

RAPPORT ANNUEL DE CBC/RADIO-CANADA À RHDC - 2004 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RÉSUMÉ

1. APERÇU GÉNÉRAL

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. La Société a été créée en 1936 en vertu d'une loi du Parlement, à la suite d'une Commission royale qui s'inquiétait de l'influence grandissante de la culture américaine à la radio. Le Conseil d'administration de la Société comprend 12 membres, dont le président-directeur général de CBC/Radio-Canada. Quatre femmes et un autochtone siègent actuellement au Conseil.

Mandat

La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 prescrit que la programmation de CBC/Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». À l'appui de ces objectifs, les valeurs fondamentales de la Société sont le service public, l'excellence journalistique, le leadership et le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour lui permettre d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe.

La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société, comme il est indiqué ci-dessous.

Mission

CBC/Radio-Canada :

- présente aux Canadiens des thèmes qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays;
- informe les Canadiens en leur présentant l'actualité et les enjeux qui les intéressent pertinemment;
- soutient les arts et la culture au pays;
- jette des ponts entre les Canadiens, entre les régions et entre les deux communautés linguistiques du pays.

Vision

CBC/Radio-Canada se veut le reflet des moments forts de notre histoire, des promesses d'avenir de notre pays et de la remarquable diversité régionale et culturelle de sa population. Elle aspire également à ce que ses émissions de nouvelles et d'information soient saluées parce qu'elles répondent à des normes élevées d'excellence, de professionnalisme, de crédibilité et de responsabilisation.

Objectifs institutionnels

L'un des huit objectifs institutionnels qui guident l'activité de CBC/Radio-Canada rend compte de l'importance qui doit être attachée au reflet régional et à la réalité changeante du pays.

Diversité des plateformes

CBC/Radio-Canada rejoint les Canadiens par l'intermédiaire de ses huit réseaux nationaux de radio et de télévision, ses sites Web à fonctionnalité complète, ses stations

locales et régionales et ses stations affiliées, la chaîne de télévision numérique Country Canada et le réseau de musique en continu Galaxie. En outre, CBC/Radio-Canada a fondé des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN) et elle est partenaire de la chaîne de spécialisée de télévision ARTV ainsi que de la chaîne The Documentary Channel. Grâce à ce large éventail d'activités, CBC/Radio-Canada apporte quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, en anglais et en français ainsi que dans huit langues autochtones.

Les têtes de réseau sont situées à Montréal et à Toronto. La Société possède en outre des bureaux régionaux dans chacune des provinces canadiennes, de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Le siège social de la Société est situé à Ottawa. Le service sur ondes courtes de CBC/Radio-Canada, qui diffuse en sept langues aux quatre coins du monde, a son siège à Montréal.

Un des 100 meilleurs employeurs du Canada

Selon une sélection effectuée par Mediacorp Canada Inc., CBC/Radio-Canada a été retenue pour faire partie du palmarès 2004 des 100 meilleurs employeurs du Canada. La Société est le seul véritable radiodiffuseur et l'une des rares institutions publiques nationales à figurer sur cette liste cette année.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2004, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a continué à progresser de façon constante pour atteindre 42,3 %, comparativement à 40,0 %, en 2000. On dénombrait 107 autochtones (1,4 %), 182 personnes handicapées (2,4 %) et 388 personnes faisant partie de minorités visibles (5,2 %) dans des postes permanents en 2004.

Les taux de recrutement et de promotion des femmes ont été supérieurs ou égaux à leur taux de représentation au sein de l'effectif de CBC/Radio-Canada, alors que le taux de recrutement des autochtones et des personnes faisant partie des minorités visibles a dépassé leur taux de représentation. Si le taux de recrutement des personnes handicapées a été inférieur à leur taux de représentation dans l'effectif de la Société, leur taux de promotion y a toutefois été supérieur.

Variations d'une année à l'autre

Un certain nombre d'employés qui appartenaient à la catégorie « cadres supérieurs » en 2003 ont intégré la catégorie « cadres intermédiaires et autres administrateurs » dans la Classification nationale des professions.

On a constaté par ailleurs les variations annuelles habituelles (déroulement du travail) découlant d'affectations d'employés à d'autres postes et lieux de travail, de changements de statut, de départs pour une absence autorisée et de retours d'une absence autorisée.

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations, année sur année, de la composition de l'effectif permanent à temps plein :

- Environ 175 employés qui occupaient des postes temporaires en 2003 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2004 (+175).

- Environ 145 employés permanents à temps plein qui étaient en absence autorisée en 2003 ont réintégré le travail en 2004; environ 155 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'une absence autorisée en 2004 (écart net de -10).
- Environ 30 employés permanents qui travaillaient à temps partiel en 2003 ont recommencé à travailler à temps plein en 2004 et environ 35 employés permanents à temps plein en 2003 ont commencé à travailler à temps partiel en 2004 (écart net de -5).
- Environ 25 employés permanents à temps plein en 2004 avaient cessé de travailler à CBC/Radio-Canada au 31 décembre 2004 (+25).
- Environ 5 employés permanents à temps plein qui travaillaient à l'étranger en 2003 sont rentrés au Canada en 2004 (écart net de +5).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Le *Bulletin de l'équité de CBC/Radio-Canada* a paru une fois en 2004 (hiver/printemps). Les articles publiés abordaient des sujets se rapportant à l'ensemble des groupes désignés comme l'indiquent les titres suivants, pour n'en nommer que quelques-uns : *L'accent sur les Autochtones à CBC dans les Prairies*, *Stratégies sur la diversité à la Télévision anglaise*, *La Radio française en Ontario rend hommage à la diversité*, *Le point sur le programme d'équité en emploi*, ainsi que diverses informations sur des changements au sein du personnel. Le Bureau national de l'équité en matière d'emploi a sa propre page sur le site Internet et sur le site intranet de la Société. Les employés et le grand public peuvent donc y obtenir de l'information sur les initiatives de CBC/Radio-Canada en matière d'équité, consulter le *Bulletin* et obtenir des statistiques et d'autres renseignements pertinents. Cette page Web est mise à jour régulièrement chaque fois que de nouvelles données sont disponibles.

Cadre de l'équité

Pratiques exemplaires

CBC/Radio-Canada a été citée en exemple dans le rapport annuel sur le multiculturalisme déposé devant le Parlement, notamment pour l'exhaustivité de ses programmes intégrés d'activités vouées à promouvoir le multiculturalisme.

Responsabilité sociale des entreprises

Dans le palmarès annuel sur la responsabilité sociale des entreprises publié par le magazine *Report on Business* du *Globe and Mail*, CBC/Radio-Canada a ravi la première position dans la catégorie médias, s'illustrant dans des domaines clés comme la diversité, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement.

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada offre des services de counselling confidentiels à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux personnes de leur famille, dans les deux langues officielles. Dans le Nord, les services sont aussi offerts en inuktitut. En 2004, le PAE a commandité des programmes sur le bien-être consacrés à la conciliation vie-travail et sur l'art de gérer le stress.

Le Fonds Coup de pouce

En 2004, 24 projets ont bénéficié de l'aide du Fonds Coup de pouce (un fonds destiné à encourager les projets locaux). Ce fonds a pour but de contribuer au financement de stages, d'activités de formation sur le tas et de mesures d'adaptation du milieu de travail

destinés aux membres des groupes désignés. Les projets financés comprennent des stages à l'antenne ainsi que dans des postes techniques et de soutien. Actuellement, 39 % des stagiaires du Fonds Coup de pouce de 1996 occupent un poste à CBC/Radio-Canada et 64 % des stagiaires de 2001 y travaillent toujours.

New Voices

La Radio anglaise de CBC/Radio-Canada a créé le programme *New Voices* dans le but de sensibiliser à la diversité et de créer des émissions et des postes dans toutes les régions et dans tous les services réseau. Le programme a permis le développement de certaines émissions primées en plus d'assurer l'accès de membres de groupes désignés à des postes de soutien et à l'antenne.

Au cours de l'année écoulée, le Fonds Coup de pouce et le programme *New Voices* ont uni leurs efforts pour offrir huit stages à des membres des groupes désignés.

« Program Exec in Residence 2004-2005 »

La Télévision anglaise a aussi lancé une initiative visant à améliorer la diversité dans la direction de la programmation appelée « Program Exec in Residence 2004-2005 ». La personne choisie doit avoir une très bonne expérience en programmation ainsi qu'une connaissance et une compréhension intimes de la diversité canadienne. Toutefois, les tâches de cette personne doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de programmation et de production du service choisi au lieu d'être structurées comme un portefeuille distinct sur la diversité.

Programme de bourses en Colombie-Britannique

L'émission *Canada Now* vient d'ajouter le Programme de production cinématographique et télévisuelle pour autochtones du Collège Capilano à la liste des programmes de bourses reconnus qu'elle commandite. Les responsables des bourses collaborent avec le directeur du programme pour dépister chez les étudiants autochtones ceux qu'intéresse une carrière en journalisme.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio

La Radio anglaise a maintenu ce programme de stages qui s'adresse à des candidats curieux, dotés d'un esprit créatif et actifs au sein de leur communauté. La cuvée 2004 se compose à 50 % de représentants de minorités visibles. L'un des stagiaires de 2003, également un membre de minorité visible, a été embauché officiellement par la Société et y poursuit une carrière en journalisme.

Mentorat

Les services anglais travaillent à un projet pilote de mentorat visant à concevoir une trousse d'outils en ligne utiles pour permettre aux employés de créer des liens de mentorat à l'intérieur de la Société. Dans le cadre du projet pilote, dix employés nouvellement recrutés ou promus possédant un solide potentiel feront l'objet d'un suivi et d'activités de perfectionnement durant six mois. La diversité est un critère important du projet pilote, mais ce dernier ne sera pas réservé seulement aux représentants des groupes désignés.

Systemes d'emploi

Étude des systèmes d'emploi

L'étude des systèmes d'emploi a été effectuée, et un rapport a été présenté à la Commission canadienne des droits de la personne en novembre 2004. Le rapport

renferme 44 recommandations en vue de résoudre les obstacles potentiels, tant dans les formes que dans les attitudes, et ce dans le contexte des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi de la Société.

Nouvelles politiques

Au fur et à mesure que de nouveaux systèmes et de nouvelles politiques seront mis en œuvre, ils seront examinés par le Bureau de l'équité en matière d'emploi, en collaboration avec les partenaires des services conseils dans les réseaux et les régions ainsi qu'avec le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi avant approbation finale. Toutes les nouvelles politiques sont examinées par le Comité des politiques institutionnelles avant d'être soumises au Conseil d'administration pour approbation.

Conditions de travail flexibles

Dans le cadre de ses négociations avec la Guilde canadienne des médias (GCM), le syndicat comptant l'effectif le plus important au sein de l'entreprise avec ses quelque 3000 membres, la Société a signé une entente concernant le libellé de la convention collective portant sur des assouplissements apportés aux conditions de travail. Les employés couverts par la convention collective de la GMC auront droit à la semaine de travail réduite, au partage de postes, à la semaine de travail comprimée, à un meilleur accès au télétravail et à d'autres solutions en matière d'aménagement profitant à la fois au personnel et à la direction de la Société.

Mesures visant les groupes désignés

a) Recrutement et rayonnement

Recrutement

Emplois@CBC/Radio-Canada

Pour appuyer ses efforts de promotion de la diversité et pour assurer une gestion efficace et stratégique de ses processus de recrutement et d'embauche, CBC/Radio-Canada a instauré un système national d'affichage de postes et de gestion de recrutement à l'hiver 2004. L'information sur les candidats recueillie au moyen de ce système aidera les gestionnaires recruteurs à atteindre leurs objectifs de recrutement et de promotion de la diversité à court et à long termes. La représentation de la diversité a été intégrée aux objectifs de rendement de 2005 des principaux gestionnaires recruteurs.

La diversité comme critère de recrutement

En vertu des critères d'embauche approuvés par la direction de la Radio anglaise, la diversité est un critère essentiel dans la sélection des nouveaux employés.

Plans de promotion de la diversité

On a recruté un chef (appartenant à deux groupes désignés) pour mettre en œuvre des programmes favorisant la diversité aux services anglais de radio et de télévision. Un Conseil de la diversité a aussi été créé. Il est constitué de représentants de la Radio et de la Télévision anglaises, qui sont appuyés par les Ressources humaines. Ce conseil travaille en collaboration avec le chef du projet Diversité pour veiller à ce que les stratégies en matière de diversité soient mises en œuvre dans les deux médias. Ces stratégies doivent engendrer des changements importants dans l'impression qui se dégage en ondes et dans la diversité de l'effectif de la Société.

Recruteurs principaux

Les services anglais de CBC/Radio-Canada, de concert avec les Services des nouvelles de la Télévision et de la Radio anglaises ont créé deux nouveaux postes de recruteur principal. Ces personnes ont notamment pour mandat de repérer et d'attirer des talents venant de multiples horizons. Leur participation à des foires de l'emploi leur a permis de recruter des reporters issus de minorités visibles, de communautés autochtones ainsi que des femmes à Fredericton et à Regina.

Résultats des efforts de recrutement

Afin de mieux représenter la diversité culturelle de la société canadienne, la Radio anglaise a recruté des animateurs de provenances diverses en 2004. Elle a ainsi confié la barre d'importantes émissions régionales et réseau à des représentants de minorités visibles, à des autochtones ainsi qu'à des femmes.

En tout, neuf embauches s'inscrivant dans le programme d'équité ont été confirmées à Calgary et à Edmonton au cours de la dernière année, dont des représentants de minorités visibles et de communautés autochtones.

La Radio anglaise de Thunder Bay possède un programme visant à recruter des autochtones canadiens pour occuper des fonctions à temps partiel pendant un stage de deux ans. En 2004, six stagiaires autochtones travaillaient à la station, dont deux ont été embauchés pour y occuper des postes à temps plein. Le programme a donné à la Société le moyen de mieux refléter les membres des communautés autochtones et d'accroître leur représentation au sein de son effectif.

Le Service de production de documentaires de la Télévision anglaise a embauché plusieurs représentants de minorités visibles pour occuper des postes de réalisation, d'animation et de conseils pour le projet *The Greatest Canadian*.

En mai 2004, CBC Television en Saskatchewan, au Manitoba et en Alberta a confié la direction de la toute nouvelle Unité de contenu autochtone des Prairies à une réalisatrice autochtone travaillant au réseau Aboriginal Peoples Television Network (APTN). Ce premier détachement d'une durée de trois mois marque le début d'une nouvelle relation avec le réseau APTN et laisse envisager d'autres projets de collaboration et de stages auxquels participeront les deux diffuseurs nationaux.

Au terme d'une campagne de recrutement axée sur la diversité, CBC Edmonton a récemment embauché un réalisateur autochtone.

En Colombie-Britannique, la moitié du personnel des Communications appartient à des minorités visibles, comme bon nombre des occasionnels qui y travaillent.

L'appartenance ethnique du personnel à l'antenne et la nature des sujets traités par le Service du Nord témoignent bien de la diversité de la région. Le personnel d'antenne et technique se compose à près de 40 % d'autochtones. Les annonces de postes vacants sont rédigées en langues autochtones et transmises par télécopieur aux petites collectivités en plus d'être annoncées à la télévision par le réseau APTN et publiées dans les magazines et les journaux autochtones.

À Terre-Neuve, la Société mène activement une campagne pour recruter des candidats de descendance autochtone pour ses établissements de Goose Bay, de Corner Brook et Gander/Grand Falls. Plusieurs candidats ont été trouvés.

Activités extérieures

Rayonnement dans la communauté

CBC Radio Vancouver a lancé un concours de recettes en 2004 sous le thème « Flavours of Vancouver ». Les auditeurs et les partenaires étaient invités à soumettre des recettes à l'image de Vancouver. Pour l'occasion, la Radio anglaise s'était associée au Vancouver Community College (le plus important établissement offrant des cours d'anglais langue seconde), à la revue *The Canadian Immigrant* ainsi qu'à divers organismes oeuvrant auprès des néo-Canadiens.

CBC Radio à Ottawa a été un des plus importants commanditaires du Mois du patrimoine asiatique en plus de programmer des activités de soutien dans toutes ses émissions quotidiennes. Ce service s'est également associé à une troupe de théâtre composée de néo-Canadiens pour commanditer un concours littéraire. Les gagnants du concours ont été présentés à l'émission du matin d'Ottawa. Devant le succès remporté par l'activité, il a été décidé de réitérer l'aventure en 2005.

CBC/Radio-Canada à Regina a travaillé plus d'un an pour mettre sur pied un programme de stages techniques destinés aux autochtones, en collaboration avec le programme des arts et des communications amérindiens de l'Université First Nations de Regina. Deux stages de quatre semaines ont été offerts à titre expérimental l'été dernier, l'un à la Télévision anglaise et l'autre à la Télévision française. L'objectif est d'offrir des stages de huit semaines à la radio et à la télévision.

La Journée nationale des autochtones est toujours soulignée dignement par les services de la Société en Saskatchewan. En 2004, une pièce écrite par un employé de la Société, intitulée *My Indian Brother*, a été diffusée à la radio nationale.

Le Prix des lecteurs, lancé en 2000, à la Radio française de Sudbury, est devenu une célébration à la grandeur de la province. Dix lecteurs agissant comme jury font lecture des œuvres des auteurs franco-ontariens au programme et choisissent le lauréat du Prix des lecteurs. Des entrevues avec les auteurs en lice sont diffusées toutes les semaines, et les lecteurs/jurés commentent l'œuvre étudiée. Trois des dix oeuvres au programme en 2004 avaient été écrites par des auteurs d'origine africaine établis en Ontario.

Des représentants des premières nations innues du Québec ainsi que des journalistes, des rédacteurs en chef et des recherchistes des salles de nouvelles de la Radio et de la Télévision françaises de CBC/Radio-Canada ont participé à un atelier de sensibilisation d'une journée en 2004. L'activité visait à sensibiliser le personnel journalistique des services français aux préoccupations particulières des Innus.

Dans les Maritimes, CBC/Radio-Canada a continué de faire paraître des annonces dans les quotidiens et magazines locaux spécialisés ou représentant des communautés spécifiques, en plus de déléguer des représentants pour rencontrer des groupes avec la Société n'a pas encore établi de liens. Lorsqu'il a fallu recruter un monteur temporaire, CBC Halifax a communiqué avec plusieurs organisations micmacs, ce qui lui a permis

de recevoir un nombre sans précédent de curriculum vitae de cette partie de la communauté.

La Société possède également une base de données intranet intitulée New Faces/New Voices. Ce répertoire comptant plus de 400 nouveaux noms vise à élargir la diversité, autant sur le plan des origines que des apparences, des commentateurs et experts auxquels les journalistes et chercheurs peuvent avoir recours à l'antenne.

Formation et perfectionnement

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société, au même titre que les grandes étapes de cheminement et le mécanisme de rétroaction pour le stagiaire, critères qui doivent être énoncés dans toute demande de financement présentée au Bureau de l'équité en matière d'emploi de la Société. Tous les stages financés par le Fonds Coup de pouce doivent combiner formation sur le tas et coaching.

La Radio anglaise à Toronto a donné une formation sur le harcèlement et la discrimination à l'ensemble de ses gestionnaires.

Le personnel responsable de la formation effectue de fréquentes visites dans le Nord pour former des gens à différents aspects du métier, comme la rédaction des nouvelles, la production en extérieur, les techniques d'entrevue et les bases du travail de recherche pour la télévision ainsi que le journalisme d'enquête, la présentation de reportages, la production d'émissions, le travail d'équipe et l'écriture pour la radio. En raison des particularités culturelles des communautés du Grand Nord, il faut appliquer une stratégie et des méthodes de formation adaptées, dont le mentorat et le recours à des services de conseillers de l'extérieur.

b) Promotion

Dans le cadre du processus de perfectionnement et de gestion du rendement approuvé par le Comité supérieur de direction, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Dans certains secteurs, cette planification a été étendue à d'autres paliers de la hiérarchie.

Des modules de formation sur la gestion du rendement ont été mis au point et de la formation est en cours. L'objectif en matière de gestion du rendement est de s'assurer que tous les employés comprennent bien les attentes que nous avons à leur égard et qu'ils savent dans quelle mesure répondre à ces attentes. Des rencontres ont également lieu dans tout le pays pour aider les gestionnaires à poursuivre la mise en œuvre de la gestion du rendement dans leur secteur.

c) Maintien en poste et cessation d'emploi

Le Fonds Coup de pouce et les autres programmes de stages offerts à CBC/Radio-Canada servent à accroître les compétences et les aptitudes des membres des groupes désignés afin de leur permettre de présenter leur candidature et d'obtenir des postes. Les initiatives de mentorat décrites précédemment contribuent aussi à assurer le succès professionnel de candidats appartenant aux groupes désignés.

d) Mesures d'adaptation

Au chapitre de l'adaptation, les mesures prises sont diverses et comprennent notamment des évaluations ergonomiques de postes assorties de recommandations

pour des employés au sein même de leur service ainsi que des horaires flexibles ou le travail à temps partiel pour des employés ayant la charge d'enfants. Les employés souffrant de handicaps physiques ont eu droit à des mesures d'adaptation, dont l'installation de dispositifs téléphoniques et d'écouteurs de type professionnel pour ceux souffrant de problèmes d'ouïe, d'écrans grand format et de polices de caractères plus grosses pour les personnes souffrant d'un handicap visuel, et de dispositifs d'aide et notamment de logiciels de reconnaissance de la voix afin d'atténuer les problèmes liés aux microtraumatismes répétés. On a aussi déplacé les postes de travail de certains employés pour qu'ils soient plus près des corridors et des sorties, on a ajouté des rampes d'accès aux cars de production afin que les personnes se déplaçant en fauteuil roulant puissent y accéder.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des personnes appartenant aux groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure la déclaration volontaire. Par ailleurs, malgré une sensibilisation accrue des dirigeants de la Société afin d'en venir à une plus grande diversité, le contexte actuel d'incertitude de même que les changements technologiques, les compressions d'effectifs et la restructuration pourraient nuire à la rapidité des progrès au cours de l'année à venir.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2004, les membres du Comité de l'équité en matière d'emploi du dossier anglais se sont réunis trois fois. Ceux du Comité responsable du dossier français se sont réunis une fois, mais ils ont continué à communiquer par écrit pour suivre les dossiers et les développements en cours d'année. Les représentants syndicaux ont été conviés à des présentations portant sur la terminologie propre à l'équité en matière d'emploi et sur les objectifs de la *Loi* dans ce domaine, sur l'avancement du processus de vérification, sur le rapport sommaire de vérification provisoire de la CCDP, dont une copie leur a été remise, ainsi que sur le processus devant être suivi pour l'étude des systèmes d'emploi. Les membres des comités ont été invités à formuler leurs commentaires sur le rapport qui leur a été remis.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Le plan stratégique comprend les initiatives suivantes : a) achèvement du plan sur l'équité en matière d'emploi afin de résoudre les problèmes révélés par l'étude des systèmes d'emploi; b) intégration des principes d'équité en matière d'emploi à toutes les activités de rayonnement, de recrutement et de dotation au moyen de séances de formation et de sensibilisation; c) engagement renouvelé de la haute direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi, appuyé par des objectifs de recrutement et des mécanismes de responsabilisation; d) recherche d'ambassadeurs pour promouvoir les principes de diversité et d'inclusion dans tous les systèmes d'emploi y compris le recrutement, la dotation, la formation et le perfectionnement et les mesures d'adaptation.

