

Stratégie RBC de diversité et d'inclusion

2020



La diversité
à l'œuvre.

Contenu

Message de Dave McKay, président et chef de la direction de RBC

Introduction

Harmonisation avec notre raison d'être, notre vision et nos valeurs

L'importance de la diversité et de l'inclusion

Vision et priorités

Nos engagements

Mise en œuvre de la Stratégie RBC de diversité et d'inclusion

Tendances d'ici 2020

Passer à l'action

La Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 établit l'orientation à prendre concernant nos priorités, nos objectifs et nos engagements au Canada, aux États-Unis et dans les pays où nous exerçons des activités. S'alignant sur la raison d'être de l'entreprise, elle met l'accent sur l'importance de recruter les meilleurs talents et d'appuyer leur perfectionnement, d'offrir des solutions et des conseils adaptés à la clientèle diversifiée de nos marchés, et de favoriser le développement social et économique de nos collectivités par des partenariats, des recherches, des activités bénévoles et la citoyenneté d'entreprise.

Message de notre président et chef de la direction



L'ouverture à la nouveauté, tant sur le plan des idées que sur le plan humain, contribue à la prospérité des entreprises. Il en va de même pour les économies et le monde dans lequel nous vivons. Voilà pourquoi les entreprises, les villes et les économies les plus innovatrices du monde sont les plus diversifiées.

La diversité et la croissance sont inséparables. C'est sur cette conviction que repose « Diversité et inclusion : Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance », l'une des valeurs 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.

D'après nous, les particularités individuelles jumelées à notre raison d'être et à nos buts communs sont un puissant facteur de réussite. Ainsi, nous sommes capables d'acquérir de nouvelles perspectives et d'innover.

En regroupant et en partageant nos points de vue uniques, nous progressons en tant qu'organisations et en tant que personnes. Ces atouts permettent à RBC d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, et de mieux répondre aux besoins d'une clientèle qui se diversifie de plus en plus.

La diversité et l'inclusion sont essentielles pour permettre à RBC de concrétiser sa raison d'être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Nous sommes fiers des progrès réalisés et plus que jamais déterminés à relever les défis qui nous attendent.

Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion nous rendent plus forts et nous sommes déterminés à prendre des mesures concrètes pour évoluer durablement au sein de notre entreprise et dans nos collectivités.

Dave McKay

Président et chef de la direction
RBC

Notre vision de la diversité et de l'inclusion

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.



Introduction

RBC est persuadée 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 croissance continue de notre entreprise. Nous y parvenons en suscitant des occasions qui donnent aux employés les moyens de s'épanouir et de se dépasser. Nous sollicitons des points de vue diversifiés, et nous reconnaissons la valeur de la diversité de pensée pour remettre en question le statu quo.



La diversité et l'inclusion font partie intégrante de notre culture. Nous sommes cependant d'avis que nous pouvons faire davantage pour concrétiser les occasions et relever les défis. Nous croyons également que des progrès peuvent être accomplis dans des domaines encore peu explorés et que nous pouvons orienter le changement par de nouvelles idées et des actions concrètes. En fin de compte, nous nous attachons à favoriser la réussite des employés, ainsi qu'à produire un effet positif auprès de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Les efforts des autres en matière de diversité et d'inclusion nous inspirent et nous encouragent. RBC s'efforce de conserver sa position de chef de file de la diversité au Canada et de continuer de renforcer ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion aux États-Unis ainsi qu'à l'échelle internationale. Nous croyons qu'un cadre inclusif attire les personnes les plus talentueuses et leur permet de réussir. Nous sommes convaincus qu'en faisant preuve d'un leadership avisé, nous jouerons un rôle de catalyseur du changement et optimiserons nos progrès.

La présente Stratégie de diversité et d'inclusion établit notre vision prospective et énonce nos priorités et nos engagements. Fondée sur nos réalisations et réussites passées, elle contribue à concrétiser la raison d'être de RBC : *contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.*

Harmonisation avec notre raison d'être, notre vision et nos valeurs

À RBC, notre raison d'être est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Il s'agit des fondements mêmes de notre existence qui nous incitent à donner le meilleur de nous-mêmes, chaque jour. Nos valeurs représentent ce en quoi nous croyons et ce à quoi nous nous attendons de nos collègues.



Notre entreprise est axée sur les gens. 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. Les employés de RBC sont convaincus que l'inclusion et une volonté de favoriser l'essor des collectivités que nous servons ouvrent de grandes possibilités. La Stratégie de diversité et d'inclusion est l'un des moyens nous permettant de concrétiser notre raison d'être et nos valeurs.

Diversité et inclusion : Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance.

- Appuyer ouvertement l'inclusion, et donner aux employés les moyens de s'épanouir et de se dépasser.
- Rechercher et respecter les différents points de vue pour remettre en question les approches courantes.
- Repérer les occasions et les besoins suscités par la diversité de la clientèle, et prendre des mesures en conséquence.

L'importance de la diversité et de l'inclusion

RBC croit depuis longtemps que miser sur la diversité est une décision à la fois juste et sensée. Nous reconnaissons l'importance d'offrir les mêmes possibilités à tous d'un point de vue éthique, et nous sommes conscients des avantages concrets que présente un milieu de travail diversifié et accueillant sur les plans social et économique. Les définitions de base et la simple conformité aux exigences en matière d'emploi et de réglementation, bien qu'elles soient importantes, ne font que jeter les bases en ce sens. Notre cadre vise à promouvoir l'inclusion et la diversité de pensée pour nous assurer une croissance et une prospérité durables.

Diversité, inclusion et diversité de pensée



Pour RBC, la *diversité* représente tout ce qui permet de distinguer un groupe d'un autre groupe, une personne d'une autre personne. C'est reconnaître et respecter les différences *identitaires*, quelles qu'elles soient : âge, sexe, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, statut d'Autochtone, expression ou identité sexuelle, formation, religion et autres caractéristiques intrinsèques qui nous définissent. RBC croit, comme d'autres entreprises, que la diversité s'entend aussi de la *diversité cognitive*, comme les différences dans les modèles de pensée, les schémas de résolution de problèmes et les perceptions du monde qui nous entoure.

Quant à l'*inclusion*, nous la définissons comme un sentiment de valorisation, de respect et d'engagement. Elle indique comment la diversité est mise en pratique. C'est reconnaître les besoins de chaque personne et s'assurer que les conditions sont réunies pour que chacun puisse réaliser son plein potentiel. L'inclusion se reflète dans la culture, les pratiques, ainsi que dans les programmes et les politiques d'un organisme. Elle procure aux employés le sentiment de pouvoir être tout à fait eux-mêmes au travail et apporter une contribution à la mesure de leurs idées, de leurs expériences et de leur talent.

Autrement dit, la diversité, c'est le mélange, et l'inclusion, c'est la façon de rendre ce mélange efficace et harmonieux. Selon nous, la diversité est un fait et l'inclusion, un choix que nous faisons comme employés et dirigeants.

Ensemble, la diversité et l'inclusion favorisent la *diversité de pensée* – imagination créatrice qui exprime la diversité des points de vue, des expériences de vie, des cultures et des visions du monde afin d'ouvrir de nouvelles perspectives et de générer des résultats supérieurs. À RBC, nous savons que nous tirons le meilleur de la diversité et de l'inclusion quand cette créativité est mise au service d'un objectif commun.

L'impératif économique



L'impératif commercial est clair. Compte tenu des changements démographiques, des déplacements des populations, de la mondialisation, des progrès de la technologie et des communications, la diversité des points de vue mise au service d'un objectif commun offre un énorme potentiel pour stimuler la croissance des entreprises et des économies. Une diversité de points de vue stimule l'innovation et la créativité. L'effectif et les clients de RBC sont chaque année plus diversifiés et nous sommes d'avis qu'il faut refléter nos marchés afin de bien les servir. Les entreprises doivent attirer et conserver les compétences dont elles ont besoin ainsi que les meilleurs cerveaux, et créer des milieux accueillants qui incitent les gens à se surpasser, à innover et à évoluer. Les organisations et les sociétés peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel en optimisant le potentiel d'effectifs et d'équipes diversifiés.

L'importance d'agir à bon escient et celle d'agir de façon intelligente sont indissociables, et elles reflètent en partie, selon nous, la stratégie d'une entreprise durable.

Vision et priorités

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 ;
- à être un chef de file reconnu au chapitre de l'inclusion et de la diversité de la direction ;
- à être l'institution financière de choix pour la clientèle diversifiée de nos marchés ;
- à tirer parti de la diversité et de l'inclusion pour favoriser la croissance et la réussite de RBC, de nos clients et des collectivités.

Cette vision s'articule autour de trois piliers : **Talent, Clientèle et Collectivité.**

Nous croyons à la pleine inclusion de tous, tout en sachant que c'est en ciblant nos efforts et nos ressources que nous aurons la plus grande incidence. Nous avons établi des priorités qui s'alignent sur nos stratégies d'entreprise et avons la possibilité d'intervenir dans les domaines où les besoins sont le plus pressants. Tout en misant sur nos antécédents et nos réalisations, nous nous concentrons sur les **priorités** suivantes d'ici 2020 :



- **Talent :** accélérer la pleine inclusion pour attirer, retenir et habiliter 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

Nous croyons en l'importance du leadership. Nos efforts les plus efficaces en matière de diversité sont ceux qui visent à innover. Ces trois priorités clés reposent sur une volonté sérieuse de prendre les devants là où les retombées seront tangibles.

NOS TALENTS



Les employés, en plus de représenter l'atout le plus précieux des entreprises, investissent dans leur capital humain : aptitudes, énergie et passion. Pour pouvoir l'emporter sur la concurrence, il nous faut valoriser pleinement le potentiel de nos effectifs. Nous sommes résolus à offrir à tous les employés, sans discrimination, des possibilités et des expériences qui favoriseront leur réussite sur le plan personnel et professionnel.

Pour accroître la diversité et l'inclusion de notre effectif, nous nous efforçons d'offrir des occasions équitables à tous nos employés afin qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel, indépendamment de leur identité personnelle. Nous devons pour cela pouvoir compter sur l'engagement actif et manifeste de dirigeants ouverts à la diversité qui sont en mesure de cerner les problèmes, d'instituer des approches nouvelles et de promouvoir des solutions.

NOS CLIENTS



Nous ne ménageons aucun effort afin d'offrir une Expérience client exceptionnelle, notamment des solutions, des conseils et des services financiers de premier ordre à l'ensemble de nos clients. Pourtant, nous constatons également que certains groupes de clients sont traditionnellement mal desservis, principalement les femmes, les marchés culturels, les nouveaux arrivants au Canada, les membres de la communauté LGBT, les Autochtones et les personnes handicapées. Afin d'offrir des services financiers de qualité à une clientèle diversifiée, nous continuerons d'améliorer divers aspects tels que l'accessibilité, la simplicité et la possibilité de choisir, de sorte que les clients bénéficient de la souplesse nécessaire pour pouvoir effectuer des opérations à l'endroit, au moment et de la façon qui leur conviennent.

NOS COLLECTIVITÉS



Nous croyons que notre réussite repose sur la santé et la prospérité des collectivités où nous vivons et travaillons. À RBC, nous sommes persuadés que notre soutien constant doit faire partie intégrante du tissu social des collectivités au moyen de recherches, d'activités bénévoles, de partenariats, de commandites et de campagnes de sensibilisation. Nous pensons en outre que nos entreprises clientes peuvent prospérer davantage en misant sur la diversité. Aussi RBC s'engage-t-elle à jouer un rôle de catalyseur dans le milieu des affaires par l'intermédiaire de ses initiatives axées sur la diversité des fournisseurs et ses pratiques commerciales favorisant l'inclusion.

Nos engagements

Par nos engagements soutenus comme entreprise, nous comptons continuer de nous appuyer sur nos réalisations antérieures tout en montrant l'exemple dans de nouveaux secteurs. Ces engagements, qui seront revus chaque année pour en assurer la pertinence, s'ajoutent à nos valeurs qu'il nous faut incarner dans nos activités quotidiennes.

Nous reconnaissons que chaque personne et chaque pays sont touchés par la diversité et que, par conséquent, toute discussion sur la diversité doit tenir compte des différents contextes. À RBC, nous adoptons une perspective mondiale de la diversité et de l'inclusion en prenant en considération les différences régionales et les questions d'ordre local.

Talent

Milieus de travail accueillants



Pour pouvoir recruter les personnes les plus talentueuses, il nous faut tirer parti de l'ensemble des talents disponibles. La composition de notre effectif est un indicateur important de l'efficacité de nos efforts en matière de diversité. 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. Selon nous, l'ensemble des employés bénéficieront d'efforts fructueux et durables en matière de diversité et d'inclusion. RBC s'engage :

- à consolider sa culture axée sur l'inclusion et à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel ;
- à habiliter les employés en leur dispensant de la formation sur la diversité et l'inclusion, notamment en les sensibilisant à la question des préjugés inconscients et en encourageant l'exercice d'un leadership axé sur l'inclusion ;
- à mettre en œuvre des pratiques progressistes et flexibles en matière de travail-vie privée et d'adaptation du lieu de travail ;
- à mettre en place et à promouvoir des pratiques professionnelles qui favorisent la diversité de pensée et contribuent à bâtir des équipes diversifiées ;
- à rehausser l'incidence des groupes-ressources des employés au sein de l'entreprise ; et
- à assurer le recrutement, le perfectionnement et l'avancement de personnes handicapées, d'Autochtones et de membres de la communauté LGBT.



Avancement des femmes et des minorités

L'accèsion des femmes et des minorités à des postes de direction demeure une priorité. Nous recruterons et fidéliserons des femmes et des personnes de talent au sein des minorités, nous les appuierons et nous leur permettrons de se perfectionner et d'accéder à des postes de direction. RBC s'engage :

- à accroître la représentation des femmes et des membres de minorités à des postes de direction et des postes clés de contact clientèle ;
- à améliorer les pratiques permettant d'identifier les employés talentueux en début de carrière et d'accélérer leur perfectionnement ; et
- à promouvoir une diversité accrue au sein des conseils d'administration.

Nos engagements

Clients



La réussite de RBC dépend de celle de ses clients. Nous sommes déterminés à favoriser l'inclusion financière et l'avancement des femmes et des personnes faisant partie de marchés et de segments représentant la diversité. RBC soutient depuis longtemps les nouveaux arrivants au Canada et les Autochtones. RBC s'engage :

- à bonifier les programmes et les services à l'intention des femmes, des entrepreneures et des marchés des femmes ;
- à participer aux initiatives et aux programmes de partenaires visant les marchés culturels ;
- à concevoir et à promouvoir des solutions financières adaptées aux besoins uniques des nouveaux arrivants au Canada ;
- à soutenir les initiatives qui renforcent les capacités et l'autosuffisance économique de la collectivité autochtone au Canada ;
- à déterminer et à élaborer des stratégies axées sur la communauté LGBT dans les principaux marchés ; et
- à assurer l'accessibilité des services et des ressources pour les personnes handicapées.

Collectivités

Prospérité par l'inclusion



En tant que leader, RBC a la possibilité d'agir à titre d'agent de changement dans l'ensemble de la société. Par des partenariats stratégiques, des dons, des commandites et les activités bénévoles de nos employés, nous appuierons les organisations, les établissements d'enseignement et les groupes sans but lucratif voués aux questions de diversité qui revêtent de l'importance pour RBC et ses parties prenantes. De concert avec d'autres entreprises et des fournisseurs, nous ferons la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de nos collectivités et en tirerons parti afin de permettre à tous de prospérer. RBC s'engage :

- à participer à différents événements et programmes qui abordent des enjeux d'importance relativement à l'emploi pour les femmes, les filles, les personnes issues de minorités, les nouveaux arrivants, les jeunes défavorisés, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de la communauté LGBT, ou à les soutenir ;
- à renforcer ses partenariats avec des groupes de fournisseurs répondant aux critères de la diversité et à accroître ses efforts de diversification des fournisseurs ; et
- à promouvoir la littératie financière et une meilleure compréhension des placements par des programmes, des partenariats et des ressources.

Leadership avisé et actif



Nous croyons en l'importance d'un leadership avisé. Les leaders proactifs, bien en vue et engagés sont des agents de changement qui accéléreront la réalisation de nos objectifs en matière de diversité en prenant des mesures concrètes et en servant de source d'inspiration pour les autres. Nous sensibiliserons les employés, les clients, les entreprises, les gouvernements, les fournisseurs et l'ensemble de la collectivité aux questions liées à la diversité et à l'inclusion en faisant appel à des spécialistes et en amorçant un dialogue public. RBC s'engage :

- à former et à mobiliser des leaders pour promouvoir activement l'inclusion à RBC et dans nos collectivités, partager leurs apprentissages et stimuler le changement ; et
- à collaborer avec de multiples parties prenantes à l'égard d'enjeux et de solutions touchant la diversité, ainsi qu'à participer à des programmes indépendants de recherche qui favoriseront le dialogue, l'exercice d'un leadership avisé et l'élaboration d'une politique publique.

Mise en œuvre de la Stratégie RBC de diversité et d'inclusion

La mise en œuvre de la Stratégie RBC de diversité et d'inclusion est un cheminement continu qui nécessite un engagement soutenu. La gestion et l'élaboration permanentes d'initiatives axées sur la diversité à RBC s'appuieront sur les principes suivants :



Principes fondamentaux pour assurer sa réussite

- **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. Créer un environnement propice à la diversité et à l'inclusion exige un effort collectif, auquel tous les employés de RBC doivent participer. Nous aiderons à repérer les occasions et appuierons les leaders dans leur rôle de champion.
- **Participation des employés** : Nous croyons qu'il est essentiel de permettre aux employés de RBC de participer personnellement aux initiatives en matière de diversité. RBC continuera à soutenir les conseils, les comités et les groupes-ressources d'employés en matière de diversité et à s'assurer que nos initiatives et nos communications tiennent compte des opinions de ceux-ci.
- **Mobilisation des parties prenantes** : Nous croyons que la collaboration produit des résultats plus efficaces. RBC estime 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, les employés potentiels, les clients, les clients potentiels, les organisations des secteurs privé et public, les investisseurs, les fournisseurs, les membres de la collectivité, les petits organismes locaux, les spécialistes, les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG), les organismes sans but lucratif, le milieu universitaire et les étudiants.
- **Responsabilisation et information** : Nous croyons que l'établissement de responsabilités dissipe les malentendus et contribue au déploiement d'efforts tangibles. Nous établirons des responsabilités précises en ce qui a trait à nos initiatives et à nos engagements en matière de diversité et d'inclusion. RBC présente un certain nombre de rapports liés à l'emploi aux organismes de réglementation au Canada et aux É.-U. De plus, RBC continuera à présenter des rapports publics sur l'éventail complet de ses activités liées à la diversité au moyen de ses sites Web internes et externes, du rapport annuel sur l'équité en emploi, du rapport sur la diversité et l'inclusion et du rapport sur la responsabilité d'entreprise.
- **Communications** : Nous croyons qu'une communication claire, cohérente et ouverte est essentielle à l'établissement d'une culture d'entreprise saine et productive. Nous ferons régulièrement le point sur les progrès réalisés en matière de diversité, tout en partageant nos expériences et pratiques exemplaires.



Supervision et responsabilité

Responsabilité : Le Conseil de direction sur la diversité de RBC, qui est présidé par le chef de la direction, est responsable de la surveillance de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020. Le Conseil travaille de concert avec les conseils sur la diversité des unités opérationnelles et fonctionnelles de RBC, les groupes Ressources humaines, Communications et Citoyenneté d'entreprise, ainsi que les groupes-ressources des employés afin :

- de communiquer les stratégies et les politiques en matière de diversité ;
- de faire progresser les initiatives qui nous permettront d'atteindre nos objectifs ;
- de surveiller les activités clés et de suivre les résultats ;
- d'établir et de confier des responsabilités à l'égard de l'obtention de résultats ;
- de faire un rapport une fois par an sur l'avancement et la mise en œuvre de la stratégie.

De plus, les unités opérationnelles et fonctionnelles de RBC seront chargées de la mise en œuvre des initiatives à l'échelle locale et participeront à l'élaboration de la stratégie globale.

Politiques et pratiques : RBC dispose d'un ensemble complet de politiques et de pratiques liées à l'équité en matière d'emploi/à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination. Nous actualisons ces politiques de façon proactive compte tenu des changements à la réglementation, des nouvelles questions à l'ordre du jour et des meilleures pratiques à l'échelle mondiale.



Critères d'évaluation des progrès

RBC est persuadée que « ce qui est mesuré est accompli » dans son approche par rapport à la diversité et l'inclusion. Nous disposons de mesures clés et ferons également usage d'une fourchette d'indicateurs de la performance en matière de diversité. Nous examinons tant les résultats quantitatifs que qualitatifs. Au niveau quantitatif, nous produisons des feuilles de pointage sur la diversité pour l'entreprise et pour chacun des groupes opérationnels, afin de faire le suivi des principaux paramètres de l'effectif, notamment la diversité au sein de la direction, et d'examiner les résultats de notre sondage annuel auprès des employés.

Au niveau qualitatif, nous examinons les commentaires obtenus dans le cadre de sondages ciblés, de tables rondes avec les employés, de groupes de discussion, de discussions-rencontres, d'échanges interactifs sur l'intranet et dans les médias sociaux, ainsi que la rétroaction des membres de nos conseils sur la diversité et des groupes-ressources des employés.

Nous continuerons également à fournir des indices et des informations à divers organismes d'évaluation de la diversité, le cas échéant, afin de permettre à nos clients, à nos employés, à nos actionnaires et à nos collectivités d'avoir accès aux évaluations indépendantes des progrès réalisés.

Tendances d'ici 2020



D'ici 2025, la consommation annuelle dans les marchés émergents augmentera pour atteindre **30 billions de dollars**. En 2010, elle s'élevait à 12 billions de dollars¹.



On prévoit que les fortunes de particuliers aux États-Unis atteindront **22 billions de dollars** d'ici 2020, comparativement à quelque **14 billions de dollars** aujourd'hui, et les femmes contrôleront la moitié de ce patrimoine².

Les États-Unis comptent **56,7 millions** de personnes handicapées qui disposent de revenus potentiels s'élevant à **645,3 milliards de dollars**. Au Canada, il y a **6,2 millions** de personnes handicapées et leurs revenus disponibles potentiels s'élèvent à **55 milliards de dollars**³.



La population d'identité autochtone au Canada pourrait compter de **1,7 à 2,2 millions** de personnes en 2033⁴.



Les générations d'enfants immigrants d'origine hispanique et asiatique qui sont nés à la fin des années 1990 et au début des années 2000 seront des adultes d'ici 2025 et ils représenteront **25 % de la population américaine**⁵.



Le pouvoir d'achat des personnes LGBT pourrait s'élever à plus **d'un billion de dollars** d'ici 2020⁶.



Trois Canadiens sur dix se considéreront comme appartenant à une minorité visible au cours des 20 prochaines années⁷.



En 2020, les femmes devraient représenter **51 %** de la population canadienne et **48 %** de la population active⁸.

Passer à l'action

La diversité et l'inclusion nous permettent de nous démarquer. Ensemble, nous pouvons relever de nouveaux défis, stimuler l'innovation grâce à la diversité des points de vue, accroître la prospérité, et influencer favorablement sur le milieu de travail, la société et l'économie. Nous apprenons de nos expériences et de celles des autres. Voici quelques pistes de réflexion sur ce que peuvent faire les individus et les organisations.



Individus :

- Que pouvez-vous faire pour appuyer ouvertement l'inclusion ?
- Quels sont les éléments de la diversité et de l'inclusion auxquels vous accordez de l'importance ? Participez-vous aux efforts qui favorisent cette cause ?
- Comment pouvez-vous favoriser la diversité de points de vue afin de stimuler l'innovation ? Pour constituer des équipes diversifiées ?
- Êtes-vous conscient de vos préjugés ? Êtes-vous un chef qui favorise l'inclusion ?

Répondez à ces questionnaires de l'Université Harvard et de Catalyst gratuits pour en apprendre plus sur vous-même :

- [Tests d'associations implicites \(TAI\) sur les préjugés inconscients](#)
- [Jeu-questionnaire à l'intention des chefs qui favorisent l'inclusion](#)

Organisations :



- Avez-vous une stratégie formelle et manifeste relative à la diversité et à l'inclusion ?
- Comment l'équipe dirigeante l'appuie-t-elle ?
- Collaborez-vous avec d'autres parties prenantes pour faire avancer cette cause ?
- Vos employés comprennent-ils le concept de l'inclusion ?
- Quels paramètres avez-vous établis et comment évaluez-vous les progrès réalisés ?



La diversité à l'œuvre.

Nota : Aux fins du présent document, et en raison des variations dans les définitions et la terminologie juridiques, le terme « minorité » désigne : les minorités visibles au Canada (définies en vertu des directives d'équité en matière d'emploi comme des personnes, autres que des Autochtones, qui ne sont pas d'origine caucasienne ou qui n'ont pas la peau blanche) ; les minorités ethniques ou personnes de couleur aux États-Unis (définies comme des groupes ethniques ou raciaux) ; et les minorités ethniques au Royaume-Uni (définies comme des populations d'origine non européenne et non caucasienne).

Tendances d'ici 2020 – Sources

1. Commentaire trimestriel de McKinsey & Company, *Winning the \$30 trillion decathlon: Going for gold in emerging markets*, Yuval Atsmon, Peter Child, Richard Dobbs et Laxman Narasimhan, août 2012
2. Harvard Business Review, *The Female Economy*, Michael J. Silverstein et Kate Sayre, septembre 2009
3. Bureau du recensement des États-Unis, Département du travail des États-Unis, Statistique Canada, Banque centrale européenne, groupe Return on Disability
4. Statistique Canada, *Projections de la population selon l'identité autochtone au Canada, 2006 à 2031*
5. PwC, *Retailing 2020: Winning in a polarized world*
6. Accenture Consulting, *LGBT consumers: Incredible buying power, yet an audience that's not well understood*
7. Statistique Canada, *2010 – Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*
8. Statistique Canada, *Tableau CANSIM 052-0005 – Population projetée, selon le scénario de projection (M1 croissance moyenne)* ; estimations de Recherche économique RBC