

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2017
PRÉSENTÉ PAR CBC/RADIO-CANADA À
EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(PROGRAMME DU TRAVAIL)**

SOMMAIRE

I. Aperçu général

CBC/Radio-Canada est le diffuseur public national du Canada. Grâce à notre mandat de renseigner, d'éclairer et de divertir, nous jouons un rôle central pour renforcer la culture canadienne. Nous sommes la source d'information de confiance au pays. Nos nouvelles, affaires publiques et affaires internationales présentent un point de vue typiquement canadien. Notre programmation de divertissement, distinctive et créée par les talents d'ici, rassemble de larges auditoires partout au pays. Profondément enracinée dans les communautés, CBC/Radio-Canada offre des contenus diversifiés en français, en anglais et en huit langues autochtones. Nous offrons également du contenu en espagnol, en arabe et en mandarin, ainsi que dans les deux langues officielles, par l'intermédiaire de Radio Canada International (RCI). Nous demeurons à l'avant-garde du changement pour répondre aux besoins des Canadiens à l'ère numérique

Mandat

Le mandat de CBC/Radio-Canada est établi dans la [Loi sur la radiodiffusion](#). La *Loi* stipule ce qui suit :

« ... la Société Radio-Canada, à titre de radiodiffuseur public national, devrait offrir des services de radio et de télévision qui comportent une très large programmation qui renseigne, éclaire et divertit;

... la programmation de la Société devrait à la fois :

- i. être principalement et typiquement canadienne, refléter la globalité canadienne et rendre compte de la diversité régionale du pays, tant au plan national qu'au niveau régional, tout en répondant aux besoins particuliers des régions,
- ii. contribuer activement à l'expression culturelle et à l'échange des diverses formes qu'elle peut prendre,
- iii. contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales,
- iv. refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. »

Rétrospective de l'année

L'année 2017 a débuté avec la mise en ligne en janvier, par Diane Girard, commissaire aux valeurs et à l'éthique, d'une page pour les employés dans laquelle elle présente son mandat, qui consiste à mettre au point et à gérer le programme de la Société en matière d'éthique. La commissaire a également lancé en octobre le nouveau Code de conduite de la Société, accessible au [public](#). Une formation obligatoire visant à faire en sorte que tous les employés connaissent et comprennent le Code a suivi en décembre.

Nous avons aussi commencé l'année avec la prestation d'ateliers sur les préjugés inconscients, y compris à l'occasion d'une rencontre avec les employés de CBC en janvier 2017 et des ateliers

plus longs pour certains services (p. ex., les Ressources humaines). Des séances additionnelles ont été organisées tout au long de l'année dans le but de sensibiliser les participants aux défis de la gestion de la diversité propres au recrutement et aux ressources humaines, et de leur faire connaître les avantages de la diversité et l'inclusion pour la Société.

Au premier trimestre de 2017, la campagne annuelle du recensement culturel a été menée d'une manière plus personnalisée et ciblée; celle-ci a poussé le taux de réponse à 87,8 % à la fin de l'année. Les résultats globaux ont été largement communiqués afin de faire connaître au plus grand nombre la composition de notre effectif, et des données relatives à la diversité (p. ex., représentation des employés LGBTQ+¹) ont pour la première fois été publiées sur notre intranet.

En mars, nous avons publié une série de vidéos sur nos quatre valeurs institutionnelles (créativité, intégrité, inclusion et pertinence). Dans chacune d'elle, on voit un employé parler d'une de nos valeurs et de sa signification à ses yeux et dans son travail. L'inclusion et la pertinence demeurent des valeurs emblématiques et nous poussent à devenir une organisation plus diversifiée et plus inclusive.

Le sondage annuel Dialogue sur la mobilisation des employés a été mené en octobre et témoigne de notre volonté de favoriser l'engagement de notre effectif. Cette année, le sondage comprenait une nouvelle question sur l'inclusion. Les résultats globaux communiqués en décembre 2017 montraient une amélioration pour toutes les questions aussi posées l'année précédente.

Sur le plan des relations industrielles, le Comité mixte national élargi s'est réuni en novembre à Port Credit (à Mississauga, en Ontario) avec des représentants de la Guilde canadienne des médias (GCM) et de CBC/Radio-Canada. Les participants ont notamment dressé une liste d'initiatives communes sur la diversité et l'inclusion. À la suite du renouvellement de leur convention collective en 2016, l'Association des professionnels et des superviseurs (APS) et CBC/Radio-Canada ont poursuivi leurs échanges constructifs dans le cadre du Comité mixte national. CBC/Radio-Canada et le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) ont poursuivi les négociations en 2017 afin d'en arriver à une convention collective unifiée. L'Association des réalisateurs (AR) et la Société ont poursuivi leurs échanges constructifs dans le cadre du Comité permanent après le renouvellement de leur convention collective en 2016.

II. Information quantitative

En 2017, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents au sein de CBC/Radio-Canada a augmenté de 0,2 % par rapport à l'an dernier (48,4 %); pour les employés autochtones, il est demeuré stable à 2 %; pour les personnes handicapées, il s'est accru de 0,1 % (2,6 %); et pour les membres des minorités visibles, il a progressé de 1 % (11,5 %).

Les femmes ont représenté 54,5 % des personnes embauchées, et 50,8 % des promotions leur ont été accordées. Le taux de recrutement des membres des minorités visibles (26,6 %) dépassait leur taux de représentation dans la population, et ils ont totalisé 16,4 % des promotions. Le taux de recrutement des Autochtones (2,1 %) a été supérieur à leur taux de représentation dans la

¹ Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers et autres diversités sexuelles et des genres.

population, alors que pour les personnes handicapées, il était de 0,7 %. La Société continue de mener des campagnes annuelles pour encourager les employés à remplir le questionnaire d'auto-identification.

Variations d'une année à l'autre

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada continue d'utiliser l'outil offert aux entités déclarantes par le gouvernement : le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

Étant donné sa taille, CBC/Radio-Canada connaît des variations importantes d'une année à l'autre. Des postes sont créés selon les critères de la Classification nationale des professions (CNP), et on examine les postes existants pour s'assurer qu'ils reflètent encore la classification qui leur a été attribuée. Par conséquent, il y a toujours des variations dans la répartition des groupes professionnels d'une année à l'autre, variations qui ne sont pas attribuables uniquement aux flux (embauches, promotions et cessations d'emploi). On a constaté aussi les variations annuelles habituelles liées au déroulement du travail, c'est-à-dire découlant d'affectations d'employés à d'autres postes et lieux de travail, de changements de statut, et de départs ou retours dans le cadre d'une absence autorisée.

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations d'une année à l'autre de l'effectif permanent à temps plein :

- Deux employés provenant du groupe des cadres intermédiaires et autres administrateurs ont été reclassés dans le groupe des hauts dirigeants.
- Un total de 11 employés du groupe des cadres intermédiaires et autres administrateurs ont été reclassés dans le groupe des professionnels.
- Un total de 349 employés qui étaient non permanents à temps plein (employés temporaires et occasionnels) en 2016 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2017 (variation nette : +349).
- Un total de 12 employés qui étaient permanents à temps plein en 2016 sont devenus des employés non permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2017 (variation nette : -12).
- Un total de 54 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2016 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2017; 36 employés qui étaient permanents à temps plein en 2016 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2017 (variation nette : +18).
- Un total de 169 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2016 ont réintégré le travail en 2017; 139 employés permanents à temps plein sont partis en congé non payé en 2017 (variation nette : +30).

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations d'une année à l'autre de l'effectif permanent à temps partiel :

- Un total de 30 employés qui étaient non-permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2016 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2017 (variation nette : +30).
- Un total de 36 employés qui étaient permanents à temps plein en 2016 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2017; 54 employés qui étaient permanents à temps

partiel en 2016 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2017 (variation nette : -18).

- Huit employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2016 ont réintégré le travail en 2017; sept employés permanents à temps partiel sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2017 (variation nette de +1).

Enfin, 31 employés travaillaient à l'extérieur du Canada.

III. Information qualitative (dans toutes les sections qui suivent, les résultats apparaissent en caractères gras)

Communications

En 2017, de nombreux articles ont été mis en ligne sur le site web interne des employés pour souligner des événements, réalisations, distinctions et émissions liés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité et l'inclusion. Le plus souvent, ceux-ci ont également été communiqués à l'externe sur diverses plateformes web. Toutes les initiatives ont leur utilité pour sensibiliser les employés. Voici certaines communications ayant été diffusées aux employés en 2017 :

- Plusieurs communications ont été produites par les groupes d'affinité au sein de la société ou étaient à leur sujet. Ces groupes sont formés d'employés partageant des expériences et des intérêts communs, et destinés à favoriser un plus grand sentiment d'appartenance. Un document de référence sur les groupes d'affinité a été élaboré pour donner un aperçu du sujet et servir de base pour la création d'autres groupes d'employés ayant des intérêts communs. De plus amples informations sur le sujet figurent également à la page interne Diversité et Inclusion, lancée en juin 2017.
- En novembre se tenait le premier d'une série de Midis de la Maison — Diversité sur le travail en situation de handicap : Travailler avec un handicap visuel. L'événement, coanimé par une animatrice d'ICI MUSIQUE et un animateur radio non voyant, était l'occasion d'échanger sur les outils dont ont besoin les employés pour travailler efficacement avec un handicap visuel. La série vise à ouvrir nos esprits en vue de l'aménagement, dans deux ans, de la nouvelle Maison de Radio-Canada à Montréal.

Dans nos communications aux employés, nous avons réitéré notre engagement d'offrir un environnement de travail encore plus inclusif, où tous les employés peuvent toujours se présenter sous leur vrai jour.

Cadre de l'équité

En 2017, de nombreuses activités ont été organisées dans le but de créer un milieu de travail favorisant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion :

- Un nouveau comité directeur a été constitué : le Comité de l'Équipe de la haute direction sur la diversité et l'inclusion. Parrainé par notre président-directeur général, il est présidé par notre vice-présidente, Personnes et Culture, et réunit aussi trois membres de la haute direction (le vice-président principal, Services français, la vice-présidente principale, Services anglais, et la vice-présidente, Stratégie et Affaires publiques). Le Comité se réunit en moyenne tous les deux mois et a pour mandat de s'assurer que les objectifs stratégiques en matière de diversité et d'inclusion sont arrimés à la stratégie globale de la Société. Il doit également s'assurer que les mesures prises à cette fin sont bien communiquées et débouchent sur des résultats concrets.

- En mars 2017, les 16 premiers participants au programme Diverse Emerging Leaders ont été sélectionnés. Ce programme de dix mois, qui combine la théorie en classe, l'apprentissage expérientiel, des contacts avec des cadres supérieurs, du mentorat, des affectations et une occasion de détachement dans un rôle de leadership, vise à doter les employés issus de la diversité des connaissances, des outils et des stratégies qui leur permettront de gravir les échelons professionnels avec confiance et dans un but précis.
- En octobre 2017, Personnes et Culture a déployé de nouvelles ressources sur la diversité et l'inclusion, notamment sur l'équité en matière d'emploi, afin d'harmoniser son offre avec sa vision. **Cette réorganisation a permis de mieux intégrer les impératifs de diversité et d'inclusion tout au long du cycle d'emploi, tout en mettant l'accent sur la culture de travail.**

Systèmes d'emploi

Nous avons poursuivi en 2017 la mise en œuvre de notre plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018. Ce plan énonce 20 activités à déployer pour progresser vers un effectif pleinement représentatif durant la période visée. Les activités du plan sont réparties sous les thèmes suivants : leadership; suivi et responsabilisation; recrutement et sélection; apprentissage et développement, et accessibilité. Pour créer ce plan, des comités de travail formés d'employés syndiqués et de membres de l'équipe de gestion ont été créés, et le plan s'est cristallisé à l'occasion d'une rencontre nationale d'une journée du Comité mixte d'équité en matière d'emploi tenue spécialement pour traiter de cet important sujet.

En 2017, notre questionnaire d'auto-identification, que nous appelons le « recensement culturel », est demeuré disponible sur le site web interne de la Société, maintenant déployé sur une nouvelle plateforme adaptée aux appareils mobiles, et a fait partie du processus d'intégration des nouveaux employés. Ce questionnaire comporte deux parties :

1. La première partie couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
2. La deuxième partie traite des sujets et des groupes qui ne sont pas visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif. Des informations sont compilées sur des sujets comme l'origine ethnoculturelle, les groupes sociodémographiques, le statut de citoyenneté (nouveau cette année), les langues officielles et autres langues parlées, la diversité sexuelle et de genre, et les croyances et les religions.

Les données confidentielles obtenues du recensement culturel sont automatiquement ajoutées à une banque de données des RH sécurisée. De nombreuses activités ciblées ont eu lieu cette année afin d'améliorer le taux de réponse, y compris une autre campagne nationale. **Un taux de réponse élevé est utile pour mesurer la diversité de notre effectif et nous permet de mieux gérer les actions relatives au cycle d'emploi, par exemple pour établir de façon plus précise des activités de recrutement et de rétention.**

Initiatives touchant les groupes désignés

a) Recrutement

En 2017, la Société a continué de déployer des efforts importants pour revoir ses façons de faire. CBC/Radio-Canada n'a toutefois pas dévié de son objectif d'attirer des candidats de qualité pour

pourvoir les postes vacants. Voici un résumé de nos activités de recrutement en lien avec l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion :

- Comme l'indique notre plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018, nous avons continué d'utiliser un indice sur la diversité des nouvelles embauches. Cet indice vise trois groupes : les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il fait partie intégrante de notre bulletin de rendement pour suivre la mise en œuvre de notre stratégie quinquennale d'entreprise, *Un espace pour nous tous*. Les résultats des efforts de la Société pour atteindre la cible établie sous l'indice d'équité en matière d'emploi sont rendus publics dans les rapports financiers trimestriels et le rapport annuel de la Société. **Entre avril 2017 (le début de notre exercice financier) et la fin de décembre 2017, la proportion des nouvelles embauches de candidats appartenant aux groupes visés depuis s'élevait à 25,0 %. Il s'agit de notre meilleur résultat consolidé trimestriel depuis l'introduction de cet indice en 2015-2016 : il est même supérieur à notre objectif pour 2020 et à notre cible annuelle, tous deux fixés à 23,2 %.**
- À la suite d'une demande d'arrangement en matière d'approvisionnement, nous avons établi une liste d'organismes d'employabilité à privilégier. Durant le processus de sélection, les organismes retenus ont démontré comment ils font la promotion de la diversité et de l'inclusion.
- Radio-Canada a renouvelé pour une deuxième année son Programme de stages professionnels pour Autochtones. Élaboré en collaboration avec le Conseil en Éducation des Premières Nations (CEPN), il offre des stages rémunérés d'une année. **À la fin de 2017, cinq étudiants autochtones de partout au Québec avaient été embauchés depuis le lancement du programme. Ils sont basés dans les salles de nouvelles de Québec, Montréal, Trois-Rivières et Saguenay.**
- Nous avons également lancé un projet pilote de jumelage de tous les participants à l'initiative Diverse Emerging Leaders avec un leader des Services anglais. Les participants et leurs mentors se sont rencontrés et ont travaillé ensemble pendant dix mois, et le programme comprenait une journée de formation sur le mentorat. Le programme a ensuite été élargi à 35 gestionnaires intermédiaires qui souhaitent entreprendre une démarche de mentorat, ce qui leur a donné l'occasion de poser toutes leurs questions sur le leadership et l'avancement et de se familiariser avec une foule de sujets allant de l'équité aux jeux de coulisse au bureau. **Cette expérience nous a montré que le mentor gagne autant à transmettre son savoir que le mentoré à parler librement des difficultés inhérentes au rôle de leader.**
- En mai et en juin, CBC/Radio-Canada faisait partie encore cette année des exposants qui ont participé au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec. Les membres des équipes de direction de Personnes et Culture et des Services français étaient sur place pour accueillir les participants et leur parler. On estime qu'environ 10 000 personnes ont assisté au Salon. **Ce Salon est l'endroit idéal pour rencontrer des personnes, particulièrement des immigrants nouvellement arrivés, qui ont les compétences recherchées et la motivation de saisir les occasions professionnelles qui s'offrent à eux.** En outre, notre équipe Acquisition des talents | Diversité et Inclusion a participé à plusieurs salons de l'emploi axés sur la diversité et l'inclusion, toujours dans le but d'élargir notre bassin de candidats.
- En août, nous avons remanié notre page [Travailler avec nous](#) sur notre site web institutionnel afin de mettre davantage l'accent sur la diversité de notre effectif et notre culture d'inclusion. Parmi les améliorations apportées, un nouveau message de la vice-présidente, Personnes et Culture, et une série de témoignages vidéo d'employés qui parlent de ce que nous faisons, d'innovation et de notre culture.

- L'information sur l'équité en emploi, y compris les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme, ainsi que des rapports sur les tendances et l'évolution de l'effectif, est rendue publique et peut être consultée sur le [site web institutionnel](#).

b) Formation et développement

- Conformément à notre plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018, nous avons continué de favoriser un environnement inclusif en adoptant un cadre de formation des employés axé sur la diversité, qui comporte un volet important sur les préjugés inconscients, comme il est indiqué à la section *Rétrospective de l'année*.
- Au début de 2017, CBC/Radio-Canada a fait équipe avec Aboriginal Link, une organisation qui se consacre au développement d'outils de communication avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis de tout le pays. **En plus d'une meilleure sensibilisation des communautés autochtones, ceci nous permet de tendre la main aux communautés autochtones et nous aide à informer nos employés sur ce qu'ils peuvent faire pour accueillir et soutenir leurs collègues autochtones au sein de notre organisation.**
- Nous avons continué à utiliser le Système de développement du leadership (SDL) pour aider les leaders intermédiaires à mettre en œuvre la stratégie quinquennale d'entreprise *Un espace pour nous tous*. **En 2017, nous avons également continué à évaluer la composition des cohortes pour nous assurer une représentation équitable des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous avons obtenu les résultats suivants pour les diplômés de juin 2018, qui ont commencé le programme en novembre 2017 : les Autochtones ont représenté 3,5 %, les membres des minorités visibles 16 %, et les femmes 49,1 %; aucun participant ne s'était auto-identifié comme personne handicapée.**
- Tous les ans, nous rappelons aux gestionnaires l'existence du Fonds Diversité et Inclusion. D'une valeur de 200 000 \$, ce Fonds a été créé pour appuyer le recrutement et la rétention à l'effectif de membres des minorités visibles, de personnes handicapées, d'Autochtones et de femmes en leur offrant des stages et des occasions de perfectionnement à CBC/Radio-Canada.

c) Promotion

Le plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018 traite aussi de la planification de la relève. Nous avons continué à faire le suivi des candidats les plus intéressants qui sont membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à l'aide de l'indice prévu dans notre plan triennal. La proportion des candidats issus de la diversité est surveillée chaque année et, dans le cadre des rencontres de revue des talents, nous discutons de la question des candidats de la relève qui présentent un risque élevé de quitter la Société, ainsi que de leur développement, et nous prêtons une attention particulière aux candidats des groupes désignés.

d) Maintien en poste et cessation d'emploi

- CBC/Radio-Canada continue de déployer un grand nombre d'initiatives pour diversifier son effectif et encourager le maintien en poste de ses employés. La Société offre notamment des mesures pour aider les employés à concilier le travail et la vie personnelle (horaires comprimés, congés payés, rotation des tâches, etc.). Certaines conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail flexibles.

- Les motifs de départ de CBC/Radio-Canada font l'objet d'un suivi distinct pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, afin de pouvoir adapter nos programmes en fonction des résultats. Les conclusions de cette démarche sont présentées et font l'objet de discussions tous les ans à la réunion du Comité mixte de l'équité en matière d'emploi.
- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à tous ses employés ainsi qu'à ses retraités, à ses contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada.

e) Mesures d'adaptation raisonnables

En 2017, dans le cadre du projet de modernisation des ascenseurs du Toronto Broadcast Centre, des pavés numériques avec inscriptions en braille ont été installés dans tous les ascenseurs et les boutons d'appel des ascenseurs ont été abaissés pour les utilisateurs de fauteuils roulants. Les préparatifs vont bon train en vue de la rénovation des toilettes et des cuisinettes, notamment pour faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite. À Montréal, on planifie déjà les travaux pour assurer l'accès au Centre de l'information (CDI) aux personnes à mobilité réduite.

IV. Contraintes

Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse des employés sur l'équité en matière d'emploi grâce à notre recensement culturel. Cependant, il reste du travail à faire: à la fin 2017, environ 12 % de nos employés n'avaient pas répondu au recensement culturel.

V. Consultations avec les représentants des employés

Il existe divers mécanismes de consultation pour faciliter la mise en œuvre des initiatives sur la diversité et l'équité en matière d'emploi à la Société. Notre Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, composé de membres de la direction et du personnel syndiqué, a tenu deux réunions en personne en 2017 ainsi qu'une conférence téléphonique. Le mandat du Comité a été modifié afin de mieux s'arrimer à ses priorités : l'équité, la diversité et l'inclusion. Il existe d'autres comités officiels de Radio-Canada et de CBC pour discuter d'initiatives sur la diversité et l'inclusion touchant les contenus, la culture de travail et l'effectif.

VI. Stratégies pour l'avenir

En 2018, nous continuerons la mise en œuvre d'*Un espace pour nous tous*, la stratégie qui propulsera le diffuseur public vers 2020. Cette stratégie établit les objectifs visant à mieux refléter la diversité canadienne dans notre effectif et à nouer des partenariats avec plus de Canadiens.

- Personnes et Culture continuera de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion afin de tenir compte de la grande importance accordée à cette priorité par la direction, comme le démontre l'ajout de ressources additionnelles abordé ci-dessus.
- Nous élaborerons également un nouveau cadre stratégique sur la diversité et l'inclusion afin d'assurer un alignement avec notre stratégie intégrée en matière de culture et présentant la nouvelle vision que voici : « D'ici 2021, CBC/Radio-Canada sera le média le plus

représentatif de l'éventail unique des points de vue des Canadiens dans ses contenus, son effectif et ses lieux de travail ». Les trois piliers soutenant cette vision seront le contenu (c.-à-d., présence en ondes représentative des Canadiens), la culture de travail (c.-à-d., culture organisationnelle inclusive) et l'effectif (c.-à-d., représentativité et flux de travail). Des objectifs clairs pour chaque pilier seront fixés :

- Nous rapprocher de notre auditoire diversifié en créant et en partageant des histoires pertinentes pour tous.
- Favoriser l'avènement d'une culture de travail inclusive où tous créent de la valeur grâce à leur caractère unique.
- Recruter, développer et maintenir activement des talents diversifiés représentatifs du Canada moderne.
- La mise en œuvre de notre plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018 se poursuivra jusqu'à la fin de juin. Selon le cadre stratégique mentionné ci-dessus, un nouveau plan sur la diversité et l'inclusion 2018-2021 sera lancé et contribuera de manière essentielle, comme le plan actuel, à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés, et permettra à la Société de travailler avec énergie à devenir encore plus représentative de la population canadienne et plus pertinente pour les communautés qu'elle dessert. Des plans d'action seront mis au point et appliqués dans nos principales unités d'affaires et s'ajouteront au plan d'action national que nous avons l'habitude de produire. Le groupe LGBTQ+ sera ajouté pour la première fois aux quatre groupes désignés dans notre nouveau plan triennal.
- Nous poursuivrons aussi nos efforts pour élargir la portée du recensement culturel et améliorer encore le taux de réponse, afin qu'il reflète plus précisément la représentation des groupes désignés et des autres groupes dans notre effectif.
- Nos systèmes, nos pratiques et nos politiques en matière d'emploi continueront d'être réévalués dans le but de garantir un effectif inclusif, mobilisé et axé sur la création de résultats.