles connexes (voir annexe 3), qu'on rappellera au début de chaque section du présent rapport.

Table des matières



Message du chef de la direction	4
Faits saillants	6
Gouvernance en matière de diversité et d'inclusion	7
Notre parcours DI	8
Nos priorités stratégiques	9



Promouvoir la diversité	
 Bonifier les programmes d'embauche et de recrutement 	12
 Offrir des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement 	16
 Accroître la diversité du personnel de direction à tous les échelons et dans tous les segments 	18



ntensifier l'inclusion	
 Renforcer les capacités en matière de leadership inclusif 	21
• Écouter nos employés	24
 Faire preuve d'empathie et créer des espaces sécuritaires 	25
• Favoriser la responsabilisation	27



Instaurer l'inclusion économique 28

 Favoriser un accès équitable aux produits et services financiers 	30
 Promouvoir les produits, les programmes et les initiatives aux retombées économiques et sociales positives 	32
 Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients 	37
roamissears et des enems	37
Prix et distinctions	40
Annexes	41



La diversité et l'inclusion font partie des cinq valeurs fondamentales de RBC : elles nous orientent et nous inspirent dans nos activités quotidiennes et dans nos prises de décision.

Nos cinq valeurs sont les suivantes :

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

Accélérer la diversité et l'inclusion à RBC

« Notre raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, est au cœur de notre identité d'entreprise, et elle ne peut se réaliser que si chacun se voit offrir la possibilité d'exploiter pleinement son potentiel. RBC est plus résolue que jamais à accélérer le changement. »

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



À RBC, la diversité et l'inclusion sont plus que des valeurs – elles sont au cœur de notre raison d'être et constituent une force vitale. Notre vision de la diversité et de l'inclusion est celle-ci : compter parmi les milieux de travail les plus accueillants et les entreprises plus prospères, et mettre la diversité en œuvre pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités. L'inclusion est aussi l'un des éléments essentiels de notre approche générale axée sur les priorités ESG (environnement, société et gouvernance) qui, intimement intégrées à nos stratégies et à nos opérations, s'avèrent créatrices de valeur et rendent notre raison d'être pleinement opérante. Pour inscrire sa vision DI dans les faits, RBC doit se fixer des engagements audacieux fondés sur des consultations en profondeur, mesurer les progrès accomplis, en faire part, et toujours rendre compte de ses actes auprès de ses actionnaires.

RBC a toujours eu la diversité à cœur – notre parcours DI constitue l'un des éléments phares d'une histoire qui a commencé il y a plus de 150 ans. Nos différences nous rendent plus forts. C'est à la fois notre credo et la pierre d'angle des valeurs sur lesquelles repose notre approche en matière de diversité et d'inclusion. Toute personne liée à notre entreprise - collègue, client, membre de la collectivité ou actionnaire - représente une somme particulière d'expériences et de points de vue que RBC est déterminée à faire fructifier par l'intermédiaire de son personnel, de ses produits et de ses idées.

Notre culture de l'inclusivité nous permet d'attirer les personnes les plus talentueuses, de stimuler l'innovation, d'aiguillonner la croissance et d'offrir une réelle valeur distinctive à nos clients ainsi qu'aux collectivités qui s'adressent à nous. Parce qu'elle croit aussi que la diversité et l'inclusion sont des facteurs de créativité et de richesse, RBC – la plus importante banque canadienne et l'une des plus grandes institutions financières internationales – entend jouer un rôle moteur dans la préparation accélérée d'un avenir plus inclusif, plus durable et plus prospère.

Nous avons fait ensemble des progrès notables sur la voie de la diversité et de l'inclusion. Nous remplissons peu à peu notre promesse d'être un facteur de changement. À l'été 2020, nous avons été la première banque canadienne à publier un plan détaillé de lutte contre le racisme systémique, avec indication des actions concrètes à mener pour atténuer les impacts de ce phénomène bien présent dans notre société. Nous avons pris aussi d'importantes mesures au sein de nos équipes et notamment imposé au personnel la Formation contre le racisme RBC. La diversification de la représentation aux postes de direction n'est pas le moindre des progrès accomplis ; c'est de bon augure pour les années à venir. Depuis 2015, la proportion de femmes qui occupent ce genre de poste est passée de 38 % à 44 %; celle des cadres NAPC, elle, est passée de 16 % à 23 %.

Message du chef de la direction

Telles sont donc nos priorités stratégiques, et RBC peut être fière des résultats obtenus, qui lui ont d'ailleurs valu des éloges un peu partout dans le monde. En janvier 2021, elle s'est vu décerner le prix Catalyst qui, dans tous les pays, récompense les entreprises résolues à accroître la présence des femmes dans des rôles de direction et à offrir à tous les mêmes possibilités de carrière. En septembre 2021, RBC s'est classée deuxième selon l'indice sur la diversité et l'inclusion Refinitiv, qui prend en compte plus de 11 000 entreprises du monde entier. Tout cela nous honore, mais nous savons que la promotion de l'égalité et la réforme en profondeur de notre société nécessitent encore bien des efforts.

RBC est consciente que la diversité et l'inclusion réclament des efforts constants, et qu'il faut y penser en permanence et s'y consacrer avec ardeur. C'est pourquoi nous avons mis en œuvre une stratégie DI exhaustive. Les actions ciblées qu'on y énumère auront des retombées concrètes et mesurables pour nos collègues, nos clients, la collectivité et nos actionnaires. Notre stratégie s'articule en trois points :

Intensifier l'inclusion en renforçant les capacités en matière de leadership inclusif au sein du personnel; en favorisant l'écoute; en dirigeant avec empathie; en faisant en sorte que les employés ne craignent pas d'appuyer ouvertement l'inclusion; et en responsabilisant.

Promouvoir la diversité en améliorant nos programmes d'embauche et de recrutement ; en offrant des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement ; et en favorisant une représentation plus diversifiée aux postes de direction, quel que soit l'échelon ou le segment considéré.

Instaurer l'inclusion économique, soit : favoriser un accès équitable aux produits et services financiers ; promouvoir les produits, les programmes et les initiatives qui ont des retombées sociales positives ; prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients.

Le Rapport 2021 de RBC sur la diversité et l'inclusion contribue à la mise en œuvre de notre stratégie DI et souligne notre engagement soutenu à aller de l'avant et à faire preuve de transparence.

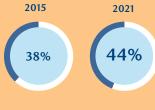
Notre raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, est au cœur de notre identité d'entreprise, et elle ne peut se réaliser que si chacun se voit offrir la possibilité d'exploiter pleinement son potentiel. RBC est plus résolue que jamais à accélérer le changement.

Président et chef de la direction, Banque Royale du Canada

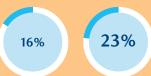
Faits saillants

Depuis l'entrée en vigueur de notre premier plan directeur DI, en 2009, nous avons maintenu le cap sur nos priorités stratégiques et, vu les résultats concrets déjà obtenus dans les secteurs clés – au Canada comme à l'étranger –, d'autres progrès sont à prévoir.

Représentation accrue aux postes de direction



Proportion de femmes (passée de 38 % à **44** %¹ depuis 2015)



Proportion de NAPC (passée de 16 % à 23 %1 depuis 2015)

Mise sur pied et extension du programme Les femmes et le leadership et du Programme de perfectionnement en leadership Ascension qui visent à accroître le nombre de

femmes et de personnes NAPC pouvant

occuper des postes de direction

Lancement du FNB indiciel MSCI Canada de leadership féminin Vision RBC² – Rendement: **54,2** % depuis le lancement

des employés ont suivi notre formation contre le racisme depuis 2021

Abonnement à l'application Headspace, consacrée au bien-être mental

Téléchargée 20 286 fois par les employés

Première institution financière nord-américaine

à avoir offert des services en langue des signes américaine (ASL) par vidéo





Création des bourses d'études Obiectif avenir RBC° pour jeunes Autochtones ou Noirs5

Étoffement de nos **52 GRE** (groupesressources d'employés), qui comptent désormais plus de **32 000** membres à l'échelle internationale

Lancement du Programme de démarrage pour les entrepreneur.es noir.es8



Première série de vidéos

Appuyer ouvertement l'inclusion

(objectif: sensibiliser l'auditoire aux préjugés inconscients)

Plus de 1 million⁶ de visionnements



Partenariat avec Université des Premières Nations du Canada et Reconciliation Education

ayant conduit à offrir gratuitement le programme « Les quatre saisons de la réconciliation » à tous les Canadiens7

- Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données indiquent les taux de représentation à des postes de direction observés en 2015 et en 2021.
- ² http://funds.rbcgam.com/pdf/fund-facts/etfs/rldr_f.pdf
- ³ En date du 2 novembre 2021.
- ⁴ Taux de participation observé entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2021.
- ⁵ Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes noirs et Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones
- D'après les vues ou impressions comptabilisées par nos principaux comptes de médias sociaux (ceux de RBC et ceux que gèrent nos cadres).
- ⁷ Offert gratuitement à tous les Canadiens du 20 octobre au 31 décembre 2021 et du 1^{er} juin au 31 août 2022.
- 8 https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/conseils/entrepreneurnoir.html

Gouvernance en matière de diversité et d'inclusion

Notre modèle DI organisationnel le dit bien : la diversité et l'inclusion doivent faire partie intégrante de toutes nos activités. Le conseil d'administration (CA) de RBC entend promouvoir la diversité et l'inclusion à tous les échelons de l'entreprise. Sa Politique de diversité définit les objectifs à atteindre en la matière. Chaque année, le Comité de la gouvernance évalue dans quelle mesure les objectifs ont été atteints. Pour ce faire, il examine la composition du CA, s'enquiert des postes d'administrateurs prochainement vacants et étudie le profil des candidats sous l'angle de la diversité recherchée au sein du Conseil. Des chiffres traduisant la diversité des membres du CA figurent à l'annexe 1. Le Comité des ressources humaines joue un rôle déterminant : il supervise nos stratégies de gestion du talent et la planification de la relève en veillant à ce que nous disposions d'un bassin de main-d'œuvre diversifié qui permettra de pourvoir aux futurs postes de cadres et d'assurer la croissance. La haute direction et le comité s'entretiennent des progrès réalisés et des mesures prises pour faire accéder plus de femmes et d'employés NAPC aux postes de dirigeants, conformément au vœu de RBC – figurer parmi les sociétés les plus inclusives.

Le modèle DI est géré par notre Conseil de direction de la diversité mondiale (GDLC), piloté par le président et chef de la direction depuis sa mise sur pied en 2001. Notre Centre mondial d'excellence en diversité et inclusion est dirigé par un vice-président et épaulé par la première vice-présidente, Solutions stratégiques, Gestion du talent. Il définit les stratégies de mise en œuvre de la vision DI de RBC, s'assure que celle-ci fait des progrès mesurables, compte tenu des objectifs et engagements fixés, la conseille en la matière et pilote le réseau des gestionnaires, ambassadeurs et promoteurs DI. Comme on peut le voir ci-contre, il s'appuie sur nos unités opérationnelles, nos fonctions (Finances, Gestion des risques, Groupe juridique, etc.), sur leurs CDD (Conseils de direction sur la diversité) respectifs, sur les GRE, sur tous les intervenants RH et sur d'autres équipes fonctionnelles.

Conseil d'administration et ses comités

Supervise la stratégie, les risques et la culture d'entreprise ; passe en revue les stratégies et les programmes visant à accroître la diversité et l'inclusion à tous les échelons de l'entreprise.

Comité de la gouvernance

Supervise le renouvellement du CA, le repérage de candidats aux postes d'administrateurs et leur recommandation auprès du CA, en veillant à accroître la diversité dans ses rangs.

Comité des ressources humaines

Supervise les stratégies et pratiques de gestion des talents et des ressources humaines afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de RBC ; prend en compte les pratiques sociales et de gouvernance lors de l'évaluation du rendement dont le président du Conseil et chef de la direction ainsi que le Groupe de la direction font preuve à l'égard du risque et des objectifs stratégiques de notre programme d'encouragement à court terme.

Conseil de direction de la diversité mondiale (GDLC) et autres organes de direction

CDD de RBC

Conseille et oriente l'action sous l'angle des priorités stratégiques et des engagements DI, faisant ainsi passer les répercussions opérationnelles, les avantages à retirer et le savoir externe ou interne au premier plan de la conception stratégique.

Groupe de la direction

Veille à ce que les équipes de direction rendent compte des résultats DI et assument la responsabilité du rendement DI dans leurs services respectifs. Donne l'exemple et fait la promotion des initiatives, stratégies et politiques DI.

Centre mondial d'excellence en DI

Définit la stratégie et la vision DI de RBC. S'assure que celle-ci fait des progrès mesurables, compte tenu des objectifs et engagements fixés. Guide RBC dès qu'il est question de diversité et d'inclusion. Pilote le réseau des gestionnaires, ambassadeurs et promoteurs DI.

Unités opérationnelles et fonctionnelles (leurs CDD y compris)

Favorisent la responsabilisation à l'égard des engagements DI. Font la promotion de la diversité et de l'inclusion dans leurs secteurs respectifs. Les CDD déterminent leurs principaux objectifs et veillent à ce que des programmes appropriés soient mis sur pied pour épauler les employés, les clients et les collectivités où nous exerçons nos activités.

Le Centre mondial d'excellence DI est secondé par différentes équipes internes qui ont notamment pour mission de favoriser le recrutement inclusif, d'élaborer des programmes qui accroissent la diversité des organes de direction, de concevoir des pratiques et des politiques équitables en matière de rémunération et d'avantages sociaux, de gérer les projets de partenariat, de collecte de dons et de parrainage, de concevoir des milieux de travail accessibles et d'offrir des débouchés aux entreprises qui répondent aux critères de la diversité.

• GRE

- · Acquisition de talents
- Perfectionnement en leadership
- Apprentissage et rendement
- · Relations avec le personnel
- · Solutions de gestion du talent
- · L'avenir du monde du travail et de la culture
- Données et analyse, Talent
- Rémunération et avantages sociaux
- · Services immobiliers
- · Citoyenneté d'entreprise
- · Approvisionnement
- Technologie et exploitation

Pour plus de détails sur les objectifs DI de chacune des unités ou fonctions mentionnées ci-dessus, veuillez consulter l'annexe 2.

Notre parcours DI

Une chose n'a pas changé depuis la fondation de RBC, il y a plus de 150 ans : notre force repose et reposera toujours sur notre personnel. Pour RBC, la diversité et l'inclusion sont des moteurs d'innovation et de prospérité économique. Notre entreprise doit sa croissance continue à la diversité de ses employés, des expériences vécues et des idées émises.

Notre objectif est de faire partie des sociétés les plus inclusives et les plus florissantes. Promoteurs de diversité, nous nous donnons les moyens d'attirer des personnes talentueuses, de les rendre toujours plus compétentes et d'agir conformément à notre raison d'être – en aidant nos clients à réussir et la collectivité à prospérer.

La diversité et l'inclusion font partie intégrante de notre culture et contribuent à concrétiser notre raison d'être – au bénéfice de nos clients, de nos collectivités et de nos coéquipiers. En poursuivant la réalisation de nos engagements envers la diversité et l'inclusion et en évaluant et communiquant ouvertement nos progrès à cet égard, nous donnons à chacun la chance d'atteindre son plein potentiel et insufflons une culture d'inclusion dans l'ensemble de RBC.

Helena Gottschling Chef des ressources humaines



La longue histoire de RBC a toujours été marquée par la diversité et l'inclusion. **RBC** Foundation becomes a Union Bank of Royal Bank signatory to Canada (Royal becomes first in We conduct the first the Truth and Bank's merger part-Canada to offer **Employment Equity** Reconciliation survey to assess ner) opens a branch banking services at Commission's airports. The Dorval in the trading post representation We establish the We expand the Declaration of village of Hazelton, branch serves Mitzi Dobrin is of women, visible **Diversity Business** number of Action. BC. The branch is pilots of the Ferry the first woman minorities, people Council, with a employee We update our We release the First international relocated to Hag-Command and appointed to Royal with disabilities mandate to help resource groups, **RBC** Action Plan Values to include branch opens in wilget First Nation the people on Bank's Board and Indigenous including PRIDE close the gender Diversity & Against Systemic of Directors. the ground. Hamilton, Bermuda. in 1997. Peoples. representation gap. and REACH. Racism in July. Inclusion. 1882 1910 1941 1976 1987 1996 2006 2015 2020 1890 1968 1979 1990 2001 2009 2018 We establish an First French Georgette St. Cyr RBC Royal Eagles, We establish the We publish the We introduce the First woman is the first woman to **RBC** Enterprise first D&I Blueprint, Canadian employee ledger keeper equal employment an Indigenous-Speak up for is hired as a teller at enters Royal be appointed as opportunity focused employee Diversity Leaderwhich sets out our Inclusion™ a Royal Bank branch program, the first the Montreal Bank's service in resource group, ship Council (DLC), forward-looking video series. West End branch. Barbados at manager (Place of its kind for a is established to chaired by the CEO. vision and outlines Bridgetown's Longueuil branch, Canadian bank. enhance cultural our priorities and main branch. Montreal, Quebec). awareness and commitments. support Indigenous employees.

Nos priorités stratégiques

Ces deux dernières années, nous avons repensé notre stratégie DI et entrepris différentes activités visant à redéfinir nos priorités stratégiques, que résume le schéma ci-dessous. C'est également dans ce but que nous avons pris le temps d'analyser les facteurs externes (besoins des clients, intérêt des collectivités et des investisseurs, modifications réglementaires ainsi que demandes d'information de nos interlocuteurs).

Les enjeux sociopolitiques qui agitent le monde ont mis en lumière le racisme systémique et les préjugés qui, depuis trop longtemps, défavorisent les personnes autochtones, noires ou de couleur. À titre d'entreprise mondiale, nous reconnaissons que nous avons à la fois la responsabilité et l'occasion d'agir, de favoriser le changement, et de créer un milieu de travail et une société plus inclusifs.

La conjoncture a eu ceci de positif qu'elle nous a amenés à écouter plus attentivement nos employés et, ainsi, à mieux comprendre la diversité des expériences humaines. Cet exercice d'écoute active a aidé nos cadres à enrichir leurs connaissances, à diriger avec transparence et à rassurer leurs équipes. L'expérience nous a également incités à réfléchir à d'autres mesures que nous pouvons prendre pour favoriser l'inclusion dans nos milieux de travail et les collectivités.

Bref, ce fut l'occasion pour nous d'embrasser plus largement les thématiques en jeu, donc de nous assurer que nos politiques, programmes et mesures génèrent des avancées mesurables pour nos collègues, nos clients, nos collectivités et nos actionnaires.

« RBC croit depuis longtemps qu'il est non seulement juste d'être une entreprise diversifiée et inclusive. mais que c'est également judicieux: cela nous rend plus à même de créer des possibilités et de produire des changements positifs pour notre personnel, nos clients et la collectivité. »



Diversité et inclusion









- Écouter nos employés
- · Faire preuve d'empathie et créer des espaces sécuritaires
- Favoriser la responsabilisation

Intensifier l'inclusion

Incidence sur les parties prenantes et création de valeur









(3) Actionnaires













- · Offrir des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement
- · Accroître la diversité du personnel de direction à tous les échelons et dans tous les segments

Promouvoir la diversité

Instaurer l'inclusion économique







- · Favoriser un accès équitable aux produits et services financiers
- Promouvoir les produits, les programmes et les initiatives aux retombées économiques et sociales positives
- · Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients



Promouvoir la diversité

Nous savons que notre vision d'une main-d'œuvre aussi diverse que souhaitable ne deviendra pas réalité du jour au lendemain ou par accident. Nous devons délibérément définir et appliquer des pratiques d'embauche inclusives et impartiales, reposant sur les études et les chiffres. L'utilisation d'outils fondés sur les données pour recruter, conserver et faire progresser les éléments talentueux a deux avantages : ils nous permettent d'atteindre plus facilement nos objectifs de diversité et notre personnel est davantage à l'image de notre clientèle.

Nous savons aussi que, si l'on veut attirer des personnes talentueuses issues de la diversité, les fidéliser et permettre à chacune de s'épanouir pleinement, il faut assurer l'équité salariale et des possibilités de promotion et de perfectionnement égales pour tous.

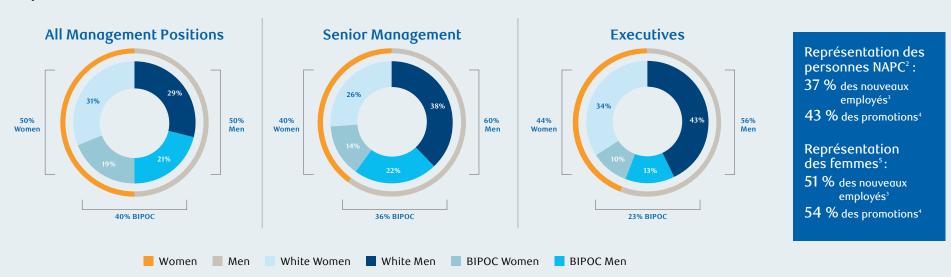
Pour diversifier davantage le personnel de direction – à tous les échelons –, il faut commencer par établir un pipeline de talents provenant d'horizons multiples. En plus de mettre nos stratégies de gestion du talent et notre planification de la relève au diapason de nos stratégies commerciales et de notre modèle de leadership, nous utilisons les indicateurs de diversité voulus pour nous permettre de constituer un bassin de main-d'œuvre, afin d'être en mesure de pourvoir aux futurs postes de cadres et d'assurer notre croissance.

« En investissant pour la diversification de sa main-d'œuvre, RBC maintient le cap vers la réussite, car il en découle tout naturellement une pensée non monolithique, des idées variées et de multiples formes d'innovation. Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des moteurs d'innovation et de résilience économique, et qu'elles contribuent à la richesse des milieux de travail et des collectivités. »

 Kelly Pereira, première viceprésidente, Solutions stratégiques, Gestion du talent



Pipeline de talents¹



Données en date du 31 octobre 2021 relatives à nos activités canadiennes encadrées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'expression « quelque poste de direction que ce soit » désigne la haute direction, les gestionnaires et professionnels d'expérience ainsi que les cadres subalternes. Le mot « cadres supérieurs » désigne les vice-présidents (ou les dirigeants plus haut placés) qui sont membres du CA. Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe 1.

² Chiffres établis après identification volontaire de la part de nos employés NAPC du Canada et des États-Unis.

³ Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires.

⁴ Passage à un échelon supérieur dans l'échelle des postes ou des catégories RH. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires.

⁵ Chiffres établis après identification volontaire de la part de nos employées du monde entier.

Bonifier les programmes d'embauche et de recrutement

Nous croyons pouvoir contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités en bâtissant un effectif représentatif de la population que nous servons. Nous entendons intégrer la diversité à chaque étape de la dotation en personnel en attirant des talents multiples, en établissant des pratiques de recrutement ou d'embauche impartiales, et en veillant à ce que les groupes traditionnellement sousreprésentés soient informés des postes offerts et puissent poser leur candidature.

Nous sommes déterminés à améliorer de manière significative la représentation des femmes et des NAPC à la direction de toutes nos divisions. Nous fixons des objectifs de représentation à l'échelle de l'entreprise et de chaque unité opérationnelle ou fonctionnelle, en plus d'établir clairement les responsabilités en matière d'évaluation des carences et d'élaboration de stratégies exhaustives permettant d'atteindre les objectifs et de maintenir nos avancées.

Entre autres éléments importants, le Plan d'action de lutte au racisme systémique RBC appelle à investir dans les gestionnaires de demain. Voici ses recommandations :

- Attribuer 40 % des emplois d'été à RBC à de jeunes NAPC, en mettant l'accent sur le recrutement au sein des collectivités noires et autochtones
- Intégrer des objectifs de diversité et d'inclusion obligatoires aux plans de rendement et d'objectifs des recruteurs
- Inciter les gestionnaires et les recruteurs à suivre les pratiques d'inclusivité exemplaires à toutes les étapes du recrutement: affichage des postes, examen des CV, entrevues et offres d'embauche
- Mener la formation mensuelle « Élimination des biais d'embauche » auprès des chargés de l'embauche et des recruteurs
- Peaufiner l'analyse des données relatives au recrutement inclusif afin de repérer les carences et les possibilités d'amélioration
- Mettre sur pied des campagnes et des événements de marketing de recrutement ciblé, en accord avec les objectifs d'embauche inclusive



En 2021, nous avons dépassé notre objectif d'attribution de 40 % des emplois d'été au sein de RBC à de jeunes NAPC issus particulièrement des collectivités noires ou autochtones.

Région	Objectif 2021 de représentation visant les stagiaires d'été	Représentation effective	Représentation régionale des stagiaires d'été NAPC
	Noirs : > 2 %	Noirs : 4 %	40.07
	Autochtones : > 2 %	Autochtones : 4 %	49 %
	Noirs : > 10 %	Noirs : 12 %	54 %
	Hispaniques/ Latino-Américains : > 10 %	Hispaniques/ Latino-Américains : 21 %	
	Noirs : > 10 %	Noirs : 15 %	48 %



Un pipeline de talents diversifiés favorisé par l'éducation et la sensibilisation

Prosper•US

Le magazine spécialisé Prosper•US s'est fixé pour mission de rapprocher les conseillères financières en poste actuellement et d'attirer des candidates. Riche en récits inspirants et en conseils pratiques, *Prosper•US* décrit la culture bien établie des services financiers et présente les outils, ressources et formes de soutien dont les femmes qui y font carrière disposent pour réussir et progresser.

Prosper•US est publié deux fois par an à l'intention d'un cercle choisi de conseillères financières des États-Unis.

Partenariats

Afin de mieux nous faire connaître des NAPC, nous avons noué des partenariats avec la National Association of Asian American Professionals (NAAAP), l'Association of African American Advisors (AAAA) et l'Association of Latino Professionals for America (ALPFA). Ces liens nous permettent d'étoffer nos pipelines de talents diversifiés et, donc, de candidats potentiels.

La relation que nous entretenons de longue date avec la National Association of Women Business Owners (NAWBO) offre à nos conseillères financières des possibilités d'affaires ou de réseautage et nous permet d'étoffer notre bassin de talents susceptibles de suivre le programme d'experts financiers associés.

Communication et recrutement : principales activités menées en 2021

- · Au moyen de notre série d'événements La diversité à l'œuvre, nous avons offert une formation sur les biais inconscients à plus de 1000 chargés de l'embauche afin de les aider à mener de meilleures entrevues. Nous avons accru nos efforts d'approche auprès de groupes désignés en tenant des séances d'écoute auxquelles ont participé plus de 500 étudiants nouveaux arrivants, handicapés ou représentatifs des communautés LGBTQ+ ou NAPC, afin de mieux comprendre les occasions et les obstacles liés à l'amélioration des pratiques de recrutement et d'embauche.
- · Alors que l'on compte de plus en plus de femmes au sein de la clientèle ultrafortunée, le programme Votre voie vise à recruter des conseillères en placement au moyen d'une campagne qui met en valeur la flexibilité et l'autonomie d'une carrière à RBC Dominion valeurs mobilières. Utilisant des sites de médias sociaux comme Facebook, LinkedIn et Indeed, la campagne misait sur des publicités numériques et une série de six vidéos de nos meilleures conseillères dans lesquelles elles présentent le parcours qu'elles ont suivi avant d'arriver où elles en sont.
- · Afin de recruter des personnes ayant un handicap visible ou non, nous nouons constamment des partenariats avec des organismes externes, parmi lesquels nous comptons actuellement le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, Avantage Carrière, The Bennett Edge, Specialisterne, Spinal Cord Injury Ontario, l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), Ready, Willing & Able et Abilocity. Nous sommes aussi en lien avec plus de 20 bureaux chargés de l'accessibilité sur les campus.
- Dans sa campagne axée sur la diversité, le Groupe Technologie et exploitation (TE) a fait valoir les qualités d'employeur de choix soucieux de DI de RBC dans le secteur des technologies. En 2021, nous avons observé une augmentation nette du taux d'embauche de personnes représentatives de la diversité : parmi les participants au programme des talents prometteurs de TE, 48 % étaient des femmes, et 56 % des NAPC. Plus de la moitié des partenariats conclus par le groupe soutiennent des mesures prises en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Bonifier les programmes d'embauche et de recrutement



Recrutement universitaire mondial : le cas de RBC Marchés des Capitaux

Concernant RBC Marchés des Capitaux®, l'étoffement du pipeline de talents est au cœur de notre stratégie de recrutement. Nous travaillons selon différents axes.

Sur la scène mondiale

- Programme des services-conseils aux femmes Outil de repérage précoce, ce programme de plusieurs mois s'adresse aux femmes inscrites à l'université ; il comprend différents événements et des jumelages avec des conseillers en vue des stages d'été.
- Let Them See You Programme de type conversationnel inspiré de l'ouvrage Let Them See You: The Guide for Leveraging Your Diversity at Work de Porter Braswell et comprenant une série de conférences-tables rondes avec des cadres supérieurs de RBC Marchés des Capitaux.
- · Réseautage avec les groupes-ressources d'employés de RBC Mise en contact des étudiants et des stagiaires avec les réseaux de GRE régionaux.

En Amérique du Nord

- Programme de prix sur la diversité Parcours (Canada et É.-U.) Programme mixte de stages et de bourses d'études (10 000 \$ au Canada, 15 000 \$ aux États-Unis) destiné aux étudiants NAPC de deuxième année et mené au sein des groupes Marchés mondiaux et Services mondiaux de banque d'investissement, avec parrainage par des cadres supérieurs.
- Journée découverte Diversité et inclusion (Canada et É.-U.) Activité de présentation de RBC (et en particulier de ses GRE) proposée aux étudiants des cégeps ou inscrits en première année à l'université.

Au Canada

• Partenariats conclus avec différents organismes canadiens, par exemple la Canadian Association of Urban Financial Professionals (qui tient un sommet des jeunes annuel), EDGE in Diversity Leadership et Start Proud (qui organise chaque année un congrès national à l'intention des étudiants LGBTQ+).

Aux États-Unis

- Programme Perspectives des étudiants LGBTQ+ de deuxième année Programme de plusieurs mois dans le cadre duquel environ 20 étudiants LGBTQ+ participent à des activités en ligne ou en personne ; comprend des jumelages avec des conseillers et des entrevues accélérées en vue de l'obtention de postes d'analyste stagiaire d'été.
- · Programme d'immersion des femmes au MBA des Services mondiaux de banque d'investissement Programme d'introduction et de coaching s'adressant à environ 30 étudiantes inscrites à la maîtrise en administration des affaires et permettant de pourvoir à des emplois d'été d'associée.
- Colloque des vétérans Activité annuelle d'une journée permettant à d'anciens combattants de postuler pour des stages d'été.
- Partenariats Aux États-Unis, RBC parraine des organismes et des événements, par exemple SEO USA (activités de coaching destinées aux étudiants de premier cycle issus des communautés déshéritées), Jopwell (plateforme axée sur l'avancement professionnel des étudiants noirs, latino-américains ou autochtones) et l'Out for Undergrad Business Conference (conférence annuelle destinée aux étudiants LGBTQ+ de premier cycle inscrits en finance).



Bonifier les programmes d'embauche et de recrutement



R.-U. et îles Anglo-Normandes : vers la diversification croissante des candidats

En 2021, les programmes suivants nous ont permis d'approfondir la recherche de diversité dans nos stratégies de recrutement.

- RBC Empowering Women Spring Insight **Programme** – Deux journées de séances d'information et de réseautage auxquelles environ 25 femmes sélectionnées ont participé, avec des entrevues visant à pourvoir des postes de stagiaires d'été.
- RBC Driving Diversity Spring Insight **Programme** – Deux journées de séances d'information et de réseautage auxquelles environ 25 étudiants noirs, asiatiques ou d'origine ethnique mixte sélectionnés ont participé, avec des entrevues visant à pourvoir des postes de stagiaires d'été.
- Partenariats Au Royaume-Uni, RBC parraine SEO London (activités de coaching destinées aux étudiants traditionnellement sous-représentés), le Big City Bright Future Programme (organisé une fois par an, il permet aux jeunes qu'intéressent les marchés mondiaux de travailler contre salaire dans
- ce domaine pendant trois semaines à la sortie de l'école secondaire), Fresh Look (initiation des étudiantes de premier cycle aux services de banque d'investissement), CITYVIEW (initiation des étudiantes de premier cycle en science, technologie, ingénierie ou mathématiques [STIM] aux stages d'été en technologies appliquées aux services financiers) et Inside Out (présentation des services de banque d'investissement aux étudiants LGBTQ+ de premier cycle souhaitant faire des stages d'été).
- UP (Uncovering Prospects) in the City – Organisé par plusieurs banques, cet événement fait connaître aux étudiants d'ascendance noire la diversité des organismes participants et leur donne l'occasion de nouer des contacts et de poser des questions aux représentants des banques.



Offrir des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement

Nous croyons que tous les employés doivent avoir les mêmes chances d'épanouissement professionnel, avec un salaire, des commissions et des primes proportionnels à leurs responsabilités, leurs contributions et leur rendement. Nous entendons offrir des possibilités égales de perfectionnement et de promotion. Ainsi, nous avons conçu des programmes de formation ou de perfectionnement à l'intention des groupes traditionnellement sous-représentés, et nous incitons le personnel dirigeant à former des équipes diversifiées. Et nous procédons périodiquement à des analyses de nos programmes de rémunération afin d'assurer l'équité salariale pour tous.

Tenir nos engagements en matière d'équité salariale

RBC souscrit au principe de l'équité salariale pour tous ses employés, quel que soit leur sexe, leur race ou leur origine ethnique. Nous prenons des mesures pour corriger les disparités salariales entre les groupes d'employés qui occupent les mêmes fonctions ou des fonctions comparables. Dans le cadre de notre examen périodique de la rémunération, nous menons des analyses tenant compte de facteurs comme le niveau de poste, la durée en poste, les aptitudes spécialisées, l'unité opérationnelle ou fonctionnelle ainsi que l'emplacement géographique, qui peuvent tous contribuer aux différences salariales fondées sur le genre ou la race.

Nous mesurons et gérons l'équité salariale entre genres et entre races à l'aide d'un outil qui nous aide à repérer les écarts de rémunération potentiels corrigés de variables comme les caractéristiques personnelles et professionnelles observables (plateforme, niveau hiérarchique, etc.).

De plus, nous procédons chaque année à des études de l'équité salariale entre genres et nous soumettons les documents prescrits par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada, les lois fédérales et provinciales du Canada sur l'équité salariale, et la réglementation britannique qui exige la publication de données concernant l'écart de rémunération entre les genres.

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. Grâce à ce travail, nous avons pu créer des outils, des méthodes reproductibles et des activités de formation permettant de sensibiliser nos directeurs aux biais qui peuvent influer sur l'évaluation du rendement et sur la rémunération.

L'annexe 1 détaille les écarts salariaux médians rajustés (rémunération des femmes exprimée en pourcentage de celle des hommes ; rémunération des employés NAPC exprimée en pourcentage de celle des hommes blancs') dans le cas de nos employés canadiens qui sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.

Politiques relatives au milieu de travail

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. Citons notamment le Code de déontologie de RBC, la Politique générale de respect en milieu de travail. Notre déclaration des droits de la personne, la Politique d'accès à l'égalité en emploi RBC, notre politique d'adaptation du milieu de travail, la Politique sur le congé de compassion et nos directives sur l'accessibilité d'un lieu de travail. De façon proactive, nous révisons régulièrement ces politiques afin de corriger les problèmes éventuels et de nous conformer aux changements réglementaires. 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.

Selon les réponses fournies volontairement lors du recensement sur la diversité de l'effectif mené par RBC et dont les questions ou rubriques peuvent varier en fonction des exigences réglementaires locales.

Offrir des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement

Pour des promotions et des programmes de perfectionnement équitables

Chaque employé a droit aux mêmes possibilités de promotion, mais tout le monde n'a pas les mêmes facilités d'accès aux réseaux, aux mentors et aux programmes de perfectionnement. Les programmes que nous créons et peaufinons à l'intention des groupes traditionnellement sous-représentés permettent à davantage d'employés d'obtenir plus rapidement une promotion ou un poste de cadre.



- Les femmes et le leadership. Programme global de leadership d'une durée de 10 à 12 mois offert à des femmes sélectionnées, à potentiel élevé et n'occupant pas des postes de cadres supérieures. Ce programme aide les participantes à rehausser leurs compétences en leadership, à développer des réseaux d'influence stratégique et à créer des liens avec des membres de la haute direction. Depuis son lancement en 2013, 221 femmes ont suivi² ce programme et 29 % d'entre elles ont été promues¹.
- Perfectionnement en leadership Ascension RBC. Programme d'une durée de 10 à 12 mois conçu pour accélérer l'accession à des postes de haute direction d'employés noirs, autochtones ou de couleur qui affichent un rendement élevé. Le programme, qui aide à lever des obstacles courants et permet de réseauter avec des collègues et des membres de la haute direction d'autres secteurs de l'entreprise, offre à ces employés l'occasion de perfectionner et de mettre en pratique des comportements de leadership clés. Il comprend aussi de l'accompagnement par un cadre supérieur externe et offre aux participants l'occasion d'accroître leurs compétences et leur expérience en s'associant à un organisme de bienfaisance pour relever les défis professionnels les plus complexes de ces derniers. En 2021, les participants au programme Ascension RBC ont aidé quatre importants organismes de bienfaisance à relever rapidement des défis opérationnels de taille en leur consacrant plus de 945 heures durant une période intensive de deux semaines. À ce jour, 92 leaders représentatifs de la diversité ont participé² à ce programme et 29 % d'entre eux ont été promus¹.

- Dialogue des femmes en début de carrière. 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 réseautage avec de hauts dirigeants.
- · Programme Perfectionnement des Autochtones RBC. En 2017, nous avons lancé le programme Perfectionnement des Autochtones 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, des marchés des capitaux ou des ressources humaines. À ce jour, nous avons embauché 40 associés du programme et, en 2022, nous prévoyons en embaucher 22 autres. En 2020 et 2021, 50 %1 et 68 %, respectivement, des participants ont reçu une promotion. Cette année, les associés du programme se sont dévoués pour les collectivités autochtones en travaillant au sein de neuf organismes de bienfaisance, consacrant 5 740 heures à d'importants projets.



Quelques membres de la cuvée 2021 du programme Perfectionnement des Autochtones RBC

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 NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.

² Participants ayant suivi le programme au 31 octobre 2021.

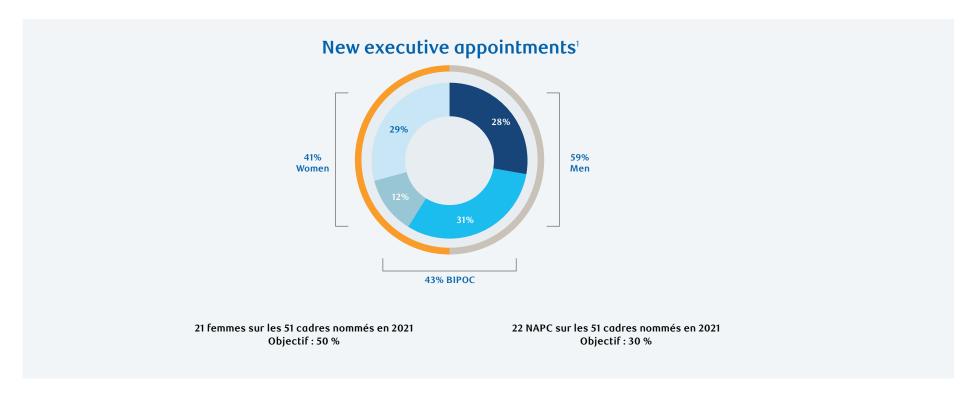
Accroître la diversité du personnel de direction à tous les échelons et dans tous les segments

En matière de diversité et d'inclusion, nous avons progressé à l'échelle mondiale, mais nous devons en faire plus. Nous demeurons déterminés à accroître la représentation des femmes, NAPC, personnes handicapées et LGBT+ au sein de la direction.

Nous alignons nos stratégies de gestion du talent et de planification de la relève sur nos stratégies d'entreprise et notre modèle de leadership. Selon notre approche de la planification de la relève, nous repérons, évaluons et formons des cadres et des talents prometteurs afin de renforcer leurs capacités de leadership et de constituer une équipe de dirigeants diversifiée qui saura maximiser notre rendement.

Gérer, c'est d'abord mesurer. C'est pourquoi nous nous fixons, en matière de diversité aux postes de direction, des objectifs précis et des échéances. De 2015 à 2021, la représentation des femmes à ces postes est passée de 38% à 44% et celle des NAPC, de 16% à 23%.

Dans ce domaine, nos objectifs de nomination à la direction sous-tendent fortement nos progrès. Nous outillons nos dirigeants pour qu'ils puissent soutenir de diverses façons nos objectifs de dotation en personnel, par exemple en constituant des listes de candidats aussi variées que possible et en développant les aptitudes, les capacités et l'expérience de nos éléments talentueux représentatifs de la diversité.



Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En 2021, nos objectifs de représentation aux postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.

Intensifier l'inclusion

Nos priorités:

- Renforcer les capacités en matière de leadership inclusif
- Écouter nos employés
- Faire preuve d'empathie et créer des espaces sécuritaires
- Favoriser la responsabilisation

Conformité avec les ODD





Cible 8.8

Cible 10.2

Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe 3.



Intensifier l'inclusion

Pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif, nous devons être capables de parler ouvertement et franchement de sujets comme les préjugés inconscients, la discrimination, le racisme, les handicaps et les inégalités. Nous savons toutefois que ces sujets peuvent être délicats. Certains craignent de prononcer des mots maladroits, de blesser un collègue sans le vouloir ou d'écorcher un nom. Reconnaissons d'abord que le cheminement vers la diversité et l'inclusion est l'affaire de tous. Nous pourrons ensuite aborder les questions épineuses et, ce faisant, faciliter l'acceptation et bâtir la culture inclusive à laquelle chacun a droit.

Nous voulons que chacun s'exprime sans crainte – à titre personnel comme en tant que porte-parole. C'est ainsi que nous pourrons créer un environnement où chacun éprouvera un sentiment d'appartenance, de sécurité et d'inclusion.

« Pour instaurer une atmosphère de travail vraiment inclusive, il faut susciter un sentiment d'appartenance et réunir des conditions où les employés ne craindront jamais de s'exprimer franchement. Nous avons fait de grands progrès, mais ce n'est pas fini. Nous profiterons de cet élan initial pour aller au fond des choses afin de rendre la culture RBC réellement inclusive. »

Chinyere Eni-McLean, vice-présidente régionale, Services financiers commerciaux





Appuyer ouvertement l'inclusion[™]



- « Pour moi, l'inclusion consiste à bâtir un environnement dans lequel tout le monde est à l'aise. »
- Jessica Shute Coprésidente nationale, GRE Royal Eagles
- « Vous devez manifester votre appui. »
- Neil McLaughlin
 Chef de groupe, Services
 bancaires aux particuliers
 et aux entreprises
- « Je rêve du jour où nous nous accepterons tous tels que nous sommes, où nous pourrons faire de la place aux autres. »
- Harriet Thornhill Vice-présidente, Centre de conseils

Renforcer les capacités en matière de leadership inclusif

Pour renforcer les aptitudes au leadership inclusif de tous nos employés – peu importe leur poste -, nous menons des programmes dont voici les trois grands objectifs:

- Sensibiliser davantage les employés
- Encourager le personnel à se mobiliser
- Concevoir des possibilités d'apprentissage pertinentes et substantielles

Sensibiliser davantage les employés

En 2018, nous avons mis en ligne la vidéo Appuyer ouvertement l'inclusion afin de relancer le débat avec nos dirigeants, le personnel, les clients et la collectivité. Nous avons demandé à des personnes de toutes les sphères de la société, y compris des dirigeants de RBC, de nous parler en toute franchise de l'inclusion, face à la caméra. Il est apparu que les fausses perceptions sont toujours légion lorsqu'il s'agit de sujets comme le sexe, la race, les aptitudes, etc. Or, lorsque nous prenons conscience et d'inclusion.

Depuis sa mise sur pied en mai 2021, 94 % des employés et contractuels de RBC1

ont suivi le programme de formation et de sensibilisation contre le racisme.

de nos préjugés, qu'ils soient conscients ou non, nous ouvrons la porte à de réelles conversations. Autrement dit, pour appuyer ouvertement l'inclusion, nous devons en parler. La vidéo a ouvert le débat à l'intérieur et à l'extérieur de RBC, et plusieurs autres sociétés l'ont reprise à leur compte au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le cadre de leurs propres programmes de formation aux questions de diversité



Cette petite voix

Dans la foulée de la vidéo « Appuyer ouvertement l'inclusion », il s'agissait de susciter des comportements plus inclusifs en remettant en cause le dialogue intérieur que génèrent les situations inconfortables. Nous avons tous des dialogues intérieurs qui orientent nos comportements. Inaugurée en janvier 2020, la vidéo « Cette petite voix » entendait inciter chacun à prêter attention aux voix que nous n'écoutons pas, ou au dialogue que nous ignorons – en nous ou autour de nous.

Les deux vidéos ont été visionnées plus de 1 million² de fois et, compte tenu de l'état du monde actuel, n'ont rien perdu de leur pertinence.

Cette année, nous avons publié - dans notre organisation ou à l'extérieur - plus de 100 témoignages, articles de blogues et vidéos portant sur le racisme, l'accessibilité ou le leadership féminin. On y évoquait, selon le cas, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois de la fierté, le Mois national de l'histoire autochtone, la Semaine de la vérité et de la réconciliation, la Journée internationale des personnes handicapées (inscrite au calendrier par l'ONU), la Journée nationale

d'affirmation de son identité, les innovateurs et leaders avisés autochtones en vue, les femmes présentes dans le domaine des STIM, les mères qui travaillent, les artistes noirs, les instigateurs du renouveau LGBTQ+, etc. Ce sont les témoignages qui ont suscité le plus de visionnements, d'appréciations positives et de commentaires sur les différents canaux de communication et de collaboration de nos employés.

¹ Formations suivies par les employés et le personnel contractuel entre mai et le 31 octobre 2021. ² D'après les vues ou impressions comptabilisées par nos principaux comptes de médias sociaux (ceux de RBC et ceux que gèrent nos cadres).

Renforcer les capacités en matière de leadership inclusif

Encourager le personnel à se mobiliser

Nos GRE rassemblent des employés qui ont une identité, des caractéristiques ou des intérêts en commun. Ils favorisent une culture d'inclusion qui rehausse la mobilisation des employés et renforce l'appui de notre vision et de nos valeurs. La liste complète des GRE en activité en 2021 se trouve à l'annexe 4.





Le groupe **iCare** appuie les besoins des employés qui sont aussi aidants naturels (parents ou futurs parents, personnes s'occupant d'un proche âgé, personnes malades ou handicapées, etc.). Ce GRE entend améliorer la situation professionnelle et familiale de ces employés en mettant en commun expériences et connaissances, en faisant appel à des experts externes et en se faisant le porte-parole des aidants naturels.



Misant sur la mobilisation, NextGen (GénérAction) donne à de jeunes professionnels les moyens de s'exprimer et de contribuer à l'atteinte des objectifs prioritaires de notre entreprise en facilitant la collaboration et en soutenant les collectivités que nous servons. Les maîtres mots de ce GRE sont « capacités », « contacts » et « collectivité ».





MOSAIC et l'Alliance multiculturelle des employés (AME) contribuent à une culture inclusive en mettant en contact, d'un bout à l'autre de RBC, les membres de minorités visibles ou non visibles ainsi que les nouveaux arrivants.

GRE en activité en 2021



FIERTÉ contribue à la réussite des employés LGBTQ+ et de leurs alliés. Le groupe a aussi à cœur la prospérité des communautés LGBTQ+.



REACH offre à ses membres des ressources et du soutien entre pairs tout en plaidant pour une sensibilisation accrue afin de combattre la stigmatisation et de faciliter l'intégration des employés handicapés.



Royal Eagles entend mieux faire connaître la culture autochtone. Elle offre un cadre de soutien aux employés autochtones de RBC et assure la liaison entre la Banque, ses employés et la communauté autochtone.



Les groupes-ressources de femmes

prônent la diversité des genres et l'inclusion par la promotion des intérêts, la sensibilisation, l'engagement communautaire, la formation continue et le réseautage. RBC compte six GRE de ce type.



VETS (Veterans' Engagement and Troop Support) contribue aux relations entre les employés et les anciens combattants internes ou externes, faisant la promotion d'événements et de programmes en lien avec le service militaire.

Plus de **32 000** employés participants

Amérique du Nord **Antilles**

Europe

Asie-Pacifique

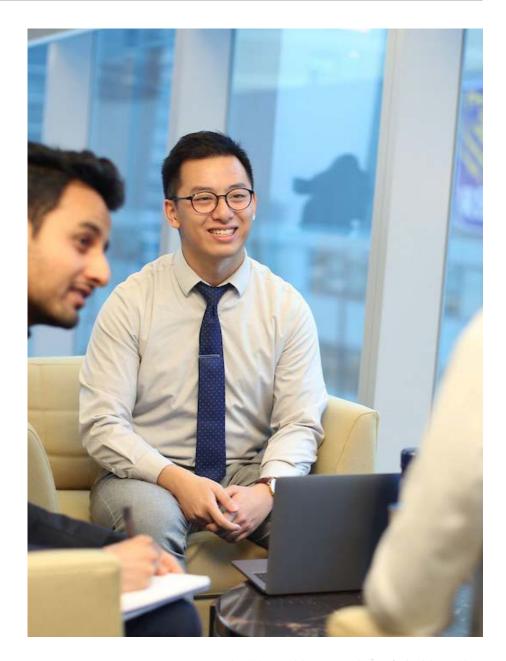
GRE dans le monde

Renforcer les capacités en matière de leadership inclusif

Concevoir des possibilités d'apprentissage pertinentes et substantielles

En plus de sensibiliser les employés avec des communications internes ou externes, des témoignages et des messages du personnel dirigeant, RBC propose à tous des cours et des outils de formation :

- En 2020, RBC a été la première institution financière canadienne à s'associer à l'Université des Premières Nations du Canada dans le cadre du programme de sensibilisation à la culture autochtone « Les quatre saisons de la réconciliation », conçu par l'université en question et Reconciliation Education. Diffusé en ligne dans le cadre de notre engagement à suivre l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation, ce programme aide nos employés à changer leur regard sur les réalités et l'histoire autochtones. Depuis son lancement en mai 2020, plus de 28 000 employés ont suivi au moins un module et plus de 11 500 d'entre eux les ont tous suivis. En outre, en partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada et Reconciliation Education, RBC offre à tous les Canadiens la possibilité de suivre gratuitement le programme « Les quatre saisons de la réconciliation ». Le programme a été diffusé du 20 octobre au 31 décembre 2021 et le sera de nouveau du 1° juin au 31 août 2022.
- En 2021, conformément à l'un de ses engagements en matière de lutte contre le racisme systémique, RBC a lancé dans le monde entier un cours interne obligatoire : « Formation contre le racisme RBC ». Inauguré en mai, il avait été suivi, au 31 octobre, par 94 % des employés et du personnel contractuel.
- RBC a piloté des webinaires sur des sujets comme « Découvrir et contrer les biais », « Reconnaître et contrer les microagressions et micro-iniquités », « Favoriser une culture d'inclusion et d'appartenance », « Libérer le potentiel grâce à des mesures inclusives » et « Être un allié du changement ».
- Des programmes pilotes ont également été lancés en 2021. Ceux de type classe virtuelle portaient sur le concept d'alliance inclusive et sur la mise en valeur du potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée. Un autre, axé sur le microapprentissage adaptatif, traitait de la sensibilisation aux préjugés. Bien accueillis, ces programmes seront étendus en 2022 à l'ensemble de l'entreprise.



Écouter nos employés



91 %¹ des employés ont exprimé leur fierté de faire partie de RBC 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. En traitant du racisme structurel et systémique ainsi que des iniquités socioéconomiques si présentes dans notre monde, RBC aborde des sujets épineux – la race, les inégalités, l'exclusion, les privilèges. Nous sommes résolus à écouter, à apprendre et à agir. La première étape (écouter) est et restera essentielle, puisque l'enjeu est de comprendre ce que vivent nos employés, chacun selon sa situation.

En 2020 et 2021, nous avons organisé des cercles d'écoute pour nos employés qui répondent aux critères de la diversité. Ils ont pu dire ce qu'ils vivent sur le plan personnel ou professionnel et comment, selon eux, nous pourrions rendre leur milieu de travail plus inclusif. Nous avons aussi intégré à l'intranet de RBC une plateforme centralisée, « Conversations malaisées », qui propose à tous les employés des outils d'apprentissage sur la lutte contre le racisme et de l'information sur nos initiatives DI en cours. Dans certaines régions, nous avons tenu ensuite des séances ouvertes à tous afin d'expliquer les problématiques raciales locales et de promouvoir des alliances inclusives.

Toujours à l'écoute des employés

Afin de mieux comprendre les besoins, les préférences et les styles de travail de nos employés et unités du monde entier, nous continuons d'utiliser différentes méthodes de consultation (sondages d'opinion, sondage annuel sur la mobilisation, séances d'écoute sur les questions DI, entrevues ciblées et groupes de discussion).

En avril 2021, nous avons lancé le **Sondage sur la mobilisation des employés**, une étape importante de notre parcours de réinvention de la façon dont nous écoutons les employés et donnons suite à leur rétroaction dans l'ensemble de l'entreprise. Ce sondage, conçu pour offrir une meilleure expérience aux employés, comporte moins de questions et davantage de questions ouvertes afin de faciliter la compréhension des opinions émises. Afin de fournir aux gestionnaires de personnes plus d'information sur les résultats de leurs équipes, nous avons ajouté à notre tableau de bord des données en temps réel et des perspectives fondées sur des outils d'intelligence artificielle.

Dans l'ensemble, les employés restent très mobilisés et se disent fiers de faire partie de RBC. Voici ce que le sondage a montré :

- 94 %¹ estiment qu'ils contribuent à la réussite de RBC
- 91 %' sont **fiers d'appartenir à RBC**
- 90 % sont déterminés à faire le maximum pour RBC

Malgré les défis posés par la pandémie de COVID-19, les employés se sentent toujours bien soutenus par RBC.

Données recueillies dans le cadre du Sondage sur la mobilisation des employés RBC mené du 21 avril au 5 mai 2021 (taux de participation : 76 %). Pour chaque question, le pourcentage indiqué a été obtenu en divisant la somme des réponses « Tout à fait d'accord » et « D'accord » par le nombre total de réponses.

Faire preuve d'empathie et créer des espaces sécuritaires

Rien ne remplace la compassion, l'écoute, le soutien et les encouragements de la direction, particulièrement en période d'incertitude. La pandémie a révélé l'importance de l'inclusion virtuelle. Elle a aussi démontré combien il est important de fournir à nos gestionnaires de personnes et à nos dirigeants des ressources et des tactiques leur permettant de s'adapter aux nouvelles façons de vivre et de travailler. Nous avons aussi organisé des séances visant à renforcer les capacités des employés pendant les périodes difficiles, dont une série de conférences sur le « leadership orienté humain » et des webinaires destinés à aider nos dirigeants à adapter leurs communications et leur accompagnement en contexte de télétravail. Mentionnons également le webinaire de formation « Gestion de la santé mentale au travail » à l'intention des gestionnaires de personnes, les tables rondes pendant lesquelles les employés parlaient de leur santé mentale, les séances de méditation dirigée et l'activité « Parenting During a Pandemic » pour les parents.



Ressources et programmes axés sur la santé mentale et la résilience des employés

- Prestation pour services psychologiques accrue (5 000 \$ par an pour les employés canadiens et leurs proches)
- Guides de caucus et parcours d'apprentissage permettant de parler ouvertement de santé mentale
- Campagnes axées sur le bien-être et l'acquisition de saines habitudes
- Abonnement à une application d'aide à la méditation offert à tous les employés
- Journée de congé supplémentaire offerte aux employés en 2021 pour qu'ils puissent se reposer et se ressourcer

Pour une sécurité psychologique accrue

Quand on travaille dans un milieu psychologiquement sécuritaire, on craint moins d'exprimer le fond de sa pensée et de signaler avec courtoisie tel ou tel irritant. La sécurité psychologique fait partie intégrante de notre code de déontologie et de notre politique générale de respect en milieu de travail.

Nous savons qu'il n'est pas toujours facile de s'exprimer sur les questions de diversité et d'inclusion, délicates par nature. Nous offrons à nos employés plusieurs canaux de communication: leur supérieur immédiat ou leur premier directeur, les services RH, Relations avec le personnel ou Conformité, ou encore notre Infoligne Déontologie, utilisable dans le monde entier et qui préserve l'anonymat des appelants.

Faire preuve d'empathie et créer des espaces sécuritaires

Concilier travail et vie personnelle

Nous savons que nos employés peuvent avoir des soucis au travail comme à la maison – pour beaucoup, la pandémie n'a fait que compliquer la recherche de l'équilibre. Notre objectif est d'établir un milieu de travail inclusif dans lequel chacun dispose de la souplesse et du soutien requis pour s'adapter et réussir, aujourd'hui comme à l'avenir.

- Aménagements de travail flexibles. Nos employés ont toujours disposé de moyens d'équilibrer leurs activités personnelles et professionnelles, mais nous continuons de leur rappeler qu'ils peuvent aussi demander une diminution de leurs heures de travail, un réaménagement de leurs semaines ou un partage de poste.
- Aux nouveaux modes de travail, de nouveaux outils. Sachant que certains groupes vont désormais travailler davantage en mode hybride, nous avons mis sur pied la plateforme en ligne centralisée « Working Together », qui donne accès aux ressources dont gestionnaires et employés ont besoin. L'objectif est de les aider à travailler plus efficacement et de manière équilibrée dans un environnement mixte (tantôt en ligne, tantôt en personne), sans rien perdre de leur résilience ni de leur empathie.
- Soutien pour soins aux enfants. Les parents qui travaillent subissent de fortes pressions liées à la pandémie. Le Carrefour-ressources Employés RBC est disponible en tout temps afin d'aider nos employés à obtenir du soutien, y compris des services de garderie en cas d'urgence et les services de conseillers chevronnés. Nous avons offert une programmation virtuelle pour les jeunes qui comprenait notamment des camps de programmation et des contes sur demande. Nos employés ont pris l'initiative de créer un magasin de divertissement pour enfants à domicile (Kids@home Marketplace) qui proposait des contenus et des programmes permettant de partager des jeux et des activités d'artisanat ou d'apprentissage. Depuis 2020, les nouveaux parents canadiens peuvent obtenir 78 semaines de congé pour s'occuper de leur nouveau-né ou de l'enfant qu'ils viennent d'adopter.
- Au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis, employés et gestionnaires utilisent un site centralisé donnant accès à des conseils structurés, à des outils de planification des congés pour raisons familiales (avec rappels automatiques), à des plans de perfectionnement avant congé ou de gestion du retour au travail, à des ressources d'apprentissage, à des boîtes à outils axées sur le mentorat, etc.

Gestion de patrimoine – É.-U. : des politiques et des régimes permettant un meilleur équilibre travail-vie personnelle

 La politique de congé parental s'applique à tous les types de parents (mères naturelles, parents non biologiques, hommes, femmes). Au cours de l'exercice 2020, la durée totale du congé de maternité est passée de quatre à huit semaines; celle du congé parental, de deux à quatre semaines.

Le congé d'adoption permet à tous les parents de passer autant de temps auprès de leur enfant.

- Congé rémunéré pour proche aidant, d'au maximum quatre semaines et au double du salaire maximal accordé à un conseiller financier qui prend un congé autorisé
- Outils et ressources à la disposition des employés planifiant un congé pour soins d'enfant, qui peuvent ainsi se préparer et, pendant leur congé, gérer plus facilement leurs finances

Au Royaume-Uni, des mesures qui ont fait mouche

- Extension de 6 à 10 jours du congé accordé pour soins aux personnes à charge
- Politique prévoyant 20 jours de congé payé en cas de deuil
- Extension de 2 à 6 semaines du congé de coparentalité
- Lancement de l'application Peppy, qui fournit assistance et ressources aux femmes et à leurs conjoint(e)s qui ont besoin de soutien en matière de santé féminine

Pour plus de détails sur les politiques et programmes menés par RBC en matière de santé et de bien-être, veuillez consulter le document À propos de la valeur pour les employés.

Favoriser la responsabilisation



Redéfinition du leadership inclusif

En application de notre Plan d'action de lutte au racisme systémique, nous avons :

- Amélioré notre formation sur les préjugés inconscients, offerte d'un bout à l'autre de l'entreprise, et rendu obligatoire la formation contre le racisme pour l'ensemble des employés et du personnel contractuel
- Fait passer de 20 % à 30 % nos objectifs de représentation des NAPC, et particulièrement les Noirs et les Autochtones, aux postes de direction
- Doublé nos investissements dans le programme de perfectionnement en leadership Ascension RBC, axé sur le développement des talents chez les NAPC, afin de compléter nos autres initiatives de perfectionnement basées sur l'expérience
- Intégré des critères de diversité et d'inclusion aux objectifs de gestion du rendement de tous les gestionnaires de personnes
- Étoffé en 2021 nos rapports annuels sur la diversité, qui font davantage état des mesures concernant les NAPC et des progrès réalisés en matière d'équité salariale à leur égard

L'opération de changements en profondeur exige de l'imputabilité. Pour instaurer une culture inclusive, les dirigeants doivent donner l'exemple en matière de comportements inclusifs. Des indicateurs de diversité et d'inclusion sont donc greffés aux objectifs de gestion du rendement de tous les gestionnaires de personnes, conformément à notre Plan d'action de lutte au racisme systémique.

Notre processus annuel d'habilitation au rendement permet d'évaluer le rendement des employés au regard du modèle de leadership RBC, et plus précisément de déterminer s'ils font preuve de comportements comme « inspirer confiance par sa franchise et sa sincérité » et « rechercher et valoriser les points de vue diversifiés ».

Tout au long de l'année 2021, nous avons apporté plusieurs améliorations à nos systèmes de gestion du rendement.

- Peaufinage des outils de collecte de données sur la diversité et de production de rapports connexes, afin d'aider les responsables, RH à définir les objectifs et à favoriser les progrès dans la mise sur pied d'équipes plus représentatives de la diversité.
- Intensification des efforts de collecte de données sur la diversité provenant des intéressés eux-mêmes, afin de mieux démontrer la valeur que nous y accordons et d'aider chacun à être entièrement soi-même au travail. Dans certaines régions, nous avons ainsi pu dresser un portrait plus précis de nos effectifs (98,8 % des employés canadiens et 99,7 % de leurs homologues américains ont répondu à notre recensement sur la diversité au cours de l'année suivant leur embauche).
- · Établissement, par l'intermédiaire de notre Sondage sur la mobilisation des employés, de cotes composites de l'expérience inclusive qui permettra une gestion selon trois facteurs d'inclusion : sécurité psychologique, sentiment d'appartenance, et respect et confiance. Découlant de recherches approfondies, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du sondage. Elle sera au cœur des améliorations que nous apporterons constamment à notre culture. Nous attendons d'ailleurs des cadres dirigeants et des gestionnaires de personnes qui ont plus de cinq subordonnés directs qu'ils l'utilisent pour rendre les cadres de travail de plus en plus inclusifs.



Nos priorités :

Favoriser un accès équitable aux produits et services financiers

Promouvoir les produits, les programmes et les initiatives aux retombées économiques et sociales positives

Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients

Conformité avec les ODD







Cible 1.4

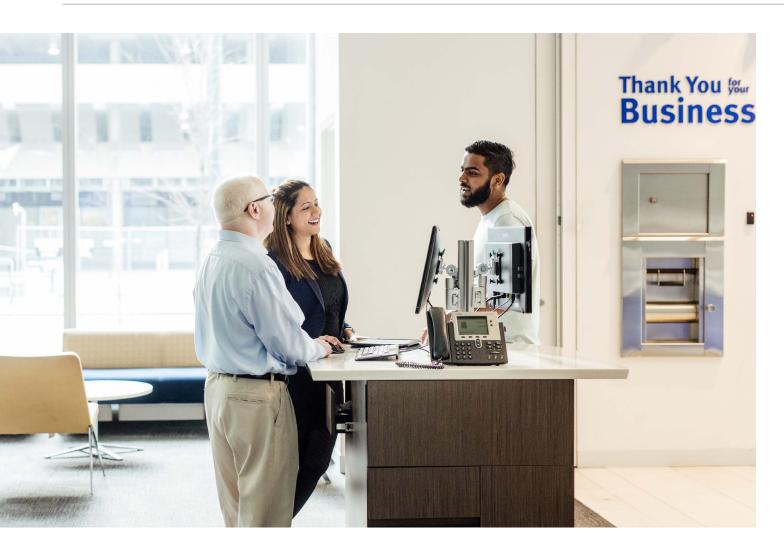
Cible 8.3 Cible 8.6 Cible 8.7 Cible 8.10

Cible 10.2

Pour plus de détails, veuillez consulter l'annexe 3.



Instaurer l'inclusion économique



Notre engagement en matière de diversité et d'inclusion dépasse notre effectif; il englobe la conception, la fourniture et l'acquisition de produits et services, ainsi que la nature de nos partenariats avec des organismes communautaires. Nos pratiques, notre leadership éclairé et nos stratégies novatrices sont d'efficaces facteurs de changement parmi nos pairs et dans la collectivité.



- « À RBC, la diversité et l'inclusion constituent bien plus qu'une stratégie de gestion du talent. Pour que notre raison d'être – aider nos clients à réussir et les collectivités à prospérer – se traduise dans les faits, il est essentiel que nos efforts de promotion de la diversité et de renforcement de l'inclusion se concrétisent dans nos activités opérationnelles, nos produits et nos services. C'est ainsi que nous favoriserons une réelle croissance économique inclusive. »
- Greg Grice, VPD, Services financiers à l'entreprise

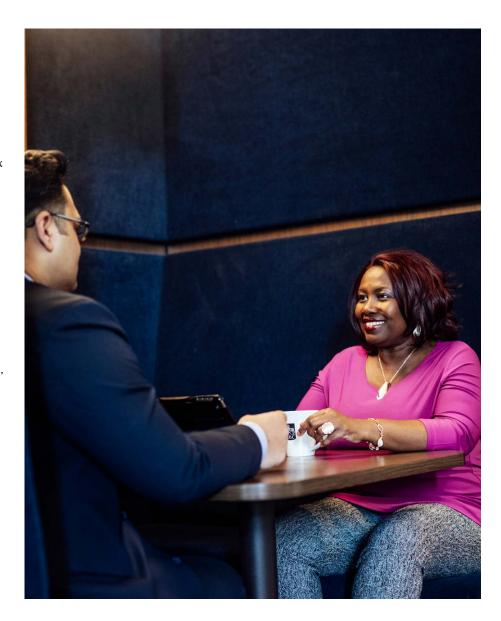
Favoriser un accès équitable aux produits et services financiers

L'accès aux produits et services financiers est essentiel à l'efficacité et à la croissance de toute économie. Un accès facile est également fondamental pour assurer le bien-être individuel et l'équité collective. En favorisant l'inclusion dans la conception et la fourniture de nos produits et services, nous pouvons mieux répondre aux besoins particuliers de nos clients.

Voici ce que nous avons entrepris en 2021 afin d'atteindre cet objectif :

- Accès aux services financiers. Au Canada, nous avons lancé l'Initiative pour l'inclusion des survivants, qui vise à offrir des services bancaires de base à ceux et celles qui ont été victimes de la traite des personnes. Mené en partenariat avec The Salvation Army Illuminate (prestataire de services de première ligne), ce programme offre à ces personnes des activités de littératie financière et d'acquisition de connaissances de base, de même que des comptes chèques et d'épargne sans frais pendant 12 mois. L'objectif ultime étant l'autonomie économique des participants au programme, ce dernier comprend un soutien financier et des ressources qui les aident à gérer leurs finances.
- Cent millions de dollars sur cinq ans en prêts aux PME d'entrepreneurs noirs. En mars, nous avons lancé le Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s (BESP, en anglais). Mené en collaboration avec Futurpreneur Canada, le BESP s'attaque aux obstacles que doivent surmonter les jeunes noirs pour se lancer en affaires ou faire croître leur entreprise. En juin, nous avons investi 1 million de dollars dans Black Innovation Capital (BIC), un fonds de 10 millions de dollars qui soutient la croissance d'entreprises technologiques canadiennes dirigées par des entrepreneurs noirs en phase de démarrage ou de prédémarrage. Soutenu par BDC Capital, ce fonds est une initiative conjointe avec l'incubateur d'entreprises en démarrage Digital Media Zone (DMZ's Black Innovation Programs). En octobre, nous avons lancé le Prêt aux entrepreneurs noirs RBC, une nouvelle solution de financement qui donne aux entrepreneurs noirs admissibles l'accès à des prêts pouvant aller jusqu'à 250 000 \$.

Pour plus de détails sur les activités que RBC a menées pendant l'année en faveur de l'inclusion financière, veuillez consulter notre Déclaration de responsabilité publique 2021.



Favoriser un accès équitable aux produits et services financiers



Services financiers aux Autochtones (Canada)

RBC offre des services financiers intégrés (bancaires, de fiducie et de placement) inclusifs à ses clients autochtones. En ce qui concerne les particuliers, notre réseau comprend 11 succursales service complet et 6 agences établies dans les réserves et dans les collectivités inuites. Les clients qui résident dans les collectivités éloignées peuvent se tourner vers nos services bancaires à distance. Nous avons aussi mis sur pied un programme de financement immobilier conçu pour aider les clients des Premières Nations à acheter ou à construire une maison dans une réserve. Quant au Programme d'hypothèque sur propriété à bail, il facilite le financement de maisons bâties sur des terres autochtones louées.

Quant aux entreprises, gouvernements et organismes sans but lucratif autochtones, notre équipe spécialisée est à leur service partout au Canada, notamment dans trois centres bancaires commerciaux situés à l'intérieur des réserves. Nous proposons aussi des solutions de financement de revendications territoriales et de projets de construction d'infrastructures ou de développement économique dans les collectivités autochtones. Nos équipes de gestion de patrimoine affectées exclusivement aux administrations autochtones leur proposent des solutions de fiducie et de placement conçues pour préserver et gérer les actifs financiers acquis dans le cadre de règlements de revendications territoriales, d'ententes sur les avantages et les répercussions ou d'accords de partage des revenus.



L'influence qu'exerce RBC dans les collectivités comme sur la scène internationale lui impose de contribuer à remédier aux grands problèmes de l'heure, qu'il s'agisse de justice sociale, de littératie financière, de l'obtention d'assistance financière ou d'emplois, ou de possibilités de réussite. En tant qu'entreprise d'envergure mondiale, notre voix porte. C'est pourquoi nous publions régulièrement des études, débattons avec des experts et nous associons à des organismes novateurs afin de faire connaître de nouvelles idées, technologies ou solutions susceptibles d'avoir d'heureuses incidences sociales.

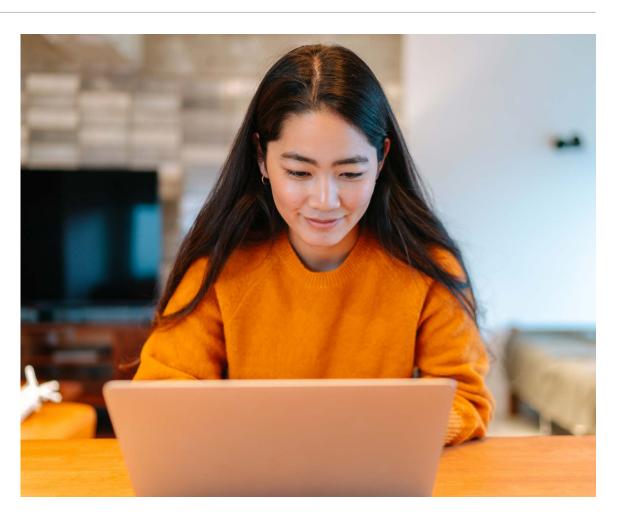
Littératie financière des groupes traditionnellement sous-représentés

Assurer un accès commode et équitable aux services financiers est une chose, mais nous savons que bien des gens n'ont jamais eu la possibilité d'acquérir les notions de base en la matière. Aussi offrons-nous des programmes de littératie financière ainsi que des formes de soutien et des outils censés aider chacun à se familiariser avec les concepts en jeu afin d'apprendre à gérer leurs avoirs au mieux de leurs besoins. Cette année, nous avons lancé un nouveau cours de littératie financière pour Autochtones à la suite de la suggestion faite par des survivants des pensionnats pour Autochtones et des jeunes des Premières Nations désireux de suivre une formation pouvant les aider à gérer au mieux les indemnités qu'ils touchaient.

Pour plus de détails, veuillez consulter le document d'information À propos de la valeur pour les collectivités et notre Déclaration de responsabilité publique 2021.

Création de produits et de services

Soucieuse d'innovation continue, RBC cherche constamment de nouvelles solutions susceptibles de simplifier l'existence de ses clients et d'élargir pour eux l'accès au bien-être financier. Sachant qu'une approche inclusive permet de répondre aux besoins du plus grand nombre – particuliers ou entreprises –, nous intégrons nos valeurs DI à chacune de nos activités.



En 2021, cela s'est traduit de la façon suivante :

- RBC Gestion mondiale d'actifs (GMA). Nous avons actualisé les Directives de vote par procuration de RBC Gestion mondiale d'actifs : on y lit désormais que nous encourageons les entreprises à donner publiquement de l'information sur la diversité de leurs administrateurs, cadres, hauts dirigeants et employés. Par souci d'uniformité, nous leur suggérons de s'inspirer des législations locales, par exemple l'Employment Information Report (EEO-1) en usage aux États-Unis ou, au Canada, la Loi sur les sociétés par actions. Nous faisons partie du groupe d'investisseurs canadiens du Club des 30 %, qui vise l'atteinte, d'ici 2022, d'un minimum de 30 % de femmes au sein des conseils d'administration et des hautes directions des entreprises de l'indice composé S&P/TSX. En ce qui concerne les CA, nous avons fait passer ce seuil de 25 % à 30 % dans tous les marchés visés par les Directives précitées.
- RBC Marchés des capitaux. RBC Marchés des capitaux a fait office de coordonnateur DI pour deux opérations concernant des titres adossés à des actifs (TAC). Aux côtés des autres parties prenantes, nous avons prôné un accès égal des sociétés appartenant à des représentants de la diversité au marché des TAC, réaffirmant ainsi notre engagement envers la diversité et l'inclusion dans l'ensemble des marchés de capitaux.
- · Greenspring Diversity Fund (Gestion de patrimoine É.-U.). Conformément à notre engagement à accroître la diversité dans le secteur des services financiers, notre Alternative Product Group a conçu le Greenspring Diversity Fund afin d'investir dans 10 à 15 fonds de capital de risque américains pour lesquels au moins un tiers des personnes clés (définies comme telles dans l'entente de société en commandite du fonds) sont membres de groupes traditionnellement sous-représentés.
- Ampli. Les promoteurs de l'application Ampli, qui offre des remises en argent aux consommateurs qui acquièrent des biens ou des services auprès des détaillants participants, ont commencé à verser à différents organismes autochtones du Canada des sommes de contrepartie des remises accordées pour les achats faits dans les entreprises autochtones.
- Prepped. Cette plateforme numérique aide les chercheurs d'emploi à peaufiner leur CV et à se préparer aux entrevues. En 2021, elle a fourni au Black Professionals in Tech Network 50 licences Premium afin de l'aider à épauler les candidats qui s'apprêtent à postuler ou à s'entretenir avec les recruteurs.
- Ownr. Cette plateforme aide les propriétaires de petite entreprise à s'enregistrer ou à se constituer en société. Elle donne aussi de la visibilité aux propriétaires ou entrepreneurs NAPC. Au cours du Mois de l'histoire des Noirs, Ownr a publié des témoignages visant la communauté noire et les entreprises qui en sont issues.



RBC Marchés des Capitaux, partenaire fondateur du Fonds Égalité

Le Fonds Égalité est un partenariat public-privé très particulier visant l'établissement d'un nouveau mécanisme de financement international et le recours à des moyens supplémentaires de promouvoir l'égalité des genres dans le monde entier. En 2019, une subvention de 300 millions de dollars du gouvernement du Canada a facilité sa mise sur pied. En juin de cette année-là, RBC, qui était l'un des membres fondateurs, a contribué à définir la stratégie de placement. Nous avons conçu en outre une solution de placement multiactif sur mesure à l'intention des gestionnaires du fonds. Le principal objectif était d'aborder les placements sur les marchés publics sous l'angle de l'égalité des genres tout en répondant aux exigences de croissance et de revenu.

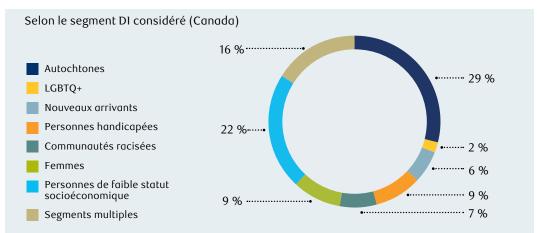


Partenariats et dons de bienfaisance

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. Pour l'ensemble de notre portefeuille d'investissements dans la collectivité, nous cherchons des occasions de soutenir les Autochtones, les personnes au faible statut socioéconomique, les femmes, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées, les groupes racisés et les personnes LGBTQ+.

Nous sommes l'une des sociétés canadiennes les plus généreuses envers les organismes de bienfaisance : en 2021, nous avons versé, à l'échelle mondiale, plus de 140 millions de dollars sous forme de dons et d'investissements dans la collectivité. 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 2021, 48 % des dons gérés par RBC Fondation ont servi à soutenir des groupes représentatifs de la diversité¹. En juillet 2020, RBC a annoncé des mesures visant à réduire les iniquités et les biais systémiques qui pénalisent encore les NAPC et les jeunes. À cet effet et dans le cadre du pilier « Investissement dans l'avenir », nous offrirons 50 millions de dollars en financement ciblé d'ici 2025 par l'intermédiaire du programme Objectif avenir RBC afin d'offrir à 25 000 jeunes noirs, autochtones ou de couleur des moyens significatifs et transformateurs de prospérer. En 2021, nous avons investi près de 17 millions de dollars dans la poursuite de cet objectif.

Répartition des dons en espèces et des investissements dans la collectivité



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



Diverses communautés: Autochtones, personnes LGBTQ+, femmes, nouveaux arrivants, personnes handicapées, communautés racisées et personnes de faible statut socioéconomique, selon les déclarations des candidats lors de la demande d'aide.



Exemples de partenariats de RBC Fondation



Black Business and Professional Association, pour la littératie financière et l'entrepreneuriat Offert en ligne ou en salle de formation, le programme de littératie financière aide de jeunes noirs à se préparer sur le plan socioéconomique, à comprendre les liens entre les aptitudes à la vie quotidienne et le bien-être financier, et à acquérir des compétences favorisant leur perfectionnement personnel et professionnel. Le programme Business Advisory and Implementation Development Services (BAIDS) étoffe les capacités des entrepreneurs noirs et soutient leurs entreprises par l'offre d'ateliers.



Gord Downie & Chanie Wenjack Fund (Youth Ambassador et Artist Ambassador Program)

Le Youth Ambassador and Artist Ambassador Program vise à faire des jeunes autochtones ou non autochtones des promoteurs de la réconciliation dans leurs écoles ou dans le cadre d'un programme de formation au leadership et de stages rémunérés. Les activités de formation et d'apprentissage auxquelles ils participent débouchent sur des projets « reconciliACTION » qui, menés à l'école et dans les collectivités, en inciteront d'autres à reprendre le flambeau de la réconciliation.



Plan Canada International, Fondation canadienne des femmes, YWCA Canada et Catalyst (En bonne compagnie)

RBC Fondation a fédéré ces quatre grands organismes – qui aident les femmes et les jeunes filles à différentes étapes de leur accession à l'autonomie économique – afin de lancer l'initiative En bonne compagnie, qui prône l'égalité des genres dans les grandes entreprises et ailleurs.



TakingITGlobal (Perspectives d'avenir Connexions Nord)

Perspectives d'avenir Connexions Nord propose des expériences d'apprentissage interactives en direct offertes par des partenaires afin d'améliorer les résultats scolaires dans les collectivités les plus éloignées du Canada. L'organisme s'efforce d'intensifier les liens entre les élèves des écoles secondaires de ces localités et les établissements postsecondaires qui offrent des programmes pouvant répondre à leurs besoins.



Association canadienne pour les Nations Unies (Building Young Entrepreneurs)

Le programme de formation en ligne et de mentorat Building Young Entrepreneurs propose aux jeunes Canadiens pénalisés à différents niveaux des compétences, une expérience de travail et des réseaux professionnels qui les aideront à améliorer leur employabilité et à se tailler une place sur le marché de l'emploi. Le programme cible les jeunes qui se désignent comme membres de minorités visibles ou qui viennent de s'établir au Canada, qui vivent dans des ménages à faible revenu et qui sont au chômage ou sous-employés.

Promouvoir des produits, des programmes et des initiatives qui ont des retombées sociales positives

Les changements sociaux par le dialogue

Pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein des entreprises et de la société en général, il faut promouvoir le dialogue, même s'il provoque des malaises. Un tel dialogue a cours au sein de RBC, mais ne doit pas s'y limiter : à l'extérieur, nous pouvons et devons promouvoir de nouvelles façons de penser – c'est la clé du changement.

À part les vidéos « Appuyer ouvertement l'inclusion » et « Cette petite voix », nous contribuons aux changements sociaux de différentes manières :



Leadership avisé RBC

Cette plateforme consacrée aux tendances sociales, économiques et technologiques est un lieu d'expression axé sur la recherche de la prospérité.



La COVID-19 a assombri davantage les perspectives des Canadiennes dont les emplois sont menacés

C'est le titre d'un rapport qui donne des indications sur l'avenir professionnel qui risque d'être celui des Canadiennes après la pandémie.



Engagements contre le racisme

RBC a été la première banque à prendre des engagements contre le racisme à l'été 2020. Elle a également été la première banque canadienne à publier un rapport consacré exclusivement à la diversité et à l'inclusion.



¹ D'après les vues et impressions comptabilisées par nos principaux comptes de médias sociaux (ceux de RBC et ceux que gèrent nos cadres).

Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients

Nous achetons des biens et des services auprès de fournisseurs au Canada et partout dans le monde. Par un processus d'approvisionnement équitable, nous voulons donner les mêmes chances à tous les fournisseurs – y compris ceux qui répondent aux critères de la diversité, ainsi que les entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des membres de minorités ou de la communauté LGBTQ+, des personnes handicapées ou d'anciens combattants souffrant ou non d'une invalidité liée au service. Ce faisant, nous rehaussons la qualité, le niveau de service et la valeur que nous tirons de nos relations avec nos fournisseurs. Ayant intégré des critères de diversité des fournisseurs à nos activités d'achat, nous sommes bien positionnés pour répondre aux exigences d'une clientèle elle-même diversifiée.

En outre, 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. Notre Code de déontologie à l'intention des fournisseurs énonce nos attentes 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 pour les entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des minorités ou des minorités visibles, des personnes LGBTQ+, des personnes handicapées, des anciens combattants et des anciens combattants souffrant d'une invalidité liée au service. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à notre engagement envers la diversité des fournisseurs.

Voici quelques faits saillants de 2021:

- Dans le cadre de la pandémie, le secteur des services financiers a prévu des fonds de soutien parmi lesquels il n'est pas toujours facile de se retrouver. Nous continuons d'aider les propriétaires d'entreprise répondant aux critères de la diversité¹ en tenant des webinaires conjoints avec les conseils canadiens de la diversité des fournisseurs.
- Nous continuons d'intégrer le concept de diversité à toutes nos activités d'achat, notamment en élargissant les campagnes de sourçage concurrentiel aux fournisseurs représentatifs de la diversité et en exigeant l'utilisation de questions et de critères d'évaluation touchant à la diversité lors de la sélection des fournisseurs.
- Nous nous sommes attachés à optimiser la diversité de notre bassin global de fournisseurs, y compris les entreprises de petite taille ou dont les propriétaires répondent aux critères de la diversité, par des activités de jumelage et des rencontres de présentation avec plus de 100 fournisseurs.
- Nous avons parrainé et participé à des activités visant à conseiller et à encadrer – par le coaching et le mentorat – les chefs d'entreprise répondant aux critères de la diversité, et nous nous sommes associés à des conseils de la diversité des fournisseurs et à des chambres de commerce.

Enfin, notre Programme de diversité des fournisseurs a été désigné comme finaliste pour avoir été celui qui s'est le plus amélioré de WBE Canada.

Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients

Diversité et approvisionnement mondial : le point sur nos partenariats

Nous soutenons la diversité des fournisseurs par un programme multidimensionnel qui nous amène notamment à participer à des activités et à des conférences, à des allocutions, à des panels, à des webinaires ainsi qu'à des séances de jumelage et des ateliers axés sur la diversité des fournisseurs. Nous dirigeons diverses activités de mentorat, dont le mentorat en règle de fournisseurs certifiés et un atelier annuel de coaching et de mentorat conçu à l'intention de ceux qu'intéresse cette forme de soutien. Nous avons incorporé des procédés axés sur la diversité des fournisseurs à nos activités courantes d'approvisionnement et continué d'intégrer des critères liés à la diversité aux objectifs annuels de rendement des employés responsables de l'approvisionnement. Membre des organismes suivants, RBC a pleinement accès à leurs banques de fournisseurs : CAMSC, CCCA, CGLCC, IWSCC, WBE Canada, NMSDC, NGLCC, NVBDC, WBENC, Disability: IN, MSDUK et WEConnect International. Les entreprises répondant aux critères de la diversité sont invitées à le déclarer dans le formulaire d'inscription dans notre banque de fournisseurs. Quand nous élaborons des stratégies de sourçage visant à offrir plus de possibilités aux fournisseurs représentatifs de la diversité, nous consultons les différentes bases de données mentionnées ci-dessus.

Des valeurs en émergence et l'affirmation du leadership de RBC

Conseil	Ce que fait l'organisme pour l'égalité des chances entre les fournisseurs canadiens
WBE Canada	Women Business Enterprises (WBE) Canada est un organisme sans but lucratif canadien. Sa mission est de stimuler la croissance économique par la certification, la promotion et le développement des entreprises appartenant à des femmes. RBC est membre fondateur de WBE Canada et siège au sein de son comité de certification.
cglcc	Canadian Gay and Lesbian Chamber of Commerce (CGLCC). Cet organisme regroupe des entreprises appartenant à des membres de la communauté LGBTQ+, des agents de liaison avec les gouvernements et des spécialistes de l'approvisionnement. Ses membres s'efforcent d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes LGBTQ+ en affaires et de promouvoir la croissance de leurs entreprises. Partenaire fondateur du programme de la CGLCC, RBC participe activement aux travaux de son comité consultatif aux approvisionnements.
CAMSC	Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC). Le conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles est une association sans but lucratif du secteur privé. Sa mission est de stimuler le développement économique et l'emploi grâce à la participation active de fournisseurs autochtones ou rattachés aux minorités. Membre fondateur, RBC participe activement aux travaux du conseil d'administration du CAMSC.
LIWSCC STATE OF CASE	Inclusive Workplace and Supply Council of Canada. Cet organisme de certification sans but lucratif entend contribuer à la prospérité des entreprises appartenant à d'anciens combattants et à des personnes handicapées en leur proposant des outils de certification et de formation. RBC est un membre fondateur.
— A proud member of — Canadian Council for ABORIGINAL BUSINESS	Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA). Cet organisme sans but lucratif s'efforce de combler les écarts entre particuliers, collectivités et entreprises autochtones et non autochtones par des programmes, des outils, de la formation, des réseaux, des prix et des événements. RBC est l'une des sociétés membres du CCCA.

Des valeurs en émergence et l'affirmation du leadership de RBC

Conseil	Ce que fait l'organisme pour l'égalité des chances entre les fournisseurs américains ou britanniques
NVBDC CIPICATION OF DIABLES A VITIAN OFFICE BYSINESS	National Veteran Business Development Council (NVBDC). Cet organisme offre aux anciens combattants américains des services de certification et d'accès aux programmes de diversité des fournisseurs menés dans les différents secteurs d'activité des États-Unis. Il s'adresse à tous les anciens combattants en affaires, y compris ceux qui ont une invalidité liée au service, les femmes, les membres de minorités ou de la communauté LGBTQ+ et les personnes défavorisées. RBC est l'un des membres nationaux de NVBDC.
Disability: Nour business partner for disability inclusion.	Disability:1N. Cet organisme américain favorise l'inclusion des entreprises appartenant à des personnes handicapées. Cette politique se matérialise de différentes façons : certification des entreprises qui répondent aux critères, services-conseils aux sociétés en matière de culture inclusive, réseautage, jumelage d'entreprises, mentorat et dialogues ouverts au sein de comités et lors de tables rondes. RBC est l'un des membres nationaux de Disability:IN.
FSRSD Francial foreigns Recombined to Recombined to Recombined to Recombine Converting Bridging access and opportunities.	Financial Services Roundtable for Supplier Diversity (FSRSD). Organisme américain sans but lucratif qui favorise l'inclusion des fournisseurs représentatifs de la diversité qui œuvrent dans le secteur des services financiers. L'organisme réalise sa mission par l'étalonnage concurrentiel, la mutualisation des ressources, le réseautage, les recommandations, la définition d'exigences sectorielles et les initiatives de comités internes. RBC est membre de la FSRSD et siège au sein d'un de ses comités (le Supplier Development Committee).
NMSDC National Minority Supplier Development Council	National Minority Supplier Development Council (NMSDC). Organisme américain sans but lucratif dont la mission est de multiplier les possibilités d'affaires pour les entreprises certifiées MBE (Minority Business Enterprise). Le NMSDC milite pour l'inclusion au sein des chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises et du secteur public, pour le renforcement des capacités et pour l'établissement de partenariats entre entreprises MBE. Membre national du NMSDC, RBC participe (en tant que commanditaire <i>Bronze</i>) au congrès de l'organisme.
nglcc	National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC). Organisme voué à la promotion de la croissance économique des entreprises américaines rattachées à la communauté LGBTQ+. La NGLCC offre des services de certification et de réseautage entre ces entreprises et les grandes sociétés. RBC est l'une de ses sociétés partenaires.
Women's Business Enterprise National Council WBEN	Women's Business Enterprise National Council (WBENC). Cet organisme américain sans but lucratif voué à la croissance économique dans le monde repère, certifie et soutient les entreprises appartenant à des femmes suivant l'approche CORE (Certification, Opportunities, Resources and Engagement). RBC, qui est membre de la WBENC, s'exprime dans ses publications et, à ses côtés, par la voix de conférenciers.
WEC nnect International	WEConnect International. Courroie de transmission entre les entreprises appartenant à des femmes et un réseau mondial de grandes sociétés. L'organisme propose des services de certification, des possibilités de réseautage, de la formation et des activités de renforcement des capacités. RBC est membre de l'organisme.
>MSDUK	MSDUK. Courroie de transmission entre les entreprises EMB (Ethnic Minority Business) britanniques et les grandes multinationales aux fins d'établissement de chaînes logistiques inclusives. MSDUK offre aux premières des services de certification, d'expansion des affaires, de marketing interentreprises, de réseautage et de formation. RBC en est l'une des sociétés membres.

Prix et distinctions

Chef de file reconnu en matière de diversité et d'inclusion, RBC entend continuer à étoffer sa feuille de route afin d'être toujours plus crédible auprès des intervenants clés.

Entreprise



Pour une 12^e année de suite, RBC a été nommée au palmarès des meilleurs milieux de travail au Canada (Great Place to Work Institute Canada).



Pour une 5° année de suite, RBC figure à l'indice de l'égalité des sexes Bloomberg.



Pour une 11^e année de suite, RBC figure parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, selon Mediacorp Canada Inc.



Pour une 13^e année de suite, RBC figure parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada, selon Mediacorp Canada Inc.



2021 CATALYST AWARD Lauréat du prix Catalyst 2021. Ce prix international prestigieux attire des organisations du monde entier. Chaque année, Catalyst évalue les candidatures de sociétés de tailles, de régions et de secteurs d'activité différents dont les initiatives novatrices visant à faire progresser les femmes et divers groupes les rendent admissibles au prix. RBC compte aussi parmi le groupe exclusif d'organisations ayant remporté le prix à deux reprises.



En 2019, 2020 et 2021, RBC s'est placée au quatrième rang du classement mondial des 100 entreprises les plus diversifiées et inclusives de l'indice sur la diversité et l'inclusion Refinitiv.



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



RBC est saluée pour son engagement constant à l'égard de la diversité des fournisseurs (soutien affirmé de la part de la haute direction; rapports de qualité; promesse de promouvoir des candidats et partenaires représentatifs de la diversité).

États-Unis



Selon le magazine Affinity, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis figure parmi les meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité et de l'autonomisation pour les personnes LGBT.



Pour une 11e 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 LGBTQ+.



RBC Gestion de patrimoine – États-Unis a reçu les plus grands honneurs d'Investment News pour ses pratiques hors pair.



RBC a obtenu le prix Family Wealth Report dans la catégorie « Best Innovative Client Solution ».



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 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.

Royaume-Uni et 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.



Pour une 6^e année de suite, RBC figure parmi les meilleurs employeurs, selon Working Families (Royaume-Uni).



Signataire de la charte Women in Finance depuis 2017.

Gouvernance¹

	2021	2020	2019
Administrateurs de la Banque Royale du Canada			
Femmes ²	46 %³	42 %	43 %
NAPC ⁴	23 %	17 %	S. O.
Canada			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	25 %	20 %	20 %
Administratrices de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	29 %	29 %	29 %
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	67 %	71 %	71 %
Administratrices de Compagnie d'assurance vie RBC	43 %	33 %	33 %
Administratrices de la Société d'hypothèques de la Banque Royale	50 %	50 %	43 %
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	50 %	50 %	43 %
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	50 %	50 %	43 %
États-Unis			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	38 %	38 %	33 %
Administratrices de City National Bank	33 %	30 %	33 %
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	0 %	25 %	0 %
îles Britanniques et Europe			
Administratrices de RBC Europe Limited	33 %	33 %	37 %
Administratrices de RBC Investor Services Bank S.A.	0 %	10 %	0 %
Administratrices de Royal Bank of Canada (Channel Islands Limited)	29 %	29 %	29 %
Antilles			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	33 %	29 %	14 %
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	29 %	20 %	11 %
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	60 %	50 %	50 %

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 La Politique de diversité du conseil d'administration exige que les hommes et les femmes représentent chacun au moins 35 % à 45 % des administrateurs. De plus, depuis 2014, le Conseil de la Banque Royale du Canada est

³ Voir notre circulaire de la direction 2022, pp. XX à XX. Composition de notre Conseil au X février 2022.

⁴ D'après les données d'identification volontaire recueillies depuis 2020. Les données antérieures à cette date ne sont pas disponibles.

	Objectif exercice 2021	2021	2020	2019
Monde				
Nombre total d'employés²		87 830	86 451	85 193
Femmes membres du Groupe de la direction		30 %	10 %	20 %
Canada³				
Nombre total d'employés		63 595	61 782	60 508
Femmes		57 %	57 %	58 %
Hommes		43 %	43 %	42 %
NAPC ⁴		39 %	39 %	39 %
Asiatiques ⁵		28 %	25 %	26 %
Noirs ⁶		5 %	5 %	5 %
Autochtones ⁷	1,6 %	1,3 %	1,3 %	1,4 %
Mixtes ⁸		1 %	1 %	1 %
Autres ⁹		4 %	7 %	7 %
LGBTQ+ ¹⁰	2 %	2,6 %	2,2 %	2,0 %
Personnes handicapées (total) ¹¹		7 %	7 %	7 %
Personnes handicapées (LEE) ¹²	4,7 %	3,3 %	3,4 %	3,6 %
Tous les postes de direction				
Femmes à quelque poste de direction que ce soit ¹³		50 %	50 %	50 %
NAPC⁴ à quelque poste de direction que ce soit¹³		40 %	39 %	39 %
Cadres				
Femmes	48 %14	44 %	46 %	46 %
NAPC ⁴	23 %	23 %	21 %	20 %
Haute direction				
Femmes		40 %	40 %	40 %
NAPC ⁴		36 %	35 %	34 %

	Objectif exercice 2021	2021	2020	2019
Canada				
Gestionnaires et professionnels d'expérience				
Femmes		51 %	51 %	51 %
NAPC ⁴		40 %	39 %	39 %
Cadres subalternes				
Femmes		57 %	57 %	57 %
NAPC ⁴		38 %	37 %	36 %
Postes administratifs et opérationnels				
Femmes		69 %	70 %	71 %
NAPC ⁴		40 %	39 %	40 %

Au Canada, les objectifs 2021 de représentation au sein de l'effectif ont été établis pour les segments représentatifs de la diversité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (personnes LGBTQ+ exceptées).

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 14 du Rapport annuel 2021. 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 NAPC, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes LGBTQ+ 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 NAPC comprend toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible ou comme autochtones.

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.

[°] 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.

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 2021 était de 2,0 %, afin d'accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBTQ+ au sein de notre effectif. D'après les chiffres de Statistique Canada (https://www.statcan.gc.ca/fr/quo/smr08/2015/smr08_203_2015).

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.

¹² Proportion d'employés au Canada qui se considèrent comme des 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).

¹³Les 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. L'expression « quelque poste de direction que ce soit » désigne la haute direction, les gestionnaires et professionnels d'expérience ainsi que les cadres subalternes.

¹⁴Notre objectif pluriannuel est d'atteindre une proportion de 50 % de femmes dans les postes de haute direction.

	2021	2020	2019
États-Unis¹			
Nombre total d'employés	14 239	13 961	13 754
Femmes	42 %	42 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
NAPC	36 %	35 %	35 %
Asiatiques	17 %	17 %	16 %
Noirs	5 %	5 %	5 %
Hispaniques/Latino-Américains	11 %	11 %	11 %
Mixtes	2 %	2 %	2 %
Autre	1 %	1 %	1 %
LGBTQ+	1 %	1 %	1 %
Personnes handicapées ²	2 %	2 %	1 %
Cadres ³			
Femmes	30 %	22 %	25 %
NAPC	20 %	22 %	19 %
Haute direction⁴			
Femmes	39 %	39 %	40 %
NAPC	37 %	36 %	36 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience ⁵			
Femmes	34 %	33 %	33 %
NAPC	31 %	31 %	31 %
Postes administratifs et opérationnels ⁶			
Femmes	60 %	62 %	63 %
NAPC	44 %	43 %	43 %

^{&#}x27;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.

	2021	2020	2019²
Royaume-Uni et Îles Anglo-Normandes¹			
Nombre total d'employés	2 694	2 886	2 915
Femmes	42 %	42 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
NAPC	20 %	15 %	S. O.
Asiatiques ³	12 %	S. O. ²	S. O. ²
Noirs⁴	3 %	S. O. ²	S. O. ²
Mixtes ⁵	3 %	S. O. ²	S. O. ²
Autres ⁶	2 %	S. O. ²	S. O. ²
LGBTQ+	4,5 %	2,2 %	S. O.
Personnes handicapées ⁷	11 %	S. O.	S. O.
Cadres			
Femmes	37 %	28 %	S. O.
NAPC	7 %	6 %	S. O.
Haute direction			
Femmes	22 %	21 %	S. O.
NAPC	19 %	14 %	S. O.
Gestionnaires et professionnels d'expérience			
Femmes	43 %	47 %	S. O.
NAPC	22 %	19 %	S. O.
Postes administratifs et opérationnels			
Femmes	67 %	65 %	S. O.
NAPC	14 %	7 %	S. O.
Europe ⁸			
Nombre total d'employés	1 503	1 537	1 649
Femmes	43 %	44 %	45 %
Hommes	57 %	56 %	55 %
Femmes – Haute direction	22 %	21 %	22 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	41 %	42 %	42 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	61 %	61 %	59 %

	2021	2020	2019²
Ailleurs dans le monde°			
Nombre total d'employés	5 006	5 305	5 448
Femmes	64 %	64 %	64 %
Hommes	36 %	36 %	36 %
Femmes occupant un poste de haute direction	25 %	29 %	25 %
Femmes – Haute direction	32 %	32 %	35 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	60 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	70 %	70 %	70 %

^{&#}x27;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. Nous ne disposons donc pas de données comparatives sur les tendances pour 2019. Nous ne disposons pas non plus de celles de 2020 concernant la race ou l'appartenance ethnique, en raison des modifications apportées au recensement sur la diversité de l'effectif.

³ Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Asian or Asian British – Indian », « Asian or Asian British – Chinese » ou « Asian or Asian British – Any other Asian background ».

⁴ Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Black or Black British – African », « Black or Black British – Caribbean » ou « Black or Black British – Any other Black background ».

⁵ Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Mixed – White & Asian », « Mixed – White & Black African », « Mixed – White & Black Caribbean » ou « Mixed – Any other Mixed background ».

⁶ Personnes s'étant désignées comme arabes ou appartenant à un groupe ethnique différent des précédents.

En 2021, une question sur le handicap a été ajoutée au recensement effectué dans les îles Britanniques. Nous ne disposons pas de données comparatives pour 2020 et 2019. Les chiffres indiqués reposent sur des déclarations volontaires et représentent le pourcentage de personnes qui ont répondu à la question.

⁸ 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.

[°] 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.

Promouvoir la diversité¹

	2021	2020	2019
Effectif par tranche d'âge²			
< 30 ans	18 %	18 %	18 %
30 à 49 ans	54 %	54 %	54 %
≥ 50 ans	28 %	28 %	28 %
Représentation fondée sur le rôle			
Femmes au sein de Technologie³	37 %	36 %	37 %
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus⁴	46 %	47 %	47 %
Femmes ayant des rôles de direction générateurs de revenus⁴	42 %	42 %	41 %
NAPC au sein de Technologie ³	49 %	50 %⁵	49 %5
NAPC ayant des rôles générateurs de revenus⁴	30 %	29 % ⁵	29 %5
NAPC ayant des rôles de direction générateurs de revenus⁴	27 %	26 %	26 %
Nouvelles nominations à des postes de cadres ⁶			
Femmes	41 %	36 %	40 %
NAPC	43 %	23 %	27 %
Embauche ⁷			
Hommes	49 %	49 %	51 %
Femmes	51 %	51 %	49 %
NAPC	37 %	35 %	41 %
Promotions ^{7,8}			
Hommes	46 %	48 %	36 %
Femmes	54 %	52 %	64 %
NAPC	43 %	40 %	36 %
Taux de maintien en poste ⁷⁹			
Hommes	87 %	90 %	86 %
Femmes	88 %	90 %	88 %
NAPC	88 %	91 %	88 %
Départs ^{7,10}			
Hommes	48 %	47 %	48 %
Femmes	52 %	53 %	52 %
NAPC	40 %	34 %	35 %

- Sauf indication contraire, tous les paramètres fondés sur le sexe concernent nos activités à l'échelle mondiale. Les principaux indicateurs de rendement relatifs aux NAPC concernent uniquement 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.
- cs 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.
- 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.
- Dans notre hiérarchie, les rôles générateurs de revenus appartiennent à la famille de postes des ventes. En 2021, quelque 30 000 employés étaient considérés comme ayant des rôles générateurs de revenus, ce qui comprenait 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 et les directeurs, Vente spécialisée, ainsi que les négociateurs, Ordres de vente.
- 5 Les chiffres de 2020 et de 2019 ont été revus après prise en compte rétroactive de campagnes d'identification volontaire et affinement de nos critères de mesure.
- Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En 2021, nos objectifs de représentation aux postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
- 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 NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- 8 Passage à un échelon supérieur dans l'échelle des postes ou des catégories RH.
- Pourcentage d'employés qui sont restés à RBC pendant chacun des exercices. Représente les employés salariés actifs, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou parental.
- ¹⁰ Pourcentage d'hommes, de femmes et d'employés NAPC qui ont quitté leur emploi au cours des exercices considérés, par rapport au nombre total de départs.

Intensifier l'inclusion

	2021	2020	2019
Nombre d'employés ayant suivi la formation sur les biais inconscients	S. O. ¹	> 48 000 depuis la mise sur pied de la formo en 2014	
Pourcentage d'employés qui ont suivi la Formation contre le racisme ²	94 %	S. O. (la formation dat	e de 2021)
Pourcentage d'employés qui se sentent traités avec respect	90 %	S. O. ³	S. O. ³
Pourcentage d'employés qui sentent que l'on croit en leur capacité d'agir à bon escient	94 %	S. O. ³	S. O. ³
Cote composite de l'Expérience inclusive⁴	82	S. O.	S. O.
Mobilisation des employés ⁵			
Hommes	87 %	S. O. ⁵	86 %⁵
Femmes	89 %	S. O. ⁵	86 % ⁵
NAPC	89 %	S. O. ⁵	86 % ⁵
Personnes handicapées	84 %	S. O. ⁵	82 % ⁵
Autochtones	87 %	S. O. ⁵	87 % ⁵
LGBTQ+	84 %	S. O. ⁵	83 % ⁵
Pratiques de rémunération équitables ⁶			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial	S. O. ⁷	40 %	39 %
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial	S. O. ⁷	40 %	38 %
Rémunération médiane (rajustée) femmes-hommes ^{6,8}			
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	S. O. ⁷	94 %	93 %
Haute direction	S. O. ⁷	97 %	98 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience	S. O. ⁷	97 %	98 %
Postes administratifs et opérationnels	S. O. ⁷	101 %	99 %
Rémunération médiane (rajustée) ^{6,10} NAPC-Blancs ⁹			
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	S. O. ⁷	96 %	94 %
Haute direction	S. O. ⁷	101 %	101 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience	S. O. ⁷	99 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	S. O. ⁷	100 %	99%

- En 2021, le cours sur les préjugés inconscients a été intégré à différentes formations sur le leadership inclusif. Il sera à nouveau donné en tant que cours distinct après remise en forme.
- ² Taux de participation observé entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2021.
- ³ RBC ayant utilisé en 2021 une nouvelle mouture du Sondage sur la mobilisation des employés, il n'est pas possible d'en comparer directement les résultats avec ceux des années précédentes.
- 1 Instaurée pendant l'exercice 2021, la cote composite de l'Expérience inclusive nous permet de connaître l'expérience de nos employés selon trois principaux facteurs d'inclusion : la sécurité psychologique, le respect et la confiance, et le sentiment d'appartenance. Découlant de recherches approfondies, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du sondage. En 2021, le taux de réponse au sondage a été de 76 %. Le pourcentage affiché correspond au nombre de répondants qui ont indiqué « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » aux huit questions.
- 5 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 (SOE) administré par Willis Towers Watson lors de l'exercice 2019. En mars 2020, afin de nous permettre de répondre aux besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19, le SOE a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être. Comme l'indique la note 3, la nouvelle version du Sondage sur la mobilisation des employés utilisée en 2021 a rendu malaisée la comparaison avec les années précédentes.
- Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour effectuer notre analyse, nous devions 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.
- Compte tenu du calendrier de versement des primes différées et des primes en actions, les données 2021 n'étaient pas disponibles.
- *Écart entre la rémunération médiane des hommes et des femmes, corrigé de caractéristiques professionnelles observables (plateforme, niveau de poste, âge, emplacement géographique et années de service à RBC ou d'expérience comme gestionnaire de personnes). Cela englobe le salaire, les primes et la rémunération en actions (valeur des actions à la date d'octroi). Cela ne comprend pas les commissions et n'englobe pas les employés rémunérés exclusivement à commission. 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. L'information présentée concerne les exercices 2020 et 2019, soit les dernières années complètes pour lesquelles sont connues les primes payées et les actions accordées après la fin de l'exercice.
- Selon les réponses fournies lors du recensement sur la diversité de l'effectif mené par RBC et dont les questions ou rubriques peuvent varier en fonction des exigences réglementaires locales.
- ¹⁰ Écart entre la rémunération médiane des NAPC et des Blancs, corrigé de caractéristiques professionnelles observables (plateforme, niveau de poste, âge, emplacement géographique et années de service à RBC ou d'expérience comme gestionnaire de personnes). Cela englobe le salaire, les primes et la rémunération en actions (valeur des actions à la date d'octroi). Cela ne comprend pas les commissions et n'englobe pas les employés rémunérés exclusivement à commission. Exclut environ 1600 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. L'information présentée concerne les exercices 2020 et 2019, soit les dernières années complètes pour lesquelles sont connues les primes payées et les actions accordées après la fin de l'exercice.

Annexe 2 – Gouvernance

Le Comité des ressources humaines du CA aide ce dernier à superviser les stratégies et pratiques clés de gestion des talents et de gestion RH, notamment en ce qui concerne la mobilisation des employés, la diversité et l'inclusion ainsi que la santé et le bien-être. Le Comité de la gouvernance aide le CA à définir des cadres, principes et politiques de gouvernance, supervise le renouvellement du CA, désigne les candidats aux postes d'administrateurs, supervise ou coordonne le traitement des dossiers ESG soumis au CA et à ses comités (notamment en ce qui a trait aux informations relatives à la diversité et à l'inclusion publiées dans les documents ESG), et révise la stratégie mise sur pied par la Banque en matière de citoyenneté d'entreprise.

Groupe	Objectifs DI
Conseil de direction sur la diversité de RBC (CDD)	Le CDD de RBC est dirigé par le chef de la direction. Conseille et oriente l'action sous l'angle des priorités stratégiques et des engagements DI, faisant ainsi passer les répercussions opérationnelles, les avantages à retirer et le savoir externe ou interne au premier plan de la conception stratégique.
Centre mondial d'excellence en diversité et inclusion	Définit la stratégie et la vision DI de RBC. S'assure que celle-ci fait des progrès mesurables, compte tenu des objectifs et engagements fixés. Guide RBC dès qu'il est question de diversité et d'inclusion. Pilote le réseau des gestionnaires, ambassadeurs et promoteurs DI.
Unités opérationnelles et fonctionnelles (leurs CDD y compris)	Favorisent la responsabilisation à l'égard des engagements DI. Font la promotion de la diversité et de l'inclusion dans leurs secteurs respectifs. Les CDD déterminent leurs principaux objectifs et veillent à ce que des programmes appropriés soient mis sur pied pour épauler les employés, les clients et les collectivités où nous exerçons nos activités.
Groupes-ressources d'employés (GRE)	Les membres d'un GRE ont en commun une identité, des caractéristiques et des champs d'intérêt qu'on associe habituellement aux dimensions fondamentales de la diversité. Les GRE créent un sentiment d'appartenance et constituent pour les employés un cadre dans lequel ils peuvent s'épanouir sur le plan personnel et professionnel par des possibilités de réseautage et de perfectionnement, une aide au recrutement et au maintien en poste, ainsi que des formes de mentorat et de participation à la vie de la collectivité.
Leadership	Accroît la diversité des équipes de direction et des candidats potentiels à des postes de direction grâce à des programmes novateurs visant à redéfinir le leadership inclusif.
Apprentissage et rendement	Élève le niveau de compétence, d'aptitude et de rendement des éléments talentueux ; combat les préjugés des employés et des gestionnaires de personnes.
Partenaires en gestion du talent	Veillent à ce que les stratégies DI soient prises en charge, gérées et appliquées par les responsables des plateformes et des unités fonctionnelles.
Acquisition de talents	Pilote nos efforts de recrutement et signale aux chargés de l'embauche les éléments talentueux répondant aux critères de la diversité.
Données et analyse, Talent	Contribue aux analyses et à l'information concernant l'égalité des chances offertes à nos employés.
Solutions de gestion du talent	Participe à la conception de solutions visant une plus grande équité, la conservation des éléments talentueux et l'optimisation du rendement.
L'avenir du monde du travail et de la culture	Favorise l'écoute des employés ainsi que la compréhension de ce qu'ils ressentent et de la culture organisationnelle.
Rémunération et avantages sociaux	Conçoit et met en œuvre des pratiques et politiques équitables de rémunération et d'avantages sociaux.
Relations avec le personnel	Formule les droits des employés ainsi que les politiques et procédures connexes ; supervise l'application et le respect de notre Code de déontologie, des autres politiques et des mécanismes de production de rapports.
Citoyenneté d'entreprise	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 nous et pour nos parties prenantes.
Approvisionnement	Conforme à nos engagements DI, notre stratégie de diversification des fournisseurs vise à donner les mêmes chances aux entreprises dont les propriétaires répondent aux critères de la diversité.
Services immobiliers	Conçoivent et aménagent des lieux de travail accessibles à tous.
Technologie et exploitation	Conçoit des outils numériques accessibles pour nos clients, nos collègues et les membres de la collectivité.

Annexe 3 – Conformité avec les objectifs de développement durable des Nations Unies

ODD	Cibles	Référence
Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde	1.4 Faire en sorte que tous les hommes et toutes les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès [] à des services financiers adaptés à leurs besoins	Instaurer l'inclusion économique Page 28
Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et autonomiser toutes les femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	
8 TRANSILL DÉSENT ET CHOISSANCE	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	
ECONOMIQUE	8.5 Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	Instaurer l'inclusion économique
Promouvoir une	8.6 Réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	Page 28
croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi	8.7 Prendre des mesures [] pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants	Intensifier l'inclusion Page 19
productif et un travail décent pour tous	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité des lieux de travail et assurer la protection de tous les travailleurs	ruge 17
	8.10 Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance	
10 refounts	10.2 Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	Instaurer l'inclusion économique Page 28
Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière	Intensifier l'inclusion Page 19

Annexe 4 – La puissance de notre réseau de GRE

CDD et GRE au sein de l'entreprise

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

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 des ui	nités opérat		. Tonctionne									
CDD, Vérification interne	CDD, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	CDD, Gestion de patrimoine	CDD, Groupe du chef des finances	CDD, Marchés des capitaux	CDD, Technologie et exploitation	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	CDD, chef de l'administration	
GRE Canada												
L'union fait la force	AWL Accession des femmes à des postes de direction	Forum des femmes des SBC	Réseau RBC ELLEs	Comité consultatif des femmes Comité consultatif des femmes	Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation	MOSAÏQUE Membres de minorités visibles et nouveaux arrivants au sein de l'effectif	GROUPE DES 3 C Employés handicapés	PRIDE Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (LGBTQ+) au sein de l'effectif	Royal Eagles Employés autochtones	GénérAction RBC Jeunes professionnels	RFuture (Marchés des capitaux seulement)	
États-Unis												
RBC ELLEs ÉU.	WAFA Women's Association of Financial Advisors	WE ÉU. Women Empowered (Renforcement du pouvoir des femmes)	WITO ÉU. Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation	AME (Gestion de patrimoine – ÉU.) Alliance multiculturelle des employés	AME (Marchés des capitaux – ÉU.) Alliance multiculturelle des employés	RHEART	PRIDE (Gestion de patrimoine – ÉU.) Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (LGBTQ+) au sein de l'effectif	RFuture	RVETS	VETS (Gestion de patrimoine – ÉU.) Vétérans		
Royaume-Un	ni			îles Anglo-I	Normandes et	Édimbourg						
Réseau RBC ELLEs	AME Alliance multiculturelle des employés	PRIDE Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (LGBTQ+) au sein de l'effectif	i-CARE Bien-être des employés, des aidants, et des travailleurs avec famille à charge	Réseau RBC ELLEs	FIERTÉ Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (LGBTQ+) au seir de l'effectif	RFuture	i-CARE Bien-être des employés, des aidants, et des travailleurs ave famille à charg	variées menée au sein de	25	GRE D	our les femmes	
Ailleurs dans	le monde										our les membres de l	
Réseau RBC ELLEs Australie	Réseau RBC ELLEs Hong Kong	Réseau RBC ELLEs Luxembourg	Réseau RBC ELLEs Singapour	AME Alliance multiculturelle des employés australiens	AME Alliance multiculturelle des employés de Hong Kong	LGBTQ2+ Personnes homosexuelles, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres (Australie)	PRIDE Hong Kong	RFuture Hong Kong	RFuture Singapour	et les personnes de couleur GRE pour les personnes handicapées GRE pour la communauté		
Ailleurs dans le monde (suite) Antilles										des LGBTQ+		
Personnes handicapées Australie	Personnes handicapées Hong Kong	Personnes handicapées Singapour	RFuture Malaisie	Femmes des Antilles	Alliés des Antilles	Caribbean NextGen Jeunes professionnel	Groupe de réseautage po les parents a	our MoMENTu qui	ım	☐ GRE p	our les Autochtones our les générations) our les parents qui tr our les vétérans	

Annexe 5 – Composition du Conseil de direction de la diversité

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. On y compte 59 % d'hommes, 41 % de femmes et 35 % de NAPC. Le Conseil de direction de la diversité mondiale aide RBC à faire des progrès mesurables en matière 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. Le CDD mondial invite régulièrement des représentants de nos GRE à participer à ses réunions afin de discuter de possibilités de renforcement de l'inclusion.

Membres du Conseil de direction sur la diversité de RBC



Président -Dave McKay Président et chel de la direction.



Helena Gottschling Chef des ressources humaines



Gopal Bansal Vice-président, Diversité et inclusion



Amy Cairncross Première vice-présidente, Communications



Katherine Dudtschak Vice-présidente directrice, Services bancaires régionaux, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises



Katherine Gibson Finances, et contrôleuse



Ahmed Kachenoura ner, Actions monaidies. Marchés des Capitaux



Colleen Myers Première vice-présidente et conseillère générale



Gopala Narayanan Premier vice-président, Gestion du risque



William Onuwa



Nadine Orr Vice-présidente, Solutions de longévité et de régime de retraite



Kelly Pereira Première vice-présidente. Solutions stratégiques, Gestion du talent



Premier vice-président, Infrastructure technologique



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



David Thomas Chef de la direction, RBC Europe Limited



Niranjan Vivekanandan Premier vice-président, Fidélisation et solutions de paiement des commercants



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

Annexe 6 – Équité salariale entre les sexes au Royaume-Uni

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. La loi exige de tous les employeurs du Royaume-Uni dont l'effectif dépasse 250 personnes qu'ils publient de l'information sur l'équité salariale entre les sexes. Nous avons indiqué ci-dessous l'écart moyen et l'écart médian observés entre les rémunérations versées selon les sexes dans nos entités juridiques du Royaume-Uni, sans égard pour les différences professionnelles ou régionales'. Les entités tenues de publier ces données sont Fiducie RBC Services aux investisseurs, la succursale de RBC à Londres et RBC Europe Ltd. Pour plus de détails, veuillez consulter la page https://www.rbc.com/diversite-inclusion/rapports.html.

Que révèlent les chiffres?

Au Royaume-Uni, l'écart de rémunération moyen entre les sexes s'est réduit depuis 2017 de 5 % ; pendant la même période, le pourcentage de femmes présentes dans le premier quartile salarial s'est accru de 4 %.

L'écart salarial moyen (37 %), l'écart salarial médian (34 %) et l'écart (moyen comme médian) concernant les primes (59 %) découlent directement de la présence d'un nombre supérieur d'hommes à la haute direction. En 2021, 93 % des femmes et 94 % des hommes ont touché une prime.

Contrairement aux données sur l'équité salariale entre les sexes parmi les employés assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada, présentées aux pages 16 et 49, l'écart calculé au Royaume-Uni est la différence entre les salaires ou les primes versés soit aux hommes, soit aux femmes, chacune de ces deux catégories d'employés étant considérée sans égard pour le poste occupé et l'ancienneté.

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 dans ce pays la présence des femmes parmi les postes de haute direction (que RBC définit comme la direction et les échelons supérieurs). Ayant fait des progrès constants à ce chapitre, RBC publie annuellement ses résultats dans son site Web.

De manière générale, la présence des femmes au sein de la haute direction est passée de 19 % en 2017 à 22 % en 2021. Nous sommes résolus à l'accroître de 1 % par an jusqu'à atteindre 25 % d'ici 2025. Nous voulons progresser plus vite vers la pleine inclusion pour attirer, retenir et habiliter les meilleurs talents tout en accroissant la diversité au sein de la direction.

Pour plus de détails sur ce que nous faisons au Royaume-Uni pour rendre l'accès à l'emploi de plus en plus équitable, veuillez vous reporter aux pages 15, 26, 39, 40, 45 et 53.



Variation de l'écart salarial entre les sexes dans l'ensemble des entités (2017-2021)

	Ensemble des entités											
	Moyenne						Médiane					
	2017	2018	2019	2020	2021	Écart sur 5 ans	2017	2018	2019	2020	2021	Écart sur 5 ans
Écart salarial entre les sexes	42 %	40 %	41 %	38 %	37 %	(5 %)	39 %	40 %	39 %	37 %	34 %	(5 %)
Écart salarial entre les sexes (primes)	64 %	67 %	63 %	60 %	59 %	(5 %)	69 %	69 %	67 %	61 %	59 %	(10 %)

Pour une meilleure prise en compte de la diversité ethnique

En avril 2021, RBC a signé la Race at Work Charter. C'est l'une des mesures les plus récentes visant à prendre davantage en considération la diversité ethnique de notre personnel du Royaume-Uni.

Nous ne corrigeons pas en fonction des variables connues pouvant influer sur la rémunération (facteurs du marché tels que ville ou région, plateforme ou division opérationnelle, rôles et responsabilités, niveau de poste, etc.).

² Répartition par sexe à l'intérieur de chaque quartile.

