



Un chemin tracé

Rapport de partenariat entre RBC* et
les Autochtones 2018

ÉDITION DU
100
ANNIVERSAIRE





Cette année, le rapport *Un chemin tracé* marque l'aube d'une nouvelle ère où l'inclusion des Autochtones est au premier plan et le rapprochement est au cœur des préoccupations de tous les Canadiens. Le rapport de cette année met en valeur les réussites des Autochtones et, dans un esprit de réconciliation, affirme l'engagement de RBC envers les collectivités autochtones.

Un peu partout dans l'édition du 10^e anniversaire, vous verrez des déclarations « Je m'engage ». Ces déclarations découlent d'une initiative mise en œuvre par des employés de RBC pour promouvoir la compréhension et le soutien du mouvement de réconciliation. Elles reflètent notre engagement collectif à appuyer le début de cette nouvelle ère et à concrétiser la réconciliation.



Un chemin tracé

Rapport de partenariat entre RBC* et les Autochtones 2018

La carte représente quelques exemples du vaste éventail d'histoires provenant de l'ensemble du Canada.

- 1 Vision solaire
- 2 Ambassadeur du Nord
- 3 Prospérité collective
- 5 L'oiseau-tonnerre prend son envol
- 7 Une fiducie pour l'avenir des jeunes
- 9 Un avenir durable
- 10 Renouer avec ses traditions
- 11 Une voix plus forte
- 12 Une expérience d'apprentissage exceptionnelle
- 13 Réconciliation de l'intérieur
- 15 Innovana Solutions a le vent dans les voiles
- 16 Rapports d'étape





Lettre du président et chef de la direction

Il y a plus d'une décennie, RBC a amorcé son parcours d'inclusion des Autochtones en consignait et en communiquant les réussites de ses clients autochtones. Nous avons établi un partenariat de longue date avec les Autochtones du Canada et nous en reconnaissons la forte incidence sur l'économie canadienne.

Cette année, pour la 10^e édition du rapport *Un chemin tracé*, nous continuons de vous renseigner sur de nombreuses et remarquables initiatives menées par des personnes et des collectivités autochtones d'un bout à l'autre du pays. Ces initiatives englobent des objectifs importants, comme le développement de ressources énergétiques durables, le perfectionnement des aptitudes chez les jeunes et le renforcement des collectivités.

Ce rapport réaffirme notre engagement envers les jeunes, les entrepreneurs et les collectivités autochtones, ainsi qu'envers la prise de mesures concrètes pour appuyer la réconciliation, éliminer les obstacles systémiques et favoriser la réussite des Autochtones partout au Canada.

Vous verrez cet engagement illustré au fil du présent rapport dans les nombreuses déclarations « Je m'engage » formulées par des employés de RBC. Ces déclarations personnelles représentent la promesse d'employés autochtones et non autochtones de contribuer à notre parcours collectif de réconciliation.

De concert avec des milliers d'autres employés de RBC, nous sommes fiers de soutenir les Autochtones et nous continuerons d'entretenir de solides relations avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada. Je suis fier de faire partie d'une banque qui contribue à la force et au bien-être des Autochtones.

Je vous invite à communiquer les réussites présentées dans le présent rapport au sein de votre collectivité.

Je m'engage

à bâtir une banque qui rend hommage à l'histoire autochtone, qui appuie la réussite des Autochtones et qui les aide à façonner un brillant avenir.



Dave McKay
Président et chef de la direction
Banque Royale du Canada



Message de Phil Fontaine, conseiller spécial, Services financiers aux Autochtones

En décembre 2007, RBC Banque Royale et l'Assemblée des Premières Nations ont signé un protocole d'entente soulignant l'engagement de la banque envers le développement économique des Premières Nations, sa participation à des activités clés de l'Assemblée des Premières Nations et la création d'un mécanisme de production d'information sur les progrès de la banque.

Plus de dix ans se sont écoulés depuis cette signature, et RBC poursuit son parcours d'inclusion des Autochtones en renforçant son engagement initial pour englober les Métis et les Inuits ainsi qu'en établissant son offre destinée au marché autochtone national.

Dans l'esprit de notre plan d'action mixte, le rapport *Un chemin tracé* de cette année présente des exemples de l'accès de collectivités d'un bout à l'autre du pays aux services bancaires, aux capitaux, au développement communautaire et social, à l'emploi et à l'approvisionnement.

C'est un honneur pour moi d'être conseiller spécial de RBC depuis septembre 2009. En poursuivant ce mandat, je continuerai de promouvoir les changements positifs et les progrès en appuyant la participation des Autochtones à des entreprises commerciales qui favoriseront l'essor des économies locales et l'avenir du Canada.



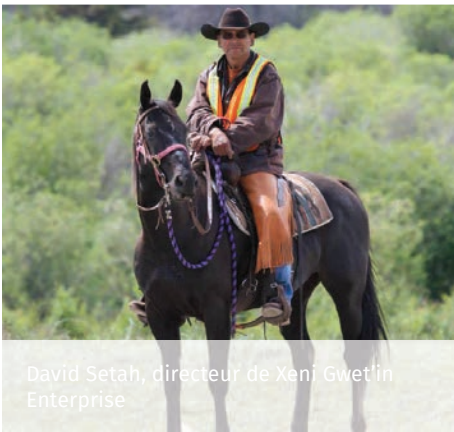
Je m'engage
à soutenir le développement économique des
collectivités autochtones partout au pays, et à
favoriser les relations positives entre les nations.

Phil Fontaine
Conseiller spécial, Services
financiers aux Autochtones RBC



Vision solaire

Après deux décennies, la Première Nation Xení Gwet'in de la Colombie-Britannique passe à l'énergie solaire pour économiser, réduire son empreinte écologique et alimenter son potentiel



David Setah, directeur de Xení Gwet'in Enterprise

Certains propriétaires rêvent de vivre « sans le réseau ». Mais pour les membres de la Première Nation Xení Gwet'in, collectivité Tsilhqot'in résolument indépendante située à 2 h 30 de route à l'ouest de Williams Lake (Colombie-Britannique), la vie en dehors du réseau électrique a toujours été la norme.

Pendant des années, cette petite collectivité éloignée comptait sur des génératrices au diesel pour l'électricité, sur le propane pour chauffer l'eau et les bâtiments publics, et sur le bois pour chauffer les maisons. Après deux décennies de planification, le financement de RBC® permet à la Première Nation Xení Gwet'in de fournir à tous ses membres de l'électricité propre et abordable grâce à une nouvelle installation solaire de 24 millions de dollars.

La phase 1 est terminée, et quelques maisons sont maintenant alimentées en électricité au moyen de panneaux solaires et de génératrices de réserve au propane. À la phase 2, le reste des maisons et des bâtiments publics sera alimenté par 800 panneaux solaires et des génératrices de réserve au diesel. D'ici l'automne 2018, la totalité des 67 maisons et des 8 bâtiments

publics sera intégrée au système hybride, ce qui marquera la fin d'un parcours de près de 20 ans. La patience et le leadership ont été essentiels pour la planification et la conception, selon George Colgate, allié et membre de la collectivité.

Cet ingénieur et consultant en projets d'investissement à la retraite a joué un rôle clé pour faire avancer le projet d'énergie solaire. « Quand nous sommes arrivés ici, personne n'avait l'eau courante et nous nous éclairions au kérosène et au propane, dit-il. Mais aujourd'hui, l'électricité est devenue une nécessité. Il faut de l'électricité pour tout. C'est pourquoi ce projet est si important. »

David Setah, autre membre de la collectivité et directeur de Xení Gwet'in Enterprise (le volet commercial de la Première Nation), croit que les panneaux solaires permettront d'économiser de l'argent qui pourra être investi dans l'économie locale. Par exemple, les trois génératrices qui alimentent actuellement les maisons et les entreprises de Xení Gwet'in consomment en moyenne 272 litres de diesel par jour, ce qui représente environ 123 000 \$ par année. Grâce au nouveau système, cette consommation devrait diminuer de 131,5 litres par jour, ce qui fera économiser 50 000 \$ par an à la collectivité.

On prévoit aussi un approvisionnement plus fiable en énergie. « Actuellement, notre plus grand défi est l'accès au carburant, explique M. Setah. Lors des feux de forêt autour de notre territoire en juillet dernier, par exemple, les camions-citernes n'ont pas pu venir nous approvisionner. »

Un autre défi est l'entretien : lorsqu'une génératrice tombe en panne, un technicien doit venir de Prince George, ce qui exige temps et argent en plus d'entraîner de l'incertitude quant au moment où l'électricité reviendra. Avec le système solaire hybride, M. Setah estime que la collectivité réduira de 40 % à 50 % ses coûts d'entretien.

Tracy Antoine, première directrice de comptes, Marché autochtone, RBC Banque Royale, sait que l'importance du projet dépasse le simple accès à une source d'énergie renouvelable.

« C'est une question de bien-être social et économique, dit-elle, de Prince George. En ayant une source d'électricité fiable, cette collectivité éloignée pourra entretenir des communications plus efficaces, stimuler le développement économique et offrir à ses membres un mode de vie sain. » Par exemple, la Première Nation a manifesté son intérêt à utiliser l'énergie solaire pour construire et exploiter des serres afin de faire pousser des légumes frais et abordables toute l'année.

« C'est une question de bien-être social et économique. En ayant une source d'électricité fiable, cette collectivité éloignée pourra entretenir des communications plus efficaces, stimuler le développement économique et offrir à ses membres un mode de vie sain. »

— Tracy Antoine, première directrice de comptes, Marché autochtone, RBC Banque Royale, Prince George (Colombie-Britannique)

Les panneaux solaires font le bonheur des personnes vivant dans les maisons couvertes par la phase 1, selon M. Setah. Puisque la consommation de chaque maison est mesurée et que les propriétaires ont une carte de carburant qu'ils peuvent recharger au besoin, les résidents sont heureux d'économiser grâce à l'énergie solaire. Ils se réjouissent également que Xení Gwet'in réduise son impact environnemental en limitant l'utilisation de combustibles fossiles. « Là où nous vivons, l'environnement est principalement vierge, explique M. Setah. La durabilité environnementale compte beaucoup pour nous. »

RBC au fil
du temps

Les années
1910

1910
La société avec laquelle la Banque Royale signera un accord de fusion, la Union Bank of Canada, ouvre une succursale à Hazelton, en Colombie-Britannique, où se trouve un poste de traite de la baie d'Hudson ; en 1997, la Banque Royale déménage cette succursale dans le village autochtone de Hagwilget.





« Selon moi, les sociétés de développement inuit peuvent devenir des acteurs légitimes de l'économie de la région et d'ailleurs. »

— Wilf Wilcox, fondateur de Jago Services et membre du conseil d'administration de la Kitikmeot Corporation à Cambridge Bay, au Nunavut

Ambassadeur du Nord

Le Nunavut est en pleine croissance économique et Wilf Wilcox, un entrepreneur de Cambridge Bay, est déterminé à prouver que ce développement profitera aux Inuits

Cambridge Bay est un village de 1 700 habitants situé près du passage du Nord-Ouest au Nunavut. L'avion est le seul moyen de s'y rendre, mais cela pourrait changer si la glace continue de fondre.

« Le passage du Nord-Ouest s'élargit, peut-être en raison des changements climatiques, et certaines années 30 à 40 voyageurs le traversent sur des embarcations de différentes tailles — bateaux à voile, bateaux à moteur, explique Wilf Wilcox, un entrepreneur inuit local. On y a même vu des motomarines et des embarcations à pagaie. »

Si les résidents de cette collectivité inuite aiment les longs étés et la présence de touristes et de visiteurs plus nombreux, l'ouverture rapide d'eaux auparavant envahies par la glace et la perspective d'une hausse du trafic maritime international en laissent plusieurs songeurs quant à l'avenir.

Une chose est certaine aux yeux de M. Wilcox : les Inuits, qui voyagent, chassent et pêchent dans la région depuis des centaines d'années, seront aux premières loges de ce développement économique. « Selon moi, les sociétés de développement inuit peuvent devenir des acteurs légitimes de l'économie de la région et d'ailleurs », affirme-t-il.

L'entrepreneur, qui se dit le bénéficiaire de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, a passé son enfance à Cambridge Bay avant de partir vers le sud avec sa famille. Il a obtenu un diplôme en administration publique à Edmonton. Après avoir passé 13 ans à l'emploi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest,

il a quitté la région et travaillé comme plombier et monteur d'installations au gaz, sachant qu'il retournerait tôt ou tard dans le Nord pour y vivre, y travailler, y pratiquer la chasse et la pêche et y faire du bateau.

Aujourd'hui, il dirige Jago Services, une entreprise prospère de plomberie, de chauffage et d'électricité à Cambridge Bay. L'entreprise continue d'élargir son offre de services à mesure que croît l'économie du Nunavut. Son propriétaire estime qu'il faut offrir aux jeunes Inuits la possibilité d'entreprendre une carrière professionnelle en leur proposant une formation d'apprenti. « Nous n'embauchons que des Inuits », affirme-t-il.

En plus d'avoir mis sur pied Jago Services, M. Wilcox a établi, avec sa femme Ruth Niptanatiak-Wilcox, le gîte touristique Umingmak Lodge où ils accueillent visiteurs et travailleurs.

« Wilf est un entrepreneur dans l'âme et est très engagé dans la collectivité, explique Kevin Cummings, directeur de comptes commerciaux à RBC Banque Royale à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest. Sa femme Ruth et lui sont de véritables ambassadeurs pour les Inuits. »

M. Wilcox n'avait pas encore la trentaine lorsque, client de RBC, il a fait la connaissance de M. Cummings, qui dirigeait alors la succursale de Cambridge Bay. Ce dernier répond encore à bon nombre des besoins de l'entrepreneur en matière de services bancaires, ce qui ne se limite pas aux finances.

« Il peut m'arriver de venir le voir, intéressé par une pièce de machinerie, et il me demande alors si j'ai vérifié qu'elle est en état de fonctionner, explique M. Wilcox. Parfois, votre banquier doit vous poser ce genre de question. » Il est également reconnaissant à RBC d'avoir établi une succursale locale qui facilite la gestion de ses finances dans cette collectivité éloignée.

« Jago Services est loin d'être la seule entreprise de propriété inuite par ici, explique M. Cummings. Wilf investit et crée des emplois dans le Nord. C'est un véritable ambassadeur pour les gens d'ici, puisqu'il s'assure que l'argent reste dans le Nord. »

Comme l'explique M. Cummings, il était auparavant courant pour des propriétaires d'entreprises du Sud d'établir une convention de coentreprise avec une ou deux personnes de la région simplement pour pouvoir affirmer qu'il s'agissait d'une entreprise inuite. Ces ententes ne donnaient jamais lieu à de réels partenariats, et les bénéfices retournaient dans le Sud.

Pour contribuer à renverser cette tendance, M. Wilcox est devenu administrateur à long terme de la Kitikmeot Corporation, branche de la Kitikmeot Inuit Association qui s'occupe du développement des affaires. La Kitikmeot explore les occasions d'expansion des affaires en investissant dans plus de 20 sociétés qui avantagent directement les Inuits par la création de richesse et l'accroissement des occasions d'emploi et de formation.

« Kitikmeot doit croître au même rythme que l'économie du Nunavut pour multiplier les occasions dans la région en proposant des investissements, des emplois et de la formation, soutient M. Wilcox. C'est un privilège pour moi de siéger à ce conseil d'administration et de rencontrer toutes les personnes de talent aux horizons divers qui travaillent à la Kitikmeot Corporation ou qui font affaire avec elle. »

Les années
1940

1947

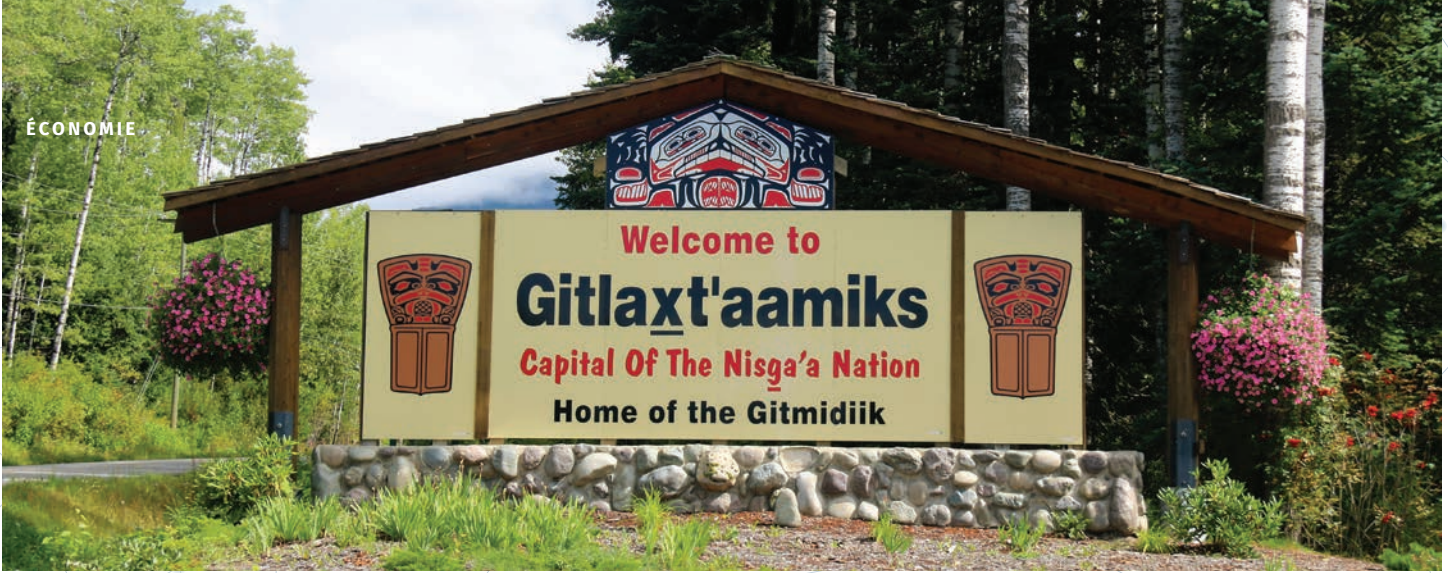
La Banque Royale publie un *Bulletin de la Banque Royale* ayant pour thème les peuples autochtones.

Les années
1950

1954

Le chef de la direction de la Banque Royale, James Muir, est nommé chef honoraire de la bande des Blood, qui fait partie de la Confédération des Pieds-Noirs, en hommage à son leadership et à son engagement humanitaire.





Prospérité collective

Lorsque des participants au régime de retraite du gouvernement de village Gitlaxt'aamiks ont perdu l'accès à une partie de leurs prestations, l'institution financière qui avait auparavant administré le régime n'a fait qu'empirer les choses. Des représentants des participants ont alors communiqué avec RBC afin de dénouer l'impasse

L'une des quatre collectivités de la Première Nation Nisga'a dans le nord-ouest de la Colombie-Britannique est installée au creux de la vallée de la rivière Nass, encerclée de montagnes et forêts. « Nos chefs appellent cette vallée le "bol commun", explique Theodore (Ted) Gosnell. C'est dans ce bol commun que nous vivons tous et que nous prospérons en tant que nation unie. Il représente tout ce que notre nation a de plus précieux, tout ce qui fait l'unanimité. »

Le concept de bol commun est aussi une importante philosophie inscrite dans les Ayuukhl Nisga'a, le droit Nisga'a. « Ici, chacun est prêt à partager, que ce soit son avoir ou ses connaissances, de façon respectueuse. Cette générosité s'étend même aux autres nations, et nous commençons à partager avec nos voisins de la Colombie-Britannique et du reste du Canada », ajoute M. Gosnell, directeur des finances du gouvernement de village Gitlaxt'aamiks à New Aiyanih, en Colombie-Britannique.

Comme tous les membres de la Première Nation Nisga'a, il a tiré cette vision, de même que d'autres apprentissages, des aînés de la collectivité, y compris son propre père, Joseph (Joe) Gosnell, titulaire de plusieurs doctorats honorifiques et négociateur en chef du traité historique des Nisga'a proclamé le 11 mai 2000.

Établi entre les 5 500 membres de la Première Nation Nisga'a, le gouvernement de la Colombie-Britannique et le gouvernement du Canada, le traité confirme l'autonomie gouvernementale et le droit de propriété de la nation sur près de 2 200 kilomètres carrés de terres sauvages dans la vallée de la rivière Nass, et prévoit une compensation de 190 millions de dollars et un accord de cogestion pour le reste du territoire traditionnel.

La signature de ce traité est également l'aboutissement d'une démarche entreprise 113 ans auparavant, lorsque les ancêtres des signataires se sont rendus à Victoria en canot pour réclamer leur liberté. « Notre canot était arrivé à destination, se souvient Darlene Morgan, directrice de l'administration du gouvernement de village Gitlaxt'aamiks. Nous devons alors nous concentrer sur la mise en œuvre du traité. »

C'est à ce moment que les difficultés ont commencé. En vertu du traité, les citoyens de la Première Nation Nisga'a sont pleinement imposés. Une retraitée du gouvernement de village s'est donc trouvée soudainement incapable d'accéder à la moitié des prestations de son régime de retraite à cotisations déterminées. Elle a communiqué à de nombreuses reprises avec l'administrateur du régime (une autre grande institution financière), mais la situation n'a fait que s'aggraver.

Scott Wilson, expert-conseil, Avantage collectif, RBC Banque Royale®, accompagnait Malte Juergensen, directrice de comptes commerciaux de Terrace, en Colombie-Britannique, lors d'une visite à la collectivité lorsque cette femme a exprimé sa frustration au gouvernement de village. « Elle a fondu en larmes en expliquant sa situation, se souvient M. Wilson. Quelque chose clochait, mais je ne savais pas comment bien cerner le problème. Je devais d'abord m'informer. »

« C'est dans ce bol commun que nous vivons tous et que nous prospérons en tant que nation unie. »

— Ted Gosnell, directeur des finances, gouvernement de village Gitlaxt'aamiks

Au cours des deux années qui ont suivi, il a consulté des partenaires et intervenants clés à RBC afin de creuser la question. Il est devenu rapidement évident qu'en signant ce traité révolutionnaire, la collectivité s'était aventurée en territoire inconnu. En collaboration avec des collègues des quatre coins du Canada, M. Wilson a rédigé des documents de travail pour proposer une solution. Avec l'aide de ses collègues du Bureau national, il a mis en place de nouvelles politiques et procédures qui allaient aider les gens du village de Gitlaxt'aamiks et de futurs clients.

Pendant ce temps, plusieurs autres retraités du gouvernement de village se butaient au même problème, de plus en plus confus et contrariés par le peu d'aide qu'ils recevaient. « Nous avons tout de suite constaté que l'ancien administrateur de notre régime fermait les yeux sur un problème beaucoup plus vaste, explique M. Gosnell. L'institution établissait les

1957

La Banque Royale ouvre la première succursale bancaire dans les îles canadiennes de l'Arctique, à Frobisher Bay, dans les Territoires du Nord-Ouest (aujourd'hui Iqaluit, au Nunavut).

Les années
1960

1961

De nouveaux clients ouvrent des comptes bancaires auprès de la Banque Royale à Terrace, en Colombie-Britannique.



1969

La Banque Royale lance *An Introduction to Banking* (Introduction aux services bancaires), une brochure éducative sur les services bancaires pour les collectivités inuites de ce qui est maintenant appelé le Nunavut.

conditions sans consulter nos retraités pour savoir ce qu'ils voulaient et pour connaître leurs inquiétudes et leur vision de leur propre retraite. Les communications n'étaient pas du tout à la hauteur des attentes de nos retraités. »

M. Wilson et l'équipe de RBC se sont présentés de nouveau devant le gouvernement de village Gitlaxt'aamiks armés d'une solide solution à proposer. Il s'agissait de dissoudre le régime de retraite à cotisations déterminées et d'en transférer les actifs à un nouveau REER collectif et à des comptes de retraite immobilisés dans le cadre du programme Avantage collectif RBC^{MC}.

Cette solution, qui prévoyait notamment des services plus commodes et fiables, a été très bien accueillie. « Ils se sont adressés à nous, comment dire... avec respect, dit M. Gosnell. Nous avons tout de suite tendu l'oreille parce que leur attitude correspondait à des qualités importantes pour nous. »

Il ajoute que les gens de RBC étaient réceptifs aux valeurs de la collectivité et comprenaient

bien sa vision. « Nous avons été profondément touchés de leur volonté de trouver des moyens d'aider nos employés et nos retraités, poursuit-il. La décision a été facile à prendre. Nous avons su tout de suite que c'était la solution que nous souhaitions pour notre organisme. »

M. Wilson était ravi de la tournure des événements. Le traité des Nisga'a est peut-être le premier en son genre, mais ce ne sera pas le dernier. Ses collègues et lui entendent utiliser ce qu'ils ont appris pour faciliter l'accès des Autochtones aux services financiers et aider d'autres nations à prévoir les conséquences fiscales des traités qu'elles

concluent. « Grâce à ce que nous avons appris, nous pouvons aider dès maintenant d'autres Premières Nations à s'y préparer », conclut-il.

Jusqu'à maintenant, la transition du régime de retraite du gouvernement de village Gitlaxt'aamiks vers le REER collectif se passe bien. « À RBC, tous les employés sont si serviables, courtois et respectueux que nous voulions simplement leur offrir le meilleur de nous-mêmes, et ils nous l'ont bien rendu, explique M. Gosnell. Comme notre traité, cette relation représente un nouveau départ pour nos employés et nos retraités. »

Je m'engage
à me renseigner davantage sur la culture autochtone, à transmettre ce que j'ai appris à mes enfants, et à les sensibiliser à nos privilèges de Canadiens non autochtones.
Alison Gibbins — Toronto (Ontario)



En haut à gauche : Gitlaxt'aamiks au printemps
En bas à gauche : Centre d'interprétation
À droite : Bureaux administratifs du gouvernement

Les années
1970

1973

Dévoilement d'une murale des Premières Nations, la plus grande œuvre d'art autochtone au Canada, à la succursale principale de Vancouver.

1977

La Banque Royale appuie les Jeux d'hiver de l'Arctique de 1978, qui se déroulent à Hay River, dans les Territoires du Nord-Ouest. En 1992, RBC a été la première institution financière à devenir commanditaire officiel des Jeux d'hiver de l'Arctique.



THE THUNDERBIRD

Photo par Erik Pterson Photography

L'oiseau-tonnerre prend son envol

En y établissant des logements dont elle avait tant besoin, la tribu des Uchuklesah't transforme un secteur autrefois lugubre de Port Alberni, en Colombie-Britannique, et offre à son peuple un « chez-soi » dont il peut être fier

Il existe de nombreuses légendes sur l'oiseau-tonnerre. Pour les membres de la tribu des Uchuklesah't de l'île de Vancouver, elles revêtent une importance particulière puisqu'il est dit que le tout dernier oiseau-tonnerre a fait son nid sur le lac Henderson, dans le territoire traditionnel de la collectivité.

L'oiseau-tonnerre aurait ramené des baleines à son nid, ses puissantes ailes battant si fort qu'elles déclenchaient averse, tonnerre et éclairs, explique Charlie Cootes, chef de la tribu des Uchuklesah't. Le lac Henderson est donc un lieu très sacré.

À travers le temps, ses ancêtres se sont rendus dans les majestueuses cédrières anciennes, ont parcouru les lacs et rivières et ont gravi les montagnes entourant le nid de l'oiseau-tonnerre, qu'ils appelaient *T'iitsk'in Paawats*, à des fins spirituelles, notamment pour se purifier en vue de partir à la chasse au cerf ou à la baleine.

Ce lieu sacré ainsi que plus de 2 300 hectares de terres sont maintenant des sanctuaires grâce à la tribu des Uchuklesah't qui en a fait une condition du traité signé avec le gouvernement du Canada et celui de la Colombie-Britannique.

La préservation de leur site spirituel était ainsi assurée, mais les membres de la tribu des Uchuklesah't n'avaient pas de territoire où vivre et travailler. Leur village traditionnel, Ehlthlateese, compte 14 résidences, mais seules trois personnes y vivent. Les 296 autres membres de la collectivité sont partis en quête

d'emplois, pour obtenir des soins de santé ou pour poursuivre des études, et plus de la moitié d'entre eux se sont établis à Port Alberni, sur la côte ouest de l'île de Vancouver. Par conséquent, les leaders de la collectivité y ont installé leur gouvernement bien que cette ville ne soit pas située sur leur territoire traditionnel.

« RBC était la seule institution financière prête à collaborer avec nous à notre manière. »

— Chef Charlie Cootes, tribu des Uchuklesah't

Lorsque l'hôtel Somass, en bordure de l'eau dans un secteur pauvre du centre-ville de Port Alberni, a été mis en vente, ils en ont fait l'acquisition, pensant pouvoir rénover le bâtiment. Pendant les travaux de remise en état de l'ancien hôtel dont l'accès était autrefois interdit aux Autochtones, il est rapidement devenu évident qu'il serait moins coûteux de simplement le reconstruire.

Le bâtiment souhaité comprendrait des lieux de rassemblement et des bureaux pour le gouvernement de la collectivité, en plus d'installations de conditionnement physique, de logements pour les membres de la tribu, et d'espaces pour exposer les artefacts culturels récupérés de plusieurs musées. Comment cette



Le chef Cootes et la nouvelle table de conférence, qui allie passé et présent

Photo par Scott Coulson

petite nation allait-elle pouvoir se payer un tel immeuble ?

« Nous avons conçu des installations qui allaient s'étendre sur deux pâtés de maisons et s'élever aussi haut que possible pour offrir 34 luxueux appartements d'une ou deux chambres pouvant être loués, explique Scott Coulson, directeur de l'administration du gouvernement de la tribu des Uchuklesah't. J'ai ensuite préparé un plan d'affaires montrant qu'un taux d'occupation de 90 % suffirait pour rentabiliser le bâtiment. »

Les compensations obtenues lors de la signature du traité auraient suffi à couvrir les frais de construction, mais la tribu préférerait laisser ces sommes générer des intérêts, et a donc entrepris d'obtenir du financement. M. Coulson explique que cette recherche de financement a présenté le plus grand défi, puisque les autres institutions financières

Les années
1990

1990

Le Groupe-ressource des employés Royal Eagles est créé afin d'offrir des possibilités de réseautage et de mentorat aux employés autochtones, de soutenir le recrutement et le maintien de la main-d'œuvre autochtone, et d'accroître la sensibilisation à la culture autochtone.

1991

En ouvrant une succursale sur le territoire de la bande Six Nations of the Grand River, la Banque Royale devient la première institution financière d'importance à ouvrir une succursale service complet dans une réserve des Premières Nations au Canada.

exigeaient des taux d'intérêt trop élevés pour que le plan d'affaires fonctionne. Le directeur de comptes de RBC a pensé à une solution inédite : un prêt de 8 millions de dollars assorti d'un taux garanti pour 25 ans. « RBC était la seule institution financière prête à collaborer avec nous à notre manière », se souvient le chef Cootes, expliquant pourquoi la tribu a accepté cette proposition.

« Les gens de RBC ont compris que nous missions tout sur ce bâtiment, baptisé The Thunderbird (L'oiseau-tonnerre). Il était au cœur de tous nos plans, ajoute-t-il. Avec la signature du traité, nous n'avions qu'une seule chance, et aucune solution de rechange. »

Une fois le financement de RBC obtenu, il restait à concrétiser la vision de la tribu. La tribu des Uchuklesahk observe deux importants principes de vie qui étaient aussi au cœur du projet : les concepts d'*his-shuk-ish-tsa-wok* et d'*Issak*.

« *His-shuk-ish-tsa-wok* signifie que chaque chose fait partie d'un tout et que rien n'existe isolément, précise le chef Cootes, et *Issak* signifie

“respect”. Ces principes nous enseignent à ne prendre que ce dont nous avons besoin, à remplacer ce que nous prenons, et à en utiliser toutes les parties. »

Conformément à ces principes, L'oiseau-tonnerre comprend des éléments du passé, comme des briques et des poutres de l'ancien hôtel dont les portes étaient auparavant fermées aux membres de la nation, en signe de respect envers leur histoire et pour transformer les énergies négatives. La construction a fait appel à des employés locaux, y compris à des jeunes de la tribu et d'autres Premières Nations installées sur l'île, qui ont reçu une formation sur la façon de retirer l'amiante en toute sécurité.

Le chef Cootes a choisi un à un des cèdres monumentaux vieux de 250 ans provenant des territoires traditionnels. Ces arbres ont été utilisés dans leur intégralité et avec respect dans la construction de L'oiseau-tonnerre et pour la fabrication de mobilier d'intérieur. Par exemple, l'un des cèdres choisis présentait des marques que le chef a reconnues comme la trace du prélèvement d'écorce, pratiqué par des membres

de la tribu en vue de la confection de paniers plus de 600 ans auparavant. Cette partie de l'arbre a été réservée à la fabrication de la table de réunion et est toujours bien visible sous la surface de verre.

M. Coulson affirme que cette table, autour de laquelle ont lieu toutes les réunions du gouvernement, a une présence particulière. « Même si je ne suis pas membre d'une Première Nation, je perçois la force qui émane de cette table de réunion, soutient-il. Il suffit de s'y asseoir pour se sentir connecté à l'histoire de ce peuple. C'est une puissante pièce maîtresse de l'immeuble. »

Il n'est pas étonnant que le personnel y semble heureux et soit peu pressé de le quitter. Quel contraste par rapport aux espaces précédents, toujours des bureaux loués. « Ils n'ont jamais eu d'endroit à eux avant, explique M. Coulson. Maintenant, quand ils viennent ici, ils se sentent chez eux. Ils sont vraiment très fiers de cet immeuble. »

Sur le plan des affaires, les choses vont encore mieux que prévu. Les appartements se sont loués très rapidement, et une liste d'attente a été créée. L'oiseau-tonnerre est devenu un lieu de rassemblement pour toutes les Premières Nations de l'île, qui y louent des salles de réunion, offrant une source de revenus supplémentaire à la collectivité. « RBC peut être très fière d'avoir financé ce projet », affirme le chef de la tribu.

De nombreuses collectivités autochtones s'informent de la stratégie financière innovatrice utilisée par la tribu des Uchuklesahk pour donner vie à L'oiseau-tonnerre. Tout comme le battement d'ailes de la figure mythique transforme son environnement dans la légende, celui de cet oiseau-tonnerre transforme le sien. « L'édifice a complètement métamorphosé cette zone, explique M. Coulson. Son effet se ressent partout dans le cœur du centre-ville. »

Au départ, les membres de la collectivité craignaient le vandalisme, en particulier sur la monumentale poutre de cèdre écorcée qui soutient l'un des coins de l'édifice. Mais jusqu'à présent, aucune marque n'y a été laissée. « *Issak*, dit le chef Cootes. Cela montre simplement que les gens respectent ce que nous avons accompli et sont heureux que nous ayons transformé le secteur. »



Photo par Erik Ptersen Photography

Je m'engage

à faire en sorte que mes enfants connaissent leurs racines autochtones et en soient toujours fiers, et que d'autres familles adoptives comme la mienne sachent comment mettre en valeur la culture autochtone au quotidien auprès de leurs enfants autochtones.

Brent Alexander – Calgary (Alberta)

1992

La Banque Royale lance un programme de bourses d'études annuelles pour les étudiants des Premières Nations qui fréquentent un établissement d'enseignement de niveau collégial ou universitaire au Canada (aujourd'hui nommé Bourses d'études RBC pour Autochtones).

1993

La Banque Royale lance Les études d'abord – Programme pour les Autochtones, qui vise à embaucher des élèves de la neuvième à la douzième année pour travailler dans des succursales bancaires partout au Canada pendant l'été.

1994

La Banque Royale s'engage à verser 275 000 \$ sur six ans afin de soutenir la création du Saskatchewan Indian Federated College.

1995

La Banque Royale met sur pied un groupe national des Services bancaires aux Autochtones.

Une fiducie pour l'avenir des jeunes

Au Manitoba, les responsables de la mise en œuvre de la Fiducie sur les droits fonciers issus de traités de la Première Nation de Peguis travaillent d'arrache-pied pour offrir à la prochaine génération un avenir meilleur

Stephen Daniels, membre de la Première Nation de Peguis, a parcouru l'Amérique du Nord lorsqu'il était camionneur. Il a ainsi été témoin de beaucoup de choses. Certaines l'ont dérouté, notamment un matérialisme trop répandu et des gens manquant de respect envers leur collectivité.

« Ils sont tellement occupés à accumuler des choses qu'ils en oublient l'essentiel, dit-il. Un jour, ils se rendent compte qu'ils ont vieilli sans profiter de la vie et sans avoir pris conscience de tout ce qu'ils avaient à offrir. »

« Les jeunes sont nos leaders et nos fiduciaires de demain, les futurs membres de notre collectivité. Nous voulons donc les exposer à toutes les occasions possibles et leur permettre de participer à divers événements et réussites. »

— Sharon Stevenson, présidente du Conseil et fiduciaire financière, Fiducie sur les droits fonciers issus de traités de la Première Nation de Peguis et coprésidente du comité de l'éducation de la NATOA.

Dans les collectivités autochtones traditionnelles, les aînés sont des gardiens du savoir hautement respectés qui ont beaucoup à offrir aux jeunes. Mais quand M. Daniels est retourné vivre dans la Première Nation de Peguis, au nord de Winnipeg, il a craint que le matérialisme ne s'insinue aussi dans sa collectivité. « J'ai des petits-enfants, et je sais

que ce que nous faisons maintenant aura des répercussions sur eux, explique-t-il. Il était donc très important pour moi que nous commencions à nous occuper de nos jeunes. »

C'est l'une des raisons qui l'ont poussé à se présenter aux élections de 2007 pour devenir l'un des sept fiduciaires financiers qui allaient veiller à la mise en œuvre de la Fiducie sur les droits fonciers issus de traités de la Première Nation de Peguis. Ces fiduciaires voient à l'achat de terres et à la gestion des sommes placées dans la fiducie. Cinq autres fiduciaires voient à l'utilisation d'un fonds communautaire pour les sports, l'éducation et le commerce.

La Première Nation de Peguis, la plus importante collectivité autochtone au Manitoba, compte 11 000 membres issus des peuples ojibwé et cri. En septembre 2007, ils ont voté en faveur de l'acceptation d'une somme de 64 millions de dollars en compensation des terres qui leur étaient dues en vertu du Traité n° 1, mais qui ne leur ont pas été accordées. Après déduction des frais judiciaires et des coûts de négociation, une somme de 61 millions de dollars a été placée dans une fiducie administrée par Successions et fiducies RBC.

La fiducie, dont les actifs sont protégés et gérés séparément des avoirs de la bande, est administrée selon les principes de transparence et de responsabilité dans le but d'assurer la stabilité des liquidités et revenus ainsi que la préservation du capital.

À titre de société de fiducie, RBC fournit de nombreux services au nom des fiduciaires, notamment la production de rapports et la transmission d'information. « Nous avons une responsabilité envers la collectivité, soutient Sangita Bhalla, directrice, Service clientèle, Patrimoine autochtone, RBC Gestion de patrimoine, au sujet de ses cofiduciaires.



Nous sommes fiers de travailler en étroite collaboration avec les membres de la Première Nation, qui sont très passionnés et ne ménagent pas leurs efforts pour assurer la prospérité de leur collectivité. Il est très gratifiant de soutenir l'éducation des jeunes, puisqu'ils sont notre avenir. »

Les fiduciaires ont fait croître les actifs de la collectivité d'environ 25 millions de dollars par des placements et par l'achat de plusieurs propriétés, notamment un terrain autour d'une piste de course et un immeuble de bureaux au centre-ville de Winnipeg qui sera désigné comme une réserve urbaine pour les membres de la Première Nation de Peguis en quête d'emplois ou qui souhaitent profiter des possibilités économiques dans la région. La fiducie a également permis aux membres de la Première Nation de Peguis de participer à la revendication des Premières Nations du Traité n° 1 quant à l'achat de la caserne de Kapyong auprès du gouvernement fédéral en vue de transformer ce

1996

La Banque Royale signe une entente avec l'Association nationale des centres d'amitié afin de lancer un programme de développement commercial et communautaire dans tout le pays.

1996

La Banque Royale s'unit à l'Association nationale des anciens combattants autochtones en vue de contribuer à amasser les fonds nécessaires pour ériger un monument à Ottawa en mémoire de l'effort de guerre des hommes et des femmes autochtones du Canada.

1997

La Banque Royale publie les rapports *L'inaction coûte cher. Agissons !* et *Le développement économique autochtone*.



De gauche à droite : Evan Bird, Kilnan French, Mark Flett et Naomi Spence (participants à la conférence 2017 de la NATOA)
Photo par Sharon Stevenson

Je m'engage
à visiter un guérisseur traditionnel pour mieux comprendre l'approche autochtone et l'intégrer à mon propre parcours de santé et de bien-être.
Dale Sturges – Toronto (Ontario)

terrain très convoité en une réserve urbaine, une vision formulée récemment dans une entente de principe signée par toutes les Premières Nations du Traité n° 1 et le gouvernement du Canada.
M. Daniels reconnaît qu'au moment d'entreprendre leur mandat, lui et certains autres fiduciaires manquaient d'expérience, mais ils ont redoublé d'efforts pour acquérir les compétences et les ressources nécessaires. Ils forment maintenant une équipe solide à laquelle d'autres font souvent appel pour obtenir des conseils.
« Nous qui étions totalement inconnus au

départ sommes maintenant l'une des meilleures équipes de fiduciaires du pays », soutient-il.
La participation des membres de la Première Nation de Peguis, en particulier les jeunes, au processus d'administration de la fiducie est un élément fondamental de leur approche. Aujourd'hui, environ 56 % des 4 900 habitants de la réserve ont moins de 18 ans. La Première Nation de Peguis présente sa vision de la mobilisation de la collectivité par l'intermédiaire de présentations à la National Aboriginal Trust Officers Association (NATOA),

un organisme sans but lucratif qui fournit de l'information aux Premières Nations au sujet des fiducies. Elle invite également des jeunes à la conférence annuelle de la NATOA pour leur permettre d'acquérir des connaissances en faisant la rencontre d'autres fiduciaires issus de collectivités autochtones et en participant à des activités axées sur la jeunesse.
« Les jeunes sont nos leaders et nos fiduciaires de demain, les futurs membres de notre collectivité. Nous voulons donc les exposer à toutes les occasions possibles et leur permettre de participer à divers événements et réussites, explique Sharon Stevenson, présidente du Conseil et fiduciaire financière, Fiducie sur les droits fonciers issus de traités de la Première Nation de Peguis et coprésidente du comité de l'éducation de la NATOA. Je suis fière de participer aux activités de la NATOA et de la Première Nation de Peguis, puisqu'elles prèchent par l'exemple lorsqu'il s'agit de leur mission envers les jeunes. »

1997
Charlie Coffey, vice-président directeur, Services aux entreprises, Banque Royale, est nommé chef honoraire par l'Assemblée des chefs du Manitoba en reconnaissance de son soutien aux Premières Nations.



1998
La Banque Royale est une société commanditaire du programme gouvernemental ontarien « Partenariats de travail », qui vise à encourager l'augmentation des partenariats entre les Autochtones et le secteur privé.



Un avenir durable

Retour sur les retombées d'un don de 200 000 \$ consenti par le Projet Eau Bleue RBC® au Centre for Indigenous Environmental Resources en vue d'outiller les Premières Nations pour qu'elles puissent résoudre des problèmes environnementaux au sein de leurs collectivités

Il y a dix ans, le rapport *Un chemin tracé* mentionnait un don de 200 000 \$ consenti au Centre for Indigenous Environmental Resources (CIER) par le Projet Eau Bleue RBC. Amorcé en 2007, le Projet Eau Bleue RBC était un engagement d'envergure mondiale de 50 millions de dollars sur dix ans visant à préserver l'accès à l'eau potable et à de l'eau où l'on peut nager et pêcher, maintenant et pour les générations à venir. Cette année, pour souligner les dix ans de cette publication, nous avons communiqué avec le CIER pour nous renseigner sur les retombées de ce don.



Tout a commencé en 1994 lorsque Merrell-Ann Phare, une avocate de Winnipeg dont les études supérieures avaient porté sur les droits des populations autochtones relatifs à l'eau, a rencontré Phil Fontaine, qui deviendrait quelques années plus tard le chef national de l'Assemblée des Premières Nations. Ils ont

discuté du désir des collectivités autochtones de posséder leurs propres experts qui tireraient parti du savoir traditionnel, des connaissances scientifiques ainsi que du droit, des politiques et des pratiques de gestion autochtones pour résoudre divers problèmes environnementaux.

« C'est ainsi qu'est né le CIER, explique M^{me} Phare. En collaboration avec dix chefs des différentes régions du pays, nous avons créé un organisme qui donnerait aux collectivités autochtones les outils nécessaires pour leur permettre de protéger et de faire un usage durable de leurs terres et de leur eau sans devoir faire appel aux gouvernements non autochtones ou même les consulter. »

« RBC a fait preuve de vision et de courage en soutenant notre stratégie à long terme en matière de leadership et de gouvernance de l'eau. »

— Merrell-Ann Phare, fondatrice et directrice générale, Centre for Indigenous Environmental Resources (CIER)

Depuis, l'organisme sans but lucratif établi à Winnipeg a participé à plus de 450 projets environnementaux de plus de 300 collectivités des Premières Nations d'un océan à l'autre. « Il s'agit de permettre aux peuples autochtones de prendre leur destinée en main », soutient-elle.

M^{me} Phare précise que les chefs fondateurs ont reconnu dès le départ la nécessité de faire équipe avec des alliés non autochtones comme elle, sachant que résoudre des

problèmes environnementaux nécessite l'apport de nombreux intervenants. « La démarche adoptée par les chefs était visionnaire, dit-elle. Aujourd'hui, le rapprochement est à l'ordre du jour, mais ce n'était pas le cas à l'époque. »

Le CIER n'existait que depuis 14 ans lorsqu'il a demandé la subvention de 200 000 \$ au titre du Projet Eau Bleue RBC. « Lorsque nous avons appris que notre demande avait été approuvée, nous étions fous de joie. Cette subvention était et demeure la plus importante que nous ayons jamais reçue. »

Elle a permis la réalisation de nombreux projets, notamment la publication de cinq guides de planification de la gestion des bassins hydrographiques qui visent à aider les collectivités à établir des plans de gestion de concert avec les administrations des municipalités voisines. Ces guides proposent un processus réellement collaboratif qui permet d'établir des relations constructives entre tous les intervenants d'une région en vue de créer une stratégie commune. « Accepter le changement ne se fait pas du jour au lendemain, et les guides commencent tout juste à faire sentir leur influence, explique M^{me} Phare. Nous savions dès le départ qu'ils étaient en avance sur leur temps. »

La planification à long terme et à grande échelle coûte cher et nécessite une grande détermination. Le CIER constate un intérêt grandissant de la part de collectivités des Premières Nations à s'engager dans ce processus.

« Nous devons saluer le courage de RBC, qui a pris le risque de nous soutenir. Il est tellement plus facile d'investir dans des projets susceptibles de produire des résultats immédiats, comme la plantation d'un millier d'arbres par exemple, souligne M^{me} Phare. Les retombées sont visibles, tangibles, immédiatement compréhensibles. Il est plus difficile de changer les systèmes décisionnels, puisqu'ils font intervenir des personnes, des organisations, des structures, des lois et des politiques, et que peu de gens sont enclins à s'attaquer à ces facteurs pourtant essentiels à la réussite. RBC a fait preuve de vision et de courage en soutenant notre stratégie à long terme en matière de leadership et de gouvernance de l'eau. »

1999

La Banque Royale lance un nouveau programme de prêts résidentiels aux Autochtones des réserves afin d'aider les membres des Premières Nations à construire, acheter et rénover des maisons situées dans leurs collectivités.

Les années
2000

2000

La Banque Royale met sur pied un programme national d'agences de services bancaires comme solution de rechange pour la prestation de services bancaires en région rurale éloignée.

2007

RBC et l'Assemblée des Premières Nations signent un protocole d'entente par lequel elles s'engagent à l'égard d'un plan d'action de deux ans visant à améliorer l'accès des peuples des Premières Nations au capital, au développement social et communautaire, à l'emploi et à l'approvisionnement.



Photo par Adam Hill, de la bande Six Nations of the Grand River

Renouer avec ses traditions

Un don de RBC aide le tout nouveau centre Dajoh de la bande Six Nations of the Grand River à offrir aux jeunes comme aux aînés une programmation à la fois moderne et ancrée dans la tradition

Depuis 1999, les leaders de la bande Six Nations of the Grand River à Ohsweken, en Ontario, rêvaient d'établir un lieu de rassemblement où les membres de la collectivité pourraient mettre en commun leur savoir, célébrer et s'amuser. Plus de 15 ans plus tard, en octobre 2016, cette vision s'est concrétisée avec l'ouverture du centre Dajoh pour les jeunes et les aînés de la collectivité.

« C'est un lieu où les jeunes peuvent apprendre de leurs aînés. (...) Mais c'est aussi un endroit pour s'amuser, surtout pour les jeunes. Ils doivent demeurer actifs pour rester sur la bonne voie. »

— Chef Ava Hill, bande Six Nations of the Grand River

Ouvert tous les jours, le centre Dajoh, dont le nom signifie « entre » ou « bienvenue »,

est déjà bouillonnant d'activité. Chaque mois, plus de 1 000 membres de la collectivité utilisent le gymnase pleine grandeur et les trois salles d'activités pour des cours de conditionnement physique pour aînés, des parties d'échec et des parties de ballon-panier improvisées.

La chef Ava Hill indique que le centre est un important espace intergénérationnel. « C'est un lieu où les jeunes peuvent apprendre de leurs aînés. Ceux qui n'ont pas de grands-parents, en particulier, ont ainsi l'occasion de passer du temps avec des aînés, dit-elle. Mais c'est aussi un endroit pour s'amuser, surtout pour les jeunes. Ils doivent demeurer actifs pour rester sur la bonne voie. »

Le don de 25 000 \$ de RBC permettra aux jeunes et aux aînés de la bande Six Nations de se rassembler et de partager leur savoir, que ce soit dans la nouvelle salle d'informatique, à la station de chargement de téléphones cellulaires ou à la table d'artisanat.

Ce don a été souligné lors du 25^e anniversaire de l'ouverture de la toute première succursale RBC dans une réserve. Il s'inscrit également dans la stratégie jeunesse de RBC — Objectif

avenir RBC^{MC} —, un engagement de 500 millions de dollars sur dix ans qui vise à libérer le potentiel des jeunes au Canada en mettant l'accent sur trois lacunes cruciales : l'expérience, les aptitudes et le réseautage. « Ce don de RBC appuiera la programmation du centre Dajoh pour offrir aux jeunes de la collectivité un lieu accueillant et sécuritaire où ils peuvent acquérir des compétences et nouer des liens avec des aînés et avec leurs traditions », explique Katerina Goros, vice-présidente régionale à RBC Banque Royale.

Cindy Thomas, chef de l'équipe de la programmation au centre, donne l'exemple d'un tout nouveau cours hebdomadaire de perlage et de travail du cuir pour jeunes et aînés. La direction du centre espère également offrir sous peu des cours de danse traditionnelle. Ascension Harjo, un Mohawk de 16 ans de la bande Six Nations, vient de remporter le championnat du monde de danse du cerceau, qui s'est tenu en Arizona. « Il vient très souvent ici jouer au ballon-panier », affirme M^{me} Thomas avec fierté. Elle ajoute que, grâce au don de RBC, le centre peut maintenant offrir de nouvelles activités gratuites, dont le nouveau programme de leadership sportif destiné autant aux filles qu'aux garçons.

« Ce don d'envergure a fait une énorme différence pour ce nouveau centre, soutient Chad Garlow, directeur de la succursale d'Ohsweken et membre de la bande Six Nations. Je suis fier de travailler pour une entreprise profondément engagée envers la prospérité de ma collectivité et envers la prochaine génération. »

2008

Des subventions Leadership du Projet Eau Bleue RBC totalisant plus de 1 million de dollars sont octroyées dans les collectivités autochtones.

2009

RBC nomme Phil Fontaine, qui a été chef de l'Assemblée des Premières Nations à trois reprises, conseiller spécial de RBC.

2009

RBC lance les Services bancaires à distance, de nouveaux services bancaires destinés aux Autochtones vivant dans des régions éloignées.

2009

RBC Banque Royale lance le Programme d'hypothèque sur propriété à bail afin d'offrir aux Premières Nations une plus grande flexibilité pour le développement de projets immobiliers résidentiels et commerciaux sur des terrains à bail.



Photo par Alice Beaudoin Photography

« Travailler à RBC a changé ma façon de voir les choses. Avant, j'envisageais plutôt les choses sous l'angle de la justice sociale. Maintenant, je pense davantage à la prospérité économique des Autochtones... »

— Caitlin Tolley, participante au Programme de stage en droit pour Autochtones du Groupe juridique de RBC

Une voix plus forte

À 27 ans, la Québécoise Caitlin Tolley, stagiaire au Groupe juridique de RBC, a déjà à son actif un solide parcours de défense des Autochtones qui lui a valu le Prix des leaders émergents 2018 du Forum des politiques publiques

Caitlin Tolley, participante au Programme de stage en droit pour Autochtones du Groupe juridique de RBC à Toronto, a reçu un appel du Forum des politiques publiques (FPP) l'informant qu'elle recevrait le Prix des leaders émergents afin de souligner son travail de défense des Autochtones.

« J'étais en état de choc », dit-elle.

À son insu, l'Assemblée des Premières Nations, où elle a représenté le Québec au Conseil des jeunes de l'APN durant deux mandats, a proposé sa candidature. C'est l'un des nombreux rôles de leadership que la jeune femme de 27 ans a assumés à ce jour, et l'un des nombreux prix qu'elle a remportés.

Sa passion lui vient de ses origines d'Algonquienne Anishinabe de Kitigan Zibi, au Québec. De la première à la sixième année, elle a passé chaque après-midi d'école avec un aîné, immergée dans la langue et la culture algonquines. Dans le cadre de l'enseignement traditionnel, elle a appris qu'en tant que membre de la collectivité, elle a la responsabilité d'agir à bon escient et d'apporter une contribution. « Avoir grandi dans une réserve m'a inculqué la valeur de mon identité algonquienne, les responsabilités qui me reviennent et l'importance de savoir exactement qui je suis, dit-elle. Cela m'a donné la force de relever des défis exigeants. »

Parmi les jeunes ayant fréquenté l'école secondaire de sa réserve, seulement huit autres ont obtenu leur diplôme et elle est la seule qui est allée à l'université (les autres ont

poursuivi des études collégiales). « Ce n'est pas normal », dit-elle, non pas pour se vanter, mais pour souligner que les jeunes Autochtones ont besoin d'un plus grand soutien.

C'est l'une des raisons pour lesquelles elle a posé sa candidature pour siéger au conseil de Kitigan Zibi, où elle a servi sa collectivité tout en étudiant à l'Université d'Ottawa jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat en sciences sociales en 2014.

Son séjour à Ottawa lui a fait prendre conscience des possibilités de changement et des défis que le changement représente, ce qui a inspiré la suite de son parcours. « Je veux que ma voix résonne plus fort, déclare-t-elle. Je veux être sur un pied d'égalité avec les personnes à qui je m'adresse. Je veux connaître la langue et le fonctionnement des lois ; c'est ce qui m'a incitée à étudier en droit. » Elle a obtenu son diplôme de Juris Doctor de l'Université d'Ottawa en 2017.

Elle a choisi le Programme de stage en droit pour Autochtones de RBC pour en savoir plus sur le droit des affaires et l'organisation des institutions financières. Ce programme offre aux participants l'occasion de travailler en rotation dans quatre équipes du Groupe juridique pour acquérir de l'expérience dans divers secteurs du droit financier, ainsi qu'un stage de deux mois dans un cabinet d'avocats externe comme Dentons Canada S.E.N.C.R.L. pour acquérir de l'expérience de tribunal.

« Elle était formidable ; le monde lui appartient, dit Olga Ziman Sabbagh, conseillère

juridique principale, Plateforme numérique, RBC, qui a été l'une de ses superviseuses de stage à Toronto. C'est merveilleux de voir des avocats issus des peuples autochtones, car ils peuvent offrir un point de vue diversifié au milieu juridique et aux organisations pour lesquelles ils travaillent, redonner à leur collectivité et contribuer à la sensibilisation au chemin qu'il reste à parcourir. »

Prenant une pause d'étude pour l'examen du Barreau, M^{me} Tolley réfléchit à son expérience du programme jusqu'à présent. « Travailler à RBC a changé ma façon de penser. Avant, j'envisageais plutôt les choses sous l'angle de la justice sociale. Maintenant, je pense davantage à la prospérité économique des Autochtones par le développement de nos propres moyens de subsistance. »

C'est précisément ce type de leadership émergent qui a impressionné le jury du Forum des politiques publiques. « Caitlin est très déterminée, dit Edward Greenspon, président-directeur général du FPP, à propos du choix de l'organisme. Elle est le genre de personne qui fera de ce pays un endroit meilleur. »

Ce prix remporté par M^{me} Tolley n'est probablement pas son dernier. Mais peu importe la taille de la scène ou du public, cette jeune professionnelle n'oubliera jamais qui elle est ni d'où elle vient.

« Le plus important pour moi est de garder mon sens de l'identité et mes liens culturels, même si je travaille dans une grande entreprise et que je vis loin de ma terre natale, dit-elle. Je ne serais pas ici aujourd'hui sans le soutien de ma famille et de ma collectivité, et je sais que je les représente dans toutes mes actions. »

2010

RBC est la première institution financière canadienne à offrir le service à la clientèle par téléphone en ojibwé, en cri et en inuktitut.

2010

RBC lance un site de réseautage social, One Heart, pour les employés autochtones.

2010

RBC Fondation verse 1 million de dollars au programme Passeport pour ma réussite, une initiative qui vise à éliminer les obstacles aux études postsecondaires et à favoriser les emplois intéressants dans les quartiers à risque.

Une expérience d'apprentissage exceptionnelle

Le nouveau programme Perfectionnement du talent autochtone RBC, unique en son genre, renforce les capacités dans le secteur des finances



« L'investissement de RBC dans mon perfectionnement me rassure sur mes aptitudes. Cela me donne confiance et me remplit d'enthousiasme pour l'avenir. »

— Dylan Allary, participant au programme Perfectionnement du talent autochtone RBC

Le programme Perfectionnement du talent autochtone RBC vise à permettre aux jeunes Autochtones d'acquérir les aptitudes et les capacités nécessaires pour poursuivre une carrière enrichissante dans le secteur des finances.

Durant ce programme de stage en rotation de deux ans, les candidats ont trois affectations au sein du groupe Finances RBC et une dans un milieu autochtone. Un plan d'apprentissage personnalisé, du réseautage entre pairs ainsi que de l'accompagnement et du mentorat

systématiques complètent l'expérience. À la fin du programme, les diplômés se voient offrir un emploi permanent en finances.

L'idée du programme vient de Gurjeet Srinivas, première directrice, Programmes de perfectionnement, Diversité, RBC, à Toronto. Pour élaborer une expérience exceptionnelle, M^{me} Srinivas a d'abord obtenu l'avis d'employés et de stagiaires d'été. En écoutant leurs témoignages, elle a appris que les employés autochtones veulent interagir avec d'autres employés autochtones et avoir plus d'information et d'accès aux parcours de carrière à l'échelle de RBC. « Ils ont aussi exprimé une grande volonté d'apporter une contribution à leur collectivité », ajoute-t-elle. Dans cet esprit, le programme de stage en rotation comprend une affectation auprès d'un organisme sans but lucratif local, ce qui donne aux participants la chance de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au profit des collectivités autochtones.

C'est justement la possibilité d'appuyer un organisme de bienfaisance autochtone qui a incité le premier participant embauché par le programme, Dylan Allary, à présenter sa candidature. Métis ayant grandi à Winnipeg et récemment diplômé d'un baccalauréat en commerce (avec majeure en mathématiques actuarielles et en finances) de l'Université du Manitoba, M. Allary représente le genre de jeunes talents autochtones recherchés par RBC.

Durant ses études universitaires, il a suivi un cours de leadership économique autochtone dans le cadre duquel il a dû mener une entrevue avec un chef d'entreprise métis travaillant à une institution de crédit locale. Cela a allumé une étincelle en lui. « Cela m'a fait apprécier davantage ma culture autochtone, explique-t-il, et je me suis dit que ce serait très intéressant de travailler auprès d'une organisation semblable dans la collectivité. »

En même temps, étant donné ses aptitudes en finances, il cherchait un programme permettant aux nouveaux diplômés de s'initier au fonctionnement d'une grande entreprise du secteur bancaire. Le programme

Perfectionnement du talent autochtone RBC lui convenait parfaitement.

M. Allary, le premier de quatre candidats embauchés par l'intermédiaire du nouveau programme, a commencé en février de cette année dans l'équipe Soutien décisionnel, où il participe à la préparation des données comptables pour les propositions de financement interne supérieur à 1 million de dollars.

Au moment de l'entrevue, M. Allary avait amorcé le programme depuis quelques semaines seulement, mais il était satisfait de son expérience jusque-là. « L'investissement de RBC dans mon perfectionnement me rassure sur mes aptitudes, dit-il. Cela me donne confiance et me remplit d'enthousiasme pour l'avenir. »

Quant à M^{me} Srinivas, elle ne pourrait pas être plus heureuse. « Les quatre candidats sont tous brillants et talentueux, souligne-t-elle. Au bout du compte, leur réussite sera la nôtre. »



Gurjeet Srinivas, première directrice, Programmes de perfectionnement, Diversité, RBC

2011

RBC Fondation verse 300 000 \$ à l'Initiative d'éducation autochtone Martin, un programme visant à encourager les jeunes Autochtones à poursuivre leurs études.

2011

La succursale d'Ohsweken, située près de Caledonia, en Ontario, célèbre son vingtième anniversaire.

2011

RBC établit, en collaboration avec le Groupe juridique de Toronto, le Programme de stage en droit pour Autochtones donnant aux étudiants en droit autochtones des occasions d'acquérir les aptitudes juridiques et commerciales nécessaires pour réussir et pour contribuer à la prospérité de leur collectivité.

Réconciliation de l'intérieur

Marathon de diversité, exercice de sensibilisation de l'organisme Kairos, rencontres avec des aînés : RBC fait preuve de créativité pour réellement devenir l'employeur de choix des Autochtones



Michael Polak, directeur de comptes associé et participant au marathon de diversité

En juin dernier, Michael Polak (« Little Dipper », ou Petite Ourse) se rendait en train vers ce qu'il croyait être un événement habituel de l'équipe Diversité et inclusion mondiales de RBC lorsqu'il a ouvert sa messagerie.

Il avait reçu un courriel de la part de l'organisateur lui indiquant à quelle équipe il appartiendrait au cours de l'événement. L'objectif était ambitieux. En compagnie des 16 autres équipes formées d'employés autochtones et non autochtones, il était invité à réfléchir à de nouveaux moyens pour faire de RBC l'employeur de choix pour les membres des Premières nations. À la fin de ce marathon de diversité, des juges sélectionneraient les trois meilleures idées en vue de leur mise en œuvre.

« Je n'avais jamais rien vécu de tel, explique M. Polak, directeur de comptes associé aux

Services bancaires à l'entreprise à Burlington, en Ontario. Des gens très haut placés étaient présents. »

M. Polak, dont l'ascendance est polonaise et mohawk, a grandi hors réserve près de la collectivité Six Nations of the Grand River dans le sud-ouest de l'Ontario. Il est arrivé à RBC grâce au Programme de stages d'été pour Autochtones, travaillant plusieurs étés au service à la clientèle d'une succursale de détail pendant ses études en finances à l'Université St. Mary's à Halifax. Bien que reconnaissant de l'occasion qui lui était offerte, il se sentait limité aux Services de détail, et il lui a fallu du temps pour découvrir que d'autres possibilités lui étaient accessibles à la banque. Il a plus tard obtenu un rôle correspondant mieux à ce qui le passionne : les services bancaires à l'entreprise.

Le marathon de diversité

M. Polak a parlé de son expérience pour aider les responsables des ressources humaines à mieux comprendre ce que les Autochtones attendent d'un employeur comme RBC. À la fin de la journée, la proposition de son équipe comptait parmi celles retenues par les juges.

Angela Harkey, directrice de comptes commerciaux à Burlington, a participé, elle aussi, au marathon de diversité. « J'étais assurément hors de ma zone de confort, confie-t-elle, j'ai par contre fait de belles rencontres, et j'ai bien aimé collaborer avec mes collègues pour trouver des façons de retenir les talents autochtones à RBC. »

Angela White, qui travaille à Toronto à titre de première directrice, Diversité et gouvernance, reconnaît que RBC a beaucoup fait par le passé pour offrir aux Autochtones un accès équitable aux perspectives d'avenir, mais affirme que de récentes études démontrent que la banque doit en faire plus pour comprendre le vécu unique des employés autochtones.

Dès son arrivée en poste en 2017, elle a pris diverses mesures, comme des rencontres avec les équipes gagnantes du marathon de diversité, pour obtenir les perspectives des employés et faire progresser l'entreprise à ce chapitre.

À ses yeux, cet événement est un extraordinaire exemple de ce que l'on récolte par la collaboration et la tenue d'activités constructives. « Nos employés reconnaissent que nous n'avons pas réponse à tout, explique-t-elle, mais que nous pouvons mener un dialogue approfondi pour cerner des solutions potentielles. »

Des trois meilleures solutions proposées lors du marathon de diversité, deux ont déjà été mises en œuvre. La première s'appelle « Je m'engage ». Il s'agit d'un mouvement social invitant les non-Autochtones à s'engager à agir pour mieux comprendre les perspectives des Autochtones, par exemple en lisant un livre ou en participant à une cérémonie.

Une autre équipe a proposé la création d'un programme de soutien professionnel des employés autochtones et de sensibilisation

Je m'engage
à demander à nos clients, à notre équipe et à nos dirigeants ce que la réconciliation signifie pour eux, afin de mieux comprendre le rôle que nous pouvons jouer pour appuyer la collectivité.

Heidi Nakka – Winnipeg (Manitoba)

2012

RBC reçoit le prix de la société de l'année du conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC). Ce prix est remis aux entreprises qui appliquent les meilleures pratiques au chapitre de la diversité des fournisseurs.

2012

RBC investit dans les collectivités du nord de la Saskatchewan en nommant un nouveau vice-président des Services financiers commerciaux.

2013

RBC réengage Phil Fontaine, ancien chef de l'Assemblée des Premières Nations, à titre de conseiller spécial de RBC pour un deuxième mandat de trois ans.



Prière d'aîné au marathon de diversité
Photo par @timfraserphoto



Angela Harkey, directrice de comptes commerciaux et participante au marathon de diversité

respectueux où les différences culturelles sont valorisées. »

Rencontre du groupe Royal Eagles

M^{me} White, une alliée des Autochtones, explique qu'elle a mené un processus personnel de réconciliation, participant notamment à un autre événement unique : une conférence du groupe Royal Eagles (le groupe-ressource de RBC pour les employés autochtones et les non-Autochtones qui soutiennent leur cause) qui s'est tenue à Kingston, en Ontario.

Le premier soir, avant la tenue des deux journées de réunions, elle a participé à un exercice de sensibilisation conçu par l'organisme Kairos. Connue sous le nom de *blanket exercise*, cette activité qui utilise des couvertures étalées sur le sol était animée par un coordonnateur en sécurité culturelle autochtone. L'exercice a permis à M^{me} White de comprendre viscéralement ce qu'ont vécu les peuples autochtones lorsque leurs terres et leur culture leur ont été retirées, une parcelle à la fois. Elle y a fait une autre prise de conscience : le leadership dans les affaires nécessite d'apprendre à gérer les préjugés. « Il est vraiment important que nous reconnaissons nos préjugés. Il appartient à chacun de choisir la voie de la compréhension, de mettre ses apprentissages en pratique, et de les faire rayonner pour sensibiliser les autres », explique-t-elle.

Elle a aussi constaté que les Autochtones eux-mêmes ne savent pas forcément tout des cultures autochtones. Pour certains employés autochtones, la rencontre du groupe Royal Eagles RBC a été une occasion d'apprentissage.

Par exemple, M. Polak a eu l'occasion de discuter avec un aîné ojibwé qui lui a donné son nom autochtone, Little Dipper

(Petite Ourse), du nom de la constellation qui trace la forme d'un ours si on la retourne.

« Grâce aux divers programmes et expériences offerts à RBC, chacun de nous peut aspirer à mieux comprendre les points de vue uniques des Autochtones et leur histoire, faisant ainsi de RBC un lieu de travail plus accueillant et respectueux où les différences culturelles sont valorisées. »

— Angela White, première directrice, Diversité et gouvernance, RBC

Cette rencontre, tout comme d'autres programmes et événements axés sur les Autochtones, témoigne de la détermination de la Haute direction de RBC à établir des partenariats plus authentiques et mutuellement avantageux avec ses employés Autochtones. « Je sens vraiment que l'équipe de direction souhaite mieux comprendre la réalité des Autochtones et trouver des moyens d'établir avec eux une relation plus réciproque, explique M^{me} Harkey, qui a également participé à la retraite du groupe Royal Eagles RBC. Dans ce type de relation, chacun doit en retirer quelque chose. »

Pour M. Polak, il s'agit d'une avancée très importante. « Travailler pour une entreprise qui a une telle vision et qui ne se contente pas de mesures symboliques est une source de fierté, explique-t-il. Je suis heureux de participer à une telle évolution significative. »

interculturelle : l'Expérience de mentorat autochtone RBC (EMAR). Plus de 170 personnes se sont inscrites pour offrir un mentorat ou en bénéficier.

Le marathon de diversité a mis en évidence le besoin pour tous de mieux comprendre la réalité des Autochtones. « Nous oublions souvent que les Premières Nations ont été les premières à occuper ce territoire. Elles ont vécu en lien étroit avec cette terre depuis des temps immémoriaux, mais nos livres d'histoire excluent très largement leurs points de vue, explique M^{me} White. « Grâce aux divers programmes et expériences offerts à RBC, chacun de nous peut aspirer à mieux comprendre les points de vue uniques des Autochtones et leur histoire, faisant ainsi de RBC un lieu de travail plus accueillant et

2013

RBC annonce la création du nouveau poste de directeur national, Services fiduciaires aux Autochtones.

2014

RBC commandite fièrement les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord (JAAN) de 2014, qui réunissent plus de 4 000 athlètes et plus de 2 000 bénévoles à Regina, en Saskatchewan. — Photo fournie par Irina Popova Photography





Innovana Solutions a le vent dans les voiles

Approvisionnement mondial RBC mise sur la taille et la portée de la banque pour favoriser l'inclusion au sein de la chaîne logistique

Il faut de l'expérience pour décrocher un emploi dans son domaine, mais il faut un emploi pour acquérir de l'expérience. De nombreux diplômés d'études postsecondaires connaissent trop bien ce paradoxe.

Mais là où d'autres y voient un obstacle, Angela O'Leary y voit des occasions. Cette spécialiste chevronnée du secteur technologique, qui s'identifie comme Métis et dont les racines remontent en Gaspésie, au Québec, a fondé Innovana Solutions, entreprise de technologie en démarrage qui pave de nouveaux chemins pour les jeunes Autochtones, en collaboration avec des partenaires.

Cette société conçoit et met en œuvre des solutions technologiques innovatrices pour relever des défis opérationnels complexes. La mission de l'entreprise comprend un engagement à appuyer la réconciliation économique avec les Autochtones par le perfectionnement des talents autochtones dans le secteur de la technologie et la promotion d'initiatives entrepreneuriales.

À cette fin, Innovana Solutions collabore avec des partenaires pour trouver des façons d'offrir aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire une expérience pratique dans le secteur technologique avant l'obtention de leur diplôme, afin de les aider à décrocher un premier emploi.

Selon eux, cette approche est également bonne pour les affaires. « Si l'on tente d'élaborer des stratégies en misant sur une seule perception du monde, on obtient toujours les mêmes solutions, dit M^{me} O'Leary, chef de la direction d'Innovana, à Ottawa. « Les Autochtones ont un point de vue riche sur le monde. Il est primordial qu'ils fassent partie de la conversation pour appuyer la réconciliation économique et la mise en œuvre de solutions innovatrices aux problèmes des entreprises. »

Je m'engage à faire du mentorat auprès d'un employé autochtone et à élargir les connaissances de mon équipe de direction.

Betty Rose-Commu – Georgetown (Ontario)

« Les Autochtones ont un point de vue riche sur le monde. Il est primordial qu'ils fassent partie de la conversation pour appuyer la réconciliation économique et la mise en œuvre de solutions innovatrices aux problèmes des entreprises. »

— Angela O'Leary, chef de la direction, Innovana Solutions

Il s'agit d'un objectif ambitieux, mais la nouvelle entreprise s'en approche grâce à une relation grandissante avec l'équipe Approvisionnement mondial RBC. À la fin de l'an dernier, les partenaires d'Innovana Solutions ont rencontré Kiruba Sankar, directeur général, Responsabilité sociale d'entreprise, Approvisionnement mondial RBC, à Toronto pour faire connaître leurs activités à l'équipe Approvisionnement RBC. M. Sankar était ravi d'apporter son soutien, car la stratégie de RBC comprend l'inclusion proactive – directe ou indirecte – à sa chaîne logistique.

La stratégie d'approvisionnement de RBC consiste à tirer parti de son influence économique pour s'assurer que les entreprises qu'elle appuie indirectement suivent aussi son exemple au chapitre de la diversité. « Notre grande entreprise a une vision précise du soutien qu'elle souhaite apporter aux entreprises autochtones, explique M. Sankar. Si tous les fournisseurs suivent notre exemple et adoptent notre vision, les entreprises autochtones auront plus d'occasions de décrocher, directement ou indirectement, des contrats de RBC. »

En 2016, s'appuyant sur la réussite de son programme de mentorat réciproque pour les fournisseurs répondant aux critères de la diversité, Approvisionnement mondial RBC a lancé un Programme de perfectionnement des fournisseurs amélioré à l'intention de ce type de fournisseurs. Ce programme s'est élargi pour inclure un plus grand nombre de fournisseurs détenant la certification Diversité et approfondir la catégorisation sectorielle de l'approvisionnement afin de donner aux entreprises autochtones l'occasion de démontrer leurs mérites et la valeur ajoutée qu'elles peuvent offrir.

RBC aide aussi Innovana Solutions à ouvrir de nouvelles portes par l'établissement de relations. « L'une des plus importantes contributions de RBC jusqu'à présent est la promotion de notre entreprise auprès de son vaste réseau, ce qui nous a permis de nouer de précieux liens », affirme M^{me} O'Leary.

Bien qu'Innovana Solutions ne soit pas encore un fournisseur de RBC, ses partenaires trouvent inestimable le soutien apporté par la banque jusqu'à présent. « Il est rare de trouver une entreprise de TI appartenant à une personne autochtone et à une femme, déclare M. Sankar, de RBC. Nous voulons appuyer non seulement l'expansion du secteur technologique au sein des collectivités autochtones, mais aussi le leadership des femmes autochtones ; Innovana Solutions est donc une entreprise exceptionnelle à mes yeux. Nous voulons contribuer à sa réussite. »

« Kiruba comprend vraiment la valeur de la diversité et l'effet positif qu'elle peut avoir sur tous les Canadiens et sur l'économie, déclare Mitch McDerimid, vice-président directeur, Expansion des affaires canadiennes et alliances avec les partenaires, Innovana Solutions, à Toronto. Je trouve cela très inspirant. »

2015

RBC Fondation devient signataire des appels à l'action en réponse aux recommandations de la Commission de vérité et réconciliation. RBC est la seule institution financière à le faire.

2016

Dans le cadre du congrès national d'AFOA, RBC a commandité une table ronde rassemblant pour la première fois les cinq anciens chefs nationaux de l'Assemblée des Premières Nations et animée par un ancien premier ministre du Canada.

2017

RBC lance trois programmes internes destinés à soutenir le développement des employés autochtones.

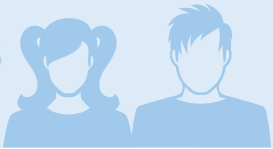





Économie : services bancaires, fiducies et placements

Tout au long de la période 2017-2018 visée par le rapport, RBC a poursuivi son engagement de longue date à financer des projets d'infrastructures communautaires tout en commanditant des organisations autochtones vouées à l'expansion économique.

Exemples de financement	Montant	Projet ou programme
Écoles, centres communautaires et culturels 	300 000 \$	Autobus scolaires – Manitoba
	11 000 000 \$	Centre communautaire – Manitoba
	200 000 \$	Autobus scolaires, camionnette de transport scolaire – Saskatchewan
	4 850 000 \$	Aréna et centre communautaire – Québec
	1 900 000 \$	Terrain pour pow-wow et rodéo – Saskatchewan
Routes, eau et production d'électricité 	45 000 000 \$	Infrastructures routières – Alberta
	1 200 000 \$	Projet sur l'eau potable – Saskatchewan
	2 000 000 \$	Infrastructures routières – Saskatchewan
Logements, immeubles administratifs et autres 	980 000 \$	Nouveau bâtiment – Colombie-Britannique
	750 000 \$	Refinancement d'un pavillon – Colombie-Britannique
	16 500 000 \$	Logement – Alberta
	12 700 000 \$	Logement – Saskatchewan
	1 100 000 \$	Logement – Grand Nord
	8 000 000 \$	Logement – Manitoba
Entreprises et refinancement, construction, financement d'infrastructures 	960 000 \$	Crédit-bail pour camions – Colombie-Britannique
	2 000 000 \$	Crédit-bail mobilier – Colombie-Britannique
	63 000 \$	Crédit-bail pour autobus – Colombie-Britannique
	500 000 \$	Tourisme – Colombie-Britannique
	630 000 \$	Machinerie lourde – Saskatchewan
	12 500 000 \$	Achat de terrains en milieu urbain – Saskatchewan
	8 000 000 \$	Infrastructure – Manitoba
	6 800 000 \$	Marge de crédit-bail – Nouvelle-Écosse
	5 600 000 \$	Achat de terres agricoles – Nouvelle-Écosse
	1 400 000 \$	Écloserie – Nouvelle-Écosse
Développement économique 	800 000 \$	Développement économique – Colombie-Britannique
	4 400 000 \$	Développement économique – Nouvelle-Écosse
	4 000 000 \$	Développement économique – Manitoba
	1 376 000 \$	Développement économique – Saskatchewan
Exemples de commandites	Montant	Projet ou programme
Commandites – Nous avons commandité des activités liées au développement économique et à l'entrepreneuriat menées par diverses organisations autochtones vouées à l'expansion économique et par d'autres institutions autochtones. 	25 000 \$	CCCA (Conseil canadien pour le commerce autochtone)
	5 000 \$	NATOA (National Aboriginal Trust Officers Association)
	25 000 \$	AFOA Canada (anciennement l'Aboriginal Financial Officers Association of Canada)
	5 850 \$	Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones (CAADA)

Collectivité : impact social

Les sociétés membres de RBC ont apporté une importante contribution à des projets, des initiatives et des organismes qui visent à améliorer divers aspects du développement communautaire et social des Autochtones. Tout au long de la période 2017-2018 visée par le rapport, RBC a également offert à des entreprises autochtones des occasions d'intégration à sa chaîne logistique.





Jeunes 1 151 000 \$ 	Éducation 941 000 \$ 	Arts 715 500 \$ 
Santé et services sociaux 189 250 \$ 	Environnement 152 040 \$ 	Causes civiques 151 500 \$ 

Investissement total dans les collectivités autochtones : 3 300 290 \$

Quelques exemples	Don	Projet ou programme
Jeunes	55 000 \$	Unveiling Youth Potential – préparation à l'emploi de jeunes Autochtones en 2017-2018 (Bridges Social Development)
	50 000 \$	Programme de mentorat pour jeunes autochtones – formation sur la résilience visant à améliorer la santé mentale et à réduire les préjugés (Diabète Canada)
	50 000 \$	Youth Futures – carrières dans les technologies de l'information et des communications (CAREERS: The Next Generation Foundation)
	100 000 \$	Programme Wichitowin de la Première Nation d'Alexander (CASA – Child, Adolescent and Family Mental Health)
	100 000 \$	Healing and Wisdom Project – Community Adult Learning Program (Keyano College)
	50 000 \$	Soutien aux Autochtones et autochtonisation sur le campus, phase 2 (Lethbridge College)
	50 000 \$	Programme GEN7 pour les jeunes Autochtones (Motivate Canada)
	95 000 \$	Programme de leadership destiné aux jeunes Autochtones (Outward Bound Canada)
	100 000 \$	Promoting Life-Skills in Aboriginal Youth – développer les capacités des jeunes et des mentors communautaires (Right To Play International)
	50 000 \$	Money Stories (SEED Winnipeg)
	100 000 \$	Family Navigator Program (Macdonald Youth Services)
Arts et culture	50 000 \$	Place aux jeunes artistes et commissaires (Bill Reid Gallery of Northwest Coast Art)
	100 000 \$	Programme de formation en pratiques muséales destiné aux Autochtones (Musée canadien de l'histoire)
	100 000 \$	Programme d'artiste en résidence, exposition d'artistes de la collectivité et programme de commissaires autochtones (Wanuskewin Heritage Park Authority)
Environnement	35 000 \$	Lutte au microplastique dans la rivière Peticodiac (Waste Warriors)
	7 040 \$	Jardin pluvial (Première Nation de Whitefish River)

Population : emploi et éducation

En matière d'emploi, pendant la période 2017-2018 visée par le rapport, nous avons poursuivi nos efforts pour attirer et maintenir en poste des employés autochtones au moyen de programmes d'embauche et par notre présence dans des salons de recrutement, sur les campus d'universités et de collèges, ainsi qu'à d'autres événements de recrutement. Nous avons également soutenu l'éducation et la formation grâce à des dons et des bourses d'études.

Quelques exemples	Programme ou organisme
 <p>Programmes d'embauche</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lancement du programme Perfectionnement du talent autochtone, un programme de stage en rotation d'une durée de deux ans qui offre aux talents autochtones une expérience de travail dans le domaine des finances. Le programme comporte quatre stages, dont un auprès d'un organisme communautaire autochtone. ■ Partenariat avec Aboriginal Link, un organisme autochtone qui facilite l'établissement de ponts avec les collectivités autochtones, et avec la Aboriginal Professional Association of Canada (APAC) pour promouvoir les occasions d'emploi au sein de la collectivité autochtone.
 <p>Stages et bourses d'études</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recrutement de 33 étudiants à titre de stagiaires et de 14 employés permanents par l'intermédiaire du Programme de stages d'été pour Autochtones 2017. ■ Commandite de Diversité et inclusion mondiales RBC et de Recrutement inclusif RBC pour l'événement Recognizing Excellence de l'APAC, lors duquel trois lauréats ont été nommés. ■ Maintien du Programme de bourses d'études RBC pour Autochtones, destiné à des Autochtones poursuivant leurs études postsecondaires, pour couvrir les droits de scolarité, l'achat des fournitures scolaires et les frais de subsistance. Depuis sa création en 1992, le Programme a octroyé plus de 1,6 million de dollars à 158 jeunes Inuits, Métis et des Premières Nations provenant de l'ensemble du Canada qui poursuivent des études postsecondaires. Chaque étudiant reçoit une bourse annuelle de 4 000 \$ pour une période maximale de quatre ans. ■ Le Groupe juridique de RBC a continué d'offrir le Programme de stage en droit pour Autochtones, qui propose à un étudiant autochtone en droit un contrat de dix mois, lui permettant ainsi de déposer sa convention de stage, condition à remplir pour accéder à la profession d'avocat en Ontario.
 <p>Mobilisation des étudiants et des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participation au septième événement annuel TAWOW de l'Aboriginal Student Services Centre (ASSC) à l'Université de l'Alberta. ■ Les Services fiduciaires aux Autochtones et le groupe Royal Eagles RBC de l'Alberta ont appuyé la tenue d'une foire de l'emploi pour étudiants réunissant plusieurs établissements. Le Southern Alberta Institute of Technology (SAIT) et la Mount Royal University ont participé à l'événement organisé par l'Université de Calgary. ■ Présentation d'une séance d'information aux étudiants en administration des affaires du Native Education College. ■ Présentation des stages et occasions d'emploi à RBC pour les nouveaux diplômés lors de la foire de l'emploi tenue dans le cadre de l'événement TAWOW à l'Université de l'Alberta.
 <p>Mobilisation et maintien en poste des employés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diversité et inclusion mondiales RBC a tenu un tout premier marathon de diversité, rassemblant des équipes d'employés autochtones et non autochtones et les invitant à participer à des ateliers inclusifs visant à imaginer de nouveaux moyens d'améliorer l'expérience des employés autochtones. ■ Lancement de Je m'engage, un mouvement visant la compréhension de la culture autochtone. Je m'engage invite les employés non autochtones à prendre l'engagement de se renseigner sur la culture autochtone. Cette initiative vise à favoriser un climat de compréhension et de respect des peuples autochtones, de leurs cultures et de leurs collectivités, ainsi qu'à susciter une sensibilisation à tous les échelons, pour créer à RBC un cadre de travail inclusif où les employés autochtones se sentent valorisés et soutenus. ■ Lancement au Canada de l'Expérience de mentorat autochtone RBC (EMAR), qui vise deux objectifs : <ul style="list-style-type: none"> – offrir du mentorat aux employés autochtones qui préfèrent établir des relations avec d'autres employés autochtones – offrir du mentorat réciproque à des employés autochtones et non autochtones, ainsi que des occasions d'apprentissage interculturel et l'accès à des conseils de carrière

Quelques exemples	Montant	Projet ou programme
Éducation Nous comprenons le rôle important que joue l'éducation pour façonner l'avenir des jeunes Autochtones d'aujourd'hui.	100 000 \$	Don à In.Business, un programme de mentorat pour jeunes Autochtones (Université du Cap-Breton)
	130 000 \$	Programme RBC d'accélérateur d'entreprises autochtones (Université Simon Fraser)
	50 000 \$	Campagne de financement du North Campus Learning Center (Norquest College Foundation)
	36 000 \$	Programme de garde parascolaire (North Central Family Centre)
	23 000 \$	Programme de garde parascolaire Biwaase'aa (Shkoday Abinojiiwak Obimiwedoan)
	15 000 \$	Programme de bénévolat pour jeunes – expansion de la coopérative (Wabano Centre for Aboriginal Health)

Personnes-ressources – Services financiers aux Autochtones RBC

Bureau national

Dale Sturges

Directeur général national
416 974-8850
dale.sturges@rbc.com

Personnes-ressources en région

Colombie-Britannique

Curtis Campbell

Vice-président
604 665-9830
curtis.campbell@rbc.com

Alberta

Kurt Seredynski

Vice-président
Ouest d'Edmonton
780 408-8632
kurt.seredynski@rbc.com

Manitoba, Saskatchewan, Nord-ouest de l'Ontario et Grand Nord

Herbert Zobell

Vice-président
204 891-5042
herbert.zobell@rbc.com

Ontario

Harry Willmot

Premier conseiller
905 683-1386
harry.willmot@rbc.com

Québec

Marie-José Marceau

Première directrice
418 692-6824
marie-jose.marceau@rbc.com

Provinces de l'Atlantique

Don Locke

Premier directeur de comptes
902 897-3414
don.locke@rbc.com

RBC Gestion de patrimoine – Successions et fiducies

Jemison Jackson

Directrice générale, Patrimoine autochtone
Sans frais : 1 800 573-4797
jemison.jackson@rbc.com

RBC Gestion mondiale d'actifs

Gord Keesic

Gestionnaire de portefeuille et chef, Services aux Autochtones
807 343-2045
Sans frais : 1 855 408-6111
gkeesic@phn.com

Emplacements des centres bancaires commerciaux de RBC Banque Royale pour la clientèle des Premières Nations

Première Nation de Fort William – Thunder Bay (Ontario)

Première Nation de Muskeg Lake – Saskatoon (Saskatchewan)

Première Nation de Swan Lake – Winnipeg (Manitoba)

Succursales RBC Banque Royale, clientèle des Premières Nations

Première Nation de Hagwilget – New Hazelton (Colombie-Britannique)

Première Nation de Westbank – Kelowna (Colombie-Britannique)

Première Nation Tzeachten – Chilliwack (Colombie-Britannique)

Première Nation de Cross Lake – Cross Lake (Manitoba)

Nation crie de Norway House – Norway House (Manitoba)

Première Nation de Peguis – Peguis (Manitoba)

Six Nations of the Grand River – Ohsweken (Ontario)

Nation huronne-wendate – Wendake (Québec)

Succursales de RBC Banque Royale du Grand Nord

Whitehorse (Yukon)

Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

Hay River (Territoires du Nord-Ouest)

Cambridge Bay (Nunavut)

Rankin Inlet (Nunavut)

Iqaluit (Nunavut)

Agences bancaires RBC Banque Royale

Première Nation n° 128 de Whitefish Lake – Goodfish Lake (Alberta)

Première Nation de Wikwemikong – Wikwemikong (Ontario)

Première Nation de Webequie – Webequie (Ontario)

Arviat, Eskimo Point Lumber – Arviat (Nunavut)

