



2017

Rapport sur l'équité en emploi de RBC

« 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

Abridged Version



**La diversité
à l'œuvre.**

Table Des Matières

Vue D'ensemble	1
Aperçu Quantitatif	2
Notre Stratégie Générale	2
Notre ambition collective, notre raison d'être, notre vision et nos valeurs	2
Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020	2
Principes fondamentaux pour assurer sa réussite	3
Mesures Prises Par Rbc Pour Éliminer Les Obstacles	3
Mesures pour tous les employés	3
Mesures pour les femmes	4
Mesures pour les minorités visibles	5
Mesures pour les personnes handicapées	6
Mesures particulières pour les personnes handicapées	7
Mesures pour les Autochtones	8
Mesures particulières pour les Autochtones	10
Politiques Et Pratiques Positives	10
Groupes-ressources des employés (GRE)	10
Inclusion des personnes LGBT+	11
Accommodement pour motif religieux	11
Millieu de travail respectueux	11
Bien-être	11
Conciliation travail/vie privée et soutien aux familles	12
Préoccupations des employés :	13
Consultations Avec Les Représentants Des Employés	13
Contraintes	13
Perspective Finale	14
Récompenses Et Reconnaissance En 2017	14
Au-Delà Du Présent Rapport	14

Vue d'ensemble

La Banque Royale du Canada est une institution financière mondiale dont la poursuite de l'excellence est guidée par une raison d'être et des principes bien définis. Elle doit sa réussite aux quelque 81 000 employés qui incarnent sa vision et ses valeurs. Ensemble, ils exécutent une stratégie visant à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. RBC étant la plus importante banque au Canada et l'une des plus grandes au monde selon la capitalisation boursière, elle est dotée d'un modèle d'affaires diversifié accordant une place importante à l'innovation et offrant une expérience exceptionnelle à quelque 16 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 34 autres pays. Pour en savoir plus, allez à rbc.com.

RBC est fière d'appuyer une grande diversité d'initiatives communautaires par des dons, des investissements dans la collectivité et le travail bénévole de ses employés. Pour en savoir plus à ce sujet, allez à 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 des talents, des clients ou des collectivités où nous menons nos activités, repose sur un respect réel pour toutes les personnes et sur la conviction que tout le monde y gagne si chacun peut s'investir pleinement et de façon authentique 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 2017 et les réussites de ses unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne.

Aperçu Quantitatif

En 2017, 45 605 employés de RBC travaillaient au sein d'unités opérationnelles sous réglementation fédérale, comparativement à 45 613 en 2016. En décembre 2017, 72,7 % des postes sous réglementation fédérale se trouvaient au sein des Services bancaires canadiens de RBC ; 14,1 % au sein de notre Groupe Technologie et exploitation et 13,1 % au sein de nos principaux services de soutien, notamment les Ressources humaines, les bureaux de la chef de l'administration et du chef des finances et la Gestion des risques.

Le tableau ci-dessous présente en détail la représentation historique des quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi :

Effectif permanent (temps plein et temps partiel)						
	1987	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	77 %	64 %	63 %	62 %	61 %	59,3 %
Minorités visibles	7,5 %	31 %	32 %	33 %	34 %	35 %
Personnes handicapées	S.O.	7,9 %	7,5 %	7,4 %	7,2 %	7,4 %
représentation globale de l'équité en matière d'emploi	1,6 %	4,7 %	4,6 %	4,4 %	4,3 %	4,0 %
Indigenous Peoples	0,1 %	1,5 %	1,5 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %

* 7,4 % des employés de RBC se considèrent comme étant une personne atteinte d'une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Notons toutefois que seulement 4,0 % se perçoivent comme étant désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap.

En résumé :

- RBC maintient une **forte représentation des femmes**, avec une représentation globale de 59,3 %, soit plus que le taux de 48,2 % dans la population active.
- **Les membres des minorités visibles représentent 35 %**, ce qui est plus élevé que le taux de disponibilité de 17,8 % au sein de la population active.
- La représentation de personnes qui s'identifient comme étant **handicapées** est de **7,4 %**, ce qui est plus élevé que le taux de disponibilité de 4,9 % au sein de la population active. Un taux moindre de 4 % des employés présentant un handicap se considèrent comme désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap.
- La représentation des **personnes autochtones s'établit à 1,4 %**, tandis que le taux dans la population active est de 3,5 %.
- Le **taux de réponse** à notre Recensement sur la diversité de l'effectif en date du 31 décembre 2017 demeure élevé, à 99 % (un nouveau recensement sur la diversité de l'effectif a eu lieu en décembre 2017).

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 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** pour que nous puissions comprendre notre rôle et 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 favoriser l'essor des collectivités que nous servons ouvrent de grandes possibilités.

Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020

À l'appui de notre Ambition collective, notre [Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020](#) établit notre vision d'avenir en matière de diversité et d'inclusion 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.

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.

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 habilitier 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.
- **Collectivité** : renforcer le développement social et économique par des partenariats et la citoyenneté d'entreprise.

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 fondamentaux suivants pour favoriser notre réussite 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, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société. À cette fin, nous avons mis sur pied le **Conseil de direction sur la diversité (CDD) de RBC**, 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** : Pour favoriser la diversité de pensée, nous offrons aux employés l'occasion d'apporter leur contribution en prenant part à des initiatives de soutien

à la diversité. Nous continuerons à soutenir les conseils, les comités et les groupes-ressources d'employés en matière de diversité et à nous assurer que nos initiatives et nos communications tiennent compte des opinions de ceux-ci pour favoriser l'expérience employé.

- **Mobilisation des parties prenantes** : Nous croyons que la collaboration produit des résultats plus efficaces. RBC juge qu'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 et les employés potentiels des équipes interfonctionnelles, les clients et 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 l'information favorise la responsabilisation. Nous utilisons des paramètres clés et une gamme d'indicateurs de rendement appropriés liés à la diversité pour examiner les résultats quantitatifs et qualitatifs et nous produisons des feuilles de pointage et des tableaux de bord sur la diversité pour aider nos unités opérationnelles à faire le suivi des progrès par rapport aux objectifs en matière d'effectif.
- **Communications** : Nous croyons qu'une communication claire, cohérente et transparente 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 plus de renseignements, allez au www.rbc.com/diversite/index.html.

Mesures Prises Par Rbc Pour Éliminer Les Obstacles

Mesures pour tous les employés

Pour accélérer l'inclusion à RBC, nous offrons à tous les employés des programmes d'**apprentissage et de perfectionnement** traitant un large éventail de sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Nous offrons également un accès à un certain nombre de **communautés** en ligne pour aider les employés à améliorer leurs connaissances et leurs pratiques en matière de comportements inclusifs. Voici un sommaire des ressources clés :

Programmes d'apprentissage

- **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 en 2017, ce programme met à la disposition des dirigeants un ensemble de ressources pour les aider à réfléchir à leurs capacités de direction et à les raffiner, notamment pour :
 - favoriser l'innovation et notre réussite, Ensemble à RBC, en faisant preuve d'un leadership inclusif ;
 - former une équipe exceptionnelle tirant profit des dimensions de la diversité qui existent au sein du groupe pour promouvoir la diversité de pensée ;
 - voir comment les différences et les préjugés inconscients peuvent influencer leur capacité à gérer efficacement le talent et à intégrer des stratégies pour maximiser les résultats.
- **Vaincre les préjugés inconscients** : La stratégie organisationnelle pluriannuelle de RBC pour reconnaître les préjugés inconscients et accélérer l'inclusion pour tous les employés s'inspire du travail d'experts du secteur comme Dre Mahzarin Banaji, Howard Ross et Leslie Traub.
- **Programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones** : Ce cours en ligne permet à tous les employés de se renseigner sur les valeurs, les croyances et l'histoire des peuples autochtones.
- **Webémission sur la création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** : Elle offre à tous les gestionnaires de personnes et employés un aperçu de pratiques efficaces pour recruter, accueillir et gérer des employés handicapés.

Programmes de perfectionnement

- Le **Programme Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité** met en contact des employés débutants avec des cadres supérieurs pour que chacun puisse apprendre de l'autre et approfondir ses connaissances sur le leadership et la diversité.
- Le **Programme pour cadres diplômés de RBC** de deux ans cible des diplômés de divers programmes de maîtrise pour constituer un bassin de dirigeants.

Communautés en ligne de RBC

RBC Connect est notre plateforme de collaboration et de réseau social en ligne, qui favorise l'échange ouvert d'idées, de meilleures pratiques et d'accès à de l'information, à des outils et à des ressources d'apprentissage. Nous disposons d'un grand nombre de pages de communauté dédiées à la diversité et à l'inclusion, notamment des sites pour nos communautés d'employés, tant au niveau local qu'international. Voici quelques exemples :

- **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.
- Le site **Communauté LGBT RBC** offre des renseignements et des outils pour les employés de la communauté LGBT et à ceux qui les soutiennent. Il 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 pour les femmes

L'avancement des femmes dans des rôles de direction et la création d'un bassin diversifié de talents demeurent parmi les priorités de 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 et des niveaux de leadership, à établir clairement les responsabilités à cet égard, à évaluer les lacunes et à élaborer des stratégies globales pour atteindre et pérenniser les objectifs. Voici quelques exemples de ce que RBC fait pour supprimer les obstacles dans le milieu de travail pour les femmes :

Diversité au sein du conseil

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 30 % d'ici 2022, et du 30 % Club, un consortium d'entreprises ciblant un taux de représentation des femmes de 30 % d'ici 2020. Le Conseil d'administration de RBC

a un objectif de diversité d'au moins 30 % d'administratrices (en hausse par rapport à 25 % en 2014). À l'heure actuelle, les femmes forment 38 % des membres du Conseil d'administration, incluant le président du Conseil.

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

Pour bâtir un bassin robuste afin de pourvoir les postes de cadre intermédiaire et de cadre dirigeant, notre objectif est de 50 % en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de cadres et de cadres supérieurs. Nous nous assurons aussi de disposer d'une liste diversifiée de candidates pour tous les postes vacants et de combattre les préjugés inconscients tout au long du processus de dotation. Quant à la responsabilité de la direction, nous remettons un rapport d'étape trimestriel au Conseil de direction sur la diversité et aux membres de notre Groupe de la direction. Voici quelques exemples de programmes de perfectionnement qui s'appuient sur l'apprentissage fondé sur l'expérience, le mentorat, le parrainage et l'accès à des réseaux pour favoriser l'avancement :

- 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 avec des membres de la haute direction dans le but de faire progresser leur carrière et de stimuler les résultats de l'entreprise. La cinquième édition du programme a eu lieu en novembre 2017. Depuis sa création, 144 femmes talentueuses occupant des postes de la haute direction ont participé au programme.
- En 2017, nous avons mené le projet pilote **programme de développement de carrière RBC** en partenariat avec la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson pour aider des femmes à réintégrer le marché de l'emploi après une longue absence. Ce programme reconnaît la valeur des compétences acquises en dehors du marché du travail et prône une approche nouvelle en faisant un lien entre ces aptitudes et la réussite en entreprise.

Parmi les autres occasions de réseautage offertes à notre bassin de femmes dirigeantes, on note **l'événement Catalyst Canada Honours Conference and Dinner, le Réseau des femmes exécutives et les initiatives de Femmes d'influence**, de même que des événements clés commandités par RBC, où des femmes de grand talent peuvent rencontrer des modèles féminins occupant des postes de direction dans différents secteurs.

Journée internationale de la femme

La Journée internationale de la femme est une date importante au calendrier de diversité et d'inclusion de RBC. Nous profitons de cette journée pour renforcer le rôle de RBC dans la promotion des droits des femmes et jeunes filles de partout dans le monde. En 2017, notre thème était Appuyer ouvertement l'inclusion^{MC}. Notre chef de la direction, d'autres cadres de la haute direction et des employés ont profité de l'occasion pour participer activement à de tables rondes, à des événements en direct et à

des publications externes et internes sur les réseaux sociaux.

Partenariats dans la collectivité

En 2017, RBC a remis plus de 1,36 million de dollars à plus de 95 organismes qui se consacrent à l'éducation, au développement et au soutien des femmes et des jeunes filles.

Mesures 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. Nous sommes fiers de notre longue histoire de soutien aux nouveaux arrivants au pays et savons qu'il est crucial de recruter et d'intégrer parfaitement des immigrants à la population active pour assurer notre prospérité sur les marchés mondiaux. 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

Nous nous assurons d'embaucher des talents qui représentent les marchés que nous servons par l'adoption de pratiques d'embauche inclusives, comme les suivantes : veiller à ce que notre équipe du 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 ; 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. En 2017, nous avons organisé plus de 10 activités d'embauche de nouveaux arrivants, auxquelles nous avons aussi participé, et nous avons fourni des services de mentorat et d'accompagnement, et formulé des conseils en matière de développement de carrière à plus de 500 nouveaux Canadiens. Voici quelques-unes des activités de partenariat que nous avons tenues en 2017.

- Partenariat avec **ACCÈS** pour la création d'une série de webinaires RBC dans lesquels sont formulés des conseils en matière de recherche d'emploi et de littératie financière aux immigrants, avant leur arrivée au pays.
- Organisation par RBC de la **première activité de mentorat avec le Refugee Career Jumpstart Project** afin d'offrir du mentorat éclair aux réfugiés syriens à la recherche d'un emploi.

- Nous avons continué à participer au programme de stages pour les nouveaux candidats **Avantage Carrière pour les professionnels reconnus sur le plan international**. En 2017, nous avons offert une expérience de travail de stagiaires à 42 nouveaux arrivants.
- En 2017, 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. À ce jour, plus de **500 mentors de RBC ont participé à près de 561 jumelages de mentors**. Le TRIEC a remis à RBC le prix des 500 jumelages de mentors (« 500 Mentor Matches Award ») pour avoir appuyé les nouveaux arrivants dans leurs efforts pour trouver un emploi.
- 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.
- RBC est un membre fondateur et un commanditaire platine d'**Ascend Canada**, un organisme panasiatique de professionnels à vocation commerciale en Amérique du Nord. Le mentorat, le réseautage et les programmes et événements de leadership offerts aident les employés (y compris les membres à Toronto et à Vancouver) à se faire voir davantage et à développer leur plein potentiel. Nous commanditons également le prix Ascend Rising Star of the Year dans le cadre du gala annuel Ascend Leadership Gala Awards.

Perfectionnement en leadership

Pour renforcer notre engagement à **éliminer les obstacles à l'avancement des membres des minorités visibles**, RBC a lancé en 2017 **Ascension**, un nouveau programme de perfectionnement en leadership d'une durée de huit mois destiné aux talents très efficaces et dont l'objectif est d'accélérer leur ascension vers des postes de direction et de haute direction. Ce programme aborde les défis communs, offre des occasions de perfectionner et de mettre en pratique les principaux comportements de leadership, et permet le réseautage avec des pairs et des cadres supérieurs dans l'ensemble de l'entreprise. Il comprend aussi un accompagnement officiel par un cadre accompagnateur externe et un défi de groupe pour la conception d'une solution novatrice à un défi que doivent surmonter les collectivités que nous servons.

Partenariats dans la collectivité

En 2017, RBC a remis plus de **1,4 million de dollars à plus de 32 organismes** qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des nouveaux arrivants au Canada.

Mesures pour les personnes handicapées

Nous nous engageons 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 nous engageons à l'égard du recrutement, du perfectionnement et de l'avancement des personnes handicapées. En 2017, 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. Voici quelques exemples de la façon par laquelle nous éliminons les obstacles pour les employés handicapés :

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

- Le programme de recrutement **Profitez de votre potentiel^{MC}** a été conçu spécialement pour démontrer notre engagement envers les personnes handicapées durant le processus de recrutement. Les candidats ont accès à un soutien dédié tout au long du processus de demande d'emploi, reçoivent des conseils pratiques sur la rédaction d'un curriculum vitae et une formation sur les entrevues d'emploi, au besoin, et sont activement présentés à nos recruteurs et responsables de l'embauche.
- RBC continue à soutenir **Avantage Carrière – Nouveaux diplômés handicapés**, un programme de stage payé pour les nouveaux employés handicapés.
- Les handicaps ne sont pas cloisonnés. Compte tenu de l'intersectionnalité des différents groupes minoritaires (c'est à-dire que les différentes dimensions de la diversité, comme la race, l'orientation sexuelle, les handicaps et le genre, ne sont pas indépendantes les unes des autres), notre **Groupe des 3 C a repéré une occasion de trouver de meilleures façons d'établir des partenariats avec d'autres groupes-ressources d'employés et conseils de direction sur la diversité** afin de garantir que l'expérience des personnes handicapées et les efforts d'inclusion sont pris en compte dans l'ensemble des groupes minoritaires. Pour y parvenir, le Groupe a procédé à l'examen de la structure de son comité directeur national et a créé des postes de liaison pour mieux appuyer les autres groupes-ressources d'employés ou conseils de direction sur la diversité, ainsi que les sections individuelles.

Sensibilisation, formation et perfectionnement

- Les employés continuent à participer à la **Webémission Création d'un milieu accueillant pour les employés handicapés** (*mentionnée précédemment*), qui renseigne les gestionnaires de personnes et les employés sur le recrutement, l'intégration et la gestion efficaces des personnes handicapées. Les participants approfondissent les sujets suivants :
 - Les handicaps visibles et invisibles et les considérations relatives à chaque groupe
 - La manière d'entretenir une communication efficace et ouverte avec des employés handicapés
 - Des conseils pratiques sur l'accompagnement d'employés handicapés
 - Déclaration d'un handicap
 - Comment avoir accès à l'adaptation du lieu de travail et à d'autres ressources
- À RBC, les gestionnaires jouent un rôle important de promotion d'un milieu de travail sain, sûr, inclusif et productif pour tous les employés, notamment ceux qui ont des handicaps visibles et invisibles. Le module de formation en ligne et le guide de discussion **Promotion de la santé mentale par les gestionnaires de personnes** sont des ressources importantes qui ont été mises en place pour appuyer les gestionnaires puisqu'elles permettent à leurs équipes d'atteindre leur plein potentiel à RBC. La formation aide les gestionnaires à faire ce qui suit :
 - reconnaître l'importance de la promotion d'un milieu de travail mentalement sain ainsi que du dépistage précoce des problèmes de santé mentale et de l'intervention rapide à cet égard ;
 - expliquer les principaux faits et les idées fausses courantes, et reconnaître les signes et les symptômes de maladie mentale et de trouble émotionnel ;
 - être à l'affût de toute une gamme de défis courants en milieu de travail associés à la santé mentale, et savoir les reconnaître ;
 - connaître le rôle qu'ils doivent jouer pour surmonter ces défis ;
 - s'exercer au repérage, à l'écoute, à l'information et au suivi de jusqu'à trois situations courantes liées à la santé mentale des employés auxquelles vous pourriez devoir faire face au travail.

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-unes des principales mesures 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 directeur, Adaptation du lieu de travail, et santé et sécurité**, est membre du groupe Pouvoir de conception dans l'équipe Services immobiliers.
- Le premier directeur 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 3 C 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. Nous transmettons aussi l'importance de répondre au recensement sur la diversité de l'effectif afin de dépeindre avec exactitude notre représentation de l'équité en emploi.

Le bien-être mental des employés est une question de plus en plus importante, et des stratégies sont continuellement mises en place pour améliorer la santé mentale et la résilience. En 2017, **nous avons amélioré les avantages sociaux des employés afin d'y ajouter une protection de 3 000 \$ maximum par personne pour des services psychologiques**, sans aucuns frais pour les employés.

Partenariats dans la collectivité

En 2017, RBC a remis plus de 1,1 million de dollars à plus de 85 organismes qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des personnes handicapées.

Mesures particulières pour les personnes handicapées

Les mesures particulières suivantes s'ajoutent aux mesures susmentionnées et sont destinées à accroître la sensibilisation et notre portée pour cibler et attirer des employés qui ont des handicaps visibles et invisibles.

Sourçage ciblé

Étant donné que nous en apprenons toujours plus que les besoins des personnes handicapées, nous continuons à établir de solides partenariats avec un certain nombre d'organismes externes pour garantir une approche utile à l'égard du recrutement d'employés qui ont des handicaps visibles et invisibles. Certains de nos partenaires en matière de recrutement comprennent les suivants : **Conseil canadien de la réadaptation et du travail, Avantage Carrière, The Bennett Edge, Marche des dix sous, Specialisterne, Linkup, Spinal Cord Injury Ontario, Ready, Willing&Able et Entreprises Canadiennes SenseAbility.**

Sensibilisation, formation et perfectionnement

Chaque année, le 3 décembre, RBC souligne la **Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies** pour éduquer les employés sur les habiletés des personnes handicapées et pour susciter les conversations.

- En 2017, en partenariat avec le Conseil de direction sur la diversité, Technologie et exploitation, le Groupe des 3 C a organisé l'**activité Expérience Fauteuil roulant pour célébrer la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies**. Près de 30 dirigeants et cadres supérieurs à Toronto ont mené leurs activités typiques quotidiennes en fauteuil roulant et ont vécu l'expérience concrète des barrières auxquelles font face les personnes en fauteuil roulant. Plusieurs des participants ont raconté leur expérience sur des blogues. Ceux-ci ont généré des échanges dans l'ensemble de l'entreprise. Cette expérience commune a permis de faire progresser le dialogue sur la diversité et l'inclusion au sein de nos équipes et dans l'ensemble de l'entreprise, notamment pour éliminer les barrières, les préjugés et les stéréotypes pour tous les types de handicaps.
- Avec l'aide de RBC Assurances et des Centres de conseils RBC de Meadowvale, en Ontario, les membres du Groupe des 3 C ont organisé l'**activité sur la santé mentale « Be Kind to Your Mind »**, dans le cadre de laquelle un expert a appris aux employés à apporter des changements simples à leur mode de vie pour se sentir mieux et favoriser une meilleure santé mentale. Nous avons aussi organisé l'exposition annuelle Sensibilisation aux habiletés des personnes handicapées, qui est axée sur la technologie accessible qui est offerte à RBC et qui permet aux participants d'en faire l'essai.
- L'équipe Recrutement inclusif de RBC a élaboré une « **nouvelle** » **vidéo** largement diffusée aux gestionnaires chargés de l'embauche ou aux candidats de l'extérieur, dans laquelle l'expérience, les compétences et les capacités précieuses des employés handicapés sont mises en valeur, et qui fait la promotion d'une carrière enrichissante à RBC.

Mesures pour les Autochtones

RBC entretient depuis longtemps des relations solides avec les peuples autochtones. Le document [Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones](#) fournit un sommaire détaillé des activités et des mesures que RBC a prises pour bâtir de nouvelles relations et avenues favorisant l'emploi, les services bancaires, le développement communautaire et social, la formation et les études pour les peuples autochtones. Voici quelques exemples de la façon dont nous éliminons les obstacles pour les employés autochtones :

Sensibilisation, recrutement et développement du bassin de candidats

- Nous continuons à profiter d'un programme stratégique appelé **Profitez de votre potentiel** pour fournir un soutien aux candidats autochtones. Le programme Profitez de

votre potentiel permet d'avoir accès aux services d'un coordonnateur du recrutement qui donne des conseils sur la rédaction d'un curriculum vitae et les entrevues d'emploi, et qui fournit des renseignements utiles pour faciliter la recherche d'emploi.

- Le Programme de stages d'été pour Autochtones de RBC appuie notre stratégie visant à attirer et à embaucher des Autochtones, plus particulièrement la population croissante de jeunes Autochtones. Le Programme fournit des occasions d'apprentissage et de formation par l'expérience en cours d'emploi aux étudiants autochtones inscrits à un programme d'études postsecondaires. En 2017, pour attirer des étudiants dans le Programme, nous avons participé à différents salons de recrutement, y compris aux suivants :
 - la 7^e activité d'accueil TAWOW organisée par l'Aboriginal Student Services Centre à l'Université de l'Alberta ;
 - le salon des carrières pour les étudiants de plusieurs écoles, notamment le SAIT et l'Université Mount Royal, organisé par l'Université de Calgary et appuyé par les Services fiduciaires aux Autochtones de RBC et le groupe Royal Eagles – Alberta ;
 - une séance d'information de RBC dans le cadre du programme d'administration des affaires du Native Education College ;
 - le salon des carrières TAWOW de l'Université de l'Alberta, qui faisait la promotion des stages et des occasions à RBC.
- Le **groupe-ressource des employés RBC Royal Eagles**, le premier GRE de RBC, instauré il y a plus de 20 ans, accueille à la fois des employés autochtones et non autochtones, et continue à fournir un solide soutien dans les domaines du recrutement, du maintien en poste et de l'éducation aux collectivités autochtones. En 2017, le groupe Royal Eagles a activement travaillé avec Citoyenneté d'entreprise de RBC à chercher comment élaborer une formation en littératie financière visant à répondre aux besoins financiers uniques des collectivités autochtones et axée tout particulièrement sur l'emploi et l'autonomisation des jeunes.
- En 2017, Finances RBC a lancé le programme **Perfectionnement du talent autochtone RBC**, un programme biennal en rotation qui permet aux jeunes diplômés autochtones d'avoir des options de carrière dans le secteur des services financiers ; il est constitué de quatre rotations, dont une passée à travailler avec une organisation communautaire autochtone.

Sensibilisation, formation et perfectionnement

- En 2017, nous avons organisé un **marathon de diversité** (marathon de programmation sur la diversité) pour solliciter de la rétroaction aux employés autochtones et non autochtones, ainsi qu'aux membres de la collectivité sur les façons de renforcer la mobilisation et le maintien en poste des employés. Ce marathon a donné lieu au lancement

de deux « nouveaux » programmes autochtones. Ces deux programmes (ci-dessous) ont été élaborés en collaboration avec les membres autochtones du groupe Royal Eagles pour garantir que leur voix est entendue et assurer l'authenticité des programmes.

1. « **#jeMENGAGE – un mouvement axé sur la compréhension de la culture autochtone** » a été créé pour favoriser un environnement axé sur la compréhension et le respect des cultures et des communautés autochtones, et il demande aux employés non autochtones de s'engager à participer à au moins une activité chaque année pour accroître leur sensibilisation aux cultures et aux traditions autochtones. En tout juste 2 mois, plus de 300 engagements ont été pris.
2. « **EMAR – Expérience de mentorat autochtone RBC** », qui vise deux objectifs :
 - offrir des occasions de **mentorat** aux employés autochtones qui désirent faciliter leur adaptation au milieu de travail en se rapprochant de collègues autochtones ;
 - offrir des occasions de **mentorat réciproque** entre employés autochtones et employés non autochtones afin de favoriser l'apprentissage interculturel et l'accès à des conseils en planification de carrière
- Les employés continuent à participer au **Programme d'apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones** afin d'accroître leur sensibilisation à l'histoire, à la culture et aux coutumes des Autochtones. Ce cours en ligne est offert à tous les employés, et il permet ce qui suit :
 - offrir aux employés une manière d'apprendre la culture des Premières nations, des Métis et des Inuits afin de mieux comprendre les besoins des clients et de répondre à ces besoins d'une manière qui différencie RBC dans le marché des services bancaires aux Autochtones ;
 - aider les employés à mieux comprendre la culture des employés autochtones afin de mieux les soutenir et de mieux collaborer avec eux ;
 - aider les gestionnaires de RBC à être de meilleurs mentors pour les employés autochtones.
- La **Journée nationale des peuples autochtones** continue à être célébrée chaque année en juin par les employés de tout le pays. Nous considérons la Journée nationale des peuples autochtones comme une occasion pour la population autochtone et non autochtone d'en apprendre plus sur la diversité culturelle des Premières Nations, des Inuits et des Métis, de connaître les réalisations uniques des Autochtones dans des domaines aussi variés que l'environnement, les arts et les affaires, et de célébrer leur grande contribution à la société canadienne. Des activités sont organisées dans les succursales et le siège social, et avec les partenaires communautaires. Par ailleurs, nous profitons de la Journée

nationale des peuples autochtones pour lancer le document à jour « **Un chemin tracé : Rapport de partenariat** » et les **réécits d'employés**, ainsi que pour en brosser le portrait.

Appui à la collectivité autochtone

En 2017, RBC a remis plus de 3,3 millions de dollars à plus de 95 organismes (plus de 10 millions de dollars depuis 2015) qui se consacrent à l'éducation, au perfectionnement et au soutien des Autochtones. Depuis 2014, plus de 670 000 Autochtones ont profité des dons et des commandites à la collectivité autochtone, et 100 000 personnes autochtones ont suivi une formation. Par ailleurs, cette collaboration a permis l'établissement de plus de 1 800 partenariats autochtones officiels et non officiels.

RBC a appuyé le **programme du groupe Royal Eagles d'Ontario appelé Dawn Adams Gift Box**, qui offre des boîtes de cadeaux de Noël aux enfants et aux familles autochtones des Premières nations vivant dans des collectivités urbaines et éloignées. Pour la 15^e année, RBC distribue des jouets, des jeux, du matériel pédagogique, des vêtements, des friandises et des surprises à des milliers d'enfants et de jeunes autochtones.

Appui aux entreprises autochtones

RBC possède une stratégie très approfondie en matière de relations avec les Autochtones. Elle oriente notre engagement et notre mobilisation auprès de nos clients autochtones. Nous avons des politiques précises en matière de services bancaires et de prêts qui permettent la création et la réalisation de programmes de prêts uniques, comme le Programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves des Premières Nations et le Programme de financement des revendications territoriales.

Nous possédons aussi des politiques en matière d'approvisionnement qui sont conçues pour garantir que les entreprises qui appartiennent à des Autochtones bénéficient d'un accès juste et équitable aux occasions. RBC, qui travaille en collaboration avec ses fournisseurs de services immobiliers de catégorie 1, a mis en place un protocole efficace de repérage des entreprises appartenant à des Autochtones qui sont susceptibles de devenir ses fournisseurs. Par l'intermédiaire de notre **Programme amélioré de perfectionnement des fournisseurs, le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles**, dont RBC est un membre fondateur, encadre et aide les fournisseurs autochtones et membres de minorités visibles à développer leurs marchés. Cela permet aux fournisseurs autochtones de faire croître leurs activités, d'établir des relations professionnelles et d'obtenir des contrats auprès de grandes entreprises.

Mesures particulières pour les Autochtones

Voici d'autres mesures particulières, en plus de celles mentionnées ci-dessous, qui ont été mises en place pour favoriser l'accès à l'emploi.

Sourçage ciblé

Nous continuons d'unir nos efforts à ceux d'organisations autochtones comme **Aboriginal Link et Miziwe Biik** pour découvrir les candidats de talent chez les Autochtones.

Nous avons également agi comme commanditaire et participant au **gala de remise des prix Recognizing Excellence de l'Aboriginal Professionals Association** en juin 2017, qui reconnaît l'excellence de trois professionnels issus des collectivités autochtones, et pris part au **salon de l'emploi pour jeunes Autochtones du Réseau d'entreprise socialement responsables du Prince**.

Générer de l'intérêt

Le groupe-ressource des employés Royal Eagles a organisé un **exercice de sensibilisation de l'organisme Kairos** pendant lequel 22 employés autochtones et non autochtones ont pris part à une expérience d'apprentissage interactive sur un sujet rarement abordé, l'histoire des droits des autochtones.

Aménagement

Notre **calendrier multiculturel** approfondit notre compréhension des fêtes religieuses, culturelles et liées à la diversité. En 2017, nous y avons ajouté la Journée nationale des peuples autochtones pour permettre aux employés qui le voudraient de prendre un congé pour s'acquitter de leurs obligations.

Stages d'été pour étudiant

Nous avons maintenu le **Programme de stage en droit pour Autochtones du Groupe juridique de RBC**, qui propose un contrat de dix mois à un étudiant pour qu'il puisse déposer sa convention de stage, condition à remplir pour accéder à la profession d'avocat en Ontario.

Le **Programme de bourses d'études RBC pour 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 1,9 million de dollars ont été versés à 158 jeunes des collectivités inuites, métisses et des Premières Nations de l'ensemble du Canada poursuivant une éducation postsecondaire. Chaque étudiant reçoit une bourse annuelle de 4 000 \$ pour une période maximale de quatre ans. L'équipe Diversité et recrutement a présenté les gagnants et les médaillés d'argent aux recruteurs de RBC pour diverses possibilités d'emploi à RBC.

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 pour tous les employés.

Groupe-ressources des 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 de talent, 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 et à de l'accompagnement.

Ils consolident un sentiment d'appartenance qui caractérise parfaitement notre culture et amène les employés à apporter leurs points de vue uniques.

Groupe-ressources des employés au Canada (qui n'ont pas été mentionnés précédemment)

- **Le Comité des femmes au sein de Technologie et exploitation (CFTE)**, avec plus de 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 Forum des femmes des Services bancaires canadiens** permet aux femmes et aux hommes de réseauter, d'interagir et de partager leurs idées sur l'égalité des sexes. Il permet aux employés de prendre part à des conversations importantes sur divers sujets, de l'intelligence de la spécificité des sexes à l'avancement professionnel et de participer à des événements de réseautage et de perfectionnement.
- **Le Réseau RBC ELLEs de RBC Marchés des Capitaux** encourage le réseautage, 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.
- **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 groupe **Accession des femmes à des postes de direction** rassemble des représentants du Bureau de la chef de l'administration et chef des finances, des Ressources humaines et des Communications. La mission de ce comité est de favoriser un milieu qui appuie les femmes dans leur développement et leurs objectifs de carrière.
- **i-CARE** en Colombie-Britannique est un réseau de soutien et d'information dirigé par des employés qui appuie les parents et les aidants qui travaillent en les assistant à concilier leurs responsabilités professionnelles et 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+

Nous avons à cœur de favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ au même titre que les personnes handicapées ou autochtones. Voici quelques exemples d'initiatives :

- Notre nouveau **programme d'apprentissage en ligne sur l'inclusion des personnes LGBT+** a été conçu pour mieux faire connaître les problèmes auxquels les personnes LGBT+ sont confrontées et l'importance de cette cause pour RBC. Il a été suivi par 2 300 employés. À ce jour, près de 5 000 employés ont terminé la formation.
- Le **système de recrutement en ligne de RBC** permet aux candidats de s'identifier comme personne LGBT+ (cette option s'ajoute aux quatre groupes désignés).
- Dans notre **Sondage d'opinion des employés** de 2017, le nombre d'employés s'identifiant comme membre de la communauté LGBT+ a augmenté. C'est sans compter que l'Indice sur la diversité et l'inclusion, un composé de sept éléments qui mesure l'inclusion, continue d'afficher l'un des meilleurs résultats pour la communauté LGBT, à l'échelle des divers groupes.
- L'équipe de recrutement de RBC participe à divers salons de l'emploi et événements de réseautage au sein de la collectivité LGBT+. -En 2017, nous avons :
 - formé les recruteurs sur l'inclusion des personnes LGBT+, commandité **une conférence au salon du recrutement 2017 de l'organisme StartProud** et étudié le profil de plus de 40 candidats LGBT+ présents lors de la conférence ;
 - donné un **atelier de discussion intitulé « Why We #SpeakUpforInclusion @RBC » (pourquoi #appuyrouvertementlinclusion)** lors de la conférence StartProud 2017 ;
 - mené un groupe de discussion et un événement de réseautage lors de la journée nationale de l'affirmation de son identité sexuelle à la succursale du village Church-Wellesley.
- RBC participe au sondage sur l'**indice d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada** (où elle figure actuellement au premier rang) et continue à tirer profit des commentaires obtenus pour améliorer ses politiques et pratiques.

- Soutien des **GRE FIERTÉ LGBT+** au Canada.
- Les célébrations du **Mois de la fierté** ont lieu à l'échelle de l'organisation de mai à septembre. À cette occasion, les employés prennent part à divers défilés de la fierté partout au pays, dont le plus important se tient à Toronto.

Accommodement pour motif religieux

RBC préconise une culture d'inclusion et de respect et fait des efforts raisonnables pour répondre aux demandes des employés d'adaptation d'horaire ou de congé en raison de l'observation d'obligations religieuses ou culturelles. 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** permet de 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

Le **Programme de bien-être des employés de RBC** amène les employés de RBC à participer à une multitude d'activités interactives sur le bien-être et à explorer différents sujets comme la santé mentale et physique. Une série de campagnes de bien-être mise sur des stratégies de sensibilisation et de promotion pour améliorer la santé globale et le bien-être des employés.

Dans le cadre du programme **Vivre mieux**, les employés prennent part à une multitude d'activités interactives sur le bien-être et profitent d'un contenu éducatif complémentaire, d'occasions de participation, de même que de récompenses. Les campagnes sont axées sur la nutrition, l'activité physique, la santé mentale, le bien-être et la littéracie/le bien-être financier. Ensemble, ces programmes de bien-être sont avantageux à la fois pour les employés et leur famille.

Voici d'autres outils d'amélioration de la santé et du bien-être :

- Des **campagnes de bien-être** régulières invitent les employés à en apprendre davantage sur l'importance du bien-être.
- Nous offrons un large éventail d'**avantages et d'incitatifs**, notamment une protection de base de 3 000 \$ pour des services psychologiques, des crédits bien-être, des prix et la ludification (badges).
- Une solide **communauté** permet aux employés d'échanger entre eux et de partager leurs histoires de bien-être.
- Un réseau de plus de 350 **champions du bien-être** contribue à lancer des initiatives de bien-être à l'échelle locale.
- Nous offrons des programmes de formation, y compris le cours en ligne **Promotion de la santé mentale par les gestionnaires de personnes**.
- Le **programme Carrefour-ressources Employés RBC** offert en ligne, par téléphone ou appareil mobile donne accès à un ensemble de **ressources sur le travail, la vie, la santé et le bien-être**.
- Une vidéothèque en ligne comprenant plus de 400 vidéos et balados, ainsi qu'une séance de clavardage mensuelle Demandez à un expert, sont offertes dans le cadre du programme **LifeSpeak sur demande**. Depuis son lancement en 2013, son utilisation a constamment surpassé les données de référence du fournisseur.
- Un **bilan annuel des risques en matière de santé** confidentiel permet aux employés d'évaluer leur état de santé, de cerner leurs facteurs de risque modifiables et de caractériser leur volonté d'apporter des changements.
- Des **événements sur le bien-être** en milieu de travail et des kiosques d'information permettent de faire de la sensibilisation, de s'attaquer aux stigmates de la santé et de mieux faire connaître les séances d'information sur le bien-être.
- 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.

De plus, en 2017, nous avons lancé la **Stratégie RBC sur le bien-être et la santé mentale**, qui précise la vision, les objectifs et les priorités de RBC pour assurer la sécurité et la santé mentale des employés au travail, éliminer les préjugés au sein de notre culture d'entreprise et promouvoir la santé mentale et le bien-être du personnel.

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 exemples :

Soutien des personnes à charge/des familles

- Accès à des services de consultation en conciliation travail/vie/famille pour les employés et les personnes à charge
- Services de soutien d'urgence pour gardiennage d'enfant et de soins des aînés partout au pays
- Programme de bourse postsecondaire aux enfants des employés de RBC (au Canada)

Congés et congés sabbatiques

- En 2017, nous avons mis à jour notre Politique sur les congés pour soins d'enfant – Canada afin que les nouveaux parents (notamment les pères et les parents adoptifs) 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.
- 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.
- Responsabilité familiale, congé de deuil ou pour des motifs religieux.
- Politique de congé par compassion pour les employés, y compris les congés pour s'occuper d'un enfant ou d'un adulte gravement malade (amélioré en 2017).
- Congés sabbatiques sans solde, y compris un congé pour engagement social.

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

- Programme 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 2017 auprès des employés de RBC révèle que **92 % des répondants au Canada jugent que leur gestionnaire offre suffisamment de souplesse aux employés pour qu'ils répondent à leurs besoins personnels/familiaux.**

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 directeur, le supérieur de leur directeur, la direction régionale, ainsi que les professionnels des Ressources humaines et des Relations avec le personnel. Une page Web de signalement des préoccupations et des inconduites donne 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 diversité et la mise en œuvre de l'équité en emploi auprès de nos employés. Voici quelques exemples :

- 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, 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. Voici quelques-uns des résultats du sondage d'opinion des employés en 2017 :
- 91 % des employés jugent être traités avec respect à RBC.
- 90 % des employés croient que la direction soutient la diversité dans le milieu de travail, en sachant reconnaître les différences, les respecter et en tirer parti.

- 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.
- Nous continuons de tirer parti de nos **Groupes-ressources des employés**, qui participent régulièrement aux réunions du Conseil de direction sur la diversité pour soumettre des idées et des recommandations sur ce qui peut être fait pour accélérer l'inclusion à RBC. Cette pratique combinée à l'**évaluation de l'incidence du GRE** permet de voir à ce que la « voix de l'employé » soit pris en compte dans le développement des initiatives, des programmes et des politiques en matière de diversité et d'inclusion.
- Nous tirons également pleinement profit de notre **communauté en ligne** pour favoriser la réussite de nos groupes-ressources des employés en fournissant 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 en matière d'inclusion.
- Nouveau en 2017 : Dans un effort visant à améliorer l'évaluation des incidences d'un milieu de travail inclusif, nous avons participé au **Sondage Catalyst sur l'inclusion en milieu de travail** qui examine l'expérience des équipes et des personnes en matière d'inclusion.

Contraintes

Nous appuyons des principes régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et reconnaissons l'importance d'inciter les employés à s'auto-identifier à un groupe désigné. Dans le contexte social actuel, et compte tenu de la rétroaction des employés, nous croyons que le temps est venu de moderniser la terminologie de la diversité employée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette mesure permettrait à chacun d'exprimer son identité véritable et de s'auto-identifier avec une plus grande aisance tout en favorisant l'inclusion.

De nombreux membres des minorités visibles n'apprécient pas le terme « trait visible » ou « minorité », un mot qui peut être interprété comme « moins » plutôt que « moins que », surtout dans une ville comme Toronto où les minorités sont devenues la majorité. De nombreux employés handicapés, visibles ou invisibles, préfèrent que l'on mette l'accent sur leur capacité ; ils ne se sentent pas concernés par la notion de « handicap » ou de « désavantagé du point de vue de l'embauche ». À RBC par exemple, en décembre 2017, 7,4 % des employés canadiens indiquaient avoir un handicap, mais seulement

4 % se considéraient comme désavantagés du point de vue de l'embauche. Cela témoigne de notre sens individuel de fierté et de confiance en nos capacités à contribuer au milieu de travail de manière concrète.

En mars 2017, nous avons rencontré des représentants d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) pour continuer de faire la promotion de définitions plus inclusives. Nous avons hâte de prendre part à différentes initiatives avec des partenaires et le gouvernement pour approfondir la discussion sur l'inclusion et la question du changement.

Perspective Finale

À la RBC, la diversité et l'inclusion font partie intégrante de notre culture, et nous nous efforçons sans cesse de créer un milieu de travail où tous les employés se sentent inclus et ont accès aux ressources dont ils ont besoin pour réaliser leur plein potentiel. Nous voulons aussi que tant nos employés actuels qu'éventuels se sentent soutenus et optimistes quant à leur avenir à RBC. À cette fin, nous sommes résolus à offrir à nos employés une expérience qu'ils percevront comme adaptée à leurs besoins et attentes. Au bout du compte, nous sommes déterminés à aider les gens à réussir et à avoir une incidence positive sur les clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Récompenses Et Reconnaissance En 2017

- 100 meilleurs employeurs au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Prix du meilleur employeur du PAT (Programme d'aide à la transition de la Compagnie Canada)
- Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Mediacorp Canada Inc.)
- Indice de l'égalité des sexes dans les services financiers Bloomberg 2017
- Indice d'inclusion Fierté au travail 2017 et Meilleurs lieux de travail pour les femmes (institut Great Place to Work®)

- Indice Corporate Equality Index 2017 en matière d'inclusion des personnes LGBT+ (Human Rights Campaign Foundation)
- Meilleurs lieux de travail au Canada (institut Great Place to Work)
- Prix de réalisation pour l'équité en emploi (gouvernement du Canada)
- Meilleurs employeurs du Grand Toronto (Mediacorp Canada Inc.)
- Meilleurs lieux de travail pour les employés à temps partiel (institut Great Place to Work)

Au-Delà Du Présent Rapport

- Carrières à RBC : www.rbc.com/carrieres/index.html
- Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 : <http://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 : https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/pdf/57482%20Aboriginal%20Report_F.pdf
- Déclaration de responsabilité publique de RBC : <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/assets-custom/pdf/RBC-PAS-f-2016.pdf>
- Rapport sur la citoyenneté d'entreprise de RBC : <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/assets-custom/pdf/RBC-CRR-Report-2017-f.pdf>