Banque Royale du Canada

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

2022

Appuyer ouvertement l'inclusion[MC]

À propos du présent énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

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

Portée

Le Rapport 2022 de RBC sur la diversité et l'inclusion (le « Rapport ») contient des renseignements sur la Banque Royale du Canada (« RBC », « nous », « notre » ou « nos ») et sur ses activités mondiales, sauf si le contexte indique que « RBC », « nous », « notre » ou « nous » désigne une filiale ou une région précise. Les informations contenues dans le présent énoncé de performance sont extraites du Rapport de performance ESG (environnement, société et gouvernance) de RBC publié en 2022. Pour en savoir plus, veuillez consulter lehttps://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/2022-ESG-Report.PDF.

Le présent énoncé de performance présente nos performances par rapport aux mesures de nos priorités et programmes en matière de diversité et d'inclusion, qui traduisent notre souci de nous améliorer à ce chapitre et sur tous les plans : âge, sexe, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, identité autochtone, expression ou identité sexuelle, formation ou religion. L'information présentée peut avoir une portée tantôt internationale, tantôt régionale. De fait, quand il s'agit des chances égales auxquelles tous – y compris les groupes traditionnellement sous-représentés – ont droit, les priorités peuvent varier d'une région à l'autre.

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

Limites des données

Comme la réglementation encadrant la divulgation et la collecte d'information concernant les données décrites ci-dessus varie d'une région à l'autre, les données sur la représentation se limitent principalement aux activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes et en Europe. Les restrictions imposées à la divulgation et à la collecte de ces données dans les Antilles et en Asie-Pacifique empêchent la communication détaillée de la représentation des employés dans ces régions. Toutes les données relatives à la diversité sont basées sur la déclaration volontaire.

Période de déclaration

Sauf indication contraire, toutes les données et les déclarations que contient le présent énoncé de performance portent sur les activités de l'exercice 2022 (du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2022). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2022 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater les tendances et l'évolution de notre performance.

Monnaies et mesures

Sauf indication contraire, toutes les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens.

Parties prenantes

Le présent énoncé de performance est destiné à toutes les parties prenantes de RBC partout dans le monde. Nos parties prenantes comprennent nos clients actuels et potentiels, nos investisseurs, nos employés, le milieu de la recherche sur l'investissement socialement responsable, nos fournisseurs, les gouvernements, les autorités de réglementation, les organisations non gouvernementales (ONG) et les organismes communautaires.

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Gouvernance en matière de diversité et d'inclusion[1]

Administrateurs de la Banque Royale du Canada	2022	2021	2020
Femmes[2]	42 %[3]	46 %	42 %
NAPC[4]	25 %[3]	23 %	17 %
Canada			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	17 %	25 %	20 %
Administratrices de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	29 %	29 %	29 %
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 %	67 %	71 %
Administratrices de Compagnie d'assurance vie RBC	44 %	43 %	33 %
Administratrices de la Société d'hypothèques de la Banque Royale	33 %	50 %	50 %
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	33 %	50 %	50 %
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	33 %	50 %	50 %
États-Unis			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	33 %	38 %	38 %
Administratrices de City National Bank	46 %	33 %	30 %
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	17 %	0 %	25 %
Îles Britanniques et Europe			
Administratrices de RBC Europe Limited	33 %	33 %	33 %
Administratrices de RBC Investor Services Bank S.A.	20 %	0 %	10 %
Administratrices de Royal Bank of Canada (Channel Islands) Limited	43 %	29 %	29 %
Antilles			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	50 %	33 %	29 %
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	38 %	29 %	20 %
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	25 %	60 %	50 %

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Représentation au sein de l'effectif[5]

	Objectif exercice 2022[6]	2022	2021	2020
À l'échelle mondiale				
Nombre total d'employés[7]		**95 634**	**87 830**	**86 451**
Femmes membres du Groupe de la direction	–	30 %	30 %	10 %
Femmes	–	54 %	54 %	54 %
Hommes	–	46 %	46 %	46 %
NAPC[8]	–	36 %	32 %	31 %
Asiatiques[9]	–	26 %	22 %	21 %
Noirs[9]	–	4 %	4 %	4 %
Mixtes[9]	–	2 %	1 %	1 %
Autres[9]	–	4 %	5 %	5 %
LGBTQ+[10]	–	2 %	2 %	2 %
Personnes handicapées[11]	–	5 %	6 %	6 %
Canada[12]				
Nombre total d'employés		**68 840**	**63 595**	**61 782**
Femmes	–	56 %	57 %	57 %
Hommes	–	44 %	43 %	43 %
NAPC[8]	–	41 %	39 %	39 %
Asiatiques[13]	–	29 %	28 %	25 %
Noirs[14]	–	5 %	5 %	5 %
Autochtones[15]	1,6 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Mixtes[16]	–	1 %	1 %	1 %
Autres[17]	–	5 %	4 %	7 %
LGBTQ+[10]	2,8 %	2,8 %	2,6 %	2,2 %
Personnes handicapées[11]	S. O.[18]	6 %	7 %	7 %

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Représentation au sein de l'effectif[5]

	Objectif exercice 2022[6]	2022	2021	2020
Tous les postes de direction[19]				
Femmes à un poste de direction	–	50 %	50 %	50 %
NAPC à un poste de direction	–	39 %	40 %	39 %
Cadres[19]				
Femmes	48 %[20]	42 %[21]	44 %	46 %
NAPC	25 %	23 %	23 %	21 %
Haute direction[19]				
Femmes	–	40 %	40 %	40 %
NAPC	–	37 %	36 %	35 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience[19]				
Femmes	–	51 %	51 %	51 %
NAPC	–	43 %	40 %	39 %
Cadres subalternes[19]				
Femmes	–	63 %	57 %	57 %
NAPC	–	39 %	38 %	37 %
Postes administratifs et opérationnels[19]				
Femmes	–	68 %	69 %	70 %
NAPC	–	45 %	40 %	39 %
États-Unis[22]				
Nombre total d'employés		**15 044**	**14 239**	**13 961**
Femmes	–	42 %	42 %	42 %
Hommes	–	58 %	58 %	58 %
NAPC	–	36 %	36 %	35 %
Asiatiques	–	17 %	17 %	17 %
Noirs	–	5 %	5 %	5 %

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Représentation au sein de l'effectif[5]

Objectif exercice 2022[6]	2022	2021	2020
Hispaniques/Latino-Américains	11 %	11 %	11 %
Mixtes	2 %	2 %	2 %
Autres[23]	1 %	1 %	1 %
LGBTQ+	1 %	1 %	1 %
Personnes handicapées[24]	3 %	2 %	2 %
Cadres[25]			
Femmes	25 %	30 %	22 %
NAPC	18 %	20 %	22 %
Haute direction[26]			
Femmes	32 %	39 %	39 %
NAPC	37 %	37 %	36 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience[27]			
Femmes	38 %	34 %	33 %
NAPC	32 %	31 %	31 %
Postes administratifs et opérationnels[28]			
Femmes	58 %	60 %	62 %
NAPC	43 %	44 %	43 %
Royaume-Uni et îles Anglo-Normandes[29]			
Nombre total d'employés	**2 672**	**2 694**	**2 886**
Femmes	41 %	42 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
Autres[30]	1 %	S. O.	S. O.
NAPC	20 %	20 %	15 %
Asiatiques[31]	12 %	12 %	S. O.
Noirs[32]	3 %	3 %	S. O.

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Représentation au sein de l'effectif[5]

Objectif exercice 2022[6]	2022	2021	2020
Mixtes[33]	3 %	3 %	S. O.
Autres[34]	2 %	2 %	S. O.
LGBTQ+	2,2 %	2,7 %[35]	2,2 %
Personnes handicapées	4,3 %	6,7 %[36]	S. O.[37]
Cadres[38]			
Femmes	39 %	37 %	28 %
NAPC	8 %	7 %	6 %
Haute direction			
Femmes	22 %	22 %	21 %
NAPC	21 %	19 %	14 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience			
Femmes	43 %	43 %	47 %
NAPC	22 %	22 %	19 %
Postes administratifs et opérationnels			
Femmes	65 %	67 %	65 %
NAPC	11 %	14 %	7 %
Europe[39]			
Nombre total d'employés	**1 423**	**1 503**	**1 537**
Femmes	42 %	43 %	44 %
Hommes	56 %	57 %	56 %
Autres[30]	2 %	S. O.	S. O.
Femmes – Haute direction	24 %	22 %	21 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	40 %	41 %	42 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	58 %	61 %	61 %

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Représentation au sein de l'effectif[5]

	Objectif exercice 2022[6]	2022	2021	2020
Autres à l'échelle internationale[40]				
Nombre total d'employés		**4 936**	**5 006**	**5 305**
Femmes		65 %	64 %	64 %
Hommes		35 %	36 %	36 %
Femmes occupant un poste de cadre		25 %	25 %	29 %
Femmes – Haute direction		33 %	32 %	32 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience		60 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels		72 %	70 %	70 %

Promouvoir la diversité[41]

	2022	2021	2020
Effectif par tranche d'âge			
< 30 ans	20 %	18 %	18 %
30 à 49 ans	53 %	54 %	54 %
≥ 50 ans	27 %	28 %	28 %
Représentation fondée sur le rôle			
Femmes au sein de Technologie[42]	26 %	37 %	36 %
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus[43]	52 %	46 %	47 %
Femmes ayant un rôle de direction générateur de revenus[43]	44 %	42 %	42 %
NAPC au sein de Technologie[42]	50 %	49 %	50 %
NAPC ayant un rôle générateur de revenus[43]	33 %	30 %	29 %
NAPC ayant un rôle de direction générateur de revenus[43]	27 %	27 %	26 %
Nouvelles nominations à des postes de cadres[44]			
Femmes	43 % a	41 %	36 %
NAPC	31 % a	43 %	23 %

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Promouvoir la diversité[41]

	2022	2021	2020
Embauche[45]			
Hommes	48 %	49 %	49 %
Femmes	51 %	51 %	51 %
NAPC	43 %	45 %[46]	42 %[46]
Promotions[47]			
Hommes	47 %	46 %	48 %
Femmes	53 %	54 %	52 %
NAPC	43 %	43 %	40 %
Taux de maintien en poste[48]			
Hommes	82 %	87 %	90 %
Femmes	83 %	88 %	90 %
NAPC	82 %	88 %	91 %
Départs[49]			
Hommes	48 %	48 %	47 %
Femmes	52 %	52 %	53 %
NAPC	35 %	40 %	34 %

Renforcement de l'inclusion

	2022	2021	2020
Nombre d'employés ayant suivi la formation sur les préjugés inconscients[50]	> 48 000 depuis la création de la formation		
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation contre le racisme	> 99 %	94 %[51]	S. O. (la formation a été lancée en 2021)
Pourcentage d'employés qui se sentent traités avec respect	89 %	90 %	S. O.[52]
Pourcentage d'employés qui sentent que l'on croit en leur capacité d'agir à bon escient	93 %	94 %	S. O.[52]
Pourcentage d'employés qui sentent qu'ils peuvent s'exprimer en toute confiance	76 %	74 %	S. O.[52]

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

Renforcement de l'inclusion

	2022	2021	2020
Cote composite de l'Expérience inclusive[53]	**82** a	**82**	**S. O.[52]**
Hommes	82	82	S. O.[52]
Femmes	82	82	S. O.[52]
NAPC	82	82	S. O.[52]
Blancs	84	84	S. O.[52]
Taux de mobilisation des employés[54]	**86** a	**88**	**S. O.[52]**
Hommes	86	87	S. O.[52]
Femmes	87	89	S. O.[52]
NAPC	87	89	S. O.[52]
Personnes handicapées	82	84	S. O.[52]
Autochtones	86	87	S. O.[52]
LGBTQ+	82	84	S. O.[52]
Pratiques de rémunération équitables			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial[55]	S. O.[56]	40 %	40 %
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial[55]	S. O.[56]	40 %	40 %
Rémunération médiane (rajustée) femmes-hommes[57]			
Ensemble	S. O.[56]	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	S. O.[56]	90 %[59]	94 %
Haute direction	S. O.[56]	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience	S. O.[56]	98 %	97 %
Postes administratifs et opérationnels	S. O.[56]	100 %	101 %
Rémunération médiane (rajustée) NAPC-Blancs[58]			
Ensemble	S. O.[56]	98 %	99 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	S. O.[56]	93 %[59]	96 %
Haute direction	S. O.[56]	101 %	101 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience	S. O.[56]	99 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	S. O.[56]	98 %	100 %

Notes de fin

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

1. Comprend un sous-ensemble de filiales de RBC considérées en interne comme justifiant une gouvernance et une supervision du plus haut degré, compte tenu de leur taille, de la complexité de la réglementation qui s'y applique et du risque pour la réputation de l'entreprise.
2. La Politique de diversité du conseil d'administration exige que les hommes et les femmes représentent chacun au moins 35 % à 45 % des administrateurs. De plus, depuis 2014, le Conseil de la Banque Royale du Canada est présidé par une femme.
3. Voir la page 40 de notre Circulaire de la direction 2023. Cette information représente la composition de notre Conseil d'administration au 7 février 2023.
4. D'après les données d'identification volontaire.
5. Les taux de représentation indiqués pour les différents groupes démographiques dans le tableau des données sur la diversité et l'inclusion ainsi que dans les communications régionales adjacentes ne comprennent pas BlueBay et Brewin Dolphin en raison des différences dans les méthodologies de collecte de données entre nos filiales. La présentation du nombre total d'employés par région exclut aussi les stagiaires d'été, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Elle ne correspondra donc pas au nombre total d'employés à l'échelle mondiale. En 2022, RBC est passée à une nouvelle plateforme RH. Par conséquent, la méthodologie de calcul de certains paramètres a changé. Lorsque c'est le cas, nous l'avons précisé dans les notes de fin correspondantes.
6. Au Canada, les objectifs 2022 de représentation au sein de l'effectif ont été établis pour les segments représentatifs de la diversité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (personnes LGBTQ+ exceptées).
7. Ce nombre, qui englobe City National Bank, BlueBay et Brewin Dolphin, correspond au nombre de personnes employées à temps plein et à temps partiel à l'échelle mondiale, ce qui diffère de la statistique portant sur les équivalents à temps plein (ETP). Le nombre d'ETP est indiqué à la page 14 du Rapport annuel 2022. Ce nombre exclut les employés en congé de longue durée, les employés qui bénéficient d'une retraite échelonnée, ainsi que les employés en service intermittent ou temporaire rémunérés à l'heure.
8. Le terme NAPC englobe toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à une race ou à une ethnie autre que blanche. Au Canada, il comprend toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible ou comme Autochtones. En 2020, nous avons rajusté notre déclaration relative à cet indicateur de rendement important afin qu'elle concorde avec la dénomination « Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (NAPC) », plutôt qu'avec le terme « minorités visibles » prescrit par le gouvernement du Canada.
9. Il s'agit d'un champ global fondé sur des déclarations volontaires locales représentatives des régions. Veuillez consulter les définitions régionales respectives pour obtenir plus de renseignements.
10. D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres. D'après le GLAAD Media Reference Guide (https://www.glaad.org/reference/terms). Au Canada, notre objectif pour 2022 était de 2,8 % afin d'accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBTQ+ au sein de notre effectif.
11. Pourcentage total des employés au Canada qui déclarent avoir une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique, ou en matière d'apprentissage.
12. Les chiffres – et les objectifs, le cas échéant – concernant les femmes, les NAPC, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes LGBTQ+ correspondent aux données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau pour notre entreprise. Ces divers segments sont assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à l'exception des personnes LGBTQ+.
13. Comprend les Chinois, les Japonais, les Coréens, les Indiens d'Asie, les Pakistanais, les Sri-Lankais, les Cambodgiens, les Indonésiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, les Philippins, etc.
14. Comprend les Africains, les Américains, les Britanniques, les Canadiens, les Antillais, les Haïtiens, les Somaliens, etc.
15. Le terme « peuples autochtones » désigne collectivement les premiers habitants de l'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « Autochtones » désigne également les personnes qui se considèrent comme des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.
16. Deux origines ethniques ou plus.
17. Comprend les Latino-Américains, les Arabes ou les Asiatiques occidentaux, les Afghans, les Iraniens, les Arméniens, les Égyptiens, les Libanais, les Marocains, etc., et les employés qui ont choisi l'option de minorité visible inconnue.
18. Le déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022 a permis de simplifier le processus d'identification volontaire et de préciser davantage les éléments, les options, les définitions et la portée géographique liés à la diversité. Cela a eu une incidence sur les données de référence que nous utilisions pour établir les objectifs visant les personnes handicapées.
19. Les chiffres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau, pour nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le terme « tous postes de cadre confondus » englobe toutes les personnes affectées à des postes de direction.
20. Notre objectif pluriannuel est d'atteindre une proportion de 50 % de femmes dans les postes de Haute direction.
21. Bien que la proportion de femmes à des postes de Haute direction au Canada ait diminué de 2020 à 2022, passant de 46 % à 42 %, leur proportion a augmenté au cours de la même période dans la fonction de vice-présidente directrice (de 15 % à 21 %) et dans le Groupe de la direction (de 10 % à 30 %). Données basées sur l'identification volontaire dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
22. Comprend les activités de RBC – É.-U. et de City National Bank (CNB).
23. La catégorie « Autre » englobe les personnes s'étant désignées comme Autochtone d'Hawaï ou d'une autre île du Pacifique, Amérindienne ou Autochtone de l'Alaska.
24. Selon les renseignements d'identification volontaire figurant dans le formulaire CC-305 et définis à l'article 503 de la Rehabilitation Act de 1973, dans sa version modifiée.

Notes de fin

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

25. Pour RBC – É.-U., comprend les employés des grades généraux 00 à 04 classés comme membre de la Haute direction ou personne occupant un poste équivalent. Pour CNB, comprend les personnes classées Executive/Senior-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission. En raison du déploiement d'une nouvelle plateforme RH, les critères de mesure ont été modifiés pour correspondre aux définitions de cadre et d'équivalent-cadre de l'entreprise. Les données de l'année précédente n'ont pas été révisées.
26. Comprend les personnes classées First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
27. Comprend les personnes classées Professionals du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
28. Comprend les personnes classées Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
29. Comprend les activités de RBC au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes. Ne comprend ni Blue Bay Asset Management ni Brewin Dolphin.
30. En 2022, nous avons introduit des choix d'identité de genre non-binaire ainsi que le choix « Je préfère ne pas répondre ». Nous ne disposons donc pas de données relatives à ces choix pour les années précédentes.
31. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Asian or Asian British – Indian », « Asian or Asian British – Chinese » ou « Asian or Asian British – Any other Asian background ».
32. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Black or Black British – African », « Black or Black British – Caribbean » ou « Black or Black British – Any other Black background ».
33. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Mixed – White & Asian », « Mixed – White & Black African », « Mixed – White & Black Caribbean » ou « Mixed – Any other Mixed background ».
34. Personnes s'étant désignées comme Arabes ou appartenant à un groupe ethnique différent des précédents.
35. Pour 2022, le paramètre a été calculé en tant que pourcentage du nombre total d'employés de la région, alors qu'en 2021, il correspondait au pourcentage du nombre d'employés ayant répondu aux questions sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Le paramètre de 2021 a été ajusté pour correspondre à celui de 2022. Les résultats de 2020 n'ayant pas été touchés par ce changement, ils n'ont pas été ajustés.
36. Pour 2022, le paramètre a été calculé en tant que pourcentage du nombre total d'employés de la région, alors qu'en 2021, il correspondait au pourcentage du nombre d'employés ayant répondu à la question sur le handicap. Le paramètre de 2021 a été ajusté pour correspondre à celui de 2022.
37. En 2021, une question sur le handicap a été ajoutée au recensement effectué dans les îles Britanniques. Les renseignements pour 2020 ne sont pas disponibles.
38. Au Royaume-Uni, les cadres supérieurs sont définis comme des employés en service actif qui sont inscrits à titre de personne exerçant des fonctions de direction auprès de la Financial Conduct Authority du Royaume-Uni, qui sont membres du Comité de direction des Marchés des capitaux – Europe, du Comité administratif, RBC Gestion de patrimoine – International ou du Comité administratif, Services aux investisseurs et de trésorerie – R.-U. dans les îles Britanniques, ou qui occupent des fonctions de vice-président directeur, de premier vice-président et de vice-président à l'échelle mondiale.
39. Comprend les activités de RBC en Europe, principalement sous la raison sociale RBC Europe Limited. En raison de facteurs régionaux, la collecte de données se limite principalement au sexe.
40. Comprend les activités de RBC dans les Antilles et en Asie-Pacifique. En raison de la réglementation régionale, la collecte de données se limite principalement au sexe.
41. Sauf indication contraire, tous les paramètres fondés sur le sexe concernent nos activités à l'échelle mondiale. Tous les paramètres relatifs aux NAPC ne concernent que le Canada et les États-Unis. Tous les paramètres excluent les stagiaires d'été, les étudiants et les étudiants stagiaires, les employés rémunérés à l'heure, les employés en congé sans solde, les employés qui bénéficient d'une retraite progressive et les employés de City National Bank, de BlueBay et de Brewin Dolphin ; ils sont fondés sur l'identification volontaire des employés.
42. À la suite de la mise en place de nouveaux systèmes RH et de classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes en technologie » a changé. Pour les périodes correspondantes, nous comptons les employés de notre plateforme Technologie et exploitation ainsi que notre équipe Services technologiques et quantitatifs qui travaille au sein de Marchés des capitaux. Les données historiques n'ont pas été révisées, de sorte que les données de 2022 ne sont pas comparables à celles des périodes antérieures.
43. À la suite de la mise en place de nouveaux systèmes RH et de classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes générateurs de revenus » a changé. Pour les périodes correspondantes, les rôles générateurs de revenus, dans notre hiérarchie, appartiennent à la famille de postes des ventes. En 2022, la classification « générateurs de revenus » a été ajoutée dans notre hiérarchie organisationnelle pour plus de clarté par rapport aux critères de mesure. Les données historiques n'ont pas été révisées, de sorte que les données de 2022 ne sont pas comparables à celles des périodes antérieures.
44. Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous parlons de « nomination à un poste de direction » pour désigner la nomination d'un employé interne à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur pour une première fois, ou l'embauche d'un employé externe directement à un tel poste. En 2022, nos objectifs de représentation aux postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
45. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis. En 2022, nous avons inclus des options d'identité de genre non binaires, ce qui a donné lieu à environ 1 % de déclarations non binaires.

Notes de fin

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

46. En 2022, nous avons mené une campagne d'auto-identification qui a entraîné un accroissement du nombre de personnes qui se sont identifiées comme NAPC. Ces déclarations ont été appliquées rétroactivement sur la base de la date d'embauche, et les périodes comparatives ont été ajustées en conséquence.
47. Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans l'échelle des postes, des catégories RH ou des grades généraux. Exclut les stagiaires d'été, les étudiants, les étudiants stagiaires, City National Bank, Blue Bay et Brewin Dolphin. Les valeurs pour les femmes sont fondées sur nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs pour les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur représentent les données de nos entreprises au Canada et aux États-Unis établis après identification volontaire.
48. Pourcentage d'employés qui sont restés à RBC en 2022. Représente les employés salariés actifs, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou parental ; exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
49. Représente le pourcentage d'hommes, de femmes et de NAPC qui ont quitté leur emploi en 2022, par rapport au nombre total de départs. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l'échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
50. En 2021, le cours sur les préjugés inconscients a été intégré à un certain nombre de formations sur le leadership inclusif. Il sera à nouveau donné en tant que cours distinct après remise en forme.
51. Taux de participation entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2022.
52. Comme le Sondage sur la mobilisation des employés n'a été lancé qu'en 2021, ses résultats ne sont pas comparables à ceux des sondages des années précédentes.
53. Instaurée en 2021, la cote composite de l'Expérience inclusive exprime l'expérience de nos employés selon trois facteurs d'inclusion : la sécurité psychologique, le respect et la confiance, et le sentiment d'appartenance. Découlant de recherches approfondies, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du sondage.
54. La mobilisation est une mesure de l'adhésion, de l'engagement et de l'autonomisation que démontrent les réponses à certaines questions du Sondage annuel d'opinion des employés. En mars 2020, le Sondage d'opinion des employés a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être afin de nous permettre de cerner les besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19. En raison du déploiement du nouveau Sondage sur la mobilisation des employés administré en 2021 par Medallia, les données ne sont pas directement comparables à celles des années antérieures.
55. Représente les données dans celles de nos unités du Canada qui sont régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour effectuer notre analyse, nous devions exclure certaines populations pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les travailleurs occasionnels, les contractuels, les employés en congé prolongé, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement pluriannuelles, et les employés en retraite échelonnée.
56. Les résultats pour 2022 ne sont pas disponibles en raison du décalage avec l'année de rémunération, la notation du rendement, et l'établissement des primes de fin d'année et des primes différées. Nous avons l'intention de publier les résultats de 2022 dans notre rapport ESG 2023.
57. La rémunération médiane (rajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Cela ne comprend pas les commissions et n'englobe pas les employés rémunérés exclusivement à commission. Employés de nos unités canadiennes régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n'étaient pas disponibles au moment de la publication du présent énoncé de performance.
58. La rémunération médiane (rajustée) des employés NAPC (exprimée en pourcentage de la rémunération des employés de race blanche) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Cela ne comprend pas les commissions et n'englobe pas les employés rémunérés exclusivement à commission. Employés de nos unités canadiennes régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n'étaient pas disponibles au moment de la publication du présent énoncé de performance.
59. En 2021, l'écart de rémunération rajusté entre les cadres féminins et les cadres masculins, ainsi qu'entre les cadres NAPC et les cadres blancs, s'est creusé par rapport à 2020. En particulier, nous avons noté que certains rôles associés à des taux de rémunération plus élevés et à différentes structures de rémunération variable dans le marché sont actuellement surreprésentés chez les cadres masculins au détriment des cadres féminins ainsi que chez les cadres blancs au détriment des cadres NAPC ; cela comprend des rôles technologiques et des rôles avec contact clientèle et générateurs de revenus de première importance qui ont des structures de paiement différentes et des régimes de rémunération variable incitative plus élevés. En 2021, en raison du rendement de RBC, un ratio de distribution plus élevé a été versé, ce qui a eu une incidence sur la rémunération variable, accentuant l'écart entre les personnes occupant un rôle avec contact clientèle et générateurs de revenus et celles qui occupent des rôles fonctionnels, lesquels sont occupés en plus forte proportion par des femmes et des NAPC.

Glossaire

À propos du présent énoncé de performance

Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Notes de fin

Glossaire

NAPC : NAPC signifie Noirs, Autochtones ou personnes de couleur. Ce terme reconnaît les antécédents de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Le terme NAPC n'englobe pas toutes les personnes victimes de diverses formes de racisme, c'est inévitable. Ce sont nos employés qui s'identifient eux-mêmes comme NAPC à l'aide d'options visant la race et l'origine ethnique.

LGBTQ+ : LGBTQ+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres.

Personnes handicapées : L'expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui peuvent faire obstacle à leur participation pleine et efficace à la société.

Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». Au Canada, par exemple, la Loi sur l'équité en matière d'emploi définit « personne handicapée » comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui :

1. considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ; ou qui
2. pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Appuyer ouvertement l'inclusion[MC]

® / [MC] Marque(s) de commerce de Banque Royale du Canada. ‡ Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leur propriétaire respectif. © Banque Royale du Canada 2023. VPS111193

124325 (04/2023)