

Stratégie RBC de diversité et d'inclusion

2020

Évaluation annuelle

Le point sur nos engagements en date de décembre 2017



La diversité
à l'œuvre.

Talent : accélérer la pleine inclusion pour attirer, retenir et habiliter les meilleurs talents, et accroître la diversité de la direction.

| Engagements de RBC | | État | Principaux indicateurs de progrès |
|--|---|------|---|
| Milieus de travail accueillants | | | |
| 1. | Consolidation d'une culture axée sur l'inclusion et élimination des obstacles au parcours de carrière | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement de la plateforme de gestion du changement et communication Appuyer ouvertement l'inclusion^{MC}. (RBC) ■ Amélioration continue telle qu'il est indiquée dans l'indice sur la diversité et l'inclusion des résultats du Sondage d'opinion des employés. |
| 2. | Habilitation des employés au moyen de la formation dispensée sur la diversité et l'inclusion, notamment sur la sensibilisation à la question des préjugés inconscients et la promotion d'un leadership inclusif | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation du nombre d'employés qui ont suivi une formation sur le préjugé inconscient, soit plus de 10 000 employés en 2017 et plus de 32 000 depuis le lancement de la formation sur le préjugé inconscient à RBC. ■ Conception d'un Guide de conseils éclair sur le préjugé inconscient et le leadership inclusif à l'intention des gestionnaires de personnes et des gestionnaires en succursale. (Gestion de patrimoine) ■ Animation d'ateliers sur la micro-iniuité destinés aux gestionnaires. (RBC Marché des Capitaux) ■ Élaboration et lancement du programme de Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion et du programme d'apprentissage des leaders pour l'ensemble des employés de RBC. |
| 3. | Mise en œuvre des pratiques progressistes et flexibles en matière de travail-vie privée et d'adaptation du lieu de travail | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Publication de la Stratégie RBC sur le bien-être et la santé mentale, qui énonce clairement notre vision, nos objectifs et nos priorités pour assurer la santé psychologique et la sécurité des employés au travail. Cette stratégie vise à mettre fin aux préjugés dans notre culture d'entreprise et à promouvoir la santé mentale et le bien-être des employés. ■ Mise à jour de la Politique sur les congés pour soins d'enfant afin que les nouveaux parents puissent prendre un congé d'une durée maximale de 78 semaines pour s'occuper de leur nouveau-né ou de l'enfant qu'ils viennent d'adopter. |
| 4. | Mise en place et promotion des pratiques professionnelles propices à la diversité de pensée et à la constitution d'équipes diversifiées | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise sur pied d'équipes d'entrevue et de comités ayant pour but d'assurer une présélection de talents divers. (Gestion de patrimoine) ■ Organisation de séances d'apprentissage axées sur la diversité de pensée, en collaboration avec le Conseil de direction sur la diversité SBPE et d'autres leaders. ■ Élaboration d'un guide d'apprentissage sur la diversité de pensée et l'inclusion en milieu de travail. |
| 5. | Augmentation de l'incidence des groupes-ressources des employés au sein de l'entreprise | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation du nombre des membres de groupes-ressources des employés à l'échelle de RBC, soit plus de 20 000 employés. ■ Soutien apporté aux salons de l'emploi externes et aux candidats par le Recrutement, Gestion de patrimoine en partenariat avec les groupes-ressources des employés. (GRE) ■ Création de deux GRE pour femmes, à savoir l'Accession des femmes à des postes de direction ainsi que le Forum des femmes SBPE. |
| 6. | Recrutement, perfectionnement et avancement de personnes handicapées, d'Autochtones et de membres de la communauté LGBT+ | | <ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation du taux de demandes en provenance d'Autochtones et de personnes handicapées (augmentation de 20 % à 30 % par rapport à l'année précédente) grâce aux campagnes de recrutement menées durant les salons de l'emploi, les activités de réseautage, sur les médias sociaux, etc. ■ Embauche d'un nombre important de meilleurs talents issus de la communauté LGBT+ grâce aux événements de recrutement universitaire RBC. ■ Lancement d'une série d'événements virtuels intitulée « Parcours inspirant », destinée à la promotion du milieu de travail accueillant de RBC et à la diffusion de conseils en matière de recherche d'emploi pour les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de la communauté LGBT+. ■ Classement au palmarès des « meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité pour les personnes LGBT+ » de la fondation Human Rights Campaign pour une huitième année consécutive. ■ Embauche de quatre stagiaires dans le cadre du programme de stage en rotation du Groupe du chef des finances pour Autochtones. ■ Lancement du programme de stage en rotation du Groupe du chef des finances pour personnes handicapées (recrutement en cours). |

| Engagements de RBC | | État | Principaux indicateurs de progrès |
|---|---|---|--|
| Avancement des femmes et des minorités | | | |
| 7. | Accroissement de la représentation des femmes et des membres de minorités à des postes de direction et des postes clés de contact clientèle |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement du programme des femmes du secteur commercial visant à accroître la représentation à l'échelle nationale de femmes aux postes de directrice de comptes commerciaux. ■ Tenue de neuf salons de l'emploi destinés aux nouveaux arrivants et consacrés à la présentation des postes de contact clientèle. ■ Déroulement de la cinquième édition du Programme Les femmes et le leadership. (cumul annuel de 144 participantes) ■ Conception du programme de perfectionnement Ascension RBC à l'intention des meilleurs talents de diverses cultures. Le programme a pour objectif de favoriser leur accession à des postes de direction et de haute direction. ■ Application des recommandations pour accélérer l'accession des femmes à des postes de direction qui a mené à la mise sur pied de l'équipe Les femmes et le leadership |
| 8. | Amélioration des pratiques permettant d'identifier des employés talentueux en début de carrière et d'accélérer leur perfectionnement |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement d'un programme de mentorat féminin destiné aux étudiantes du secondaire pour les encourager à travailler dans le secteur de la gestion de portefeuilles. (Gestion de patrimoine) ■ Objectif initial d'un taux de représentation féminine de 25 % au sein de la direction ou d'un échelon supérieur d'ici 2020, et ce, dans tous les bureaux et toutes les régions des Îles Britanniques. (Gestion de patrimoine) |
| 9. | Promotion d'une diversité accrue au sein des conseils d'administration |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Signature de la charte Women in Finance. (toutes les plateformes de RBC dans les Îles Britanniques) ■ Revue des occasions avec programme 2018 Conseil d'administration Women in Banking and Finance. (RBC Marché des Capitaux) ■ Engagement renouvelé de l'Accord Catalyst ayant pour but de porter à 30 % ou plus, d'ici 2022, la représentation féminine dans les conseils d'administration des entreprises du classement FP500. |

Clientèle : être un chef de file en prestation de solutions et de conseils personnalisés à l'image de la diversité des clients.

| Clients | | | |
|----------------|---|---|--|
| 10. | Bonification des programmes et services à l'intention des femmes, des entrepreneures et des marchés des femmes |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Tenue et organisation de quarante-deux événements au Canada consacrés au thème Les femmes et les placements auxquels plus de 1 500 personnes ont participé. (SBPE) ■ Lancement d'un programme de congé autorisé pour conseillère en placement qui permet à celles-ci de prendre un congé pendant qu'un collègue s'occupe de leurs clients. (Gestion de patrimoine – Canada) |
| 11. | Participation aux initiatives et aux programmes de partenaires visant les marchés culturels |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Ouverture de la première succursale vouée aux nouveaux arrivants au Canada. En partenariat avec des organismes communautaires, elle offre des produits et services bancaires ainsi que des ressources adaptées aux besoins des nouveaux arrivants pour les aider à s'établir. (SBPE) |
| 12. | Conception et promotion des solutions bancaires adaptées aux besoins uniques des nouveaux arrivants au Canada |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Première institution financière au Canada dotée d'un service d'interprétation en succursale par vidéo dans 13 langues, dont notamment la langue des signes américaine (American Sign Language – ASL), ainsi que par audioconférence dans plus de 200 langues. (SBPE) ■ Inclusion d'une nouvelle offre de Produits de dépôt des particuliers dans le programme RBC Privilège Plus pour nouvel arrivant. (SBPE) |
| 13. | Soutien aux initiatives qui renforcent les capacités et l'autosuffisance économique de la collectivité autochtone au Canada |  | <ul style="list-style-type: none"> ■ Commandite de diverses organisations autochtones favorisant l'expansion économique et d'autres institutions autochtones afin d'appuyer des activités liées au développement économique, à l'entrepreneuriat, aux jeunes et à l'éducation. (SBPE) |

| Engagements de RBC | | État | Principaux indicateurs de progrès |
|--------------------|--|---|---|
| 14. | Élaboration des stratégies axées sur la communauté LGBT+ dans les principaux marchés |  | <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de l'infodépliant sur des occasions de planification pour les couples de même sexe et de l'infodépliant sur l'inclusion des personnes de la communauté LGBT+. (Gestion de patrimoine) Mise en place du soutien en ligne et conception de documents sur des occasions de planification pour les couples de même sexe. (Gestion de patrimoine) Ajout d'une section dans le portail de carrières, laquelle permet à un candidat de s'identifier volontairement comme membre de la communauté LGBT+. Ajout de toilettes non genrées dans les nouveaux bureaux de RBC et dans certains immeubles existants. |
| 15. | Accessibilité des services et des ressources pour les personnes handicapées |  | <ul style="list-style-type: none"> Commandite de la campagne de Guernsey Disability Alliance à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées. (Gestion de patrimoine – R.-U.) Première institution financière nord-américaine à offrir des services en langue des signes américaine (American Sign Language – ASL) par vidéo. Recours à une appli permettant aux clients et aux employés de communiquer par l'intermédiaire d'un interprète professionnel, soit par conversation vidéo (dans 13 langues, dont la langue des signes américaine) ou par audioconférence (dans plus de 200 langues). |

Communities: *Strengthen social and economic development through partnerships and corporate citizenship.*

| Prospérité inclusive | | | |
|----------------------|--|---|---|
| 16. | Participation à différents événements et programmes qui abordent les questions importantes sur l'emploi pour femmes, filles, personnes issues de minorités, nouveaux arrivants, jeunes défavorisés, personnes handicapées, Autochtones et membres de la communauté LGBT+ |  | <ul style="list-style-type: none"> Dons en espèces de 77 millions de dollars à des projets communautaires réalisés dans divers pays. Ce montant comprend 63,5 millions de dollars de RBC Fondation^{MC}, 5,9 millions de dollars du Service national des dons, 6 millions de dollars de RBC Fondation – É.-U. et 1,4 million de dollars du Service international des dons. Collaboration avec IRelaunch et ReacHire, deux organismes qui aident les femmes à réintégrer le marché de travail à la suite d'une absence prolongée. Accueil de finissants pendant deux semaines en juillet dans le cadre du programme Big City Bright Future. (RBC Marchés des Capitaux – Royaume-Uni) |
| 17. | Renforcement des partenariats avec des groupes de fournisseurs répondant aux critères de la diversité et intensification des efforts en matière de diversité des fournisseurs |  | <ul style="list-style-type: none"> Mise en place du Programme de perfectionnement des fournisseurs pour plus de 25 fournisseurs. (Approvisionnement RBC) Adoption d'une nouvelle politique d'approvisionnement inclusive qui permet à divers fournisseurs d'intégrer le réseau de fournisseurs de RBC. Cette politique prévoit l'inclusion d'au moins un fournisseur répondant aux critères de la diversité dans toute demande de soumission (DDS), sauf dans les cas où un haut dirigeant du groupe d'approvisionnement a donné son approbation. RBC est lauréate de deux prix sectoriels en reconnaissance du Programme de diversité des fournisseurs RBC et de ses avantages, à savoir le Procurement Business Advocate Award 2017 du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles et le prix Corporate Leader Award 2017 de WBE Canada. |
| 18. | Promotion de la littératie financière et d'une meilleure compréhension des placements par des programmes, des partenariats et des ressources |  | <ul style="list-style-type: none"> 1 million de dollars versés à l'Immigrant Access Fund (IAF), organisme de bienfaisance dont le mandat est d'accorder des microprêts aux immigrants qualifiés afin de les aider à obtenir la reconnaissance de leurs compétences professionnelles au Canada, à parfaire ou à obtenir la formation nécessaire. Collaboration continue avec l'organisme UNIS pour la mise sur pied du Programme de littératie financière pour les jeunes « Tout s'additionne ». 2,3 millions de dollars investis dans des programmes éducatifs de littératie financière, dont notamment ceux offerts par les organismes sans but lucratif. Au Canada, nos activités de littératie financière s'adressent aux jeunes, aux jeunes adultes, aux personnes handicapées, aux Autochtones, aux nouveaux arrivants et aux aînés. |

| Engagements de RBC | État | Principaux indicateurs de progrès |
|--------------------|------|-----------------------------------|
|--------------------|------|-----------------------------------|

Leadership avisé : les leaders proactifs, bien en vue et engagés sont des agents de changement qui accéléreront la réalisation de nos objectifs en matière de diversité en prenant des mesures concrètes et en servant de source d'inspiration pour les autres.

| | | | |
|-----|--|---|--|
| 19. | Formation et mobilisation des leaders pour promouvoir activement l'inclusion à RBC et dans nos collectivités, pour partager les connaissances et pour stimuler le changement | ● | <ul style="list-style-type: none"> Jennifer Tory, membre intronisée au Temple de la renommée du Réseau des femmes exécutives (WXN) ; Patti Shugart, lauréate du Prix des dirigeants ; Jacqueline Calisto, lauréate du Prix des pionnières et faiseuses de tendances. Bruce Ross nommé CI de l'année. Relancement du Programme des chefs de file sur la diversité et inclusion mondiales. |
| 20. | Collaboration avec de multiples parties prenantes sur des questions et des solutions en matière de diversité et participation à des programmes indépendants de recherche en faveur du dialogue, de l'exercice d'un leadership avisé et de l'élaboration d'une politique publique | ○ | <ul style="list-style-type: none"> Tenue de tables rondes à Toronto et à Montréal, rassemblant de grandes entreprises, des organismes sans but lucratif, des décideurs et d'autres parties prenantes pour partager les résultats des études les plus récentes sur la diversité et l'inclusion et pour entamer une discussion ouverte sur les objectifs et les meilleures pratiques. Publication d'une nouvelle étude et recherche conjointe, en collaboration avec l'Institut pour la citoyenneté canadienne, sur la diversité et l'inclusion : la manière dont la diversité et l'inclusion sont définies, promues et mesurées par des entreprises. Soutien apporté aux travaux de recherche qui a donné lieu à la publication du rapport Les fruits de la diversité : l'avantage mondial du Canada, qui explore le lien entre une population active diversifiée et la prospérité économique. Publication de deux études conjointes avec Fortune : La diversité des genres au sein des entreprises du classement Fortune 500 et Divergences d'opinions : Le point de vue des chefs d'entreprise canadiens et américains sur la mixité. |

ÉTAT D'AVANCEMENT (les évaluations reflètent l'avis de la direction)

| | | |
|---|---|--|
| ● | Des mesures importantes ont été prises | Objectifs atteints, mesures prises, recherches effectuées, politiques, programmes ou ressources mis en œuvre, etc. |
| ○ | Certaines mesures ont été prises | Des progrès concrets, mais il reste du travail à faire pour que l'engagement soit respecté. |
| ⊙ | Des mesures limitées ont été prises | Des plans d'action sont en cours d'élaboration ou en sont aux premiers stades de conception ; des mesures limitées ont été prises jusqu'à présent. |

