



Nous avons tous quelque chose d'unique à offrir chez Rogers, et c'est ce qui nous rend plus forts.



Table des matières

Ce qui est différent à propos de notre stratégie d'inclusion et de diversité	page 5
Notre cheminement pour faire de Rogers l'une des meilleures entreprises où travailler au Canada	page 6
Nos quatre plans d'action en matière d'inclusion et de diversité	
1. Intégrer l'inclusion à notre expérience employé	page 7
2. Élargir le bassin de talents et accroître la diversité du leadership	page 8
3. Collaborer avec les communautés pour favoriser l'inclusion et éliminer les inégalités	page 9
4. Créer une expérience client adaptée aux divers besoins de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes	page 10
On a tous quelque chose d'unique à offrir. Ensemble, on se donne plus de possibilités.	page 11



Depuis la mise en œuvre d'une stratégie ciblée en matière d'inclusion et de diversité en 2015, nous avons jeté les bases d'une culture d'inclusion et, bien que nous ayons fait des progrès constants, notre travail le plus crucial reste à faire. Alors que nous continuons de croître, nous faisons évoluer notre stratégie d'inclusion et de diversité afin d'accélérer nos progrès et d'accroître notre influence.

Notre stratégie aujourd'hui...

Sensibilise notre équipe à l'importance d'une culture inclusive

Se concentre sur les membres de l'équipe

Insiste sur l'importance des alliances inclusives dans les interactions quotidiennes

Offre des occasions générales de croissance et de perfectionnement

Est dirigée par les Ressources humaines avec le soutien du conseil sur l'inclusion et la diversité et des groupes de ressources pour les employés

Ce qui est différent...

Prend des mesures précises axées sur la responsabilisation, surtout celle de nos gestionnaires de personnel

Se concentre non seulement sur les membres de l'équipe, mais aussi sur nos clients et nos communautés

Favorise une culture d'engagement et d'inclusion appuyée par les 25 000 membres de l'équipe

Améliore considérablement le perfectionnement, la promotion et la mobilité dans les groupes à la recherche d'équité

Sera mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise et dans l'ensemble des régions, avec un soutien solide des Ressources humaines, du conseil sur l'inclusion et la diversité et des groupes de ressources pour les employés

Notre cheminement pour faire de Rogers l'une des meilleures entreprises où travailler au Canada.

Notre stratégie d'inclusion et de diversité constitue un élément essentiel de notre plan concernant l'équipe et la culture. Notre cheminement repose sur une culture d'inclusion façonnée par les commentaires des membres de notre équipe et fondée sur des mesures et des objectifs concrets visant à orienter et à mesurer nos progrès, que nous sommes déterminés à réaliser ensemble.

Voici nos quatre plans d'action en matière d'inclusion et de diversité :

1

Intégrer l'inclusion à notre expérience employé

2

Élargir le bassin de talents et accroître la diversité du leadership

3

Collaborer avec les communautés pour favoriser l'inclusion et éliminer les inégalités

4

Créer une expérience client adaptée aux divers besoins de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes



1

Intégrer l'inclusion à notre expérience employé

Nos engagements de la première et de la deuxième année

Favoriser l'inclusion et promouvoir une culture de soutien par des personnes alliées afin de créer la meilleure expérience employé qui soit. Voici comment :

- Par des ateliers à l'intention des gestionnaires de personnel sur les pratiques inclusives en milieu de travail et la création d'une culture de soutien par alliance inclusive
- Par des séances sur la sécurité psychologique pour favoriser et bâtir la confiance
- Par des événements mensuels de renforcement de la culture pour célébrer la diversité
- Par des séances mensuelles d'écoute et de discussion sans jugement pour nos groupes en quête d'équité et personnes alliées
- Par une formation annuelle obligatoire sur les préjugés inconscients et l'antiracisme



« Le soutien par des personnes alliées à tous les niveaux est essentiel pour susciter des changements importants. Agir en tant que personne alliée, c'est tout ce que vous ferez personnellement pour soutenir les personnes racisées et marginalisées. »

~ Stephen Haynes, vice-président, Ventes sur le terrain, Ontario, et président du groupe sur la diversité, Mosaique Rogers en 2020

2

Élargir le bassin de talents et accroître la diversité du leadership

Nos engagements de la première et de la deuxième année

Rafraîchir nos pratiques de recrutement afin de constituer notre réserve de talents, de favoriser la mobilité interne et le perfectionnement professionnel. Voici comment :

- Par l'expansion du programme de cheminement de carrière à l'ensemble de Rogers, en mettant l'accent sur les employés en quête d'équité
- Par un nouveau programme de mentorat pour les employés en quête d'équité
- Par l'augmentation de la représentation de la diversité dans les principaux programmes de perfectionnement
- Par une formation obligatoire sur le « recrutement inclusif » pour tous les recruteurs et gestionnaires qui embauchent

- Par des listes de présélection comprenant autant de candidats de la diversité pour tous les postes vacants, y compris les nouveaux diplômés
- Par l'affichage obligatoire des offres d'emploi sur des sites destinés à la diversité
- En favorisant les relations sur les campus pour accroître le bassin de talents issus de la diversité

Tenir les leaders responsables de l'atteinte des objectifs de représentation en cinq ans. Voici comment :

- Par l'intégration d'objectifs de représentation au sein des unités fonctionnelles
- Par l'intégration de fiches d'évaluation pour les postes de directeurs et échelons supérieurs dans le cycle annuel d'évaluation du rendement
- Par la mesure du progrès par rapport aux objectifs de représentation inclus dans les évaluations annuelles des talents menées par le chef de la direction
- Par l'attribution de postes à des employés de la diversité dans chaque secteur d'activité



« Dans les cultures de travail inclusives, tous les aspects de la vie professionnelle, y compris les occasions de croissance et de perfectionnement, sont conçus en tenant compte de l'équité et de la justice, en faisant en sorte que tout le monde puisse se voir représenté à tous les échelons de l'organisation. »

~ Dre Sonia Kang, professeure agrégée à l'Université de Toronto et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'identité, la diversité et l'inclusion

3

Collaborer avec les communautés pour favoriser l'inclusion et éliminer les inégalités

Nos engagements de la première et de la deuxième année

Utiliser nos investissements dans la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) pour résoudre les problèmes d'équité dans des communautés à travers le pays. Notamment :

- En veillant à ce que des récipiendaires de la Bourse d'études Ted Rogers soient issus des communautés mal desservies et marginalisées
- En s'assurant que les récipiendaires des dons communautaires de l'ensemble des programmes pour les jeunes proviennent de groupes à la recherche d'équité
- En dressant proactivement le profil des récipiendaires des dons communautaires et de la Bourse d'études Ted Rogers à l'échelle nationale et régionale afin d'élargir la représentation du leadership communautaire partout au pays

Utiliser tous nos moyens pour appuyer les organismes caritatifs et les entreprises qui soutiennent les groupes à la recherche d'équité. Voici comment :

- En versant 10 millions de dollars au cours des cinq prochaines années en services de publicité et de création gratuits à des organismes caritatifs et à de petites entreprises qui soutiennent les communautés à la recherche d'équité
- En déterminant les occasions de bénévolat pour les employés dans des organismes caritatifs et des organismes qui soutiennent les communautés de la diversité
- En faisant la promotion des jours et des mois importants pour favoriser la sensibilisation et soutenir les groupes en quête d'équité et les organismes caritatifs

Renforcer nos partenariats avec des organismes de communautés de la diversité pour informer au sujet d'efforts supplémentaires relatifs à l'environnement, à la société et à la gouvernance, et à la responsabilité sociale d'entreprise. Voici comment :

- En poursuivant les programmes pour fournisseurs issus de la diversité pour soutenir les entreprises appartenant à des minorités
- En présentant la communauté et les partenaires d'affaires afin d'accroître leur visibilité et leur soutien
- En formant un groupe d'experts communautaires externes pour aider à orienter la stratégie d'investissement communautaire



« Tout le monde devrait ressentir un sentiment d'appartenance dans sa communauté, et la représentation est une façon sûre d'y parvenir.

Rogers a démontré par l'exemple sa contribution à l'inclusion et à la diversité, et sa portée et sa réputation peuvent indiquer à tous les citoyens qu'ils font partie de l'entreprise. »

~ Jean Augustine
C.P., C.M., O. Ont., C.B.E.

4

Créer une expérience client adaptée aux divers besoins de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes

Nos engagements des 3 premières années

Améliorer l'expérience de nos clients. Voici comment :

- En offrant du soutien et des outils pour mieux répondre aux besoins diversifiés de nos clients
- En vérifiant constamment l'accessibilité et en écoutant la rétroaction des clients pour améliorer les forfaits et les services
- En appuyant un programme de Rogers service Affaires pour aider les petites entreprises appartenant à des minorités à atteindre leurs objectifs
- En soutenant les efforts déployés pour veiller à ce que nos concessionnaires, partenaires et fournisseurs incarnent nos convictions à l'égard de l'inclusion et de la diversité dans leurs pratiques

Utiliser ou exploiter nos actifs médias pour promouvoir l'inclusion et inspirer le changement.

Voici comment :

- En partageant des histoires, en représentant notre public et en inspirant des changements grâce aux plateformes et aux actifs de Rogers Sports & Média, y compris Citytv, OMNI et Sportsnet
- En offrant du contenu et en assurant une représentation à l'aide de nos actifs de Médias d'une façon qui permet de représenter la diversité de nos auditoires/télé spectateurs
- En atteignant tous les objectifs de la première année du plan d'inclusion et de diversité de Rogers Sports & Média

Tirer parti de nos marques pour promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion. Voici comment :

- En stimulant des changements sociétaux positifs grâce à la marque Fido qui met l'accent sur les membres de la communauté LGBTQ2S+ et de la communauté noire, autochtone et racisée
- En élargissant la portée de chatr et Fido pour mieux communiquer avec les communautés en quête d'équité et les nouveaux arrivants au Canada
- En présentant nos produits et services avec un objectif d'inclusion et de diversité



« Le fait de voir l'expérience client à travers un prisme d'inclusion stimule l'innovation, améliore la qualité et accroît notre portée sur le marché, alors que nous tenons compte des besoins de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes dans la conception de nos produits et services. »

~ Jeevan Bains, chef, Accessibilité

On a tous quelque chose d'unique à offrir. Ensemble, on se donne plus de possibilités.

Veillez consulter le site aproposde.rogers.com pour en savoir plus sur notre parcours en vue de bâtir un avenir plus inclusif pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.



« Nous jouons tous un rôle dans la promotion d'une culture d'appartenance chez Rogers. Grâce à la force de notre formidable équipe qui appuie notre stratégie en matière d'inclusion et de diversité, je sais que nous pouvons atteindre de nouveaux sommets en tant qu'entreprise. »

*~ Nyla Ahmed, première vice-présidente,
Today's Shopping Choice et présidente, Inclusion et diversité en 2020*