

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2013  
PRÉSENTÉ PAR CBC/RADIO-CANADA À EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL  
CANADA (PROGRAMME DU TRAVAIL)**

**RÉSUMÉ**

**I. Aperçu général**

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une de ses plus grandes institutions culturelles. La Société possède des établissements dans chaque province et territoire, et son siège social est situé à Ottawa. Elle compte deux bureaux journalistiques aux États-Unis et six ailleurs dans le monde. Le Conseil d'administration de la Société comprend jusqu'à douze membres, dont le président du Conseil et le président-directeur général, qui sont tous nommés par le gouvernement fédéral. CBC/Radio-Canada est un leader de l'industrie pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et offre une gamme complète de services à la radio, à la télévision, sur Internet et par satellite. La Société fait le lien entre les Canadiens d'un océan à l'autre et, dans tout ce qu'elle accomplit, vise à faire connaître les histoires et les voix qui ne sont entendues nulle part ailleurs. Nous sommes le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels, en français, en anglais et en huit langues autochtones.

**Mandat**

Le mandat de CBC/Radio-Canada est énoncé dans la [\*Loi sur la radiodiffusion\*](#). On peut y lire notamment que 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, et que 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**

En 2013, CBC/Radio-Canada a continué de mettre en œuvre une vaste gamme de projets liés à notre plan stratégique quinquennal *2015 : Partout, Pour tous*. Lancé en février 2011, ce plan repose sur trois axes stratégiques : offrir aux Canadiens une programmation plus nationale qui reflète l'expérience canadienne, une programmation plus régionale qui rassemble les communautés et plus d'espaces numériques où ils peuvent participer aux conversations et aux débats publics, chacun à sa manière.

Un pas important a été franchi en 2013 dans l'évolution constante de CBC/Radio-Canada en un radiodiffuseur public moderne avec l'annonce par le CRTC qu'un nouveau cadre réglementaire plus souple sera appliqué à la Société, permettant la mise en œuvre continue de la *Stratégie 2015*. Avec cette décision, CBC/Radio-Canada obtient aussi le droit de diffuser de la publicité sur CBC Radio 2 et Espace musique, ce qui aidera la Société à s'assurer que ses services musicaux restent un lieu de découverte pour les amateurs de musique canadienne.

En novembre 2013, la LNH a annoncé une entente de douze ans faisant de Rogers le détenteur exclusif des droits du hockey de la LNH au Canada. En vertu d'une entente avec ce nouveau détenteur des droits, CBC conserve la diffusion des matchs de *Hockey Night in Canada* le samedi soir, ce qui comprend 320 heures de hockey aux heures de grande écoute et la série finale de la Coupe Stanley, pour quatre années suivant la saison 2013-2014.

Des conventions collectives ont été ratifiées en 2013 avec l'Association des réalisateurs (AR), l'Association des professionnels et des superviseurs (APS), le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français (STARF), l'Union des artistes (UDA) et la Writers Guild of Canada (WGC).

En avril 2012, nous avons annoncé que la Société devrait composer avec des pressions financières continues de 200 millions de dollars au cours des trois prochaines années. Ce chiffre comprend une réduction de 115 millions de dollars de notre crédit parlementaire annuel dans le cadre du budget fédéral de 2012, et 85 millions en coûts et investissements inévitables pour atteindre nos objectifs stratégiques, dont ceux qui sont indispensables pour demeurer un radiodiffuseur public moderne. En conséquence de cette annonce, 570 postes ont été éliminés jusqu'à maintenant (années 2012-2013 et 2013-2014 combinées).

En 2012 également, le CRTC a annoncé que le Fonds pour l'amélioration de la programmation locale (FAPL) serait progressivement aboli sur trois ans, ce qui causera une réduction du financement annuel de CBC/Radio-Canada atteignant 47,1 millions de dollars au 31 août 2014. Nous avons revu le déploiement de la *Stratégie 2015* pour refléter ce manque à recevoir, mais en préservant les éléments stratégiques fondamentaux et, le plus possible, la programmation.

## **II. Information quantitative**

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents à CBC/Radio-Canada a progressé de 5 pour cent au cours des dix dernières années (de 42,1 % à 46,9 %). On dénombrait 105 Autochtones (1,4 %), 111 personnes handicapées (1,5 %) et 552 membres de minorités visibles (7,6 %) à des postes permanents en 2013. C'est la première fois que les membres de minorités visibles dépassent la marque des 550 employés.

En 2013, les taux de recrutement (53 %) et de promotion (49 %) des femmes continuent d'être supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (16 %) et leur taux de promotion (10 %) ont l'un et l'autre été supérieurs au taux de représentation et, pour une septième année consécutive, le taux de recrutement a été égal ou supérieur à 10 %. Le taux de recrutement des Autochtones (2,3 %) a été supérieur à leur taux de représentation. En revanche, le taux de recrutement des personnes handicapées (0,5 %) a été inférieur à leur taux de représentation.

### **Variations d'une année à l'autre**

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada utilise l'outil offert aux entités déclarantes par le gouvernement : le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail.

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 :

- Environ 205 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2012 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2013 (variation nette : +205).
- Environ 180 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2012 ont réintégré le travail en 2013; environ 150 employés permanents à temps plein sont partis en congé non payé en 2013 (variation nette : +30).
- Environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2012 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2013; environ 30 employés qui étaient permanents à temps plein en 2012 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2013 (variation nette : 0).

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

- Environ 25 employés qui n'étaient pas permanents en 2012 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2013 (variation nette : +25).
- Environ 20 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2012 ont réintégré le travail en 2013. Environ 5 employés à temps partiel sont partis en congé en 2013 (variation nette : +15).
- Environ 30 employés qui étaient permanents à temps plein en 2012 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2013; environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2012 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2013 (variation nette : 0).

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

#### **Communications**

En 2013, plusieurs 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. Le plus souvent, ceux-ci ont également été communiqués à l'externe sur diverses plateformes web. Voici certaines communications ayant été diffusées aux employés en 2013 :

- Comment parler des peuples autochtones dans les médias? Voilà une des questions qui ont été posées lors de la Table Autochtone tenue en octobre à la Maison de Radio-Canada à Montréal. À cet événement, une dizaine de représentants de la programmation de Radio-Canada ont pu entendre autant de personnes issues de communautés autochtones et échanger avec elles; l'initiative a ensuite fait l'objet d'une communication à tous les employés. **Des**

**rencontres de la sorte nous fournissent des idées précieuses sur la façon dont nous pouvons mieux refléter dans notre programmation les communautés autochtones et leurs intérêts.**

- Les faits saillants d'un sondage de l'Observateur des technologies médias sur [l'adoption des médias et de la technologie par les minorités visibles](#) ont été communiqués aux employés. Le sondage a révélé que les minorités visibles consacrent plus de temps à l'écoute de contenu audio ou télévisuel en ligne, et sont plus susceptibles que les autres Canadiens de posséder un téléphone intelligent et d'en utiliser pleinement les multiples fonctions.
- Dans le cadre du nouveau projet pilote Culture Café, un événement sur la citoyenneté a été organisé à Toronto pour souligner le début de la Semaine de la citoyenneté du Canada. **Cet événement a permis un échange face à face avec nos auditoires sur la question de la culture canadienne, et a fait l'objet d'une promotion aussi bien interne qu'externe. Les résultats obtenus seront considérés pour développer notre nouveau plan stratégique.**
- À l'occasion de la Journée internationale de la femme, nous avons invité les employées à souligner l'événement de façon amusante et inhabituelle en participant à une [« chaîne » de diffusion de vidéos sur YouTube](#), afin qu'elles indiquent, en partageant une vidéo ou un commentaire, comment elles répondraient à la question : « Si vous aviez su à l'époque ce que vous savez aujourd'hui, quel conseil auriez-vous donné à votre moi adolescente? » (Ou, pour les hommes souhaitant participer : « Quel conseil donneriez-vous à votre fille adolescente? »). Plusieurs employés, tant masculins que féminins, ont soumis des vidéos.

### **Cadre de l'équité**

En 2013, bon nombre d'activités ont été tenues dans le but de créer un milieu de travail favorisant l'équité en matière d'emploi et la diversité.

- Prêt @ gérer : Ce programme vise à permettre aux superviseurs et aux gestionnaires de première ligne d'acquérir des compétences et des connaissances pour mieux diriger et gérer leurs équipes. Il offre également une formation aux membres des Ressources humaines (RH) pour leur permettre d'aider les superviseurs et gestionnaires à appliquer ces connaissances. Ces cours sont offerts périodiquement; de 12 à 16 séances sont tenues chaque année, chaque séance réunissant 16 gestionnaires et superviseurs. **Depuis le début de cette formation en 2008, les Autochtones ont représenté 0,9 % des participants, les personnes handicapées, 1,7 %, les membres de minorités visibles, 5,8 %, et les femmes, 50,0 %.**
- Prix du président : les prix du président sont une excellente façon de signaler des exemples de réussite à tous les employés de CBC/Radio-Canada et de mettre en lumière les contributions de personnes remarquables parmi notre personnel. À compter de la période 2013-2014, l'une des questions du formulaire de mise en nomination pour le prix du leadership porte sur la diversité.
- CBC/Radio-Canada demeure active au sein du Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi des Employeurs des transports et des communications de régie fédérale (ETCOF). **Le Sous-comité collabore avec les institutions fédérales concernées et échange sur des enjeux et des pratiques exemplaires avec d'autres employeurs sous régime fédéral.**
- L'édition 2013 de Mettez-nous au défi!, tenue à Montréal en avril, a réuni 70 participants de la Société, dont 75 % se joignaient à l'activité pour la première fois. Cet événement permet aux employés de tous les secteurs de la Société de se pencher et de faire des recommandations sur des enjeux essentiels à notre réussite future. L'une des tâches demandées aux participants était de réfléchir et de soumettre des idées sur la façon de mieux refléter la diversité, notamment au sein de notre effectif. **Les idées et les recommandations**

## **des participants ont été regroupées et intégrées aux documents sources ayant servi de référence pour l'élaboration de la stratégie de la Société au-delà de 2015.**

### **Systemes d'emploi**

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a mené une vérification auprès de CBC/Radio-Canada en 2011-2012. Un Examen des systèmes d'emploi (ESE) s'en est suivi, lequel est devenu le fondement de notre [Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015](#), lancé en juin 2012. Le plan énonce 40 activités que la Société déploiera pour progresser vers un effectif pleinement représentatif durant la période visée. Le plan inclut ces secteurs : leadership; surveillance et responsabilisation; recrutement et sélection; formation et perfectionnement; gestion des talents; communications, image de marque et activités extérieures; et accessibilité.

En 2013, notre questionnaire d'auto-identification, que nous appelons notre « recensement culturel », est demeuré disponible sur le site web interne de la Société et a fait partie du processus d'intégration des nouveaux employés. Le 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; les langues officielles et autres langues parlées; l'orientation sexuelle; et les croyances et les religions.

Les données confidentielles obtenues du recensement culturel sont automatiquement ajoutées à une banque de données des RH sécurisée. Cette année, des communications ont été envoyées à tous les employés qui n'avaient pas répondu à notre recensement culturel. Ces communications ont entraîné une légère hausse de 1,3 % du taux de réponse global au questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi, portant le taux à 76,8 % et nous rapprochant de notre objectif de 80 %.

### **Initiatives touchant les groupes désignés**

#### **a) Recrutement**

En 2013, la Société a continué de déployer beaucoup d'énergie 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 :

- Un changement important a consisté à établir un Centre de recrutement national. Nous avons tenu des consultations avec de multiples partenaires à l'échelle de la Société et nous avons mené un vaste processus d'examen axé sur l'amélioration continue du recrutement à CBC/Radio-Canada. **Les gestionnaires recruteurs ont eu accès à de l'expertise en recrutement, notamment pour améliorer leur approche à l'égard des candidatures issues de la diversité.**
- Nous avons continué d'établir des objectifs de recrutement en matière de diversité pour les différents services de la Société. Cette activité constitue un volet de notre *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015* et, à ce titre, devrait se poursuivre au cours des prochaines années. L'établissement d'objectifs de recrutement permet aux gestionnaires recruteurs de connaître encore plus les secteurs de leurs équipes où existe un déficit de

représentation. Les objectifs de recrutement aident aussi à renforcer l'idée selon laquelle un effectif représentatif peut apporter de la valeur ajoutée à notre organisation.

- De nouveau en 2013, CBC/Radio-Canada a participé activement à des initiatives de mentorat à l'intention des nouveaux Canadiens :
  - La deuxième soirée annuelle de reconnaissance de Mentorat Montréal, une initiative de la Conférence régionale des élus de Montréal, a eu lieu à la Maison de Radio-Canada à Montréal en octobre 2013. Cinq employés de CBC/Radio-Canada faisaient partie des mentors honorés. À titre de mentors du programme, ils ont mis leur temps et leurs talents à la disposition d'immigrants récemment arrivés au Québec. **Depuis 2011 et jusqu'à la fin de 2013, au moins 12 mentorats ont eu lieu.**
  - Un projet pilote de mentorat lié à la diversité a été lancé par CBC/Radio-Canada en Colombie-Britannique avec ISSofBC, un organisme sans but lucratif qui aide les nouveaux arrivants de partout dans le monde à s'établir au pays et répond à leurs besoins de formation et d'intégration. Des bénévoles de CBC/Radio-Canada faisant partie de l'équipe du projet pilote ont été jumelés à des immigrants locaux de leurs domaines, et des liens de mentorat ont été établis. **Ils ont été jumelés à 12 participants ayant travaillé, dans leur pays, comme journalistes, professionnels des RH, stratèges en médias numériques et responsables de la programmation.**
- Les Auditions de la diversité ont repris en 2013, et l'événement a servi à trouver des candidats issus de la diversité pour des postes d'animateur et de chroniqueur à ICI Radio-Canada Première et à Espace musique.
- Notre équipe de recrutement a participé à plusieurs initiatives externes en vue d'élargir notre bassin de candidats issus de la diversité, notamment un partenariat avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et son programme Interconnexion, qui s'adresse aux nouveaux arrivants. **Ce partenariat a entraîné l'embauche d'un candidat immigrant en 2012, et cet employé faisait toujours partie de notre effectif à la fin de 2013.**
- En 2013, Radio-Canada a continué d'utiliser Mosaïka, un répertoire de talents dont se servent les gestionnaires de contenus pour enrichir la représentation et la présence à l'antenne de collaborateurs de différents horizons culturels. Ce répertoire comprend les noms de plus de 650 personnes originaires de 80 pays et travaillant dans 14 secteurs particuliers.
- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement de CBC/Radio-Canada se trouvent le site <http://www.cbc.radio-canada.ca/fr/decouvrez/emplois/> où sont affichés les profils de candidats dynamiques des quatre groupes désignés. Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures.
- L'information ayant trait à 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, se trouvent sur le [site web institutionnel](#).

## **b) Formation et développement**

- Chaque année, les gestionnaires sont invités à soumettre une demande au Fonds Coup de pouce. Ce fonds de 200 000 \$ aide les gestionnaires à atteindre leurs cibles de recrutement et de maintien en poste de candidats issus de la diversité grâce au financement de stages, d'activités de développement et d'aménagements du lieu de travail. **De l'ensemble des bénéficiaires du Fonds depuis 2007, 59 % étaient toujours employés à la fin de 2013.**
- La diversité demeure un critère clé de sélection pour d'autres stages, dont le programme de stages Joan-Donaldson de CBC News et le stage Peter-Gzowski de CBC Radio.

- Les ateliers sur le respect en milieu de travail ont été remis sur pied en 2013 et ils ont été offerts à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver. Plus de 30 syndiqués et cadres ont donné conjointement les ateliers à plus de 400 employés. **Ces ateliers obligatoires de trois heures visent à aider les employés à mieux travailler ensemble, notamment sous les aspects de l'inclusion et de la diversité.**

#### c) Promotion

- Même si la Société n'a pas de politique officielle sur les promotions, les superviseurs et les gestionnaires doivent créer des possibilités de formation et de développement pour augmenter le nombre de candidats qualifiés admissibles aux possibilités de promotion et de mutation. Dans le cadre du *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, CBC prévoit inclure des cibles de diversité dans la planification de la relève et offrir des formations en conduite d'entrevues axées sur les sensibilités culturelles.

#### 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.
- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à tous ses employés ainsi qu'à ses retraités, ses contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada. Selon le dernier sondage à participation volontaire mené en 2012, le taux de satisfaction des employés envers ce programme est de 93 %.
- Depuis 2010, une entrevue de départ est effectuée auprès de chaque employé qui quitte la Société, et les Ressources humaines nationales compilent cette information. **Pour la plus récente période visée (du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013), à un énoncé affirmant que CBC/Radio-Canada démontre un engagement envers la diversité, 77 % des membres de minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées ont répondu de manière positive. C'est un résultat de 6 % plus élevé qu'à la même période l'an dernier et qui se compare favorablement au taux de 75 % obtenu pour l'ensemble du personnel.**

#### e) Mesures d'adaptation raisonnables

- En 2013, conformément à notre *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, deux modifications ont été apportées à nos systèmes d'emploi :
  - Toutes les lettres d'offre incluent désormais un énoncé sur les mesures d'adaptation;
  - Le processus des entrevues de départ a été modifié pour ajouter des questions demandant si le travail du répondant exigeait des mesures d'adaptation et, dans l'affirmative, si ce besoin était comblé (un champ de commentaires est inclus).
- En 2013, des travaux liés à l'accessibilité ont été faits à Ottawa en réponse à la vérification de 2010. Après les vérifications menées à Regina et à Whitehorse en 2012, des plans d'action visant des travaux prioritaires ont été lancés (rampe d'accès extérieure, changement de la quincaillerie de porte, remplacement de la quincaillerie de salle de bain, affichage, modification de la hauteur des comptoirs, etc.). Tous les résultats des vérifications entraînent des plans d'action qui sont intégrés à notre [plan national d'accessibilité](#) (annexes 1 et 2).

#### **IV. Contraintes**

- Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse sur l'équité en matière d'emploi grâce à notre recensement culturel. Cependant, il reste du travail à faire, car les données sur l'auto-identification saisies dans notre banque de données des RH demeurent difficiles à utiliser : à la fin de 2013, environ 23 % de nos employés n'avaient pas répondu au recensement culturel.
- De multiples pressions budgétaires continuent de réduire les occasions de postes à combler, ce qui pourrait ralentir l'atteinte d'une diversité et d'une représentativité complètes de l'effectif.

#### **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 2013. De plus, des projets conjoints ont été menés en dehors du comité, p. ex. une stratégie de communication sur l'importance de répondre au recensement culturel. Il existe d'autres comités officiels de CBC et de Radio-Canada pour discuter d'initiatives sur la diversité en ondes et au sein de l'effectif.

#### **VI. Stratégies pour l'avenir**

- En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeants de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. Notre *Stratégie 2015* nous aide à aller de l'avant dans le paysage médiatique changeant et soumis à l'influence des nouvelles technologies, à la présence croissante des médias sociaux et à des changements démographiques majeurs.
- Dans le cadre de la *Stratégie 2015*, Personnes et Culture (notre service des RH) a lancé en 2012-2013 un plan stratégique triennal pour permettre au personnel de mener et de soutenir la transformation continue de la Société. Ce plan nous aidera à recruter et à former une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés. Parmi les priorités, la mise sur pied d'un bassin de talents et un plus grand rayonnement dans la communauté nous aideront à attirer plus de candidats, notamment issus de la diversité. Nous poursuivrons aussi nos efforts pour améliorer le taux de réponse relatif au recensement culturel, afin qu'il reflète plus précisément la représentation des groupes désignés dans l'effectif. Nos systèmes d'emploi, nos pratiques et nos politiques continueront d'être réévalués dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide.