



Rapport 2024
sur la diversité,
l'équité, l'inclusion
et l'appartenance

Au service d'un
monde en mouvement
navcanada.ca



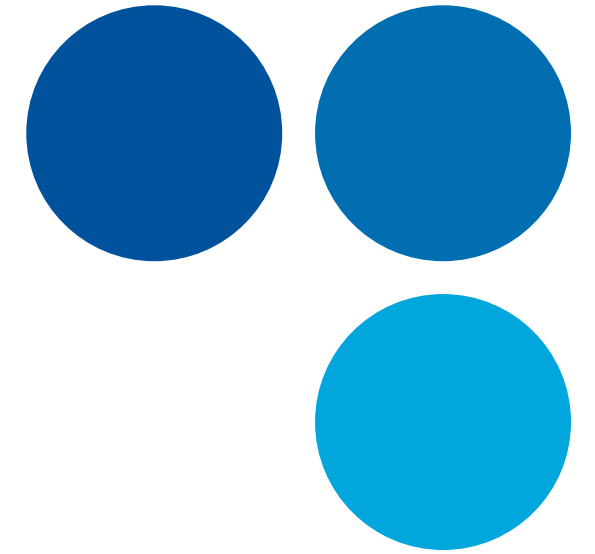


Table des matières

- 04** Message du président et chef de la direction
- 06** Message de la vice-présidente et CDRH
- 08** Mettre en pratique notre objectif commun
- 12** Notre parcours vers une nouvelle stratégie
- 14** L'exercice 2023-2024 en chiffres
- 17** Réalisations de 2023-2024
- 19** Équipe Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA)
- 20** Groupes de ressources pour le personnel (GRP)
- 22** Créer un plan d'accessibilité en équipe
- 24** Former un leadership inclusif
- 25** Prendre des mesures pour accroître la représentation
- 26** Collaborer avec nos partenaires
- 28** Formation et sensibilisation
- 30** Témoignages
- 32** Prochaines étapes

Les membres du personnel doivent se sentir assez en confiance pour s'exprimer et sentir qu'on les écoute et qu'on respecte leur identité profonde.

Message de Raymond Bohn PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION :

J'ai toujours été reconnaissant de l'engagement du personnel à NAV CANADA. Ces gens sont les catalyseurs de toutes nos initiatives, et notre stratégie sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) ne fait pas exception.

Grâce aux idées et aux contributions de nos membres dans l'ensemble de l'organisation, cette stratégie ne fait pas que cocher une case : elle nous permet de bâtir notre avenir. Au cours de l'exercice 2023-2024, nous avons commencé à concrétiser notre vision à long terme, c'est-à-dire investir dans les gens et la culture, appuyer nos valeurs et créer ensemble un milieu de travail où chaque personne peut réussir.

Nous sommes en train de tracer notre parcours, et malgré le chemin qu'il reste à faire, je nous sais sur la bonne voie. À titre de président du Conseil exécutif du PCD sur la DEIA, j'ai eu la chance de participer à des discussions franches et constructives au cours de la dernière année. Des enjeux ont été soulevés, mais on reconnaît aussi les progrès accomplis à ce jour. Mais surtout, j'ai été témoin de l'engagement et de l'enthousiasme engendrés par ce que nous tentons d'accomplir et de la confiance à l'égard de notre nouvelle façon de faire.

En quoi notre nouvelle approche en matière de DEIA est-elle différente? Si la conviction que l'entreprise doit faire tout en son pouvoir pour améliorer la vie du personnel demeure, on reconnaît qu'il ne suffit pas de prescrire des solutions. Comme l'a si bien dit quelqu'un au sein du nouveau Groupe de ressources pour le personnel (GRP) 2SLGBQTQIA+ : « Ne parlez pas de nous si nous ne faisons pas partie de la discussion. »

Cette phrase m'a particulièrement interpellé, et je suis fier de dire que c'est ce que nous faisons. Nous invitons des gens de tous les horizons à participer aux discussions et nous sommes réellement à leur écoute. C'est le cas bien sûr pour nos efforts de DEIA, mais également à l'échelle de l'entreprise, dans tout ce que nous faisons.

Les membres du personnel doivent se sentir assez en confiance pour s'exprimer et sentir qu'on les écoute et qu'on respecte leur identité profonde. Elles et ils méritent de participer aux discussions et aux processus de prise de décision qui les touchent, que ce soit sur le plan personnel ou dans le cadre de la culture, de la stratégie ou des objectifs collectifs.

Nous devons toutes et tous continuer à nous améliorer pour maintenir l'un des meilleurs bilans de sécurité au monde. À l'heure où nous visons de nouveaux niveaux d'innovation ainsi qu'une efficacité et une durabilité accrues, nous devons toutes et tous contribuer à l'atteinte de nos objectifs et nous aider à prendre les bonnes décisions pour le personnel, notre clientèle, nos partenaires et la collectivité.

Ensemble, nous pourrions apporter des changements significatifs. J'en suis sûr, et ça me donne hâte de voir cet avenir prendre forme.



RAYMOND BOHN
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



Message de Diana Kelly

VICE-PRÉSIDENTE ET CDRH :

Lorsque nous avons publié la Proposition de valeur pour les employé(e)s en décembre 2022, pour définir l'expérience de travail à NAV CANADA, l'idée n'était pas simplement de lancer une campagne, mais bien de prendre un engagement. Nous voulions nous engager à l'égard de communes, soit travailler ensemble, bâtir la confiance, mener toutes nos activités avec détermination, bienveillance et expertise, et ancrer ces valeurs dans notre culture.

Depuis, nous tâchons de transformer cette promesse en progrès. Cette première publication, le Rapport 2023-2024 sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA), constitue un important jalon dans cet effort continu.

Il constitue un grand pas vers plus de transparence et de confiance, et servira de point de repère pour nous guider. Quand je pense à tout ce que nous avons accompli en 2023-2024, je crois que nous sommes sur la bonne voie : nos gens et nos valeurs sont au cœur de toutes nos activités et ensemble, nous nous améliorons.

Le rapport souligne nos avancées dans plusieurs domaines importants, notamment l'amélioration de l'accessibilité, une meilleure représentation, le développement d'une direction et de communautés plus inclusives et l'élévation du discours sur la DEIA. Les initiatives mises en place étaient très variées : éducation et formation, témoignages, établissement de partenariats et mise en pratique de la nouvelle structure de gouvernance de DEIA.

L'intégration de toutes ces activités est l'élément le plus emballant de notre stratégie. Grâce aux nouveaux GRP et

Nos gens et nos valeurs
sont au cœur de toutes
nos activités et ensemble,
nous nous améliorons.

au Conseil consultatif national sur la DEIA, qui travaillent de près avec le Conseil exécutif du PCD sur la DEIA, nous avons créé des points de connexion qui permettent une diffusion de l'information et un dialogue francs. Différentes voix se font non seulement entendre, mais guident aussi nos avancées : elles nous permettent de nous concentrer sur les besoins les plus pressants et d'évaluer continuellement si nous allons vers la bonne direction.

Notre parcours n'est pas immuable, mais notre stratégie nous permettra de nous rendre en 2035 en respectant un engagement ferme. Nous affectons des ressources à la DEIA, notamment une équipe dédiée. Nous invitons les gens à dialoguer au lieu de les critiquer. Et au lieu de trouver des solutions temporaires à nos problèmes, nous les réglons de façon durable.

D'autres défis nous attendent, mais notre élan actuel m'encourage. Consciencieusement et collectivement, nous créons un lieu de travail où les gens peuvent être eux-mêmes et se sentir bien, et où l'on prône l'ouverture, l'honnêteté, le respect et l'accès équitable aux occasions. En continuant d'avancer sur ce chemin, je sais que nous avons ce qu'il faut pour intégrer la DEIA dans notre ADN et nos façons de faire, un jalon à la fois.

DIANA KELLY
VICE-PRÉSIDENTE ET CHEF DE LA DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES

Mettre en pratique notre objectif commun

À NAV CANADA, nous avons un rôle crucial, soit gérer un espace aérien de 18 millions de kilomètres carrés au Canada et au-dessus de l'Atlantique Nord. La sécurité est au cœur de toutes nos activités, et notre objectif commun l'exprime bien : Assurer la sécurité de l'espace aérien du Canada : Façonner l'avenir des services de navigation aérienne.

Notre objectif est synonyme de ce que nous visons, et notre équipe y donne vie. Le succès repose sur une culture propice à une passion et à un engagement communs, qui est sécuritaire et bienveillante et qui favorise autant les contributions individuelles que la collaboration.

Autrement dit, il s'agit d'un lieu de travail où tout le monde trouve sa place et a envie d'être.

Ensemble, grâce à notre stratégie sur la DEIA, nous y arriverons. Le présent rapport explique la stratégie à long terme et les actions réfléchies que nous avons adoptées pour nous rapprocher des valeurs que nous voulons incarner individuellement, collectivement et en tant qu'organisation.



Nous sommes la référence

Nous sommes les spécialistes de la navigation aérienne au Canada. Nous regardons plus loin pour préparer le terrain aux innovations de prochaine génération.

Nous faisons preuve de dévouement

Assurer la sécurité d'un espace aérien de 18 millions de kilomètres carrés, ce n'est pas qu'un emploi, c'est une vocation. Quel que soit notre poste, nous contribuons à la sécurité du ciel.

Nos valeurs

Nous travaillons ensemble

Une seule personne ne peut pas faire ce dont nous sommes capables en unissant nos efforts. Quel que soit le travail nécessaire pour assurer l'avenir de la navigation aérienne, nous l'accomplirons ensemble.

Nous inspirons confiance

En nous faisant mutuellement confiance, nous bâtissons un milieu de travail plus sécuritaire et solidaire.



Les progrès durables sont notre priorité.

Notre stratégie sur la DEIA fait partie d'une démarche plus large visant à intégrer le bien-être social et la protection de l'environnement dans nos initiatives de progrès et de croissance. Nous avons consolidé notre engagement en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies et en ciblant les six objectifs de développement durable où nos efforts pourront avoir une incidence mesurable. Nos initiatives en matière de DEIA appuient directement les trois objectifs suivants.



ODD 10 : Inégalités réduites

Dans le cadre de cet objectif stratégique, nous ciblons et modifions les systèmes, politiques et pratiques pouvant mener à des inégalités fondées sur le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la race, la classe, l'éthnicité et la religion. Nos efforts sont stratégiques, coopératifs et continus.



ODD 5 : Égalité entre les sexes

Nous nous engageons à ce que les femmes chez NAV CANADA puissent participer pleinement et efficacement aux opérations et bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi, d'avancement et de rémunération. [Notre plan d'équité salariale](#) décrit comment nous nous attaquerons à cet enjeu.



ODD 8 : Travail décent et croissance économique

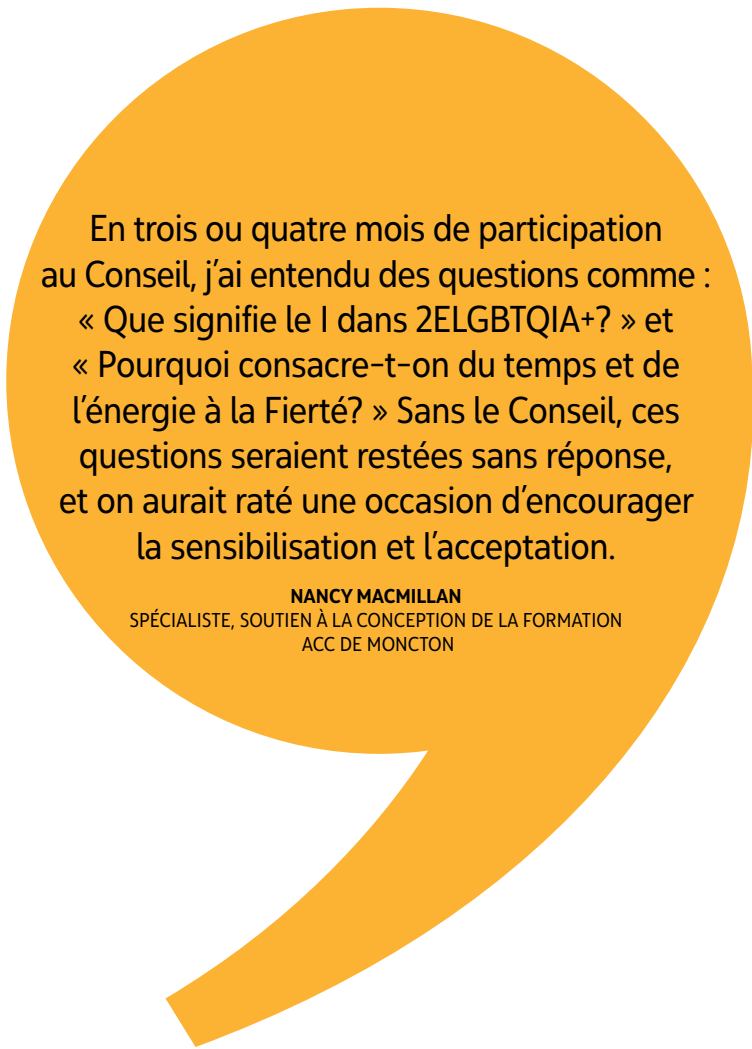
Nous méritons toutes et tous un milieu de travail productif et sécuritaire qui procure un salaire juste, de même que des occasions de perfectionnement personnel et d'intégration sociale. Du recrutement aux mesures de rétention, nous retirons les obstacles et favorisons une expérience positive.



Notre engagement à l'égard de l'équité

Nous voulons que NAV CANADA, à titre d'entreprise canadienne, soit à l'image de la diversité de notre secteur, mais aussi de la société canadienne dans son ensemble. Voilà pourquoi nous mettons [en place des stratégies](#) pour accroître la diversité de notre bassin de talents et éliminer tout obstacle potentiel injuste dans le cadre du processus d'embauche. La sécurité sera toujours notre priorité absolue. En élargissant nos efforts de recrutement et en mettant en œuvre des stratégies inclusives, nous pouvons continuer d'attirer les meilleurs talents.

Nous savons que la transparence est primordiale pour la reddition de comptes. *Le Rapport sur la DEIA de 2023-2024* nous sert de point de référence pour continuer de suivre la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes racisées et des personnes ayant un handicap et faire part de nos progrès chaque année.



Notre parcours vers une nouvelle stratégie

Améliorer notre compréhension

Notre engagement renouvelé en matière de DEIA est fondé sur l'écoute et l'apprentissage. Il est essentiel de savoir d'où nous partons et où nous voulons aller.

Une vaste collecte d'avis dans l'organisation

La stratégie d'écoute nous a permis de recueillir des commentaires honnêtes du personnel dans l'ensemble de l'organisation, et nous avons depuis continué à offrir de multiples avenues pour que toutes et tous puissent s'exprimer.

Examen des systèmes d'emploi

Des consultantes et des consultants externes ont effectué un examen des systèmes d'emploi afin d'évaluer de façon compétente et indépendante nos politiques et pratiques et de cibler les obstacles dans l'ensemble de l'expérience employé(e), du recrutement à la retraite.

Agir

Notre plan d'action et notre structure de gouvernance ont été conçus pour guider nos efforts, sans les limiter. Grâce à eux, nous continuons d'écouter, d'apprendre et de répondre aux besoins les plus pressants de nos gens.

Plan d'action

Des membres des ressources humaines, de la direction et du personnel ainsi que des agentes négociatrices et agents négociateurs ont participé à l'élaboration d'un plan d'action qui porte sur toutes nos priorités stratégiques et procure une feuille de route quinquennale d'initiatives, jusqu'en 2027-2028.

Structure de gouvernance

Notre structure de gouvernance inclusive, applicable à l'échelle de l'organisation, est fondée sur un éventail de perspectives et de mesures d'action et de responsabilisation.

En savoir plus sur notre [structure de gouvernance](#)

Tracer la voie à suivre

Cinq principes fondamentaux et six domaines stratégiques guident la planification et la mise en œuvre de notre stratégie.

Principes directeurs

Notre stratégie sur la DEIA est ancrée dans les principes directeurs suivants.

Responsabilisation et transparence :

Nos engagements en matière de DEIA, ainsi que nos progrès mesurés, seront publics. La direction sera bien informée et jouera un rôle de modèle quant à l'inclusion.

Cohérence :

Tous nos efforts seront déployés de façon structurée, cohérente et holistique, la direction s'engageant à améliorer la DEIA.

Humilité culturelle :

Notre parcours sera long : avec humilité, ouverture d'esprit et une volonté de toujours apprendre, nous ferons des progrès durables.

Décisions éclairées :

Les anecdotes et les intuitions ne sont pas suffisantes. Les recommandations et les mesures doivent toutes reposer sur des faits.

Égalité du partenariat :

Les régions d'information de vol et le Siège social collaborent de façon honnête et constructive en faisant preuve d'esprit d'équipe.

Priorités stratégiques

Nos initiatives sont fondées sur les priorités stratégiques suivantes.

Élever le discours sur la DEIA :

Renforcer la connaissance de nos politiques, pratiques et valeurs, offrir des occasions d'apprentissage et raconter des expériences authentiques.

Former un leadership inclusif :

Outils les membres de la direction pour leur permettre d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique, favoriser le respect mutuel et être des modèles en matière d'inclusion.

Bâtir des communautés inclusives :

Créer des groupes de ressources pour le personnel et offrir des activités visant à entretenir une culture d'appartenance et d'interconnectivité.

Accroître la représentation :

S'efforcer d'accroître la diversité à l'échelle de l'organisation grâce à des politiques et à des pratiques équitables et fondées sur le mérite, en visant particulièrement les processus de recrutement et d'embauche.

Éliminer les entraves à un milieu de travail équitable :

Ouvrir des portes, garantir l'accessibilité et appuyer la croissance et le perfectionnement du personnel.

Nourrir la confiance et la reconnaissance :

Faire preuve de transparence et se tenir responsable d'obtenir des progrès significatifs, mesurables et durables tout au long du parcours de DEIA.

L'exercice 2023-2024 en chiffres

Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) des membres du personnel ont participé au programme d'auto-identification entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 :

2,5%
sont des Autochtones

24,1%
sont des femmes

12,7%
sont des personnes racisées

1,8%
sont des personnes en situation de handicap

Parmi les membres du personnel qui ont répondu au Sondage sur l'expérience du personnel en juin 2024 :

croient que notre personnel est diversifié et est représentatif des communautés au sein desquelles nous travaillons;

58%

67%

se sentent en sûreté et à l'aise d'être elles-mêmes et eux-mêmes au travail.

Les femmes représentent près de **30 %** des promotions internes à NAV CANADA.

Quatre-vingt-quinze pour cent (**95 %**) des leaders de niveau L1 et plus ont suivi la formation sur le leadership inclusif.

Deux groupes de ressources pour le personnel ont été mis sur pied en 2023-2024.

Faits saillants 2023-2024

Créer un plan d'accessibilité en équipe

Bâtir un leadership inclusif

Prendre des mesures pour accroître la représentation

Préparer un plan visant l'équité salariale

Améliorer la formation et la sensibilisation

Mettre la structure de gouvernance de la DEIA en action

À NAV CANADA, certaines catégories professionnelles sont assujetties à des exigences médicales fixées par Transports Canada, et une dérogation diminue les exigences de représentation des personnes en situation de handicap. Néanmoins, nous nous efforcerons au cours des prochaines années d'accroître la représentation de cette catégorie de personnes tout en éliminant les entraves pour leur permettre de bénéficier d'une expérience optimale et équitable. En savoir plus sur notre [plan d'accessibilité](#).



NOS PROGRÈS :

Réalisations de 2023-2024

Mettre la structure de gouvernance de la DEIA en action
 Notre modèle de gouvernance traduit notre désir de bâtir ensemble un avenir où la DEIA fait partie intégrante de l'organisation. La structure permet de tenir compte d'un éventail de perspectives et d'expériences vécues et procure les ressources et la responsabilisation requis pour accomplir des progrès considérables.

Mais surtout, nous avons mis notre structure de gouvernance en action : tous les groupes de travail ont collaboré pour transformer nos bonnes intentions en politiques, initiatives et programmes concrets.

Pendant la dernière année, nous avons :

remanié le Conseil exécutif du PCD sur la DEIA

lancé le Conseil consultatif national sur la DEIA

appuyé les cercles de la DEIA locaux dans le cadre de la mise en place de diverses initiatives à l'échelle locale

mis sur pied deux groupes de ressources pour le personnel

formé une équipe dédiée en matière de DEIA



L'équipe Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA)

À titre d'ambassadrice et d'experte, notre équipe de la DEIA à temps plein nous aide à déployer notre stratégie et soutient chacun des groupes de travail au moyen de programmes. Planification, conception, mise en œuvre et production de rapports : elle agit à tous les niveaux de la DEIA.

Conseil exécutif du PCD sur la DEIA

Composé de membres de la haute direction, le Conseil exécutif du PCD sur la DEIA a pour mandat de faciliter l'atteinte de nos objectifs et de notre vision en la matière. Faire en sorte que le lieu de travail soit diversifié, équitable et inclusif est le travail de toutes et tous. Or, la direction doit veiller à ce que NAV CANADA respecte ses engagements à long terme.

Voici les responsabilités du conseil :

- collaborer avec d'autres groupes pour anticiper, cibler et régler les enjeux;
- allouer des budgets pour appuyer les initiatives de DEIA;
- mener la charge pour remettre en question le statu quo et promouvoir nos valeurs;
- veiller à ce que nos efforts en matière de DEIA correspondent à nos objectifs stratégiques.

J'espère que le conseil sur la DEIA attirera plus de gens qui ont envie de faire entendre leur voix sans craindre de se faire juger. Nous sommes toutes et tous des êtres humains, et nous méritons d'être traités équitablement, avec amour et respect.

JEFF MONT

MEMBRE DU CONSEIL CONSULTATIF NATIONAL SUR LA DEIA ET GESTIONNAIRE D'EMPLACEMENT VANCOUVER

Conseil consultatif national sur la DEIA

Le Conseil consultatif national sur la DEIA agit à titre de catalyseur pour les nouvelles initiatives et surveille les progrès réalisés. Les membres du personnel qui souhaitent contribuer activement aux efforts de DEIA peuvent y siéger. La durée du mandat est de deux ans.

Voici les responsabilités du conseil :

- contribuer à cibler les obstacles, les enjeux et les occasions;
- élaborer, mettre en place et assurer le suivi des programmes et politiques qui tiennent compte de l'expérience du personnel à l'échelle de l'entreprise;
- entretenir une culture d'inclusion en agissant à titre d'ambassadeur interne et externe pour la DEIA.

Groupes de ressources pour le personnel (GRP)

Les groupes de ressources pour le personnel sont des espaces sécuritaires où les membres du personnel qui ont vécu des expériences similaires ou qui ont des caractéristiques, des valeurs ou des buts semblables peuvent tisser des liens et obtenir du soutien. À NAV CANADA, les GRP sont une source incontournable d'idées en vue de l'élaboration des politiques et des processus.

Ils contribuent à :

- favoriser un sentiment d'appartenance et d'habilitation en tant que communauté;
- organiser et à gérer des événements ou des activités visant à accroître la sensibilisation et les occasions d'apprentissage;
- fournir des données aux autres groupes de travail sur des enjeux précis afin de favoriser l'inclusion, l'équité et le sentiment d'appartenance;

En 2023-2024, NAV CANADA a mis sur pied deux GRP soit celui pour le personnel 2ELGBTQIA+ et celui pour les femmes qui travaillent à NAV CANADA.

Groupe de ressources pour le personnel 2ELGBTQIA+

Le groupe de ressources pour le personnel 2ELGBTQIA+ est le premier GRP de NAV CANADA. Il vise à favoriser le sentiment d'appartenance parmi ses membres, à leur donner un espace où exprimer leurs besoins et leurs inquiétudes et où se créer un réseau, tout en soutenant l'acquisition des connaissances et de la confiance requises pour faciliter l'avancement professionnel.

À l'échelle de l'entreprise, le groupe mise sur l'éducation et la sensibilisation, au moyen par exemple d'événements régionaux organisés pendant le mois de la Fierté en juin, et participe activement aux discussions constructives qui aident NAV CANADA à atteindre ses objectifs en matière de DEIA.

Quelles sont les réalisations de ce nouveau GRP pendant sa première année? Myles Harnum, membre du groupe et stagiaire, postulation par ancienneté – ACC de Gander, nous dit ceci :

Ce que nous avons accompli depuis la création récente du groupe est épatant. Nous avons tissé des liens avec d'autres membres du personnel dans un secteur où la diversité est historiquement sous-représentée. Nous avons ouvert le dialogue dans l'organisation et souligné les nombreuses

améliorations possibles pour faire de NAV CANADA un lieu de travail plus inclusif. Tout le monde devrait pouvoir travailler dans un lieu sécuritaire et accueillant. Faire partie d'un tel changement positif me remplit de joie.

Les femmes qui travaillent à NAV CANADA

Le groupe pour les femmes qui travaillent à NAV CANADA a tenu sa première rencontre en mai 2024. Il en est donc à ses débuts. Des discussions portant sur les obstacles pour les femmes au travail ont eu lieu, et le groupe est en train d'établir sa vision et ses domaines d'intervention. L'accent est surtout mis sur les priorités suivantes :

- éliminer les entraves à un milieu de travail équitable;
- mettre en place des projets pour accroître l'inclusion en milieu de travail;
- veiller à l'harmonisation des activités de DEIA à l'échelle de la société et nationale.

La suite pour les GRP?

Les GRP de NAV CANADA pour le personnel 2ELGBTQIA+ et pour les femmes qui travaillent à NAV CANADA vont continuer de croître. Comme entreprise, nous nous engageons à :

- continuer d'appuyer nos GRP existants au moyen d'outils, de ressources et de formations;
- faciliter la création d'un autre GRP pour le personnel en situation de handicap;
- soutenir la mise en place de GRP supplémentaires à la demande des gens, puisque tous nos efforts visent à satisfaire leurs besoins les plus pressants.

Cercles de la DEIA locaux

Les cercles de la DEIA locaux visent à soutenir les événements locaux ou à régler des problèmes ciblés. Ils sont composés de membres qui connaissent ces problèmes, qui les comprennent et qui ont envie de s'y attaquer.



J'ai hâte que nos voix soient vraiment entendues et que nos suggestions deviennent des mesures à prendre pour la direction.

KIT STARDANCER
COPRÉSIDENTE DU GRP POUR LE PERSONNEL 2ELGBTQIA+ ET CONTRÔLEUSE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE, ACC DE TORONTO

POUR EN SAVOIR PLUS SUR KIT

J'ai rejoint le groupe pour défendre les droits des femmes et des personnes en situation de handicap, et pour mieux comprendre les défis que doivent surmonter les autres.

MARIE KYREAKAKOS
GESTIONNAIRE, OPTIMISATION DE
L'ÉTABLISSEMENT DES QUARTS ATS
FIR DE MONTRÉAL

Créer un plan d'accessibilité en équipe

NAV CANADA s'engage à garantir l'accessibilité à toutes et tous : à son personnel, à sa clientèle, à ses partenaires et aux membres de la communauté en général. Notre premier Plan d'accessibilité, publié en 2023, explique comment nous allons cibler, retirer et prévenir les obstacles en fonction de ce que nous disent les personnes concernées, soit celles vivant avec un handicap.

Nos efforts sont en cours, et nous avons réalisé des progrès au cours du dernier exercice. Voici quelques réalisations dignes de mention :

- Nous avons officialisé notre politique officielle sur les mesures d'adaptation en cas d'invalidité pour clarifier nos processus.
- Nous avons fait appel à des spécialistes externes pour évaluer les barrières à l'accessibilité dans nos immeubles et nos outils numériques.
- Nous avons commencé à nous attaquer aux les enjeux ciblés.

Nous continuerons à améliorer l'accessibilité de nos milieux de travail grâce aux mesures suivantes.

Consulter des personnes vivant avec un handicap

Il faut obtenir les conseils des personnes concernées. Nous allons continuer à renforcer la confiance et l'engagement avec

le personnel et les autres parties prenantes en situation de handicap afin de mieux répondre à leurs besoins.

Prendre des engagements à long terme

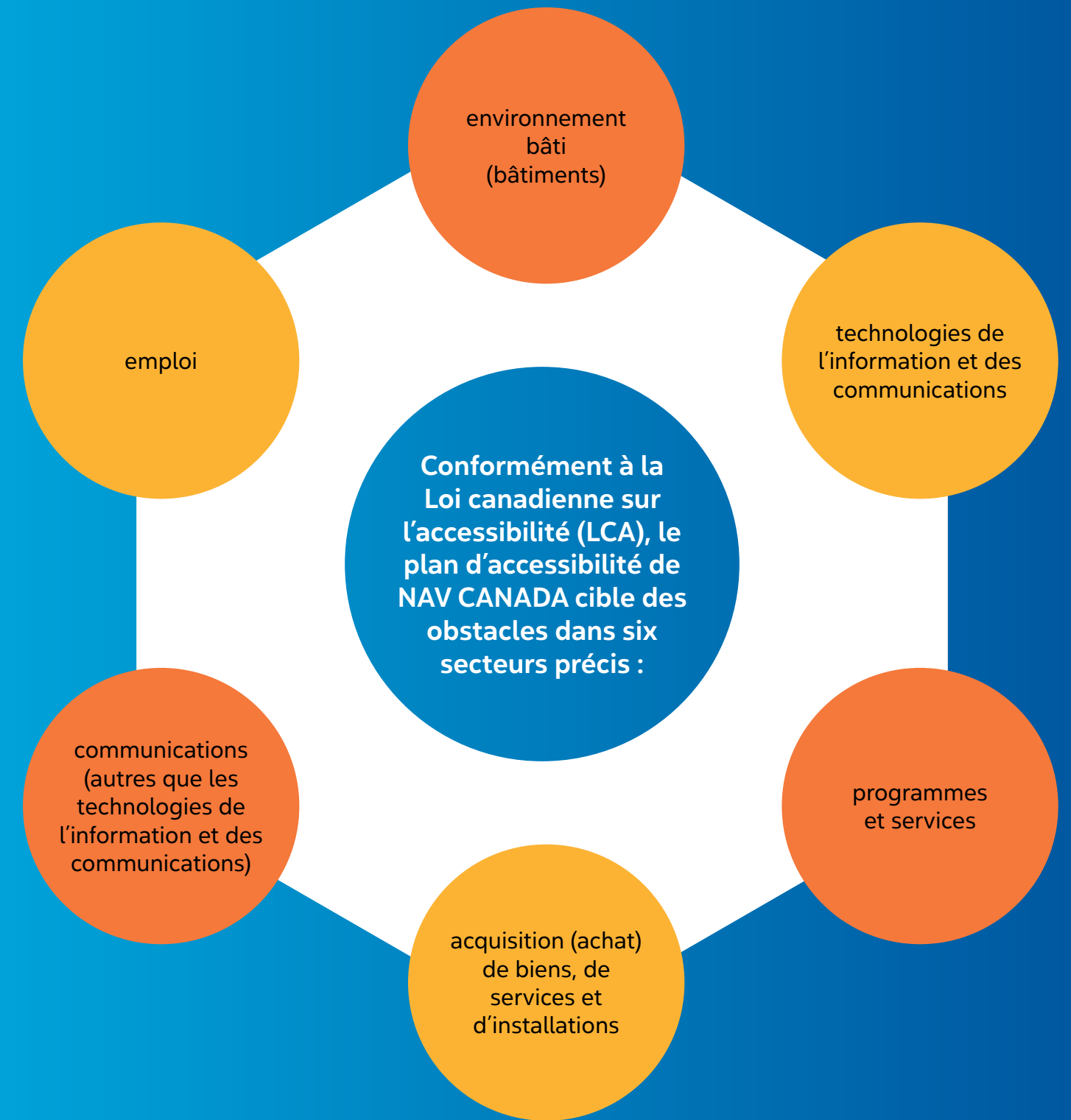
Ce processus pluriannuel sera mis en œuvre graduellement grâce à un engagement continu. L'accessibilité demeurera une priorité afin que nous puissions supprimer les obstacles à mesure que nous en prenons connaissance.

Tenir compte de tous les aspects de l'organisation

Nous voulons améliorer l'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation, tant de manière générale – par exemple par la sensibilisation de notre communauté aux questions d'accessibilité et de handicap – que plus ciblée.

Notre Rapport d'étape sur l'accessibilité 2023-2024

souligne nos réalisations jusqu'à maintenant de même que nos objectifs et nos échéances visées.



Former un leadership inclusif

Nos leaders jouent un rôle crucial dans notre stratégie globale de DEIA, en donnant l'exemple et en se tenant responsables de l'équité, du respect, de la sécurité psychologique et du sentiment d'appartenance au sein de leur équipe.

Nous les appuyons et favorisons leur perfectionnement en leur fournissant des conseils, des outils et de la formation sur les grands principes et les sujets prioritaires ciblés de l'entreprise. En 2023-2024, nous avons offert une formation sur le leadership inclusif et un atelier sur l'inclusion des personnes transgenres.

Formation sur le leadership inclusif

Au printemps 2024, 98 % des membres de la direction et des gestionnaires avaient suivi la formation sur le leadership inclusif et disposent depuis d'outils et de stratégies leur permettant d'offrir la meilleure expérience employé(e) possible à l'ensemble de leur équipe.

Elles et ils ont ainsi pu évaluer leur style de leadership, mettre en place des mesures de sécurité psychologiques et tenir compte des perspectives de leur équipe afin de mieux intégrer l'inclusion au quotidien tout en améliorant la culture à NAV CANADA.

Compte tenu du succès que connaît jusqu'à maintenant cette formation, nous allons l'étendre en 2024-2025 à l'ensemble des surveillantes et surveillants de l'organisation.



Atelier sur l'inclusion des personnes transgenres

En septembre 2023, les gestionnaires et les chefs d'équipe de l'ACC de Toronto ont participé à un atelier sur l'inclusion des personnes transgenres. Cette formation générale est axée sur le rôle des gestionnaires dans la création d'un environnement inclusif, sécuritaire et respectueux envers le personnel transgenre et offre des mesures stratégiques et des conseils pratiques pour y arriver. Elle mise sur les éléments suivants :

- **donner une explication de base des grands termes et concepts;**
- **déboulonner les idées fausses fréquentes au sujet du genre et des personnes transgenres;**
- **parler des défis, de la stigmatisation et de la discrimination souvent vécus par les personnes transgenres en milieu de travail et dans la société en général;**
- **fournir des conseils réalisables pour créer un lieu de travail accueillant et sécuritaire pour le personnel transgenre.**

Prendre des mesures pour accroître la représentation

La sécurité est au cœur de nos valeurs, et nous choisirons toujours les meilleures personnes pour un poste donné. Or, la croissance de NAV CANADA constitue une occasion d'accroître la diversité à l'échelle de l'entreprise pour être un miroir plus fidèle des lieux que nous desservons.

Se pencher sur les obstacles et les préjugés que nous entretenons dans nos processus de recrutement et de sélection est un exercice en continu. Nos stratégies traduisent notre désir de placer l'équité et le mérite au cœur de ces processus. En 2023-2024, nous avons commencé à étudier des approches à plusieurs facettes dans le cadre de notre processus d'embauche, pour tenir compte des groupes sous-représentés au sein de l'entreprise : les femmes, les Autochtones, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap.

Formation sur la partialité inconsciente

L'équipe Acquisition de talents joue un rôle essentiel pour appuyer les gestionnaires responsables de l'embauche tout au long du processus d'intégration. En mai 2024, ces personnes ont suivi la formation sur la partialité inconsciente.

Axée particulièrement sur les entrevues et les évaluations, cette formation visait à les sensibiliser à la partialité inconsciente, ces stéréotypes et préjugés subconscients que nous enregistrons tout au long de nos vies et qui peuvent avoir une incidence inconsciente sur nos décisions. Voici les principaux points de la formation.

- **Reconnaître les types** de partialité inconsciente en acquisition de talents et leurs conséquences.
- **Favoriser une mentalité inclusive et une certaine sensibilité culturelle** lors des entrevues et de l'évaluation de candidates et candidats issus de milieux divers.
- **Offrir des stratégies précises et des conseils pratiques** pour reconnaître notre partialité inconsciente et y remédier.

La DEIA me tient à cœur parce que je veux travailler dans un milieu qui honore et célèbre la diversité de pensée, d'être et de perception.

ANITA SAYAPHET
SPÉCIALISTE, ASSURANCE DE LA QUALITÉ
FIR D'EDMONTON

À partir de l'exercice 2024-2025, nous voulons rendre cette formation plus générale et l'offrir à un plus grand nombre de gestionnaires et d'équipes de gestion.

Utiliser un langage inclusif dans les offres d'emploi

Puisque nous voulons accroître la diversité dans le bassin de candidatures, l'équipe Acquisition de talents a participé dès le début de 2024 à une séance sur l'utilisation d'un langage inclusif dans les offres d'emploi et dans l'ensemble du processus de recrutement et de sélection.

Animée par une personne externe spécialiste du sujet, la séance a brossé le portrait des avantages et des pratiques exemplaires, notamment utiliser un langage simple et clair, et éviter les mots et les formulations qui laissent percevoir des préjugés et qui découragent les gens qui craignent la discrimination.

Collaborer avec nos partenaires

Nous nous engageons à former les leaders de l'aviation de demain. En établissant des partenariats avec des organisations bien établies dans les communautés avec lesquelles nous voulons interagir, nous arrivons à gagner en reconnaissance et en confiance auprès des gens, à mieux répondre à leurs besoins et finalement, à atteindre nos objectifs de recrutement plus rapidement. En 2023-2024, nous avons poursuivi nos partenariats existants et avons forgé de nouveaux liens prometteurs.

Indigenous Works

Depuis 25 ans, l'organisme [Indigenous Works](#) aide les organisations à accroître et à accélérer l'embauche, l'engagement et l'inclusion des Autochtones. Pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons annoncé le 30 septembre 2023 notre nouvel engagement à titre d'employeur partenaire de l'initiative Community for Indigenous Inclusion, rejoignant ainsi de nombreuses autres grandes entreprises. Grâce à ce partenariat, le personnel de NAV CANADA a désormais accès au portail de ressources d'Indigenous Works, qui comprend notamment des webinaires mensuels.

Black Aviation Professional Network

En février 2024, dans le cadre de nos célébrations entourant le Mois de l'histoire des Noirs, nous avons annoncé notre nouveau partenariat avec le [Black Aviation Professional Network](#) (BAPN), un organisme de bienfaisance qui appuie le perfectionnement et le soutien des personnes noires dans le domaine de l'aviation et de l'aérospatiale. Le 15 juin 2024, des membres de l'équipe Acquisition de talents de NAV CANADA ont participé à l'événement Stargaze Career Expo du BAPN à Montréal, dans l'arrondissement de Saint-Laurent, à titre de commanditaire de niveau « Supersonic ». Il s'agissait d'une journée complète de discours inspirants, de discussions engageantes et d'occasions de réseautage inestimables qui a réuni plus de 200 professionnelles et professionnels, futurs aviatrices et aviateurs et leaders de l'industrie autochtones, noires et de couleur (PANDC).



Indspire

[Indspire](#) est une organisation qui se consacre à l'enrichissement du Canada grâce à l'éducation des Autochtones et en inspirant la réussite. En juin 2023, NAV CANADA était ravie de lui verser un don de 30 000 \$ dans le cadre de son programme Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études et bourses d'excellence. Les fonds ont été versés par l'entremise de notre programme Des PC pour une bonne cause : lorsqu'un ordinateur doit être remplacé, il est offert au personnel pour 100 \$. L'argent ainsi amassé est versé à une belle cause. Ce programme a permis à NAV CANADA de remettre une Bourse NAV CANADA d'éducation des Autochtones à six récipiendaires. En avril 2024, nous avons commandité Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones à titre de commanditaire de la zone d'Indspiration, nous permettant ainsi de présenter une nouvelle trajectoire professionnelle emballante à plus de 1 500 personnes.

Elevate Aviation

Depuis plusieurs années, NAV CANADA soutient [Elevate Aviation](#), un organisme sans but lucratif qui encourage et soutient les femmes qui veulent faire carrière dans le domaine de l'aviation. Fondé en 2015 à Edmonton par Kendra Kinkade, contrôleuse de la circulation aérienne à NAV CANADA, cet organisme offre désormais un éventail de programmes à l'échelle du pays. En 2023-2024, NAV CANADA a versé 15 000 \$ à cet organisme pour soutenir ses efforts, notamment une [tournée nationale dans 29 villes](#) visant à motiver les jeunes à faire carrière dans le domaine de l'aviation.

NAV CANADA appuie tout au long de l'année des événements qui favorisent la diversité dans l'industrie. En voici quelques-uns au cours de l'exercice 2023-2024 :

[Rendez-vous de la Francophonie](#)

[Conseil du Réseau des champions des langues officielles](#)

[Festival Franco-Ontarien](#)

[Institute for Women of Aviation Worldwide \(iWOAW\)](#)

[Women in Aviation International](#)

[Événement Girls Can Fly du Waterloo Wellington Flight Centre](#)

[Conférence de The Ninety-Nines International Organization of Women Pilots](#)



Améliorer la formation et la sensibilisation

Les valeurs partagées auxquelles nous aspirons – bienveillance, collaboration, confiance et expertise – doivent imprégner nos attitudes, croyances et comportements. Non seulement l'évolution de notre conscience collective prend du temps, elle nécessite aussi de l'intention, de l'éducation et de la sensibilisation.

Par conséquent, nous continuerons de miser sur ce que nous avons mis en place en 2023-2024, c'est-à-dire promouvoir une communication respectueuse et ouverte, offrir des occasions d'amélioration continue et exemptes de jugement et raconter des expériences authentiques pour tisser des liens et mettre des visages sur nos efforts.

Lignes directrices sur l'écriture et le langage inclusifs

En termes simples, les mots sont importants. Qu'on le réalise ou pas, les mots peuvent être gage de respect et de bienveillance, mais peuvent aussi isoler les gens ou les blesser.

Nous avons préparé des lignes directrices sur le langage inclusif pour aider tout le personnel de NAV CANADA à choisir des mots et des formulations qui favorisent un environnement sécuritaire, l'acceptation et le sentiment d'appartenance. Cet outil de formation et de référence convivial explique quels termes et expressions utiliser et de quelle façon, en fournissant des recommandations claires. Il nous permet ainsi d'utiliser un langage inclusif autant sur le plan personnel que professionnel.



Célébrations entourant la Journée internationale des femmes

NAV CANADA a pris part aux célébrations mondiales entourant la Journée internationale des femmes en honorant le thème de 2024, soit inspirer l'inclusion, en offrant une plateforme à certaines femmes incroyables de l'équipe.

Une table ronde portant sur les femmes dans le domaine des technologies a eu lieu le 6 mars à Ottawa, au Centre des systèmes techniques. Le 8 mars, date officielle de la Journée internationale des femmes, plus de 100 personnes ont participé à une table ronde virtuelle sur la création d'environnements plus inclusifs pour les femmes à NAV CANADA. [Des femmes occupant divers rôles dans l'entreprise sont en vedette sur le blogue.](#) Elles y partagent leur expérience unique et la façon dont elles inspirent l'inclusion des femmes dans le domaine de l'aviation.

L'utilisation du langage inclusif signifie employer des termes, des formulations et des expressions respectueuses et prévenantes envers toutes les personnes, indépendamment de leur race, de leur origine culturelle, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leurs capacités, de leur apparence physique ou d'autres caractéristiques. Le langage inclusif vise à éviter tout propos susceptible de marginaliser, d'exclure ou d'offenser une personne.



Top: Des membres de l'ACC de Winnipeg et la voiture de NAV CANADA qui s'apprête à participer à la parade de la Fierté de Winnipeg.

Bottom: Des membres de l'équipe de NAV CANADA à Gander ont lancé les célébrations entourant le Mois de la fierté en peignant une partie du chemin devant leur centre de contrôle régional aux couleurs de l'arc-en-ciel.

Célébrations entourant le Mois de la fierté 2ELGBTQIA+

Chaque année en juin, le Mois de la fierté nous rassemble pour soutenir et célébrer la communauté 2ELGBTQIA+ du Canada. De Vancouver à Gander, plusieurs centres de contrôle régional ont organisé des initiatives menées par des bénévoles.

À l'échelle nationale, l'équipe DEIA a accueilli [Kiersten Mohr de Terra Firma Transition Consulting](#) dans le cadre d'un atelier interactif. Plus de 300 membres du personnel à l'échelle de l'entreprise ont participé à sa conférence sur l'histoire de la fierté 2ELGBTQIA+ au Canada, où les progrès comme les difficultés toujours présentes ont été soulignés. Elle nous a également donné un cadre d'alliance active en nous invitant toutes et tous à offrir du soutien constant et délibéré.



Nos gens sont au cœur de nos activités. Mettre leur parcours unique et inspirant à l'avant-plan sur le blogue externe [#NousSommesNAVCANADA](#) et dans nos communications internes NAV CANADA En bref est tout un honneur.

Ces récits ont également une visée plus large, soit accroître la compréhension et l'empathie de toutes et tous. Les expériences racontées sont souvent ancrées dans un moment spécial comme le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la Fierté, la Journée nationale des peuples autochtones ou la Journée internationale des personnes handicapées et donnent vie à nos efforts de DEIA de façon authentique et captivante.

Peu importe ce que les gens disent ou pensent des personnes dans ma situation ou des personnes vivant avec un handicap, nul ne peut vraiment concevoir ou comprendre les difficultés que nous vivons au quotidien.

CLAUDE CASTONGUAY
GESTIONNAIRE DE QUART, ACC DE MONTRÉAL
[POUR EN SAVOIR PLUS SUR CLAUDE](#)

Mes plus de 35 années dans cette industrie m'ont comblé, et j'espère que tout le monde pourra vivre la même chose.

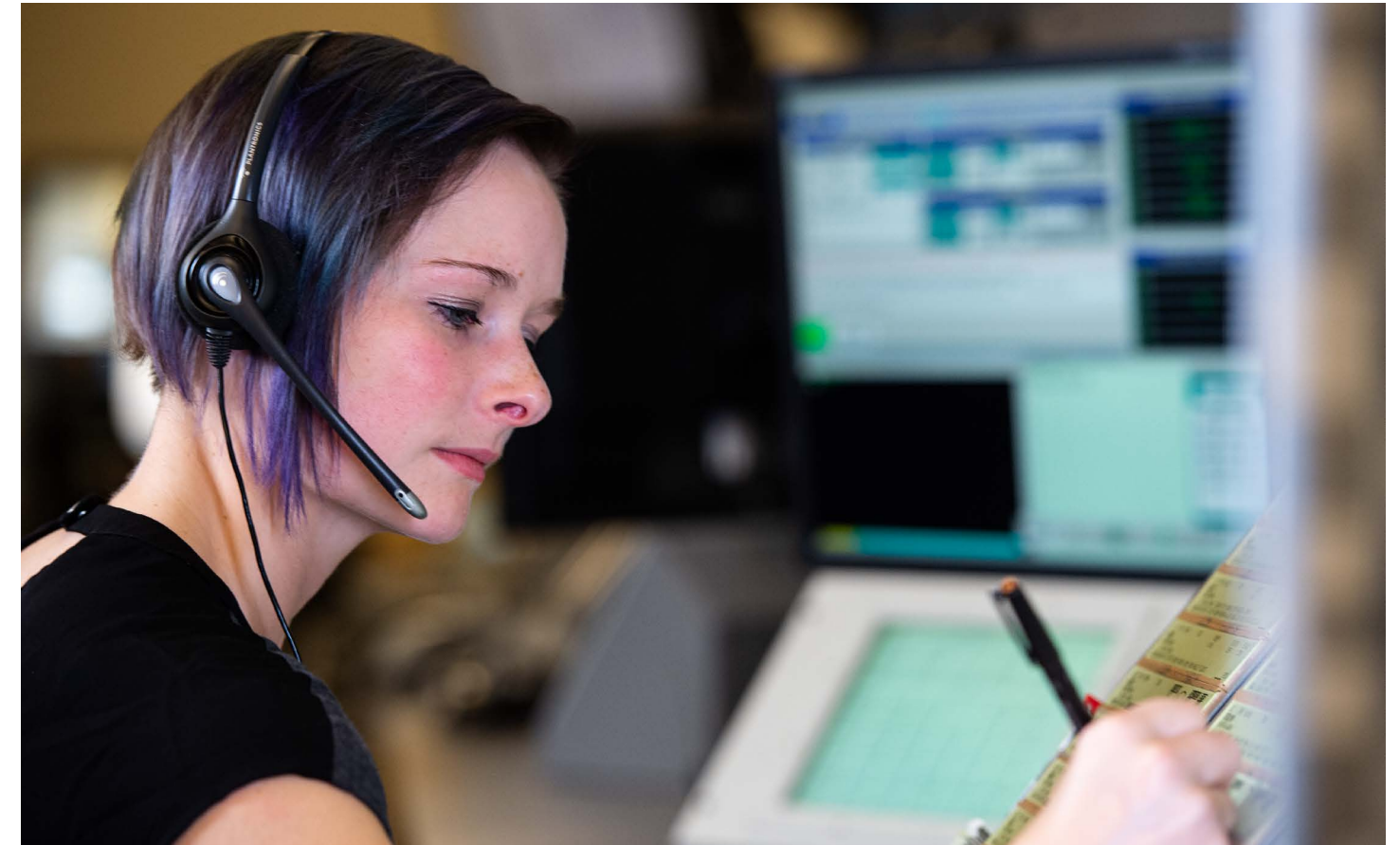
ERNIE ALLIGOOD
DIRECTEUR, EXPLOITATION DE L'ACC - CENTRE
[POUR EN SAVOIR PLUS SUR ERNIE](#)

Être une femme dans une profession dominée par les hommes n'a pas toujours été facile, mais je suis heureuse lorsque je regarde autour de moi dans les réunions et que je ne suis plus la seule femme dans la pièce.

TRACY LAGER
SPÉCIALISTE, NORMES EN TECHNOLOGIES ATS, OTTAWA
[POUR EN SAVOIR PLUS SUR TRACY](#)

Un plan visant l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale veille à ce qu'une rémunération égale soit versée aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale. C'est un principe auquel nous adhérons de tout cœur. Voilà pourquoi NAV CANADA suit les lignes directrices de la Loi et s'est engagée à atteindre cet objectif en suivant un parcours à plusieurs étapes. Notre Comité d'équité salariale travaille minutieusement pour y arriver. Les mesures se poursuivront au cours du prochain exercice financier et les rajustements salariaux seront rétroactifs au 1^{er} septembre 2024. Peu importe les conclusions du comité, les classifications actuelles ne seront pas modifiées et aucune rémunération ne sera revue à la baisse.



Les prochaines étapes

Au cours de l'exercice 2023-2024, notre objectif primordial était de jeter les bases d'une transformation culturelle. Nous avons entamé des discussions, démontré notre engagement et commencé notre virage vers un environnement de travail plus diversifié, équitable et inclusif, où tout le monde se sent à sa place. Au cours du prochain exercice, nous voulons poursuivre notre élan, toutes et tous ensemble.

Nous avons hâte de vous faire part de nos progrès dans le rapport sur la diversité l'équité, l'inclusion et l'appartenance du prochain exercice financier.

Nous continuerons de mettre l'accent sur le dialogue ouvert, l'apprentissage continu, les occasions de formation, la promotion des principes inclusifs et la sensibilisation aux concepts de DEIA. Ayant toujours les mêmes priorités stratégiques et les besoins les plus pressants de nos gens comme guide, nous comptons notamment :

- formaliser des processus et des lignes directrices pour la création de nouveaux GRP, en mettant l'accent sur l'accès facilité aux ressources et outils pour appuyer les membres de ces groupes;
- offrir à l'échelle de l'entreprise des outils et des ressources de formation liés à la DEIA;
- continuer à respecter nos engagements en vertu du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et du Plan d'accessibilité;
- nous assurer que l'ensemble des leaders ont les outils pour gérer une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée;
- mettre en place certaines des recommandations soumises par le Conseil consultatif national sur la DEIA et les GRP au Conseil exécutif du PCD sur la DEIA.



Si vous avez des questions ou souhaitez en apprendre davantage sur les initiatives en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance de NAV CANADA, communiquez avec l'équipe de la DEIA à diversity-diversite@navcanada.ca