



2016

Rapport sur l'équité en emploi de RBC

Version abrégée



La diversité
à l'œuvre.

Table des matières

Vue d'ensemble	1
Aperçu quantitatif	2
Notre stratégie générale	2
a. Notre ambition collective, notre raison d'être, notre vision et nos valeurs	
b. Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020	
c. Principes fondamentaux pour assurer la réussite	
Mesures prises par RBC pour éliminer les obstacles	3
a. Mesures visant à éliminer les obstacles pour l'ensemble des groupes d'employés	
b. Mesures visant à éliminer les obstacles pour les femmes	
c. Mesures visant à éliminer les obstacles pour les membres des minorités visibles	
d. Mesures visant à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées	
e. Mesures visant à éliminer les obstacles pour les Autochtones	
Mesures particulières	8
a. Mesures particulières pour les personnes handicapées	
b. Mesures particulières pour les Autochtones	
Politiques et pratiques positives	9
Consultations avec les représentants des employés	12
Contraintes	12
Perspective finale	13

Vue d'ensemble

La Banque Royale du Canada est, selon la capitalisation boursière, la plus importante banque du Canada et l'une des plus grandes banques du monde. Elle est l'une des principales sociétés de services financiers diversifiés en Amérique du Nord et offre, à l'échelle mondiale, des services bancaires aux particuliers et aux entreprises, des services de gestion de patrimoine, des services d'assurance, des services aux investisseurs ainsi que des services liés aux marchés des capitaux.

Elle compte plus de 80 000 employés à temps plein et à temps partiel au service de plus de 16 millions de particuliers, d'entreprises, de clients du secteur public et de clients institutionnels au Canada, aux États-Unis et dans 35 autres pays. Pour de plus amples renseignements, allez au www.rbc.com.

RBC contribue à la prospérité des collectivités et appuie une grande diversité d'initiatives communautaires par des dons, des investissements dans la collectivité et le travail bénévole de ses employés. Pour de plus amples renseignements, allez au www.rbc.com/collectivites-durabilite.

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion remonte à de nombreuses années et est passé de la simple adhésion aux principes de base de la conformité à la diversité et à l'inclusion totale pour tous. Notre cheminement résolu en matière de diversité et d'inclusion, que ce soit à l'égard du talent, de la clientèle ou des collectivités dans lesquelles nous menons nos activités, repose sur un profond respect des autres et sur la conviction que tout le monde y gagne si chacun peut s'investir pleinement dans son travail et contribuer à son plein potentiel. La diversité n'est qu'une partie d'un tout ; l'important est de savoir la mettre en œuvre. Selon nous, la diversité est un fait et l'inclusion, un choix que nous faisons comme employés et dirigeants.

Les stratégies d'équité en emploi de RBC sont ancrées dans nos efforts en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Ce rapport présente les **initiatives de RBC liées à l'équité en emploi en 2016** et les réussites de ses unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne.

« À RBC, la diversité est depuis longtemps synonyme d'ouverture sur le monde et la réussite.

Le contexte mondial actuel présentant à la fois des défis et des occasions, nous croyons qu'il est de plus en plus nécessaire de promouvoir la diversité et l'inclusion, plutôt que de nous replier sur nous-mêmes. »

Dave McKay, président et chef de la direction

Aperçu quantitatif

En 2016, 45 613 employés de RBC travaillaient au sein d'unités opérationnelles sous réglementation fédérale, comparativement à 46 093 en 2015. En décembre 2016, 73,2 % des postes sous réglementation fédérale se trouvaient au sein des Services bancaires canadiens de RBC ; 13,7 % au sein de notre Groupe Technologie et exploitation et 7,8 % au sein de nos principaux services de soutien, notamment les Ressources humaines, les Finances et la Gestion des risques. Sur l'ensemble des employés de RBC sous réglementation fédérale, 58,2 % (26 551) travaillent dans la province de l'Ontario, dont 84 % (22 299) dans la région métropolitaine de recensement de Toronto, et 45,8 % (10 214) sont membres de minorités visibles.

Effectif permanent (temps plein et temps partiel)							
	1987	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes	77 %	66 %	65 %	64 %	63 %	62 %	61 %
Minorités visibles	7,5 %	29,4 %	30 %	31 %	32 %	33 %	34 %
Personnes handicapées (repr. globale)	S.O.	8,1 %	8,1 %	7,9 %	7,5 %	7,4 %	7,2 %*
Groupe désigné	1,6 %	4,2 %	4,7 %	4,7 %	4,6 %	4,4 %	4,3 %*
Autochtones	0,1 %	1,6 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,4 %	1,4 %

* 7,2 % des employés de RBC se considèrent comme étant handicapés ; toutefois, seulement 4,3 % se perçoivent comme étant désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap.

Dans l'ensemble, les activités de dotation ont donné lieu à la représentation suivante, en fin d'année, de chaque groupe désigné :

- RBC maintient une **forte représentation de femmes**, avec une représentation globale de **61 %**, bien au-dessus du taux de disponibilité dans la population active, qui est de 53,1 %. Nous avons également **accru de 3 % la proportion de femmes aux postes de haute direction, qui a atteint 42 % en 2016** (un taux supérieur de 14,6 % au taux de disponibilité dans la population active).
- La **représentation des membres des minorités visibles continue à croître** et atteint **34 %**, soit **1 % de plus** qu'en 2015, ce qui est considérablement plus élevé que le taux de disponibilité de 25 % au sein de la population active. La représentation des **membres des minorités visibles aux postes de haute direction a aussi augmenté pour s'établir à 16 % en 2016** (surpassant de 5,9 % le taux de disponibilité dans la population active).
- La représentation des personnes qui s'identifient comme **personne handicapée** est de **7,2 %**. Cependant, seulement **4,3 %** des employés se considèrent désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap (au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi). **Le taux de disponibilité dans la population active est de 4,8 %**.
- La représentation des **personnes autochtones** s'établit à **1,4 %**, tandis que le taux de disponibilité dans la population active est de **2,2 %**.
- Le **taux de réponse** à notre Recensement sur la diversité de l'effectif en date du 31 décembre 2016 est toujours de **99 %**.

Notre stratégie générale

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

L'**Ambition collective** de RBC trace notre chemin de manière à orienter et à inspirer nos activités et nos façons de faire. Elle est l'expression de ce qu'est – et continuera d'être – RBC : une entreprise définie par sa raison d'être, guidée par des principes et orientée vers la performance. Elle énonce notre raison d'être, nos grandes ambitions pour l'avenir, et ce qui sera nécessaire pour atteindre et maintenir un haut niveau d'excellence. Elle englobe notre raison d'être, qui vise à *contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités* et notre vision, qui consiste à *compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde*. Notre raison d'être et notre vision nous aident à comprendre notre rôle et à déterminer ce que nous désirons réaliser.

Dans notre domaine, l'aspect humain est crucial. Nous nous soucions de nos collègues, de nos clients et des collectivités. Nos valeurs traduisent cette optique – elles nous orientent, nous unissent et nous inspirent dans l'exercice de nos activités quotidiennes et dans nos prises de décision. Nos cinq valeurs sont les suivantes :

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

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

Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020

À RBC, nous croyons que la diversité et l'inclusion sont un moteur de l'innovation et de la prospérité économique. En exploitant activement notre diversité, nous sommes plus à même de développer des idées et de former nos employés, et nous assurons la réussite à long terme de l'entreprise. Nous y parvenons en suscitant des occasions qui donnent aux employés les moyens de s'épanouir et de se dépasser. Nous sollicitons différents points de vue et savons que la remise en question du statu quo passe par la diversité de pensée.

La Stratégie RBC de diversité et d'inclusion établit notre vision d'avenir et énonce nos priorités et nos engagements. Elle est fondée sur les réalisations et les réussites antérieures et elle appuie la raison d'être de RBC.

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

- attirer les meilleurs talents parmi l'ensemble des talents disponibles ;
- être un chef de file reconnu au chapitre de l'inclusion et de la diversité de la direction ;

- être l'institution financière de choix pour la clientèle diversifiée de nos marchés ;
- tirer parti de la diversité et de l'inclusion pour favoriser la croissance et la réussite de RBC, de nos clients et des collectivités.

Nos priorités dans le cadre de notre [Stratégie de diversité et d'inclusion 2020](#) sont concentrées sur trois éléments centraux :

- **Talent** : Accélérer la pleine inclusion pour attirer, retenir et habiller les meilleurs talents, et accroître la diversité de la direction.
- **Clientèle** : Être un chef de file en prestation de solutions et de conseils personnalisés à l'image de la diversité des clients.

Principes fondamentaux pour assurer sa réussite

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

- **Engagement de la haute direction** : Nous croyons que les cadres dirigeants jouent un rôle essentiel et qu'ils doivent défendre ouvertement la diversité, à RBC et ailleurs, en créant une culture axée sur la diversité et l'inclusion qui mobilise tous les employés de RBC. À cette fin, nous avons mis sur pied le **Conseil de direction sur la diversité (CDD) de RBC**, qui est présidé par monsieur David McKay, président et chef de la direction. Le CDD de RBC est responsable d'encadrer l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'organisation en matière de diversité et d'inclusion. Cette initiative est exécutée par l'entremise d'un réseau global de **12 CDD rattachés à différentes unités opérationnelles** à l'échelle de l'organisation.
- **Participation des employés** : Nous offrons aux employés l'occasion d'apporter leur contribution en prenant part à des initiatives de soutien à la diversité. Nous continuons d'appuyer les groupes-ressources d'employés ainsi que les conseils et les comités sur la diversité et nous veillons à ce que nos initiatives et nos communications tiennent compte des opinions des employés.
- **Mobilisation des parties prenantes** : Nous croyons que la collaboration produit des résultats plus efficaces. Il est essentiel de comprendre les enjeux posés par la diversité et les liens entre les aspects sociaux et économiques des parties prenantes pour avancer. Parmi les parties prenantes, on compte les employés, les employés potentiels, les clients, les clients potentiels, les organisations des secteurs privé et public, les investisseurs, les fournisseurs, les membres de la collectivité, les petits organismes locaux, les spécialistes, les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG), les organismes sans but lucratif, le milieu universitaire et les étudiants.
- **Responsabilisation et information** : Nous croyons que la responsabilisation et la production d'information contribuent au déploiement d'efforts tangibles. Nous utilisons des paramètres clés et une gamme d'indicateurs de rendement appropriés liés à la diversité pour examiner les résultats quantitatifs et qualitatifs. Nous produisons des fiches de pointage quantitatif sur la diversité à l'échelle de RBC et pour chaque secteur d'activité afin de mesurer les progrès par rapport à des objectifs précis en matière d'effectif, dont la diversité au sein de la direction.

- **Communications** : Nous croyons qu'une communication claire, cohérente et ouverte est essentielle à l'établissement d'une culture d'entreprise saine et productive. Nous faisons régulièrement le point sur les progrès réalisés en matière de diversité tout en partageant nos expériences et en faisant connaître nos pratiques exemplaires. Pour de plus amples renseignements, allez au www.rbc.com/diversite/index.html.

Mesures prises par RBC pour éliminer les obstacles

Mesures visant à éliminer les obstacles pour l'ensemble des groupes d'employés

Pour renforcer notre culture d'inclusion, nous offrons des occasions d'apprentissage et de perfectionnement sur la diversité et l'inclusion qui abordent des sujets variés, notamment les suivants : *Comprendre les préjugés inconscients*, *Minorité invisible* – « Sortir du placard » en milieu de travail et *La communication intergénérationnelle*. Voici quelques-unes des façons dont les employés de RBC améliorent leurs connaissances et leurs pratiques en matière de comportements inclusifs.

Programmes d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion

- **Programme Notions essentielles sur la diversité et l'inclusion** : Conçu pour tous les employés, il comprend neuf modules visant l'amélioration des connaissances sur la diversité et l'inclusion. Les modules abordent divers aspects de la diversité, comme le sexe, l'origine ethnique, les personnes handicapées, les Autochtones, les personnes LGBT+ et la diversité générationnelle, et fournissent de l'information sur les groupes-ressources d'employés et la responsabilité personnelle.
- **Programme Diversité et inclusion à l'intention des gestionnaires** : Conçu pour tous les gestionnaires de personnes et lancé à la fin de 2016, ce programme met l'accent sur les comportements inclusifs propres au leadership qui aident à éliminer les préjugés inconscients dans les pratiques de gestion du talent et font la promotion d'une diversité de pensée pour favoriser un rendement élevé.
- **Vaincre les préjugés inconscients** : La stratégie organisationnelle pluriannuelle de RBC visant à éliminer les préjugés inconscients s'inspire du travail de Mahzarin Banaji, Ph. D., professeure d'éthique sociale à l'Université Harvard et coauteure de *Blindspot: Hidden Biases of Good People*.
De plus, des changements ont été apportés à nos procédés de recrutement et de gestion du talent afin de reconnaître les préjugés inconscients dans ces procédés et de les atténuer. La communauté en ligne *Vaincre les préjugés inconscients* sur notre plateforme de réseau social interne fournit des ressources spécialisées et un forum où les dirigeants et les employés peuvent approfondir le sujet et en discuter.
- **Programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones** : Permet aux employés de se renseigner sur les valeurs, les croyances et l'histoire des peuples autochtones. En 2016, les membres de notre équipe du recrutement a participé à un atelier sur la sensibilisation aux cultures autochtones pour renforcer leur capacité à recruter efficacement des Autochtones de talent.

- **Webémission Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** : Renseigne les gestionnaires de personnes et les employés sur le recrutement, l'intégration et la gestion efficaces des personnes handicapées.

Dans le cadre du **Programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité**, divers employés débutants sont jumelés à des hauts dirigeants pour échanger leurs connaissances au sujet du leadership et de la diversité.

Communautés d'employés de RBC en ligne

RBC Connect est notre plateforme de réseau social et de collaboration qui facilite l'échange d'idées, et l'accès à l'information, à des outils et à des ressources d'apprentissage. Nous avons de nombreuses pages communautaires consacrées aux pratiques de diversité et d'inclusion, y compris des sites pour nos groupes-ressources d'employés (GRE), tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle locale.

Voici quelques exemples de communautés d'employés :

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



Mesures visant à éliminer les obstacles pour les femmes

L'avancement des femmes dans des rôles de direction et l'établissement d'un bassin de talent inclusif demeurent une priorité importante pour RBC. Les objectifs en matière d'égalité entre les sexes sont intégrés à nos pratiques d'embauche et de dotation, et nous offrons plusieurs occasions de réseautage et de développement de carrière à nos employées. Notre démarche consiste à fixer des objectifs de représentation à l'échelle de l'entreprise et à celle des groupes, à établir clairement les responsabilités à cet égard, à évaluer les lacunes et à élaborer des stratégies globales pour atteindre et pérenniser les objectifs. En 2016, nous avons intégré un identificateur de préjugés inconscients à nos pratiques d'évaluation des talents.

À l'échelon du conseil d'administration, RBC a été l'un des premiers signataires de l'entente Catalyst, qui vise à porter la proportion globale des femmes dans les conseils d'administration à 25 % d'ici 2017, et de 30 % Club, un consortium d'entreprises ciblant un taux de représentation des femmes de 30 % d'ici 2020.

À la fin de 2016, le Conseil d'administration de RBC était composé à 33 % de femmes (38 % en avril 2017).

Voici des exemples de mesures clés qui visent à intensifier le recrutement, le perfectionnement et l'avancement des femmes :

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Pour la dotation des postes de cadre intermédiaire et de cadre dirigeant, nous nous assurons de disposer d'une liste diversifiée de candidats et de stratégies de recrutement axées sur la diversité, et nous fournissons des rapports d'étape trimestriels à l'intention du Conseil de direction sur la diversité et des membres de notre Groupe de la direction. Pour développer notre bassin de talents, nous remettons en cause les préjugés inconscients présents dans les processus de dotation, d'embauche et d'évaluation des talents.

- Le **Programme pour cadres diplômés**, qui s'échelonne sur deux ans, vise à constituer un bassin de dirigeants et est offert à un petit groupe de titulaires de maîtrise en administration des affaires talentueux.
- Des **occasions de perfectionnement en leadership**, notamment de l'apprentissage fondé sur l'expérience, du mentorat et du parrainage, et l'accès à des réseaux, sont offertes aux employés pour favoriser leur avancement.
- Le **programme Les femmes et le leadership** est un programme de 10 mois qui offre aux femmes de talent une expérience de perfectionnement prolongée et des occasions de réseautage ciblées avec des membres de la haute direction dans le but de faire progresser leur carrière et de stimuler les résultats de l'entreprise.

Mentorat et commandites

- Le **Programme de mentorat et leadership RBC** soutient le développement de carrière des employés, accroît leur connaissance de l'organisation et leur permet de se familiariser avec différents secteurs d'activité en favorisant l'établissement de relations entre ceux-ci.
- Le **parrainage d'employés talentueux** jumelle des femmes et des membres des minorités visibles de talent à un cadre supérieur qui utilise un *plan de match* afin d'orienter la relation.

Occasions de réseautage

- RBC commandite des événements clés tels que le **dîner des Prix honorifiques de Catalyst Canada**, le **Réseau des femmes exécutives** et **Femmes d'influence** pour offrir aux femmes parmi les plus talentueuses des occasions de rencontrer des modèles féminins occupant des postes de direction dans différents secteurs d'activités.

Projets Travail et vie personnelle

- Nous améliorons continuellement nos **programmes de conciliation travail-vie privée**, qui comprennent des ressources de garde de personnes à charge, des services de garde d'urgence d'enfant et d'ainés, des options de congé, des horaires de travail souples, une option d'achat de vacances et des services de consultation personnelle en conciliation travail-vie privée, et ce, par l'entremise d'un programme complet d'aide aux employés et d'un programme de bien-être. En 2016, nous avons instauré une nouvelle Politique sur les congés pour soins d'enfant qui offre aux parents de nouveaux enfants, y compris les pères et les parents adoptifs, le même soutien financier et la même durée de congé, allant jusqu'à 52 semaines, pour prendre soin de leur enfant.

Célébration de la Journée internationale de la femme 2016

Au cours des quatre dernières années, la **Journée internationale de la femme** est devenue un incontournable dans le calendrier de la diversité de RBC. La Journée internationale de la femme est pour nous une occasion de réfléchir aux contributions des femmes dans toutes les facettes de la société et de nous mettre au défi d'en faire plus pour favoriser une plus grande inclusion à RBC et dans nos collectivités. Notre chef de la direction et les autres hauts dirigeants se sont engagés à part entière aux activités en 2016, tant à l'interne qu'à l'externe. Nous avons aussi tiré parti des outils et ressources de RBC Connect pour renseigner les employés, et les motiver et les inspirer à créer un milieu de travail plus inclusif.

Partenariats dans la collectivité

En 2016, RBC a remis plus de 1,67 million de dollars à plus de 100 organismes qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des femmes et des filles.



Mesures visant à éliminer les obstacles pour les minorités visibles

L'avancement des membres des minorités visibles dans des rôles de direction demeure une priorité importante pour RBC. Les stratégies de recrutement, de maintien et de perfectionnement sont en place pour faire croître notre représentation de hauts dirigeants et pour veiller à ce que notre milieu de travail reflète les communautés que nous servons. De plus, nous développons et faisons la promotion de solutions financières sur mesure en fonction des besoins uniques des marchés culturels. Nous sommes fiers de notre longue histoire de soutien aux nouveaux arrivants au Canada. Pour que le Canada puisse réussir sur les marchés mondiaux, nous croyons qu'il est crucial de recruter et d'intégrer parfaitement des immigrants à la population active. Voici quelques exemples de ce que RBC fait pour supprimer les obstacles dans le milieu de travail pour les membres des minorités visibles et les nouveaux arrivants :

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

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

Nous collaborons avec plusieurs organisations au Canada qui appuient l'intégration des nouveaux arrivants dans l'effectif, y compris ACCÈS, qui aide les gens à bonifier leur curriculum vitae, leur formation, leurs compétences et leurs liens avec les employeurs. En 2016, lors du 30^e anniversaire d'ACCÈS, Susan Hawkins, directrice du Recrutement à RBC, a reçu le prix Walk of Fame pour son leadership dans le cadre des activités d'embauche de nouveaux arrivants à RBC au cours des dix dernières années. L'équipe de recrutement RBC a aussi participé à divers événements de recrutement et de mentorat éclair organisés par ACCÈS, y compris des salons de l'emploi pour les réfugiés syriens.

Nous avons continué à participer au programme de stages pour les nouveaux arrivants **Avantage Carrière pour les professionnels reconnus sur le plan international**.

Nous sommes membres du comité consultatif de l'**Internationally Trained Lawyers Program** et participons régulièrement à des réunions et événements.

Sensibilisation, formation et perfectionnement

Afin de créer pour les employés membres des minorités visibles des occasions d'interagir avec des membres de la haute direction et promouvoir une culture d'inclusion, l'axe de travail sur les minorités visibles et les Autochtones du Conseil sur la diversité du Bureau de la chef de l'administration et chef des finances a organisé un **événement mondial de mentorat éclair** en 2016.

Le groupe-ressource des employés **MOSAÏQUE** favorise une culture inclusive en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles, des minorités non visibles et des nouveaux arrivants au Canada au sein de RBC. Il fait la promotion de l'inclusion par l'éducation et la sensibilisation, appuie le perfectionnement professionnel, améliore la mobilisation des employés et participe à des activités de bénévolat dans la collectivité. La participation continue d'augmenter et le groupe compte maintenant plus de 3 700 membres.

Nous avons accru notre commandite et notre participation au **programme de mentorat du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)**, dans le cadre duquel des employés jouent le rôle de mentor auprès d'immigrants compétents prêts à travailler afin de les aider à constituer leur réseau professionnel au Canada, et à mieux tirer parti de leur expérience et de leurs compétences dans le marché du travail local. Cela aide les mentors de RBC à rehausser leurs aptitudes de leadership et d'accompagnement, et à acquérir les compétences culturelles nécessaires pour gérer un effectif de plus en plus diversifié.

RBC est un membre fondateur et un commanditaire platine d'**Ascend Canada**, un organisme panasiatique de professionnels d'entreprise en Amérique du Nord. Le mentorat, le réseautage et les programmes et événements de leadership offerts aident les employés à se faire voir davantage et à développer leur plein potentiel. Plus de 700 employés de RBC en sont membres à Toronto et à Vancouver. Nous commanditons également le prix Ascend Rising Star of the Yearh dans le cadre du gala annuel Ascend Leadership Gala Awards.

Partenariats dans la collectivité

En 2016, RBC a remis plus de 1,9 million de dollars à plus de 80 organismes qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des nouveaux arrivants au Canada.



Mesures visant à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées

Nous sommes engagés à offrir des milieux de travail accueillants et diversifiés où tous auront les mêmes chances et un accès aux ressources leur permettant de réaliser leur plein potentiel, et nous sommes engagés à l'égard du recrutement, du perfectionnement et de l'avancement des personnes handicapées. En 2016, nous avons continué à mettre l'accent sur l'éducation, et nous nous sommes efforcés de dissiper les préjugés associés aux handicaps en organisant divers événements et initiatives de communication à l'échelle de l'entreprise.

En outre, nous offrons des produits et services bancaires accessibles sous des formats adaptés. Voici quelques exemples de la façon dont nous éliminons les obstacles pour les personnes handicapées :

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Le programme de recrutement **Profitez de votre potentiel^{MC}** a été conçu spécialement pour montrer notre engagement envers les personnes handicapées durant le procédé de recrutement.

Sensibilisation, formation et perfectionnement

En novembre 2016, nous avons organisé un événement à l'interne pour éduquer, informer et favoriser le dialogue et l'engagement dans le but d'obtenir une inclusion complète des personnes handicapées à RBC. Dans le cadre de l'événement, nous avons projeté le documentaire **Talent Untapped d'Anna-Karina Tabuñar** (réalisatrice, auteur et productrice), qui a été suivi d'une table ronde.

Le documentaire met l'accent sur les réserves de candidats non reconnues composées de personnes handicapées. L'événement a contribué à la sensibilisation à l'élimination des obstacles pour les employés handicapés et à l'apport des personnes handicapées.

En 2016, notre secteur Services bancaires canadiens a lancé la campagne en ligne **Les visages de RBC** pour mettre en vedette l'inclusion des personnes handicapées, qui s'est depuis élargie aux autres secteurs de RBC. Les employés ont livré des témoignages sur l'incidence de la maladie mentale sur leur vie et sur les outils permettant de composer avec cette difficulté. La campagne a permis de mieux connaître les outils et ressources offertes à RBC et a fourni des occasions de faire tomber les obstacles.

Les **campagnes annuelles de sensibilisation à la santé mentale** mise sur des stratégies de sensibilisation et de promotion pour améliorer la santé mentale et la résilience. Des articles et des conseils sont diffusés, ainsi qu'une évaluation des risques en matière de santé, pour aider les employés à évaluer leur état de santé, à cerner leurs facteurs de risque modifiables et à évaluer leur volonté d'apporter des changements. D'autres évaluations liées à la santé mentale et des activités en milieu de travail ont été proposées aux employés pour les sensibiliser à cet enjeu, notamment des présentations d'experts et la tenue de kiosques d'information.

Chaque année, le 3 décembre, RBC souligne la **Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies** pour faire connaître les enjeux liés aux handicaps et promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise. En 2016, nous avons diffusé un article dans l'intranet comportant un questionnaire sur la sensibilisation aux handicaps et des entrevues avec trois hauts dirigeants ayant un handicap afin d'encourager l'auto-identification. Nous avons aussi diffusé des blogues d'employés ainsi que des vidéos dans la communauté des personnes handicapées RBC (site de réseau social interne). Voici d'autres activités :

- Le groupe Technologie et exploitation a tenu une table ronde mettant l'accent sur les personnes handicapées, l'auto-identification et les mesures d'adaptation.
- Des vidéos d'employés, des guides de réunion et des webémissions informatives sur le thème Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés ont été diffusés aux employés et aux gestionnaires.
- Une page communautaire consacrée au sujet publiée dans le centre de communications internes a été vue plus de 3 000 fois.

Le **Groupe des 3C de RBC (un GRE)** à l'intention des employés vivant avec un handicap a vu son nombre de membres augmenter considérablement en 2016 : le nombre de sections régionales est passé de six à onze et le nombre de membres a atteint 1 400 (soit 700 de plus qu'en 2014). Le Groupe des 3C de RBC a pris part à de nombreuses initiatives et activités de sensibilisation au handicap. Par exemple :

- Avec l'aide de RBC Assurances et des Centres de conseils RBC de Meadowvale, en Ontario, le Groupe a organisé la cinquième édition annuelle de **(Dis)ABILITY Learning Expo**, qui a eu lieu en décembre 2016. L'événement a commencé par une allocution de Maayan Ziv, fondatrice de **AccessNow**, qui a expliqué l'importance de l'accessibilité et l'importance d'apprendre ce que chacun peut faire pour contribuer au changement. Trois tables rondes exclusivement pour les gestionnaires de personnes ont aussi eu lieu. On y a discuté de **l'outillage des employés handicapés** et de ressources à la disposition des employés pour les inciter à s'investir pleinement dans leur travail.
- Un webinaire sur l'importance de l'auto-identification, la définition de « handicap » et les types de handicaps a aussi été présenté.

En 2016, pour faire connaître le **Groupe des 3C de RBC**, les directeurs ayant effectué une **Évaluation du lieu de travail par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)** au nom des employés ont reçu l'information sur le GRE pour favoriser un dialogue ouvert avec leurs employés.

En vertu des normes de service à la clientèle de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**, un cours de formation sur le Web a été conçu pour les employés afin de :

- Sensibiliser les employés aux problèmes, aux besoins et aux exigences en ce qui a trait à l'accessibilité
- Permettre le transfert des connaissances liées à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.
- Renforcer les aptitudes à mieux servir les clients présentant divers handicaps.

Adaptation du lieu de travail

Grâce à l'adaptation du lieu de travail, les employés bénéficient des aides nécessaires en milieu de travail pour donner leur plein potentiel. Ces mesures comprennent notamment la modification du poste de travail ou des lieux, la fourniture d'une technologie adaptée, la flexibilité en matière d'horaire en fonction d'obligations familiales ou autres et l'adaptation en vue du respect des rites religieux. Voici quelques mesures importantes qui ont été prises :

- Pour veiller à ce que l'on garde à l'esprit l'adaptation et l'accessibilité lorsque nous créons de nouveaux espaces de travail, le **premier conseiller, Adaptation du lieu de travail**, est membre du **groupe Pouvoir de conception** dans l'équipe Services immobiliers.
- Le premier conseiller a aussi dirigé des **séances éducatives internes et externes** liées aux handicaps, à la situation de famille ou aux accommodements pour motif religieux, ou y a participé.

- Lorsqu'une demande d'évaluation ergonomique ou du lieu de travail est présentée, l'équipe Adaptation du lieu de travail veille à ce que le gestionnaire et son employé reçoivent l'information au sujet du Groupe des 3C de RBC et à ce qu'ils soient invités au webinaire sur la création d'un milieu de travail plus accueillant pour les personnes handicapées.
- En 2016, nous avons lancé une **appli vidéo d'interprétation en succursale** qui permet aux clients et aux employés d'être assistés par un interprète compétent – y compris pour la langue des signes américaine – dans le cadre d'opérations bancaires. RBC est la première institution financière en Amérique du Nord à offrir ce service.

Partenariats dans la collectivité

En 2016, RBC a remis plus de 1 million de dollars à plus de 100 organismes qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des personnes handicapées.



Mesures visant à éliminer les obstacles pour les Autochtones

RBC entretient depuis longtemps des relations solides avec les peuples autochtones et s'est engagée à améliorer les choses dans quatre domaines : l'accès aux services bancaires et au crédit, le développement communautaire et social, l'emploi, et la formation et les études. Le document [Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones](#) fournit un sommaire détaillé des activités et des mesures prises durant la période de rapport de 2015 à 2016 pour bâtir des relations et ouvrir des avenues favorisant la prospérité des peuples autochtones.

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Dans le cadre du programme **Profitez de votre potentiel (PvP) de RBC**, les Autochtones qui se portent candidats à un emploi sont jumelés à un coordonnateur de notre groupe de recrutement qui les aide à comprendre les attributs clés recherchés par RBC et le processus de recrutement, notamment ce à quoi il faut s'attendre dans une entrevue comportementale, et fournit une rétroaction constructive sur les entrevues.

Le **Programme de stages d'été pour Autochtones** de RBC appuie notre stratégie visant à attirer, à former et à intégrer des étudiants autochtones inscrits à un programme d'études postsecondaires.

En 2016, nous avons participé à divers salons de recrutement, notamment un organisé par le Conseil des ressources humaines autochtones, et **Miziwe Biik, centre d'emploi et de formation des Autochtones** à Toronto.

Sensibilisation, formation et perfectionnement

Le **Programme national de mentorat collectif pour les employés autochtones** a été instauré pour favoriser la fidélisation, la réussite et l'avancement des employés autochtones à RBC. Les employés autochtones bénéficient de services de mentorat, d'orientation et de soutien du groupe-ressource RBC Royal Eagles, pour le développement de carrière, le bien-être émotionnel et social et la culture organisationnelle.

Les employés ont participé au **programme d'apprentissage en ligne sur les Autochtones** pour accroître leurs connaissances sur l'histoire, la culture et les traditions autochtones.

En juin chaque année, les employés de tout le pays célèbrent la **Journée nationale des Autochtones**. Des activités sont organisées dans les succursales et avec les partenaires communautaires. En 2016, nous avons profité de la Journée nationale des Autochtones pour mettre en vedette des histoires de réussite d'employés autochtones par l'entremise de notre site Web. Nous avons aussi lancé un jeu-questionnaire sur notre site de réseau social destiné à tous les employés afin d'améliorer leurs connaissances sur la culture autochtone.

Le **groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles** est le premier GRE de RBC. Il a été instauré il y a plus de 20 ans pour les employés autochtones et non autochtones. Ce groupe travaille pour favoriser la sensibilisation à la culture autochtone et pour appuyer celle-ci, au moyen du recrutement et du maintien d'autochtones et de la promotion de RBC comme employeur de choix offrant des modèles positifs. Il y a des membres actifs dans chaque province et territoire du pays, et le nombre de membres ne cesse d'augmenter.

- Le programme **Sac à dos** du Groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles fournit à des étudiants à risque des fournitures pour la rentrée scolaire à Vancouver, à Calgary, à Toronto, à Halifax et dans plusieurs autres grandes villes du Canada.
- RBC a étendu la portée du **programme de boîte-cadeau Dawn Adams**, qui offre des boîtes de cadeaux de Noël aux enfants et aux familles autochtones vivant dans des communautés éloignées. Depuis maintenant 14 ans, RBC distribue des jouets, des jeux, des gourmandises et des surprises à des milliers d'enfants et de jeunes autochtones.

Partenariats dans la collectivité

En 2016, RBC a remis plus de 3,5 millions de dollars à plus de 130 organismes voués à l'éducation, au développement et au soutien des Autochtones.

Nos politiques d'approvisionnement sont conçues pour garantir des chances justes et égales pour les entreprises détenues par des Autochtones. En travaillant en collaboration avec ses fournisseurs de services immobiliers de catégorie 1, RBC a mis en place un protocole efficace d'identification des entreprises appartenant à des Autochtones qui sont susceptibles de devenir ses fournisseurs.

Le **Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC)**, dont RBC est un membre fondateur, encadre et aide les fournisseurs autochtones et membres de minorités visibles à développer leurs marchés et encourage fortement la diversification des sources d'approvisionnement et l'expansion des entreprises exploitées par ces fournisseurs, à l'interne comme à l'externe.

En 2016, RBC et le CAMSC ont maintenu le **Programme de bourses d'études sur la diversité RBC**, qui vise à souligner l'excellence académique et le degré élevé d'engagement communautaire d'enfants de fournisseurs certifiés et de partenaires membres du CAMSC. Deux bourses de 1 000 \$ chacune sont remises à des étudiants inscrits à temps plein à un programme d'étude dans un établissement universitaire ou collégial du Canada.

Mesures particulières

Pour favoriser encore davantage le rayonnement, le recrutement et le perfectionnement des **personnes handicapées** et des **Autochtones**, nous collaborons avec des organismes externes et tirons parti des connaissances et de l'expérience de nos groupes-ressources d'employés pour avancer des solutions. En 2016, nous nous sommes plus particulièrement penchés sur le recours accru aux campagnes dans les médias sociaux pour joindre un public plus vaste.



Mesures particulières pour les personnes handicapées

Événement de réseautage sur le recrutement pour les professionnels ayant un handicap : RBC a organisé un événement de réseautage en septembre 2016 pour les candidats ayant un handicap, et les hauts dirigeants et les gestionnaires de RBC pour faire la promotion de la culture inclusive de RBC, des possibilités d'emploi et du soutien offert aux employés handicapés.

En 2016, nous avons lancé une série de séances virtuelles présentant des **parcours de carrière inspirants**, où des candidats de communautés diverses ont pu écouter des employés de RBC provenant de milieux similaires raconter leurs expériences personnelles de recherche d'emploi et de développement de carrière.

Les candidats ont acquis des connaissances précieuses sur la manière de poursuivre avec succès la carrière gratifiante qui leur tient à cœur.

Une formation de sensibilisation sur l'embauche de personnes handicapées a été offerte aux diverses équipes de recrutement. Le but de la formation était d'aider les recruteurs à reconnaître les préjugés inconscients afin de mieux promouvoir des pratiques d'embauche inclusives auprès des unités opérationnelles qu'ils appuient.

Voici quelques mesures spéciales mises de l'avant pour les personnes handicapées en 2016 :

- Le Groupe des 3C de RBC et notre équipe Diversité et recrutement ont participé au **salon de l'emploi annuel de l'événement The People in Motion Show en partenariat avec le Conseil canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT)**.
- Notre groupe Technologie et exploitation s'est engagée à veiller à ce que **1 % de tous les étudiants embauchés en 2016 soient des personnes handicapées**.
- Notre secteur Services bancaires canadiens et le Groupe des 3C de RBC ont fait la promotion de **l'apprentissage en ligne sur les préjugés inconscients** et de la formation sur l'adaptation du lieu de travail auprès des employés de la Colombie-Britannique.
- Notre Groupe des 3C de RBC a lancé un **programme pilote de mentorat pour les employés handicapés**.
- Nous avons **accru la sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées** et avons activement fait la promotion de l'auto-identification auprès des employés grâce à diverses initiatives, notamment une vidéo à l'interne où une employée revenant d'un congé en raison d'une maladie mentale raconte son histoire, ses difficultés, ses craintes et sa guérison, et décrit le soutien qu'elle a reçu de son gestionnaire et de son équipe. La vidéo expliquait le procédé de divulgation et les ressources utilisées par RBC pour accroître la connaissance des outils et rendre l'auto-identification plus facile.

Le programme permanent **Profitez de votre potentiel (PvP)** est conçu pour aider les personnes handicapées à explorer leurs possibilités de carrière à RBC. Dans le cadre de ce programme :

- Les besoins d'adaptation des candidats handicapés sont pris en charge lors du processus de demande d'emploi.
- Les candidatures de personnes handicapées sont activement présentées à nos recruteurs et responsables de l'embauche.

Nous avons établi des partenariats solides avec plusieurs organismes externes en vue de trouver des talents représentant les personnes handicapées, dont **WESP, Neil Square, Avantage Carrière, The Bennett Edge, Marche des dix sous, Specialisterne, Linkup, Lésion médullaires Ontario, Prêts, Disponibles et Capables**.

En 2016, nous continuons à mettre l'accent sur la promotion du programme de stages **PvP avantage Carrière** pour constituer un bassin de talents. Ce programme de stages rémunérés pour les nouveaux diplômés handicapés est une source importante d'embauche permanente à RBC de personnes handicapées.

Nos équipes Recrutement universitaire et Diversité et sourcing collaborent étroitement à la promotion du recrutement universitaire des personnes handicapées, et elles ont établi des liens avec les centres d'accessibilité dans les universités et les collèges pour faire la promotion des possibilités d'emploi à RBC auprès des étudiants handicapés.

L'équipe Diversité et sourcing de RBC a mis au point trois **vidéos de sensibilisation aux personnes handicapées** et en a fait la promotion pour éliminer les préjugés à l'égard des personnes handicapées lors de l'embauche.

À RBC, les gestionnaires jouent un rôle unique de promotion d'un milieu de travail sain, sûr, inclusif et productif. RBC offre deux ressources aux membres du personnel qui vivent des problèmes de santé mentale :

- Promotion de la santé mentale par les gestionnaires de personnes**, module de formation de 35 minutes qui inculque aux gestionnaires les bases de la santé mentale, et leur apprend à en reconnaître les signes et les symptômes courants et à réagir en conséquence.
- Guide de discussion en équipe sur la santé mentale**, qui aide les gestionnaires à partager sans difficulté les faits et à promouvoir la santé mentale au sein des équipes, et à faire connaître les ressources proposées par RBC.

Nous continuons à miser sur l'information des employés sur l'adaptation du milieu de travail. Nous avons présenté des webémissions sur le thème **Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** et avons présenté des **exposés sur l'adaptation du lieu de travail** à diverses unités opérationnelles dans l'ensemble de RBC.



Mesures particulières pour les Autochtones

Le programme permanent **Profitez de votre potentiel (PvP)** est conçu pour aider les Autochtones à explorer leurs possibilités de carrière à RBC. Dans le cadre de ce programme :

- Une aide à la recherche d'emploi est offerte aux candidats dans le cadre d'une conversation exploratoire sur les carrières à RBC.

- les candidats bénéficient d'un soutien spécial tout au long du processus de demande d'emploi ;
- les candidats reçoivent des conseils pratiques sur la rédaction d'un curriculum vitae et une formation sur les entrevues d'emploi, au besoin ;
- les candidats sont activement présentés à nos recruteurs et responsables de l'embauche.

Nous avons continué à collaborer avec des organismes externes nouveaux et existants pour découvrir les candidats de talent chez les Autochtones : **Rupertsland Institute, Saamis Aboriginal Employment, Siksika Employment and Training Services, Stoney Nation Employment Centre (SETS), The Aboriginal Opportunities Employment Centre, Tsuut'ina, Aboriginal Schmoozefest, Ceda Pathways Winnipeg et Passeport pour ma réussite.**

En 2016, plus de 100 recruteurs ont suivi la formation de sensibilisation à l'égard des préjugés inconscients **Mobilisation des talents autochtones – Sensibilisation et embauche aux fins de croissance (en anglais seulement)**. La formation traitait des sujets suivants :

- Le passé, le présent et l'avenir des peuples autochtones
- L'engagement de RBC à embaucher du talent autochtone

En 2016, l'équipe Recrutement RBC a organisé un **salon des carrières virtuel** spécial avec des candidats externes potentiels dans le cadre duquel des employés autochtones racontaient leur cheminement de carrière personnel à RBC et expliquaient comment leur expérience leur avait permis de redonner à leur communauté.

L'équipe de recrutement des Services bancaires canadiens de la région du Grand Toronto a collaboré avec des dirigeants régionaux qui ont participé à l'initiative conjointe de recrutement autochtone **PAYE (Partnership to Advance Youth Employment)**.

Notre Comité de direction sur la diversité, les minorités et les Autochtones du Bureau de la chef de l'administration et chef des finances a organisé un **événement de mentorat éclair** en septembre 2016 pour créer des occasions pour les employés autochtones d'interagir avec des membres de la haute direction et favoriser un milieu inclusif où les employés se sentent valorisés, respectés et mobilisés.

En 2016, notre groupe du Bureau de la chef de l'administration et chef des finances a également approuvé **deux programmes novateurs de stage en rotation** destinés précisément à l'intégration et au perfectionnement du talent représentant les Autochtones et les personnes handicapées.

Nous avons poursuivi le **Programme de stages en droit pour Autochtones** créé par le Groupe juridique et offert à un étudiant autochtone en droit. Il permet à un stagiaire autochtone en droit de travailler en rotation pendant dix mois pour acquérir de l'expérience et se renseigner sur l'entreprise.

Le **Programme de bourses d'études pour les Autochtones** offre à des étudiants autochtones du postsecondaire des bourses pour payer leurs frais de scolarité, leurs fournitures et leurs frais de subsistance. Depuis le lancement du programme en 1992, plus de 1,6 million de dollars ont été remis à 158 jeunes Autochtones dans l'ensemble du Canada. La bourse offre à chaque étudiant 4 000 \$ par année pour un maximum de quatre ans. L'équipe Diversité et recrutement a consacré des efforts particuliers pour présenter les gagnants et les médaillés d'argent aux recruteurs de RBC pour diverses possibilités d'emploi à RBC.

Dans le cadre de la **Stratégie 2016 en matière de diversité et de recrutement universitaire**, le spécialiste, Diversité et sourcing, s'est rendu dans des universités et des collèges pour y animer des séances d'information sur le Programme de bourses d'études pour Autochtones et le Programme de stages d'été pour Autochtones afin de faire connaître ces programmes et d'établir des partenariats avec les groupes de ressources autochtones internes sur les campus. Nous avons aussi interagi de façon virtuelle avec des groupes d'étudiants autochtones pour promouvoir les carrières au sein de RBC.

Nous avons fait la promotion de RBC comme employeur de choix grâce à la **constitution d'un bassin de talents ciblé, à des visites de campus et à une forte présence dans les médias sociaux**, notamment Twitter et Facebook.

Politiques et pratiques positives

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



Groupes-ressources d'employés (GRE)

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

Ces GRE ont connu une croissance extraordinaire. Ils consolident un sentiment d'appartenance qui caractérise parfaitement notre culture et amène les employés à apporter leurs points de vue uniques. En 2016, le nombre de membres des GRE a **augmenté de 40 % et est passé à 19 000** (par rapport à 13 500 en 2014).

Un **Sommet annuel de direction GRE** pour tous les coprésidents de GRE à l'échelle nationale a été organisé en 2016 pour offrir du perfectionnement professionnel, rehausser l'engagement et soutenir les efforts communautaires. L'événement de deux jours a notamment permis de participer à une conférence d'une journée, Catalyst, avec des dirigeants des RH et de GRE d'Amérique du Nord et à une rencontre d'une demi-journée hors site de RBC organisée par le groupe Diversité mondiale pour parler de stratégies et échanger des meilleures pratiques.

Groupes-ressources d'employés au Canada (non mentionnés précédemment)

- Le **Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation (CFTE)**, avec 600 membres, cherche à instaurer un milieu de travail et une culture qui permettront à toutes les employées de TE d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels. L'un de ses premiers objectifs consiste à favoriser le perfectionnement des femmes et leur avancement à des postes de direction et à proposer des modèles.

- **Le Réseau RBC ELLEs de RBC Marchés des Capitaux** encourage le réseautage et diffuse de l'information sur les activités et initiatives, et coordonne la participation à celles-ci. Le groupe favorise également le perfectionnement et la réalisation des aspirations professionnelles des femmes dans ce secteur ; il compte actuellement 550 membres.
- **Le Comité consultatif des femmes** est un réseau de Gestion de patrimoine qui cherche à offrir un milieu qui appuie les femmes, les aide à améliorer leur productivité et à réussir, et établit un lien véritable entre les femmes et la haute direction. Le Comité consultatif des femmes compte plus de 500 membres.
- **Le programme i-CARE**, en Colombie-Britannique, est un réseau de soutien et d'information dirigé par les employés en faveur des parents et des aidants qui travaillent. Il aide les employés à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle bien remplie et leurs responsabilités personnelles. Le groupe a parrainé des séances d'information sur des sujets comme les soins d'urgence, la création d'un Internet plus sûr, les soins aux aînés et la sensibilisation au diabète.



Inclusion des personnes LGBT+

RBC s'engage à offrir un milieu de travail accueillant et diversifié où tous auront les mêmes chances et un accès aux ressources leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Nous sommes engagés à favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ comme nous le faisons pour l'inclusion des personnes handicapées et des Autochtones. Voici des exemples d'inclusion des personnes LGBT+ :

- En partenariat avec ÉGALE Canada, nous avons mis à jour notre **programme d'apprentissage en ligne sur l'inclusion des personnes LGBT+** afin d'accroître la sensibilisation aux enjeux touchant les personnes LGBT+ et de leur importance pour RBC. Ce nouveau module examine les obstacles courants à l'inclusion des personnes LGBT+, habilite les employés à combattre les préjugés et les renseigne sur ce qu'ils peuvent faire pour rendre leur milieu plus inclusif.
- En 2016, nous avons modifié nos **panneaux de toilettes universelles et accessibles aux personnes handicapées** en ajoutant les nouveaux symboles de genre neutre et en modernisant ceux de fauteuil roulant dans nos locaux nouveaux et existants.
- Nous avons mis à jour notre **formulaire de recensement sur la diversité de l'effectif** pour inclure la catégorie LGBT+ aux fins d'auto-identification des employés.
- En 2017, le **système de présentation de candidature en ligne de RBC** comportera une catégorie LGBT+ aux fins d'auto-identification (en plus des quatre groupes désignés).
- Dans notre **sondage d'opinion des employés** de 2016, le résultat général en matière de mobilisation des employés LGBT+ s'est amélioré de 1 % par rapport à 2015, pour atteindre 84 %. De plus, l'indice sur la diversité et l'inclusion, fondé sur sept questions clés servant à mesurer l'inclusion, est demeuré parmi les plus élevés pour tous les groupes représentatifs de la diversité.
- L'équipe du recrutement de RBC participe à divers salons de l'emploi et événements de réseautage au sein de la communauté LGBT+. En 2016, nous avons participé à la conférence annuelle et au salon de recrutement **Fier départ**.

- En septembre, nous avons organisé un événement de réseautage pour les candidats de la communauté LGBT+. Les employés LGBT+ de RBC y ont raconté leurs expériences et fait part de leurs points de vue uniques sur la recherche d'emploi et le développement de carrière. RBC participe au sondage sur l'**indice d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada** et continue de tirer profit des commentaires tirés de l'indice pour améliorer ses politiques et pratiques.
- On observe un soutien et une promotion du **GRE LGBT+ Fierté RBC** au Canada, avec plus de 2 800 membres.
- **Les célébrations du Mois de la fierté** se déroulent dans toute l'organisation de mai à septembre ; les employés participent à divers défilés de la Fierté d'un bout à l'autre du Canada, y compris au plus important défilé, qui a lieu à Toronto.



Accommodement pour motif religieux

RBC préconise une culture d'inclusion qui respecte les demandes des employés en matière d'adaptation d'horaire ou de congé en raison de l'observation d'obligations religieuses ou culturelles, et fait des efforts raisonnables pour y répondre. La **Politique sur l'accommodement** définit les attentes pour ce qui est d'offrir aux employés une adaptation raisonnable afin qu'ils puissent respecter leurs obligations religieuses. Le **calendrier multiculturel** est un outil qui aide à repérer certaines fêtes religieuses et culturelles à l'occasion desquelles des employés pourraient vouloir prendre congé pour s'acquitter de leurs obligations religieuses ou culturelles.

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



Milieu de travail respectueux

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



Bien-être

Dans le cadre de notre programme **Vivre mieux**, les employés participent à une évaluation des risques pour la santé afin de comprendre à quels risques ils s'exposent et d'apprendre à faire des choix plus sains.

Des campagnes interactives de promotion du bien-être tout au long de l'année fournissent du contenu éducatif complémentaire ainsi que des occasions de participation, de même que des récompenses. Les campagnes sont axées sur la nutrition (**Manger mieux**), l'activité physique (**Être actif**) et le bien-être mental (**Se sentir bien**). Un programme supplémentaire, **Investissez en vous-même**, est axé sur l'éducation, la littératie et le bien-être financiers. Ensemble, ces programmes de bien-être sont avantageux à la fois pour les employés et leur famille.

D'autres outils d'amélioration de la santé et du bien-être sont disponibles :

- Des ressources de conciliation entre le travail, la vie personnelle et la santé sont disponibles dans le cadre du **Carrefour-ressources Employés** et offertes en ligne, par téléphone ou avec une application mobile.
- Une vidéothèque en ligne comprenant des vidéos et des balados, ainsi qu'une séance de clavardage mensuelle **Demandez à un expert**, sont offertes dans le cadre du programme **LifeSpeak sur demande**. Un **programme de formation en ligne** de 35 minutes permet aux employés et aux gestionnaires d'apprendre les bases de la santé mentale, de reconnaître les signes et les symptômes courants et de savoir réagir en conséquence.



Conciliation travail/vie privée et soutien aux familles

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

Ressources de garde de personnes à charge et soutien aux familles

- Accès à des renseignements sur la garde de personnes à charge et à des services de conseils sur le travail, la vie personnelle et la famille
- Services de soutien d'urgence pour gardiennage d'enfant et de soins des aînés dans des villes de partout au Canada
- Programme de Bourse d'études pour les enfants des employés de RBC (au Canada) afin de soutenir les études postsecondaires

Congés autorisés et congés sabbatiques

- Depuis le 1^{er} août 2016, une **nouvelle Politique sur les congés pour soins d'enfant** a été instaurée et s'applique à tous les employés au Canada. Elle offre aux nouveaux parents (y compris les pères et les parents adoptifs) jusqu'à 52 semaines de congé pour prendre soin de leurs enfants. De plus, RBC offre une prestation pour soins d'enfant jusqu'à six semaines consécutives à tous les employés admissibles. Et pour appuyer la transition au retour du congé pour soins d'enfant, les employés peuvent demander un horaire réduit pour une durée allant jusqu'à quatre semaines.
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption, y compris le retour de congé graduel ou d'autres dispositions de travail pour les employés admissibles, et nouvelles initiatives visant à soutenir les employés durant la transition lors d'un retour de congé par l'entremise d'accompagnement et de connexions avec les pairs.

- Congés pour obligations familiales, deuil et motif religieux
- Politique sur les congés pour compassion pour les employés dont un enfant souffre d'une maladie grave (améliorée en 2015)
- Congés sabbatiques sans solde, y compris les congés pour engagement communautaire

Options de souplesse en milieu de travail

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

MieuxVivre

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

Remarque : Le sondage mené en 2016 auprès des employés de RBC révèle que **93 %** des répondants au Canada **jugent que leur gestionnaire offre suffisamment de souplesse aux employés pour qu'ils répondent à leurs besoins personnels/familiaux**, une hausse de 1 % par rapport à 2015.



Préoccupations des employés

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

Consultations avec les représentants des employés

Nous avons mis en place de nombreux programmes et canaux qui permettent des consultations périodiques sur la mise en œuvre de l'équité en emploi auprès de nos employés. Par exemple, chaque année, pour mieux comprendre ce que vivent nos employés, nous étudions les résultats du **Sondage d'opinion des employés** pour chaque groupe désigné en vertu de l'indice sur la diversité et l'inclusion, indice fondé sur sept questions clés sur l'équité, l'ouverture, la souplesse et le soutien de la diversité qui mesurent l'inclusion. Les résultats sont revus par les chefs de secteur et de service et les comités administratifs, puis des plans d'action sont mis en place pour cibler les efforts sur les points à améliorer, au besoin. Nous avons enregistré des résultats positifs à l'Indice sur la diversité et l'inclusion d'une année à l'autre pour presque toutes les unités opérationnelles et fonctionnelles. Dans tous les segments, le soutien de la direction à la diversité et à la souplesse continue d'obtenir de façon constante la note la plus élevée de tous les éléments du sondage.

Voici quelques-uns des résultats du sondage d'opinion des employés en 2016 :

- 93 % des employés jugent être traités avec respect à RBC.
- 96 % des employés ont exprimé leur fierté de faire partie de RBC.

Toutes nos unités opérationnelles ont un Conseil de direction sur la diversité avec différents axes de travail qui mettent l'accent sur tous les groupes désignés. Ces conseils et axes de travail se réunissent régulièrement pour évaluer les progrès par rapport aux objectifs de représentation, et ils prennent les mesures appropriées pour pallier les lacunes.

En 2016, nous avons continué à tirer parti de nos **Groupe-ressources d'employés (GRE)**, qui sont régulièrement invités aux réunions du Conseil de direction sur la diversité pour soumettre des idées et des recommandations sur les plans de la diversité et de l'équité en emploi. La « voix de l'employé » joue un rôle important dans nos communications à la main d'œuvre. En 2016, nous avons sollicité la participation des coprésidents du Groupe des 3C de RBC (un GRE) et d'un conseiller en adaptation du lieu de travail afin de mettre au point un plan de communication sur l'inclusion et l'auto-identification des personnes handicapées. Nous avons aussi sollicité la participation de nos GRE pour élaborer et concevoir des communications afin de célébrer les journées de la diversité (Journée nationale des Autochtones, Journée internationale de la femme, Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies, Journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle). Ces communications contribuent à la sensibilisation et aident à faire tomber les obstacles à un milieu de travail inclusif.

De même, une **communauté en ligne** continue à aider les dirigeants de nos groupes-ressources d'employés, car elle fournit une plateforme pour partager les meilleures pratiques, repérer les initiatives concordantes entre les groupes, accroître la portée et l'incidence et présenter les plans annuels et les réalisations trimestrielles. Tous ces gestes permettent une plus grande transparence et une meilleure reconnaissance des efforts entourant l'inclusion.

Contraintes

Nous reconnaissons l'importance d'inciter nos employés à s'identifier comme membre d'un groupe désigné. C'est pourquoi nous continuons d'évaluer les réponses des personnes handicapées au sondage au moyen de la question comportant quatre volets approuvée par la Commission canadienne des droits de la personne en 2002.

Au 31 décembre 2016, 7,2 % des employés déclaraient avoir un handicap. Cependant, seulement 4,3 % des employés ont signalé qu'ils se sentaient désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap. La définition juridique de « personne handicapée » demeure un sujet de préoccupation pour les employeurs et les employés. Comme énoncé dans des rapports antérieurs, dans le contexte d'aujourd'hui et en fonction des commentaires obtenus de personnes handicapées, il est temps de nous arrêter pour examiner la législation sur la définition de « personne handicapée » aux fins d'auto-identification et de moderniser le libellé afin de mieux refléter les réalités du milieu de travail actuel.

En mars 2017, RBC a rencontré les représentants de Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour continuer à militer pour une définition plus inclusive de « personne handicapée » aux fins d'auto-identification. Nous désirons collaborer à des partenariats et à des initiatives gouvernementales qui pourraient aider à approfondir la discussion au sujet des cadres définitionnels et appuyer les arguments en faveur du changement.

Perspective finale

À RBC, la diversité et l'inclusion font partie de notre culture, mais nous croyons qu'il est possible d'en faire davantage pour saisir les occasions et aborder les défis. Nous nous efforçons de demeurer un chef de file de la diversité et de l'inclusion, et nous sommes toujours à la recherche de sources d'inspiration extérieures. En fin de compte, nous nous concentrons à favoriser la réussite des employés, ainsi qu'à produire un effet positif auprès de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.



Prix et distinctions en 2016

- 100 meilleurs employeurs au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Meilleurs lieux de travail au Canada (institut Great Place to Work®)
- Meilleurs employeurs au Canada (Glassdoor)
- Meilleurs employeurs du Grand Toronto (Mediacorp Canada)
- Meilleur employeur au chapitre de l'égalité pour les personnes LGBT aux États-Unis (The Human Rights Campaign 2016)
- Société de l'année (chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada)

Au-delà du présent rapport

- Carrières à RBC : www.rbc.com/carrieres/index.html
- Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 : www.rbc.com/diversite/pdf/rbc-diversity-blueprint.pdf
- Rapport sur l'équité en emploi de RBC : www.rbc.com/diversite/docs/Employment_Equity_Report_FR.pdf
- Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : www.rbcbanqueroyle.com/commerciaux/autochtones/pdf/57482%20Aboriginal%20Report_F.pdf
- Déclaration de responsabilité publique de RBC : www.rbc.com/collectivites-durabilite/_assets-custom/pdf/RBC-PAS-f-2016.pdf
- Rapport sur la citoyenneté d'entreprise de RBC : www.rbc.com/collectivites-durabilite/_assets-custom/pdf/RBC-CRR-Report-2016-f.pdf