

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, ET INCLUSION AU CAC

Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au CAC est important afin de réduire les obstacles qui empêchent la pleine participation des personnes issues de communautés méritant l'équité, et est essentiel pour assurer que notre organisme continue d'être dynamique, innovant et efficace. En intégrant les principes de l'EDI dans notre culture d'entreprise, nous favoriserons un environnement où chacun peut contribuer, s'épanouir et se sentir valorisé.

Équité

Reconnaître que les personnes n'ont pas le même accès aux ressources et aux opportunités en raison de barrières historiques et systémiques. Pour promouvoir l'équité, il faut réduire ces obstacles par des mesures délibérées afin d'offrir des opportunités équitables.

Diversité

Comprendre que les personnes sont uniques et que la combinaison des caractéristiques, des qualités et des identités de chaque personne contribue à leurs expériences de manière positive ou négative.

Inclusion

Une pratique consistant à s'assurer que tous les individus sont appréciés et respectés pour leurs contributions, en favorisant un sentiment d'appartenance pour tous les membres de la communauté, le tout renforcé par des politiques, des actions et des programmes équitables.

PRIORITÉS EN EDI POUR LE CAC

1

Améliorer de manière continue notre sensibilisation, nos connaissances et notre compréhension des questions liées à l'EDI et de leur impact.

2

Accroître la diversité au sein de notre personnel, de nos groupes de gouvernance et de nos comités d'experts.

3

Peaufiner nos pratiques afin de réduire les obstacles à la participation et d'améliorer la qualité ainsi que la pertinence de notre travail.

ACTIVITÉS

1 L'APPRENTISSAGE

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de formation pour le personnel et les groupes de gouvernance afin d'améliorer les politiques, les processus et les produits du CAC
- Mettre en place et soutenir un groupe de travail chargé d'identifier les opportunités, de conseiller les plans et de jouer le rôle de champions au sein du CAC

2 L'ENTREGENT

- Intégrer les objectifs du Défi 50-30 lancé par le gouvernement du Canada
- Établir une collecte continue de données d'autoidentification anonymes auprès des comités d'experts, des groupes de gouvernance et du personnel
- Adapter les processus de recrutement afin d'améliorer l'EDI au sein des comités
- Améliorer les politiques et les pratiques d'embauches et de ressources humaines du CAC
- Élaborer des politiques d'EDI pour le CAC et ses groupes de gouvernances

3 L'HABITUDE

- Examiner chaque question d'évaluation du CAC et les éléments pertinents qui pourraient être reliés à l'EDI afin d'éclairer le recrutement des comités et la recherche
- Renforcer les processus du CAC pour qu'ils intègrent un éventail de connaissances, de points de vue et de types de données
- Améliorer l'accessibilité des produits du CAC

RESPONSABILITÉ ET RAPPORTS

Le CAC évaluera en permanence les progrès accomplis et en rendra compte à son conseil d'administration, ainsi qu'au public dans son rapport annuel. Les priorités, les objectifs et les activités seront réexaminés chaque année et mis à jour si nécessaire.