

La Banque Royale du Canada s'engage pleinement à appuyer une culture axée sur la diversité et l'inclusion, où tous les employés sont traités de manière équitable, peu importe l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique, les handicaps, l'orientation sexuelle, la religion ou les origines. Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des moteurs d'innovation et de croissance durable pour l'entreprise. Non seulement parce que cela représente un atout sur le plan commercial, mais également par souci pour nos employés, nos clients et les collectivités dans lesquelles nous travaillons.

Notre rôle dans la promotion de la diversité au travail et dans la collectivité a été souligné : RBC est arrivée au troisième rang du classement mondial des entreprises les plus diversifiées et inclusives de l'indice sur la diversité Refinitiv 2019, qui évalue plus de 7 000 sociétés à l'échelle mondiale – elle s'est également classée au premier rang parmi les institutions financières.

Nous sommes très fiers de cette reconnaissance, mais conscients qu'il reste du travail à accomplir.

En 2017, nous avons signé la charte Women in Finance du ministère des Finances du Royaume-Uni et avons pris l'engagement d'accroître la représentation des femmes aux postes de niveau supérieur dans les îles Britanniques. Nous avons réalisé des progrès constants à cet égard, comme en fait foi l'amélioration continue de la représentation des femmes aux postes de direction, d'une année sur l'autre. En 2019, la représentation globale des femmes s'est établie à 20,50 %, comparativement à 18,99 % en 2017. Nous continuons d'avancer dans la bonne direction, mais force est de constater que notre cible initiale était trop ambitieuse et qu'il faudra plus de temps pour nous affranchir de certaines contraintes structurelles. Nous avons déjà atteint un taux de représentation féminine de 25 %, et même plus, au sein de la direction de certains secteurs de la Banque, mais nous n'avons pas été en mesure de répéter cet exploit dans les autres équipes, surtout dans les postes que les femmes sont traditionnellement moins nombreuses à occuper.

Sous la gérance d'un nouveau représentant de la direction, et avec le plein appui de l'équipe régionale de direction et d'un comité de la diversité réformé, nous avons affirmé notre ambition d'accroître de 1 % par année la présence des femmes dans des postes de direction. Nous continuons d'innover dans notre manière de recruter des dirigeantes talentueuses, de les fidéliser et d'assurer leur avancement, à tous les paliers organisationnels. Cela repose d'abord sur une proportion plus élevée de diplômées aux cycles supérieurs, la mise en œuvre du programme Relancement de carrière visant à aider les femmes expérimentées à réintégrer un poste dans le secteur après une pause professionnelle, du mentorat à tous les niveaux hiérarchiques, un programme de jumelage, ainsi que l'amélioration substantielle des politiques et du soutien pour l'ensemble des employés.

Nous continuons de peaufiner notre stratégie sur l'égalité entre les sexes, qui reflétera l'ensemble de nos plans et mesures visant à accroître le nombre de femmes aux échelons supérieurs, et les objectifs connexes. Tous les administrateurs dirigeants et les administrateurs indépendants de notre Conseil d'administration européen partagent un même objectif : faire des progrès dans la réalisation de cette stratégie. Nous prenons ce rôle au sérieux, et

continuerons d'en faire le suivi et d'adapter notre stratégie au fil du temps afin de concrétiser notre vision d'un effectif diversifié et ouvert à toutes les différences.