



CAP SUR LE SUCCÈS

PLAN SUR
L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION
2022-2025

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

- Message d'introduction de notre présidente-directrice générale

CONTEXTE

- **L'arrière-plan : le travail en amont**
- **Étendre notre portée** : ajouter l'équité à la diversité et à l'inclusion
- **Groupes sous-représentés** : de qui parle-t-on?

CADRE STRATÉGIQUE

- **Accomplir le travail** : nos engagements au quotidien
- **Rappel de nos valeurs**

DONNÉES + OBJECTIFS

- **Données** : toujours améliorer notre représentation
- **Où nous en sommes (2021)**
- **Évolution récente (2019-2021)**
- **La voie à suivre** : nos cibles en matière d'embauche, de promotion et de rétention

SUIVI + RESPONSABILISATION

- **Écouter, apprendre, exercer un leadership**

ANNEXE

- **Plan d'action**
- **Analyse de l'effectif**
- **Concepts d'intérêt (lexique)**

INTRODUCTION

UN MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

Servir le public canadien est notre raison d'être. C'est pourquoi nous visons à ce que les histoires que nous racontons soient pertinentes et reflètent toutes les perspectives qui composent notre pays.

Nous devons incarner la diversité de nos auditoires dans tout ce que nous faisons, y compris dans nos contenus et dans nos équipes. Nous avons réalisé d'énormes progrès ces dernières années, mais nous pouvons en faire plus. Ce plan représente notre engagement en ce sens.

Ce plan sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025 s'intitule Cap sur le succès. Nous y reconnaissons que le travail est en cours, mais qu'il faut poursuivre nos efforts pour que nos engagements se traduisent en résultats. Nous avons consulté des gens de toute l'organisation, à tous les échelons et de tous les horizons, pour élaborer cette feuille de route vers l'avenir.

Notre plan contient des cibles et des actions concrètes. Il traduit l'engagement du diffuseur public de traiter tout le monde équitablement. Nous allons nous attaquer de front aux obstacles qui perpétuent la discrimination des personnes autochtones, racisées, membres des communautés LGBTQ2+ ou en situation de handicap. Nous allons nous assurer que ces groupes soient bien représentés chez nous, y compris à la direction. Et au-delà de la représentation, nous travaillons à améliorer la rétention, en rendant notre environnement de travail plus inclusif et agréable.

Cette ambition vaut aussi pour les artisans et artistes qui produisent nos émissions. Nous visons à faire davantage de place aux groupes sous-représentés dans les postes clés de création, et à les aider à développer leurs talents aux moyens de bourses et de stages, par exemple. Et pour mieux servir les communautés autochtones et faire rayonner leurs voix au Canada, nous élaborons en parallèle une stratégie autochtone nationale en consultation avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont intimement liées à notre vision d'être un diffuseur public inspirant. Il va donc de soi que nous nous engageons à faire de l'EDI une mesure de notre succès. Fidèles à nos valeurs comme à nos auditoires, nous allons communiquer nos progrès avec franchise et assiduité.

Nous voulons que les gens de tous les horizons, identités et capacités se sentent valorisés, reconnus et entendus par leur diffuseur public. Si nous maintenons le cap sur le succès, nous saisissons la plus importante occasion qui s'offre à nous : continuer d'incarner le Canada d'aujourd'hui.



Catherine Tait
Présidente-directrice générale

Catherine Tait

CONTEXTE

CAP SUR LE SUCCÈS

PLAN SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION 2022-2025

À CBC/Radio-Canada, nous avons fait la promesse de créer des expériences uniques, pertinentes et engageantes qui répondent aux attentes de la population canadienne. Cela ne peut se faire que si l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens estiment que leur diffuseur public reflète et reconnaît véritablement leur présence, leurs expériences et leurs perspectives, tant dans ses contenus que dans son effectif. Nous avons accompli beaucoup de progrès dans les dernières années, mais il reste du travail à faire pour réellement incarner le Canada d'aujourd'hui. Notre plan sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025 s'appuie sur ce que nous avons réalisé à ce jour et trace la voie à suivre pour l'avenir. Nous continuerons d'apprendre et de nous améliorer à mesure que nous avançons.

Le plan sur l'EDI 2022-2025 établit notre vision, nos objectifs, nos programmes et nos activités. Ce plan montre où nous en sommes et où nous souhaitons arriver dans trois ans, puis détermine les dispositions à prendre pour y parvenir. Il va guider notre travail, accroître notre responsabilisation et faire de nous un meilleur diffuseur public.

PROGRÈS ACCOMPLIS : RETOMBÉES DE NOTRE PLAN 2018-2021

- Nous nous sommes engagés à ce que d'ici 2025, [au moins un des postes clés de création](#) soit occupé par une personne racisée, autochtone, membre des communautés LGBTQ2+ ou par une personne en situation de handicap dans toutes les créations scénarisées ou non scénarisées commandées, en français et en anglais.
- Nous avons soutenu les efforts entrepris pour améliorer l'accès des créatrices et créateurs autochtones, noirs et racisés à des postes clés de production, en participant à des initiatives de l'industrie comme [Access Reelworld](#) et [EmbauchezDIVERSITÉ](#).
- Dans la seule année 2020-2021, une vingtaine de personnes ont été embauchées à des postes directement liés à l'EDI ou nommées responsables de l'EDI dans différentes équipes à l'échelle de l'organisation : Personnes et Culture, CBC, Radio-Canada, Technologies et Infrastructures, Développement d'entreprise, Finances et Services juridiques.

- En 2020-2021, plus de 750 000 \$ ont été distribués par le Fonds Diversité et Inclusion et le financement équivalent des services pour offrir des stages et d'autres possibilités de développement aux membres du personnel issus des groupes sous-représentés; il s'agit d'une augmentation de presque 30 % par rapport à l'exercice 2019-2020. Plus de 40 membres du personnel ont ainsi participé à de telles activités de développement.
- En 2021, nous avons lancé la formation nationale sur les préjugés inconscients. Aujourd'hui en novembre 2021, plus de 75 % du personnel de la Société a suivi le cours.
- En partenariat avec nos groupes d'affinité LGBTQ2+, nous avons rédigé [un guide sur la transition et l'affirmation de genre](#). Nous avons aussi adapté certaines de nos installations en y aménageant par exemple des toilettes non genrées.
- Nous avons offert de multiples ateliers pour aider les membres du personnel et les Ressources humaines à mieux comprendre les handicaps en milieu de travail.

■ L'ARRIÈRE-PLAN : LE TRAVAIL EN AMONT

Dans la dernière année, nous avons mené des analyses quantitatives et qualitatives afin d'évaluer où en était CBC/Radio-Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous avons consulté les syndicats et plus de 1 500 membres de notre effectif partout au pays dans le cadre de sondages, de réunions, de groupes de discussion et d'entretiens individuels. Les résultats nous ont permis d'élaborer un cadre stratégique (vision, mission, piliers et raison d'être) qui sert de base au plan sur l'EDI 2022-2025. Ce plan a été revu et validé par l'équipe de la haute direction ainsi que par le conseil d'administration. Chaque composante de l'entreprise a adapté le plan national à sa situation propre, pour une mise en œuvre réussie de l'EDI à la grandeur de CBC/Radio-Canada.

Le processus s'est déroulé sous la conduite du groupe de travail sur l'EDI, auquel participe l'équipe de la haute direction. La démarche tout entière s'appuie sur les principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

RÉFLEXION SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

Les années 2020 et 2021 ont mis à l'avant-plan de nos préoccupations les enjeux du racisme et de la violence, en particulier ceux envers les Autochtones, les Noirs et les Asiatiques. Chaque événement a fait ressortir la nécessité pour CBC/Radio-Canada de progresser plus rapidement vers l'équité, la diversité et l'inclusion. Cela nous a amenés à [reconnaître publiquement](#) que le racisme systémique existe au Canada et dans un grand nombre de ses institutions, y compris au sein du diffuseur public. En reconnaissant cet état de fait, Catherine Tait, notre présidente-directrice générale, a réaffirmé notre volonté de lutter contre le racisme sous toutes ses formes, de nous débarrasser des obstacles et des pratiques de nature structurelle qui engendrent de la discrimination à CBC/Radio-Canada, et d'améliorer notre culture organisationnelle de façon tangible.

ÉTENDRE NOTRE PORTÉE

Ajouter l'équité à la diversité et à l'inclusion

Pour souligner l'importance de l'équité dans nos efforts des trois prochaines années, notre nouveau plan adopte le sigle EDI pour équité, diversité et inclusion. Ajouter l'**équité** à l'équation, c'est admettre que pour cerner le concept central d'inclusion, nous devons reconnaître que certaines personnes ont des besoins différents et se heurtent à des obstacles particuliers qui ont pu mener à leur sous-représentation. L'équité va au-delà de notre préoccupation antérieure pour l'équité en emploi et la représentation quantitative, nous invitant à réfléchir à ce que nous devons faire différemment pour offrir à toutes et à tous les mêmes possibilités et prendre en compte l'impact des obstacles rencontrés par divers groupes.

Présentation des concepts de l'EDI à la page [page 17](#).

GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

De qui parle-t-on?

On entend par groupes « sous-représentés » les groupes dont l'accès des membres aux contenus, aux contrats et à l'effectif de CBC/Radio-Canada a été restreint sous bien des aspects en raison d'obstacles plus ou moins établis. Les membres de ces groupes sont actuellement employés par CBC/Radio-Canada en nombres inférieurs à leur proportion dans la population canadienne ou sur le marché du travail canadien. Notre plan sur l'EDI 2022-2025 vise à corriger cette situation pour les

femmes, les Autochtones, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les membres des communautés LGBTQ2+.

Autochtones

Personnes membres des Premières Nations (inscrits et non inscrits), des Métis et des Inuit, considérées collectivement ou individuellement.

Communautés LGBTQ2+

Personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queers, bispirituelles ou se rattachant à d'autres formes de diversité sexuelle ou de genre.

Personnes en situation de handicap

Personnes ayant une déficience permanente, temporaire ou épisodique de leurs capacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles. Dans nos rapports sur l'effectif, toutes les données collectées sur les personnes en situation de handicap renvoient à la définition fournie dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Personnes racisées

Personnes autres que blanches. L'appellation remplace celle de « minorités visibles », considérée comme désuète. Le terme reconnaît que même si la race est une construction sociale, le processus consistant à catégoriser les personnes en fonction de la race attribue une signification et une valeur aux identités qui a des répercussions concrètes en matière d'égalité et de discrimination, sur le plan tant juridique que social et économique.

HANDICAP, ACCESSIBILITÉ ET EDI

CBC/Radio-Canada travaille de manière concrète à devenir pleinement accessible. Autrement dit, nous travaillons activement à la reconnaissance, à l'élimination et à la prévention des obstacles à l'accessibilité. Dans le but de mettre en œuvre un plan national sur l'accessibilité, nous avons invité des dirigeants de tous les secteurs de l'organisation à déterminer notre vision et nos objectifs en la matière, et à devenir des champions de l'accessibilité dans leurs secteurs respectifs. Nous avons par ailleurs entrepris de former deux conseils consultatifs des personnes en situation de handicap, l'un en français et l'autre en anglais, qui nous aideront à recueillir les réactions au sujet de notre tout premier plan national sur l'accessibilité, et à déterminer les enjeux auxquels font face les personnes en situation de handicap dans notre organisation.

CADRE STRATÉGIQUE

UN ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

À CBC/Radio-Canada, nous savons qu'un engagement à l'échelle de l'organisation est nécessaire à l'intégration réussie de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans nos contenus et notre effectif. Nous toutes et tous, que ce soit à la création de contenus, au sein des boîtes de production indépendante et dans le milieu syndical, entre autres, travaillons ensemble pour faire en sorte que nos contenus reflètent réellement toute la diversité de notre pays. Nous nous engageons à ce que toutes les personnes vivant au Canada se sentent valorisées, reconnues et entendues par leur diffuseur public, d'un océan à l'autre.



Sort Of, CBC GEM

NOTRE VISION DE L'EDI

D'ici 2025, nous deviendrons un média public et un employeur inspirant, engagé fermement envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans toutes ses actions. Catalyseurs du changement, nous resterons fidèles à nos valeurs et créerons un espace pour l'apprentissage, l'innovation et les conversations courageuses. Nous gagnons la confiance de nos auditoires en leur proposant des contenus inclusifs qui leur parlent vraiment et montrent leurs réalités



Le Téléjournal avec Céline Galipeau, Radio-Canada

ACCOMPLIR LE TRAVAIL

Nos engagements au quotidien

Choisir l'EDI

Nous reconnaitrons et nous ferons tomber les barrières en plaçant l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de tout ce que nous faisons.

Nous croyons que l'équité, la diversité et l'inclusion font de nous une organisation plus forte et un meilleur diffuseur public au service de la population canadienne. Nous adoptons des stratégies qui nous permettent d'opérer une transformation durable. Mesurer notre progression est pour nous un impératif, et nous demeurons ouverts à l'apprentissage et à l'amélioration continus.

Initiatives clés pour promouvoir ce pilier :

- Former des champions qui sont chargés d'améliorer la culture interne en aidant les gestionnaires à combattre les préjugés dans la gestion des talents.
- Élaborer une stratégie autochtone nationale axée sur quatre éléments porteurs de réconciliation : le contenu, la culture, l'effectif et la communauté.
- Élaborer une vision de l'accessibilité à l'échelle de la Société et l'accompagner d'un nouveau plan en matière d'accessibilité.

SPÉCIFICITÉ DES ENJEUX AUTOCHTONES

Les enjeux autochtones ont été pris en compte tout au long de l'élaboration du plan sur l'EDI 2022-2025. Bien que chacune des initiatives de ce plan englobe les Autochtones et que la stratégie précédente ait permis certaines avancées, en tant que diffuseur public du Canada, nous savons que les questions relatives à la réconciliation appellent une approche distincte et globaliste.

CBC/Radio-Canada sert les communautés autochtones au Canada depuis la création d'un service du Nord en 1958. La Société n'a toutefois jamais établi de stratégie strictement autochtone. En réponse aux récents appels à l'action, et parce que nous prenons de plus en plus conscience des réalités propres aux communautés autochtones, nous faisons appel à nos employés autochtones et allochtones, ainsi qu'aux Premières Nations, Métis et Inuit de partout au Canada, pour définir le rôle que peut jouer le diffuseur public dans l'embauche et la formation d'un personnel autochtone, le service aux communautés autochtones, et la sensibilisation de l'ensemble de la population canadienne à la vie des Autochtones au Canada. Cette stratégie autochtone nationale, qui s'inscrit dans la lignée des objectifs et activités du plan sur l'EDI, est en cours d'élaboration.

Des contenus inclusifs

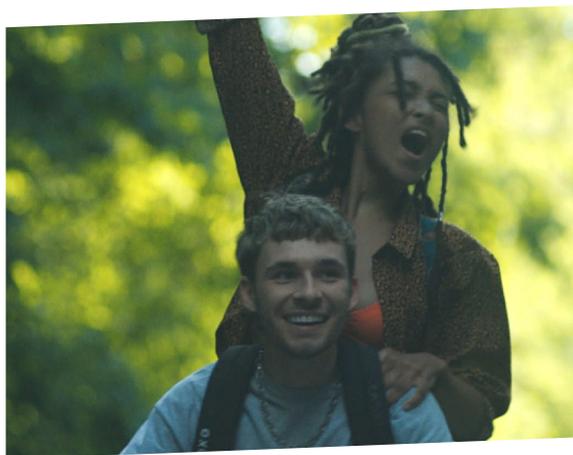
Nous veillerons à ce que nos contenus reflètent le vécu de toutes les personnes habitant au Canada.

Nous jetons un regard neuf sur les contenus que nous produisons ou commandons pour nos chaînes de télévision et de radio ainsi que pour nos plateformes numériques, dans l'intention de mieux représenter les créateurs et les créatrices de tous horizons et de garantir une variété d'opinions et de points de vue. Nous croyons que pour offrir les meilleurs contenus possible,

nous devons refléter les expériences de nos auditoires, de nos créateurs et créatrices de contenu et des membres de notre effectif – une ambition qui nous met au défi de joindre les communautés sous-représentées et de renouveler nos récits et reportages, tout en reconnaissant la nécessité de rétablir la confiance là où elle fait défaut. Ces nouveaux récits et reportages allieront professionnalisme et exactitude, tout en laissant la place à l'authenticité.

Initiatives clés pour promouvoir ce pilier :

- Établir des comités éditoriaux avec des membres des communautés sous-représentées pour enrichir nos contenus.
- Constituer des bases de données à l'échelle de l'organisation pour accéder à un plus grand bassin d'experts parmi les personnes autochtones, racisées, en situation de handicap ou membres des communautés LGBTQ2+, qui pourront nous faire part de leur point de vue sur une vaste gamme de sujets et non seulement sur les questions liées à leur identité.
- Mieux mesurer la diversité de nos contenus.



Lou et Sophie, ICI TOUT.TV

Diversifier le bassin de talents

CBC/Radio-Canada est partie prenante dans plusieurs initiatives de développement professionnel qui aideront à constituer un bassin de talents diversifié. Mentionnons :

- Les bourses de journalisme FJC-CBC/Radio-Canada pour les Autochtones et pour les personnes noires, établies en collaboration avec la Fondation pour le journalisme canadien. Ces bourses élargissent les possibilités d'éducation et de formation offertes aux jeunes journalistes, tant à l'échelle locale dans les salles de nouvelles qu'à l'échelle du Canada dans les écoles secondaires, les collèges et les universités.
- Des stages professionnels auprès de sociétés de production indépendantes qui sont membres de l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM), ainsi que des occasions de mentorat avec la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC).

Culture interne

Nous favoriserons l'adoption des valeurs d'EDI par tous les membres de nos équipes.

La diversité et l'inclusion sont des facteurs d'innovation et de réussite dans nos équipes. En tant qu'organisation, nous créons des espaces propices à l'apprentissage, à l'épanouissement et à la collaboration. Et pour que l'équité, la diversité et l'inclusion fassent partie de leur quotidien au travail, nous offrons à tous les membres de notre effectif des possibilités de développement et un soutien continu.

Initiatives clés pour promouvoir ce pilier :

- Mettre sur pied un programme de parrainage/marrainage dans lequel des hauts dirigeants parrainent des membres du personnel à fort potentiel issus des groupes sous-représentés.
- Favoriser la responsabilisation des gestionnaires en déterminant que la question de l'EDI fasse obligatoirement partie du dialogue sur le rendement et le développement.

Branchés sur les communautés

Nous irons à la rencontre des communautés sous-représentées pour mieux comprendre leurs attentes envers CBC/Radio-Canada et répondre à leurs besoins.

Nous croyons que pour mieux servir les Canadiennes et les Canadiens et faire en sorte que leurs voix soient entendues et leurs réalités reflétées dans nos contenus, nous devons sciemment tisser des liens plus étroits avec les diverses communautés du pays, en particulier celles qui sont sous-représentées.

Initiatives clés pour promouvoir ce pilier :

- Élargir et approfondir notre connaissance des perceptions et des attentes des communautés au moyen de sondages et d'autres formes de consultation.
- Mettre sur pied des comités consultatifs auprès de communautés sélectionnées qui ne sont pas adéquatement représentées dans nos contenus.
- Offrir des parrainages/marrainages, des stages et de la formation à des talents issus des groupes sous-représentés, notamment les jeunes.

Des communications franches

Nous rendrons compte de nos actions en cultivant l'ouverture et au moyen de communications régulières et authentiques, qui nous rallient autour d'une vision commune.

La responsabilisation et la transparence contribuent de façon essentielle à nos efforts en matière d'EDI. Nous savons que les organisations qui accomplissent un changement durable élaborent et affinent des mesures qui donnent à voir l'impact de leur

transformation. Au travers de nos communications, nous exposerons notre vision de l'EDI et nous relaierons nos progrès auprès de la population canadienne. Nos communications viendront appuyer notre engagement en faveur de l'EDI tant au sein de l'organisation qu'à l'externe, tout en stimulant la discussion sur l'EDI dans l'industrie des médias.

Initiatives clés pour promouvoir ce pilier :

- Accroître la transparence sur la composition de notre effectif en comparaison avec le marché du travail.
- Organiser un forum virtuel permettant aux participants d'échanger leurs pratiques exemplaires en matière d'EDI.

Appuyer un journalisme juste et fort

CBC/Radio-Canada passe à l'action pour renforcer la sécurité des journalistes de concert avec d'autres diffuseurs publics du monde ainsi que d'autres organisations médiatiques canadiennes. La violence et l'intimidation qui ciblent les journalistes et d'autres professionnels des médias prennent de l'ampleur, ces attaques visant tout particulièrement les femmes, les journalistes racisés et les membres des communautés LGBTQ2+. Nous appelons des mesures collectives à l'échelle de l'industrie pour mettre fin à ces comportements.



Les Jeux Paralympiques, CBC et Radio-Canada

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Faire en sorte que toutes les personnes vivant au Canada voient leurs expériences, leurs perspectives et leur contribution au pays incarnées dans leur média de service public.

RAPPEL DE NOS VALEURS

Les [quatre valeurs](#) de CBC/Radio-Canada orientent toutes nos décisions et nos actions. Elles nous aident à bâtir une culture qui accorde à chaque personne sa juste place et reconnaît sa contribution au travail que nous accomplissons au quotidien.

- **Créativité**
Nous sommes créatifs, curieux et inspirés.
- **Inclusion**
Nous sommes plus forts ensemble.
- **Pertinence**
Nous sommes passionnés par notre raison d'être.
- **Intégrité**
Nous défendons ce qui est juste

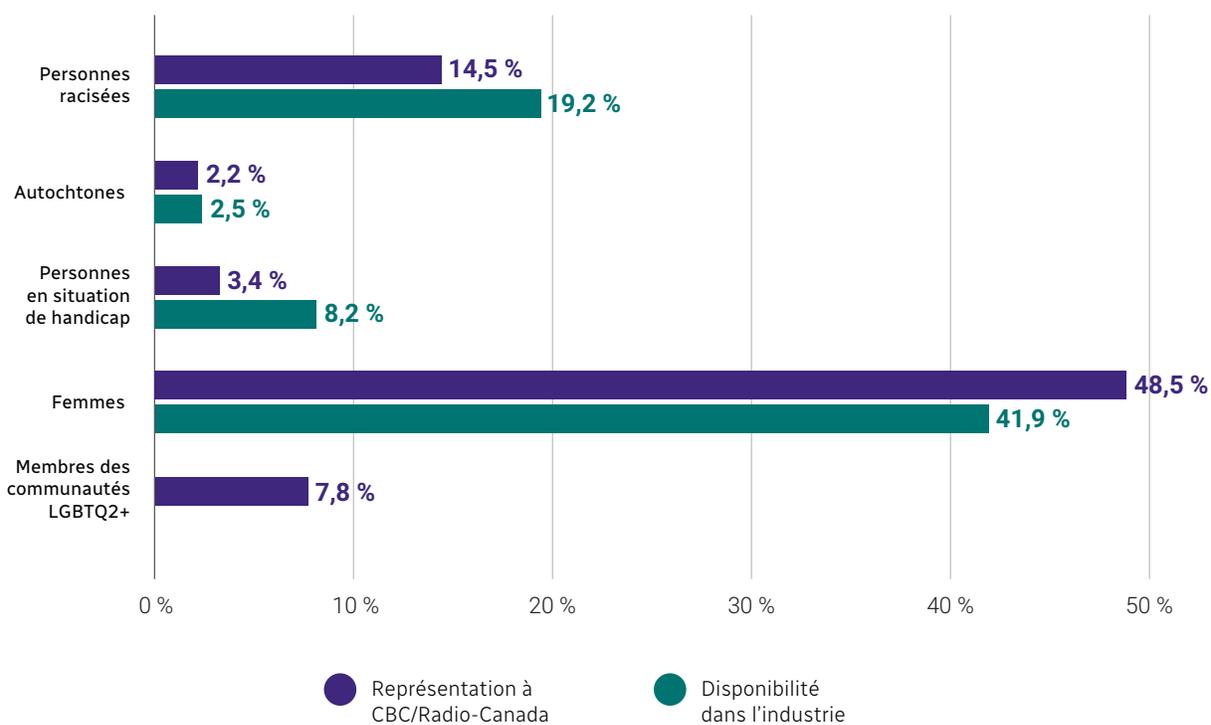
DONNÉES + OBJECTIFS

UN EFFECTIF EN ÉVOLUTION

Nos auditoires évoluent, et nous aussi. Nous sommes résolus à constituer et à maintenir un effectif qui reflète le Canada.

Où nous en sommes (2021)

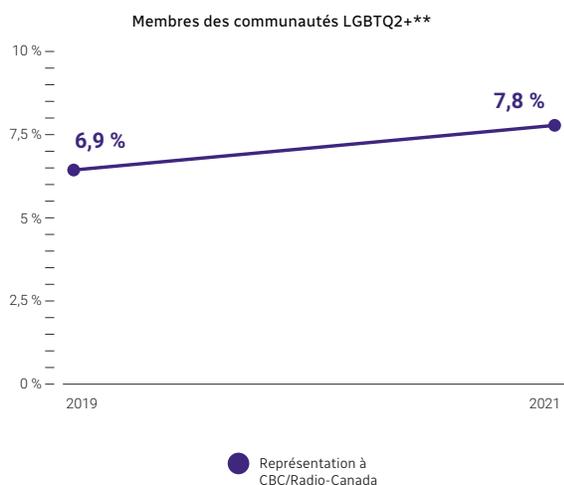
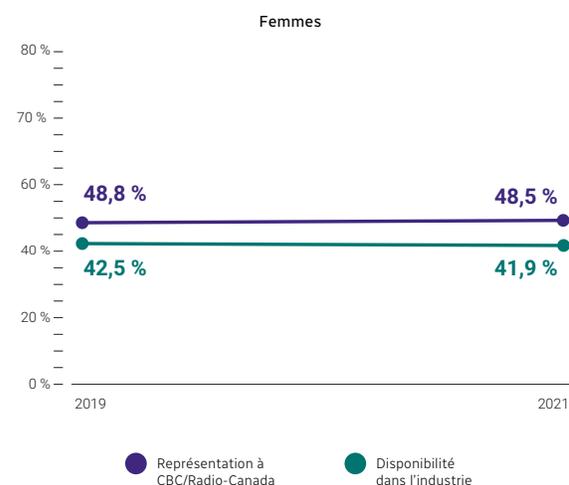
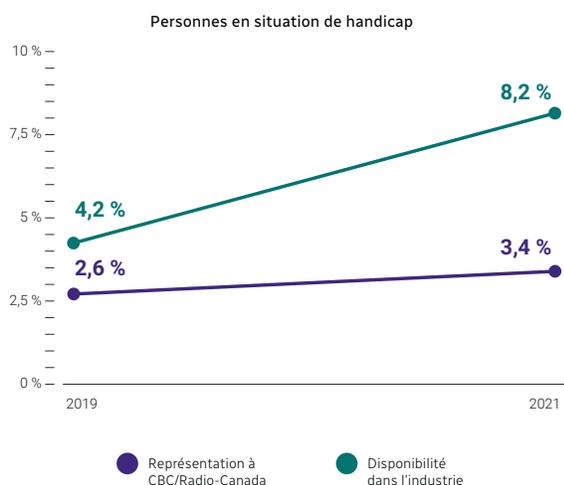
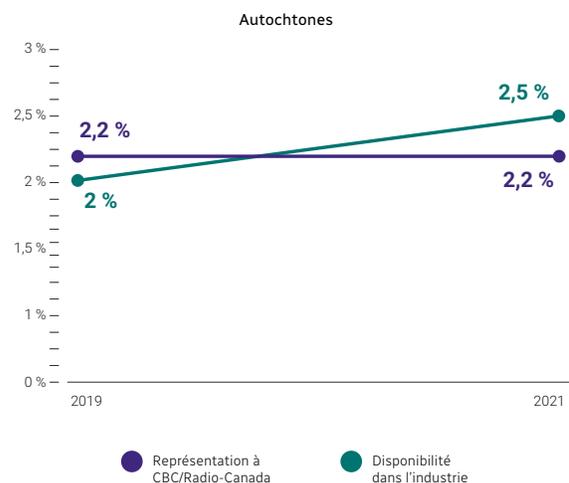
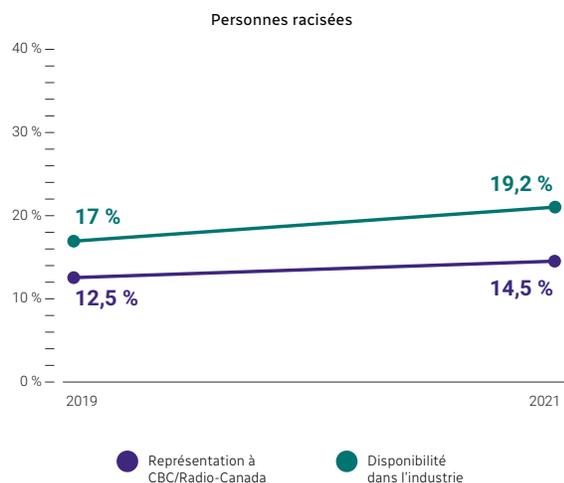
Composition actuelle de l'effectif



Canada Tonight avec Ginella Massa, CBC

Évolution récente (2019-2021)*

Nos données montrent l'évolution de notre effectif au cours du plan précédent



* Période de référence : du 1er janvier 2019 au 1er janvier 2021.

** La disponibilité de la main-d'œuvre canadienne pour ce groupe n'est pas disponible auprès de Statistique Canada et n'est donc pas rapportée.

Notre recensement culturel, un outil pour l'auto-identification

Veiller à l'équité en matière d'emploi implique d'avoir en main des données actualisées sur la composition de notre effectif. C'est pourquoi nous invitons tous les membres de notre effectif à remplir volontairement un questionnaire qui aborde différents aspects de leur identité (handicap et accompagnement, diversité ethnoculturelle, identité de genre et identité sexuelle, profil sociodémographique, langues parlées et affiliation linguistique, religion et croyances). Grâce à ces données, nous sommes en mesure de comparer le taux de représentation de divers groupes au sein de CBC/Radio-Canada à la disponibilité de ces mêmes groupes sur le marché du travail. Nous pouvons ensuite dégager les écarts et les tendances dans la représentation ou la sous-représentation.

Étant donné que certains aspects de l'identité sont immuables tandis que d'autres sont plus fluides, nous menons cette campagne de recensement culturel tous les ans. En 2021, notre taux global de participation a atteint 92 % – un très bon résultat.

DONNÉES PERTINENTES

Afin d'éclairer nos initiatives pour 2022-2025, nous avons évalué les répercussions sur notre effectif des initiatives de notre précédent plan sur la diversité et l'inclusion 2018-2021. Voici nos constatations* :

- Nous avons augmenté la représentativité au sein du personnel cadre. La proportion de personnes racisées occupant des postes cadres est passée de 13,7 à **17,0 %**; celle de personnes en situation de handicap, de 2,4 à **3,7 %**, et celle de personnes autochtones, de 0,7 à **1,3 %**. Bien que ces taux demeurent inférieurs aux taux de disponibilité sur le marché du travail, nos gains sont importants. Notre ambition est de transposer ces progrès à l'échelon des cadres supérieurs en misant sur une planification de la relève et en renforçant nos efforts de rétention et de promotion.
- Les personnes en situation de handicap, un groupe dans lequel on retrouve plus d'une dizaine de formes distinctes de handicap, composent actuellement **3,4 %** de notre effectif, soit une hausse de 0,9 point de pourcentage entre 2018 et 2021.
- Les personnes racisées constituent **14,5 %** de notre effectif, soit une hausse de 2,5 points de pourcentage.
- Les employés afrodescendants constituent **4,2 %** du personnel de CBC/Radio-Canada en 2021, une hausse de 1,8 % par rapport à 2018.

- La représentation globale des Autochtones dans notre effectif est demeurée constante, augmentant d'un maigre 0,1 % entre 2018 et 2021. Les membres de notre groupe de travail sur la stratégie autochtone nationale examinent de près les enjeux de l'embauche et de la rétention d'employés autochtones en vue de trouver des solutions durables qui permettront d'accroître cette représentation.
- Les membres du personnel qui s'auto-identifient comme LGBTQ+ représentent actuellement **7,8 %** de notre effectif, ce chiffre traduisant une hausse de 1 % entre 2018 et 2021.
- Nous demeurons un leader de la parité hommes-femmes dans l'industrie canadienne des médias. À l'échelle de l'organisation, **63 %** des cadres sont des femmes, ce chiffre dépassant le taux de disponibilité sur le marché du travail. Cela dit, des écarts persistent. En 2021, la disponibilité des femmes dans le domaine technique était de 26,6 % sur le marché du travail (postes cadres et syndiqués); par comparaison, elles ne représentaient que 21,4 % de l'effectif de Technologies et Infrastructures, notre secteur technique le plus important. La présence des femmes dans les technologies demeure donc une priorité dans notre plan actuel.

Nous maintenons d'ambitieuses cibles d'embauche pour combler l'écart entre notre effectif et la disponibilité sur le marché du travail.

** Période de référence : du 1er avril 2018 au 1er janvier 2021*

LA VOIE À SUIVRE

Nos cibles en matière d'embauche, de promotion et de rétention

Engagement 1 : La moitié des nouvelles embauches à des postes de cadres dirigeants et de cadres supérieurs se feront auprès des Autochtones, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap.

Engagement 2 : Les taux de rétention et de promotion pour les Autochtones, les personnes racisées et les personnes handicapées seront doublés.



Tout un matin, Ici Radio-Canada

SUIVI + RESPONSABILISATION**ÉCOUTER, APPRENDRE, EXERCER UN LEADERSHIP****Mesurer notre progression**

La responsabilisation est partie prenante de notre évolution dans le dossier EDI, aussi est-il impératif d'établir une structure chargée de suivre nos progrès et de veiller à notre responsabilisation. Nous continuerons d'utiliser les données sur la représentation au sein de l'effectif pour remédier aux inégalités qui existent dans notre milieu de travail, et nous enrichirons nos mesures pour mieux appréhender la transformation de nos contenus, de nos liens avec les communautés et de notre culture interne.

Le plan sur l'EDI a été élaboré conjointement avec notre présidente-directrice générale ainsi que tous les vice-présidents de l'équipe de la haute direction, qui l'ont ensuite avalisé. Il a été présenté au conseil d'administration et a fait l'objet d'un lancement à l'interne ainsi qu'à l'externe. Il sera revu tous les ans de façon à ce qu'on y intègre tout nouveau développement ou apprentissage. Les progrès feront l'objet d'une évaluation, les résultats obtenus seront comparés aux objectifs fixés et aux activités prévues, présentés en annexe. Par ailleurs, nous publierons des mises à jour sur l'avancée de nos démarches.



Gary la licorne fait un high five avec Ian Hanomansing

ANNEXE

PLAN D'ACTION

- [Plan d'action national](#)

ANALYSE DE L'EFFECTIF

Les trois premiers tableaux accessibles en cliquant sur le lien suivant indiquent la composition de l'effectif de la Société en 2019, 2020 et 2021. La disponibilité dans l'industrie est fondée sur les résultats des enquêtes de Statistique Canada pour 2016-17. Les autres tableaux présentent les objectifs d'embauche dans les secteurs où des lacunes en matière de représentation ont été constatées.

- [Tableaux](#)
- [Observations](#)

CONCEPTS D'INTÉRÊT

L'EDI expliquée

Accessibilité

L'accessibilité renvoie à la conception de produits, services, environnements ou systèmes visant à éliminer les obstacles à la pleine participation des personnes en situation de handicap. Ces obstacles peuvent se manifester sur le plan physique, architectural ou technologique, sur le plan de la communication ou des attitudes, ou encore ils peuvent s'inscrire dans nos systèmes, nos politiques et nos pratiques. L'accessibilité améliore l'expérience de chacun et chacune d'entre nous.

Diversité

La diversité est le prisme par lequel nous différencions les groupes ou les individus, par exemple selon l'origine nationale, la langue, la race, la couleur, le handicap, l'ethnicité, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le statut socioéconomique et la structure familiale. La diversité englobe aussi notamment les différences géographiques ou régionales, les accents, la diversité des idées et des expériences.

Équité

L'équité est le traitement équitable et respectueux de tous et de toutes. Certaines personnes ont des besoins différents ou rencontrent des obstacles particuliers qui limitent leurs possibilités. Nous visons concrètement à éliminer ces obstacles en offrant des mesures d'accommodement au besoin. L'équité diffère de l'égalité, dans laquelle chaque personne reçoit le même soutien et les mêmes ressources, indépendamment de ses besoins.

Espace d'encouragement

C'est un espace créé intentionnellement afin que les personnes y participant puissent dialoguer et remettre en question leurs propres idées (et celles des autres). C'est un lieu où les opinions divergentes sont reconnues, acceptées et même encouragées. La notion d'espace d'encouragement s'appuie sur celle « d'espace sécuritaire », reconnaissant que le courage et l'inconfort sont nécessaires à la croissance et à la responsabilisation.

Inclusion

Appréciation de la diversité d'un groupe dans toute son amplitude, et reconnaissance du fait que les différences entre ses membres contribuent à créer un ensemble plus vaste et plus riche. Il y a inclusion lorsque les gens ont l'impression d'être traités de façon juste et respectueuse, que leurs contributions sont valorisées et qu'ils éprouvent un sentiment d'appartenance. Les organisations inclusives créent des espaces sécuritaires qui sont aussi des espaces d'encouragement ouverts à tous et à toutes.

Intersectionnalité

Regard porté sur la réalité qui montre en quoi les identités et les expériences d'une personne se combinent souvent sous diverses formes pour exacerber la discrimination ou le privilège.

Non-discrimination

Processus qui consiste à déterminer la présence de discrimination et à l'éliminer en modifiant les systèmes, les structures organisationnelles, les politiques, les pratiques et les attitudes, afin de redistribuer le pouvoir et de le partager de façon équitable.

Préjugé

Façon de penser enracinée, consciente ou inconsciente, qui peut entraîner des erreurs de perception, de mémorisation ou de raisonnement, ainsi que dans la prise de décisions.



Molly of Denali, CBC Kids