

Plan d'action de lutte au racisme systémique RBC

Le point sur les progrès (2020-2023)



Appuyer ouvertement
l'inclusion^{MC}



Raison d'être de RBC

Contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités est la raison d'être de RBC. Elle est au cœur de notre identité d'entreprise et ne peut se réaliser que si tout le monde a les mêmes chances d'exploiter pleinement son potentiel.

En juillet 2020, RBC a annoncé qu'elle prendrait des mesures concrètes pour s'attaquer aux questions d'inégalités et aux préjugés systémiques; reconnaissant les désavantages disproportionnés causés par le racisme systémique généralisé sur les personnes noires, autochtones ou de couleur (NAPC), ainsi que l'obstacle considérable qu'il représente pour accéder à l'égalité des chances et, par conséquent, leur permettre de rivaliser et de progresser sur le plan économique et social.

Voici trois éléments clés du plan d'action :

- ❶ Stimuler la croissance économique et la création de richesse
- ❷ Investir dans l'avenir
- ❸ Redéfinir le leadership inclusif

Vous trouverez ci-dessous un résumé des progrès accomplis dans le cadre de ces engagements (au 31 octobre 2023) et de la façon dont nous poursuivons notre progression grâce à nos dernières priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion.

Stimuler la croissance économique et la création de richesse

Principal engagement	Verser 100 millions de dollars sur cinq ans (2020-2025) pour soutenir le cheminement des entrepreneurs noirs vers la prospérité et la croissance en leur donnant accès à du financement
État	Quelques lacunes, mais sur la bonne voie
Faits saillants	- Plus de 44,5 millions de dollars en subventions accordées à ce jour - En 2020, nous avons lancé le Programme pour les entrepreneurs noirs RBC, qui comprend plusieurs produits, services et conseils pour soutenir les entrepreneurs noirs, avec notamment le Prêt aux entrepreneurs noirs RBC¹, le Programme de démarrage pour les entrepreneurs noirs², le Fonds de prêts pour l’entrepreneuriat des communautés noires ainsi que d’autres conseils et solutions bancaires. - En partenariat avec Futurpreneur, nous nous sommes engagés à verser 40 millions de dollars dans le cadre du Programme de démarrage pour les entrepreneurs noirs avec pour objectif d’offrir des prêts à la petite entreprise, du mentorat et des ressources aux entrepreneurs noirs âgés de 18 à 39 ans. Le Programme de démarrage pour les entrepreneurs noirs a versé plus de 11 millions de dollars en financement³ depuis son lancement. - Lancé fin 2021, le programme de Prêt aux entrepreneurs noirs permet aux personnes admissibles de bénéficier, à toutes les étapes de leur parcours d’affaires, de prêts pouvant atteindre 250 000 \$ ainsi que des conseils exclusifs. Jusqu’à présent, nous avons approuvé plus de 3,5 millions de dollars de prêts à des entrepreneurs noirs. RBC continue également de servir la communauté des entrepreneurs, y compris les entrepreneurs noirs, grâce à sa gamme complète de produits et de services admissibles, notamment les prêts pour le financement des petites entreprises du Canada (PFPEC), avec le soutien du gouvernement. - En 2021, nous avons investi 1 million de dollars dans BKR Capital (auparavant Black Innovation Capital), un fonds de capital de risque qui soutient la croissance des entreprises technologiques canadiennes en phase d’amorçage ou de préamorçage et dirigées par des entrepreneurs noirs. - Le Programme pour les entrepreneurs noirs RBC est venu en aide à plus de 8 000 entrepreneurs en les faisant bénéficier de conseils, de formation, de réseautage et de mentorat. Pour ce faire, nous avons créé un réseau national de plus de 60 conseillers qui offrent des conseils et du soutien spécialisés. Les conseillers du programme offrent des prises de contact personnalisées pour faire en sorte que les personnes intéressées par les diverses solutions du Programme pour les entrepreneurs noirs bénéficient des conseils et solutions les plus adaptés à leurs objectifs (y compris en leur présentant des solutions de financement extérieures au programme, ou une combinaison des deux pour répondre à leurs besoins en capital). - Organisation d’ateliers de planification des opérations, d’événements conseils, d’événements de réseautage professionnel et d’occasions de mentorat. En 2023, nous avons tenu plusieurs événements, dont la séance d’information et l’événement de réseautage des entrepreneurs noirs en Alberta, l’événement conseil pour les femmes d’affaires noires en Colombie-Britannique et le parcours des entrepreneurs noirs dans le domaine des technologies. Ces événements mettent l’accent sur l’acquisition de connaissances de base sur les affaires, l’établissement d’un plan d’affaires, le renforcement de la littératie financière, la mise en relation des participants avec un solide réseau d’entrepreneurs et de professionnels, ainsi que sur les conseils bancaires.
Principal engagement	Établir des programmes qui réunissent des experts et des leaders communautaires pour partager des idées et les meilleures pratiques favorisant la croissance des entreprises appartenant à des noirs
État	Quelques lacunes, mais sur la bonne voie
Faits saillants	- Lancement du Programme de financement des producteurs émergents NAPC en juin 2022. Cette initiative permet aux producteurs émergents admissibles de la communauté NAPC canadienne d’obtenir un financement intermédiaire allant de 100 000 \$ à 500 000 \$ pour des projets de production de contenu médiatique pour des diffuseurs du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) assortis de budgets d’environ 500 000 \$ à 2 000 000 \$. Au 31 octobre 2023, le montant total accordé dans le cadre du Programme de financement des producteurs émergents NAPC s’élevait à 1,3 million de dollars. - RBC a poursuivi sa collaboration avec les organisations pour rester au fait des enjeux ayant une incidence sur leur parcours entrepreneurial. En 2023, nous avons commandité des événements comme la BLAXPO, le programme de bourses BKR Capital, le concours d’exposés Élévation de la Black Business & Professional Association, et nous continuons de rechercher des occasions supplémentaires de contribuer au bien commun.

Principal engagement	Améliorer nos engagements actuels en matière d’inclusion économique envers les communautés autochtones
État	 Quelques lacunes, mais sur la bonne voie
Faits saillants	■ Établissement du Programme de prêts à des fiducies autochtones au sein des Services financiers commerciaux pour compléter le Programme de financement des revendications territoriales et les services Patrimoine autochtone⁴. Grâce au programme, les nations autochtones ne sont plus contraintes d'utiliser leurs capitaux détenus en fiducie puisqu'elles ont dorénavant la possibilité d'effectuer des emprunts garantis par les actifs de la fiducie pour financer d'importants projets de construction d'infrastructures ou de développement économique. ■ Augmentation du crédit autorisé pour faciliter les prêts destinés à l'achat ou à la construction résidentiels dans les réserves dans le cadre du Programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves. ■ En 2022, RBC a investi 2 millions de dollars dans le Raven Indigenous Impact Fund II, un fonds de capital-risque qui investit dans des entreprises autochtones innovantes et évolutives, précurseurs dans l'amélioration du bien-être des peuples autochtones. ■ En 2022, publication de 92 à zéro : comment la réconciliation économique peut contribuer à la réalisation des objectifs climatiques du Canada, un bulletin de la série sur le climat des groupes Services économiques et Leadership avisé de RBC. 92 à zéro souligne l'incroyable apport des Autochtones en capitaux, en connaissances et en processus décisionnel à la transition vers un Canada à zéro émission nette. Lancement d'une initiative nationale de « cercles d'écoute » dirigée par Phil Fontaine, l'ancien chef national de l'Assemblée des Premières Nations. ■ Lancement du cours Littératie financière pour Autochtones RBC en réponse à la recommandation de survivants des pensionnats indiens et de jeunes autochtones d'utiliser la formation financière comme moyen de maximiser les bienfaits de l'indemnisation.

Nos efforts continus

Nous poursuivons notre collaboration avec des organismes pour appuyer des initiatives qui soutiennent le cheminement des entrepreneurs noirs et des communautés autochtones vers la prospérité et la croissance en leur donnant accès à du financement, à du soutien communautaire et à du parrainage résolument inclusifs. La réussite du Programme pour les entrepreneurs noirs est également de toute première importance pour nous. Au cours des dernières années, RBC a réalisé d'importants progrès et amélioré ses programmes afin d'aider les entrepreneurs noirs à accéder à des services-conseils pour répondre à leurs besoins en capital. Néanmoins, nous savons qu'il nous reste du chemin à parcourir pour combler les lacunes en matière de collecte de données et pour faciliter le parcours des entrepreneurs noirs vers le bien-être financier. Nous poursuivons l'amélioration de nos engagements actuels en matière d'inclusion économique auprès des communautés autochtones.

Depuis nos premiers engagements, nous avons pris en compte les besoins des clients, l'intérêt des collectivités et des investisseurs, les changements réglementaires et les demandes d'information des parties prenantes pour élaborer un [Plan stratégique de diversité et d'inclusion 2025](#) bonifié afin de créer une valeur concrète et mesurable pour les collègues, les clients, les collectivités et les actionnaires. Nous avons défini une nouvelle priorité stratégique : Favoriser l'inclusion économique pour encourager le changement systémique par l'intermédiaire de partenariats, de produits et de services. Dorénavant, nos progrès continus en matière de stimulation de la croissance économique et de création de richesse seront présentés dans les faits saillants de notre pilier stratégique : Favoriser l'inclusion économique.

Complément d'information et récits de réussite :

- [Programme pour les entrepreneurs noirs RBC](#)
- [Programme de financement des producteurs émergents NAPC](#)
- [Lenz Rental : Comment des entrepreneurs noirs ont su obtenir les capitaux dont ils avaient besoin](#)
- [Promouvoir l'excellence autochtone pour bâtir un avenir meilleur - Mes finances d'abord](#)
- [Des services financiers pour le peuple autochtone](#)

Investir dans l'avenir

Principal engagement	Investir 50 millions de dollars (de 2020 à 2025) par l'intermédiaire du programme Objectif avenir® RBC afin de favoriser la prospérité de 25 000 jeunes noirs, autochtones ou de couleur par des moyens significatifs et transformateurs.
État	▲ Progrès importants, poursuite de la progression
Faits saillants	- Jusqu'à présent, nous avons largement dépassé nos objectifs, car nous nous sommes engagés⁵ à verser 42 millions de dollars à 215 000 jeunes noirs, autochtones ou de couleur par l'intermédiaire du programme Objectif avenir® RBC afin de favoriser leur réussite par des moyens significatifs et transformateurs. - De plus : - Nous avons élargi les programmes de bourses d'études pour les jeunes noirs et autochtones : 40 bourses d'études offertes chaque année pour un total annuel de plus de 400 000 \$. L'annonce des boursiers de la première cohorte a été faite en 2022. - Grâce à notre partenariat avec Magnet, nous avons aidé les jeunes noirs, autochtones ou de couleur à obtenir plus de 9 000 postes depuis le début du programme en 2020. Depuis 2020, grâce à nos investissements dans la collectivité, nos partenaires se sont engagés à proposer 166 000⁶ expériences professionnelles supplémentaires aux jeunes noirs, autochtones ou de couleur. - En 2022, nous avons augmenté le plafond des bourses d'études Objectif avenir® RBC pour jeunes Autochtones à 5 000 \$ par année pour les nouveaux récipiendaires, pendant une période maximale de deux ans, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par année pendant une période maximale de quatre ans. Le nombre de nouveaux jeunes autochtones récipiendaires a également doublé, passant de 10 à 20 personnes chaque année. - En 2023, nous avons annoncé un don historique de 1,5 million de dollars de la part de la <i>RBC Fondation</i>. Ce don permettra au <i>Black Student Success Centre</i> de l'Université McMaster d'étendre sa portée et d'aider davantage d'étudiants noirs, que ce soit à McMaster ou dans d'autres établissements. L'investissement servira à financer le programme <i>Empowering Black Student Success: Unlock Future Leaders</i>, dont l'impact se fera ressentir sur les étudiants depuis l'école secondaire jusqu'à l'université et tout au long de leur carrière professionnelle.
Principal engagement	Établir des cibles et mesurer les taux de stage et de recrutement d'employés autochtones et noirs au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni depuis 2021, selon le cas.
État	△ Quelques lacunes, mais sur la bonne voie
Faits saillants	- Chaque année, nous examinons la représentation par rapport à la disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail dans nos principales régions d'exploitation afin d'assurer une représentation équilibrée dans chaque secteur d'activité. Nous établissons donc des objectifs d'embauche et de recrutement pour chacun de nos environnements d'exploitation, lorsque la loi le permet⁷. Nous ne divulguons pas ces renseignements en raison de leur nature confidentielle et concurrentielle, mais nous pouvons toutefois confirmer qu'en 2021, les Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (NAPC) représentaient 45 % des recrues⁸ et 43 % des employés promus⁹. En 2022, les NAPC représentaient 43 % des recrues⁸ et 43 % des employés promus⁹. En 2023, les NAPC représentaient 61 % des recrues⁸ et 45 % des employés promus⁹. 50 % des stagiaires de la cohorte d'automne 2020 se définissent comme NAPC, tandis que 1 % se définissent comme Noirs ou Autochtones. 62 % des stagiaires de la cohorte d'hiver 2021 se définissent comme NAPC, tandis que 1 % se définissent comme Noirs ou Autochtones. 66 % des stagiaires de la cohorte d'automne 2021 se définissent comme NAPC, tandis que 8 % se définissent comme Noirs ou Autochtones. 66 % des stagiaires de la cohorte d'hiver 2022 se définissent comme NAPC, tandis que 5 % se définissent comme Noirs ou Autochtones. 84 % des stagiaires de la cohorte d'automne 2022 se définissent comme NAPC, tandis que 4 % se définissent comme Noirs ou Autochtones. - Les résultats pour les stagiaires d'été sont précisés ci-dessous. - Depuis 2014, le programme Lancement de carrière RBC¹⁰, d'une durée d'un an, a permis à plus de 800 diplômés de collèges et d'universités de passer des études au travail (soit environ 100 personnes par année). En 2021, 53 % des participants se sont auto-identifiés comme NAPC, et cette proportion se situe à 41 % en 2022 et à 81 % en 2023. - Lancé en 2017, le programme Perfectionnement du talent autochtone, d'une durée de deux ans, donne aux nouveaux diplômés qui se définissent comme Autochtones du Canada (Premières Nations, Inuits ou Métis) l'occasion d'acquérir une expérience de travail concrète à RBC. Il a permis aux participants d'élargir leur potentiel de carrière, et 50 % d'entre eux ont été promus au niveau de gestionnaire après la réussite du programme en 2020. Cette proportion grimpe à 71 % en 2021, à 83 % en 2022 et redescend à 50 % en 2023. Pour en savoir plus, consultez le rapport d'impact du programme Perfectionnement du talent autochtone (en anglais).

Principal engagement	Attribution de 40 % des emplois d'été au sein de RBC à de jeunes noirs, autochtones ou personnes de couleur, en mettant l'accent sur le recrutement au sein des collectivités noires et autochtones, afin que nos équipes réunissent plus de points de vue et offrent des possibilités de carrière à un groupe d'étudiants plus diversifié.
État	 Progrès importants, poursuite de la progression
Faits saillants	■ En 2021, les jeunes NAPC représentaient 47,8 % des stagiaires d'été. Voici les résultats selon l'emplacement : - Canada : 49 % - États-Unis : 43 % - Royaume-Uni : 48 % ■ En 2022, les jeunes NAPC représentaient 49,8 %¹¹ des stagiaires d'été. Voici les résultats selon l'emplacement : - Canada : 51 % - États-Unis : 42 % - Royaume-Uni : 55 % ■ En 2023, les jeunes NAPC représentaient 59 % des stagiaires d'été. Voici les résultats selon l'emplacement : - Canada : 49 % - États-Unis : 43 % - Royaume-Uni : 48 %

Nos efforts continus

Dans le cadre de notre programme Objectif avenir RBC, nous nous engageons à investir dans la jeunesse NAPC en lui offrant une expérience de travail rémunérée avec accès à du mentorat et à de la formation. Notre stratégie d'investissement communautaire se penche sur l'égalité des chances pour les jeunes issus de milieux défavorisés, y compris les jeunes nouveaux arrivants et handicapés.

Nous visons aussi à atteindre nos objectifs annuels en matière d'embauche et de représentation en fonction des lois régionales. Pour ce faire, nous avons pris des engagements précis dans notre Plan de diversité et d'inclusion RBC de 2025. Afin de mieux nous faire connaître des collectivités NAPC, nous avons noué des partenariats avec la National Association of Asian American Professionals (NAAAP), l'Association of African American Advisors (AAAA) et l'Association of Latino Professionals for America (ALPFA). Ces liens nous permettent d'étoffer nos pipelines de talents diversifiés et, donc, de candidats potentiels. Nous continuons d'investir dans des programmes et des ressources qui favorisent l'égalité des chances pour les jeunes NAPC. Pour en savoir plus, visitez la page sur les [emplois offerts aux étudiants et aux diplômés](#).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos méthodes d'embauche et de recrutement par l'entremise de partenariats, consultez les pages 12 à 15 de notre [Rapport d'étape sur la diversité et l'inclusion 2021](#), et les pages 28 à 30 de notre [Rapport de performance ESG 2022](#).

Redéfinir le leadership inclusif

Principal engagement		Enrichir la formation existante, rendre obligatoires les formations contre le racisme et les préjugés et lancer de nouveaux programmes.
État		Progrès importants, poursuite de la progression
Faits saillants		▪ En 2021, nous avons lancé le programme de formation et de sensibilisation contre le racisme et l'avons rendu obligatoire pour tous les employés à l'échelle mondiale en 2021 et en 2022. Le taux de réussite de la formation était de 94 % en 2021 et de 99 % en 2022. ▪ En 2022, nous avons orienté notre stratégie vers la formation continue. Nous avons conçu et lancé une formation contre les préjugés afin de sensibiliser les participants aux différents types de préjugés et à la façon dont ils peuvent influencer les actions et les décisions si nous ne prenons pas de mesure pour les contrer. ▪ En 2023, nous avons enrichi le programme de formation et de sensibilisation contre le racisme pour aller au-delà de l'origine ethnique et y inclure d'autres notions de diversité. Nous incluons également des notions sur la discrimination et le respect en milieu de travail à notre formation sur le Code de déontologie. ▪ De plus, nous avons enrichi notre portefeuille d'apprentissage de l'inclusion et de la diversité afin de rendre des ressources d'apprentissage supplémentaires disponibles et encore plus accessibles aux employés et aux dirigeants de RBC par le biais d'un large éventail de modes d'apprentissage.
Principal engagement		Faire passer nos cibles d'embauche de cadres NAPC de 20 % à 30 %, en mettant particulièrement l'accent sur les personnes noires et autochtones afin d'assurer une haute direction plus diversifiée.
État		Progrès importants, poursuite de la progression
Faits saillants		▪ Les cibles d'embauche de cadres ont augmenté en 2020, et les NAPC sont mieux représentées au sein de la direction. ▪ Depuis 2020, la représentation de NAPC au sein de la Haute direction est passée de 21 % à 24 %, au 31 octobre 2023. ▪ En 2021, 43 % des personnes nommées à un poste de direction étaient des NAPC¹², et 12 % étaient des femmes NAPC. ▪ En 2022, 31 % des personnes nommées à un poste de direction étaient des NAPC¹², et 7 % étaient des femmes NAPC. ▪ En 2023, 25 % des personnes nommées à un poste de direction étaient des NAPC¹², et 5 % étaient des femmes NAPC.

Principal engagement	Doublement de nos investissements dans le programme de perfectionnement en leadership Ascension RBC, axé sur le développement des talents chez les NAPC, afin de compléter nos autres initiatives de perfectionnement basées sur l'expérience.	
État	 Objectif atteint	
Faits saillants	■ En 2021, nous avons doublé le nombre de participants¹³ au programme de perfectionnement en leadership Ascension RBC et avons réussi à maintenir ce taux jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit d'un programme d'une durée de 10 à 12 mois destiné aux noirs, autochtones ou personnes de couleur à potentiel élevé pour accélérer leur cheminement vers la haute direction. Depuis son lancement en 2018, le programme a aidé ces employés à gagner en confiance et à développer leurs compétences en leadership, tout en leur donnant des occasions d'élargir leurs réseaux de pairs et d'améliorer leur visibilité auprès des membres de la direction. En date du 31 octobre 2023, 213 participants¹⁴ ont réussi le programme, parmi lesquels 33 % ont été promus. ■ Lancement du Programme de perfectionnement en leadership INTRO, un programme de six mois pour les nouveaux gestionnaires NAPC à potentiel élevé en vue de diversifier la composition de la direction. Le programme vise à accélérer leur perfectionnement en mettant l'accent sur les compétences en leadership, en raffinant leur marque de leadership et en se familiarisant avec d'anciens participants du programme Ascension. Depuis son lancement en 2021, 64 participants NAPC ont suivi le programme, parmi lesquels 44 % ont été promus. ■ De plus, notre programme Les femmes et le leadership comptait 35 % de participantes NAPC en 2021, 23 % en 2022 et 33 % en 2023. Il s'agit d'un programme mondial d'une durée de 10 à 12 mois pour les femmes à potentiel élevé occupant un premier rôle¹⁵ qui n'est pas un poste de direction. Le Programme de perfectionnement en leadership STEPS a compté 45 % de participantes NAPC en 2022 et 37 % en 2023. Lancé l'année passée, ce programme d'une durée de 5 à 6 mois est destiné aux femmes désignées comme talents prioritaires qui viennent d'accéder à un poste de direction.	
Principal engagement	Ajout de renseignements à nos rapports annuels sur la diversité dès 2021, afin de faire davantage état de nos efforts, y compris les progrès réalisés en matière d'équité salariale pour intégrer les facteurs ethniques à l'analyse.	
État	 Objectif atteint	
Faits saillants	■ Avec la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme RH en 2022, nous avons amélioré la collecte de données à l'échelle mondiale, ce qui nous offre un portrait plus juste de l'origine ethnique de notre effectif. Voir l'Annexe VII¹⁶ du Rapport de performance ESG 2022 de RBC pour obtenir un aperçu de la représentation au sein de notre effectif mondial. ■ Ajout de renseignements à nos rapports annuels sur la diversité dès 2021 afin de faire davantage état de nos efforts, y compris les progrès réalisés en matière d'équité salariale¹⁷ pour intégrer les facteurs ethniques à l'analyse et accroître la divulgation mondiale de notre représentation ethnique. Nous avons également développé de nouveaux indicateurs de performance clés afin de mesurer et de gérer la représentation axée sur les rôles ainsi que d'en rendre compte, ce qui inclut la diversité dans les rôles technologiques, producteurs de revenus et les rôles de gestion producteurs de revenus.	

Nos efforts soutenus

Nous restons déterminés à utiliser l'apprentissage comme outil permettant d'approfondir la prise de conscience et d'avoir des entretiens productifs qui renforcent notre culture inclusive. Pour en savoir plus sur nos engagements, consulter notre [plan 2025 sur la diversité et l'inclusion](#).

Bien que nous ayons progressé par rapport à nos engagements en matière de nominations de cadres NAPC, nous reconnaissons qu'il est possible d'améliorer la situation des femmes NAPC. Nous continuons de travailler à la création d'un bassin de relève plus solide, notamment en appuyant des projets et des organismes comme Le Projet Prosperité, qui adopte une perspective axée sur l'identité intersectionnelle et l'inclusion pour servir les femmes qui s'identifient aussi comme Autochtones, femmes de couleur, réfugiées, personnes handicapées ou membres de la communauté LGBTQ2+, par exemple en finançant l'initiative inspirée de Rosie la riveteuse, visant à encourager les femmes à joindre ou à réintégrer le marché du travail ou à y rester.

Nous continuons d'investir dans des programmes qui mettent en relation des talents très prometteurs avec les ressources dont ils ont besoin afin d'accélérer leur perfectionnement et faire progresser leur carrière au sein de RBC. Pour en savoir plus, consultez notre plus récent [Rapport de performance ESG de RBC](#).

Notes

- 1 Permet aux entrepreneurs noirs admissibles du Canada d'obtenir des prêts à l'entreprise d'un montant maximal de 250 000 \$ à taux variable, avec une période de remboursement pouvant aller jusqu'à 10 ans et des versements sur intérêts seulement la première année. Nous avons commencé à distribuer des fonds dans le cadre du programme en novembre 2021.
- 2 Le Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s offre du mentorat, des conseils, du réseautage et du financement de 5 000 \$ à 60 000 \$ aux jeunes entrepreneurs noirs admissibles de 18 à 39 ans afin de soutenir leurs jeunes pousses (jusqu'à 40 000 \$ financés par RBC et jusqu'à 20 000 \$ prêtés par la Banque de développement du Canada) sous forme de prêt à terme non renouvelable assorti d'une période de remboursement de cinq ans et de versements sur intérêts seulement la première année. Les participants qui tiennent à ce que leur entreprise prenne encore plus d'expansion sont aussi admissibles à un financement complémentaire de 40 000 \$ de la part de RBC si l'entreprise a obtenu de bons résultats au cours des deux premières années. Nous avons commencé à distribuer des fonds dans le cadre du Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s en mars 2021.
- 3 Souvent, un client potentiel trouvera d'autres produits et services qui soutiennent son parcours entrepreneurial et qui peuvent mieux répondre à ses besoins comme les prêts FPEC soutenus par le gouvernement et d'autres produits qui ne sont pas pris en compte dans nos montants autorisés.
- 4 [Services de gestion de patrimoine autochtone](#)
- 5 Les décaissements des fonds engagés en faveur des partenaires s'effectuent sur un horizon de trois ans.
- 6 Le graphique représente les engagements pris par les partenaires envers RBC pour la période 2020-2023, qui devraient être réalisés d'ici la fin de l'année 2025.
- 7 Comprend le Canada (Loi sur l'équité en matière d'emploi) et les États-Unis (Equal Employment Opportunities Act).
- 8 Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Toutes les valeurs représentent les activités mondiales sauf celles de 2021 et 2022 pour les NAPC, qui représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- 9 Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans le grade général. Exclut les stagiaires d'été, les étudiants, les stages coopératifs, City National Bank et Brewin Dolphin. Valeurs d'après les données d'identification volontaire. Toutes les valeurs représentent les activités mondiales sauf celles de 2021 et 2022 pour les NAPC, qui représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.
- 10 Le programme Lancement de carrière RBC procure à de nouveaux diplômés canadiens de niveau collégial ou universitaire âgés de 24 ans ou moins une première expérience professionnelle sous forme d'un emploi rémunéré d'un an. Il permet aux associés d'acquérir des compétences de base par des expériences de travail concrètes très diverses, en entreprise et dans la collectivité, expériences qui amélioreront leur employabilité grâce à des programmes de stage en roulement auprès de RBC et de partenaires de la collectivité.
- 11 En 2023, nous avons révisé les données sur les étudiants noirs, autochtones ou de couleur ayant participé à un stage d'été à la suite d'une incohérence décelée dans la collecte de données, liée au fait que nous avions omis d'inclure une petite partie de nos stagiaires d'été de Gestion de patrimoine – États-Unis. Les renseignements ont été corrigés et les résultats de 2021 et de 2022 ont été retraités en conséquence.
- 12 Nous parlons de « personnes nommées à la haute 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.
- 13 Au départ, Ignite offrait des occasions d'apprentissage et de perfectionnement différenciées à 40 dirigeants NAPC à fort potentiel. Au début de l'année 2021, nous avons augmenté le nombre de participants pour le faire passer à 80 et avons maintenu ce niveau depuis.
- 14 D'après les déclarations volontaires. Les participants et le pourcentage indiqués sont calculés en fonction du nombre d'employés qui travaillaient activement pour RBC au 31 octobre 2023.
- 15 Le programme Les femmes et le leadership vise les femmes n'occupant pas des postes de cadres supérieures. Il s'agit généralement de personnes de grades globaux 05 et 06 (généralement des directrices générales principales et des personnes occupant un poste de direction). Le programme d'initiation STEPS, qui vise le renforcement de notre pipeline de la relève, est conçu pour les femmes talentueuses prioritaires qui accèdent à des postes de direction, qui comprennent typiquement des personnes de grades globaux 07 et 08 (généralement des premières directrices et des personnes occupant un poste de gestion).
- 16 https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/2022-ESG-Report.PDF#page=100
- 17 https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/2022-ESG-Report.PDF#page=40

Déni de responsabilité

Le présent document est fourni à titre informatif seulement. Le destinataire est seul responsable de toute utilisation des renseignements contenus dans le présent document, et ni RBC, ni ses sociétés affiliées, ni leurs administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires respectifs ne seront tenus responsables des dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation du présent document. Le présent document peut contenir des déclarations prospectives au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières. Les paramètres, données et autres renseignements environnementaux, sociaux et de gouvernance contenus dans ce document sont ou peuvent être fondés sur des hypothèses, des estimations et des jugements. Les mises en garde relatives aux renseignements présentés dans le présent document sont exposées dans les sections « Mise en garde au sujet des déclarations prospectives » et « Avis important concernant le présent rapport » du dernier Rapport de performance ESG de RBC, que l'on trouvera sur notre page [Information ESG](#). Sauf si la loi l'exige, ni RBC ni ses sociétés affiliées ne s'engagent à mettre à jour quelque renseignement que ce soit présenté dans ce document. Tous les renvois à des sites web sont fournis à titre indicatif seulement. Le contenu des sites web mentionnés dans le présent document, y compris ceux dont le lien est fourni, et de tout autre site web auquel ces sites font référence n'est pas intégré par renvoi au présent document et n'en fait pas partie.



Appuyer ouvertement
l'inclusion^{MC}

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

® / ^{MC} Marque(s) de commerce de Banque Royale du Canada. RBC et Banque Royale sont des marques déposées de Banque Royale du Canada. VPS111741

130133 (12/2023)