

Entente relative aux Autochtones de Winnipeg

Progrès réalisés après la première année (2017/2018)

Au cours de la première année de l'entente, nous nous sommes engagés à promouvoir une culture et un lieu de travail qui permettent aux Autochtones et à tous les employés de mettre en valeur leur plein potentiel et d'apporter leur contribution maximale en multipliant les efforts de sensibilisation et en offrant des possibilités de perfectionnement pour favoriser la croissance des employés sur une base continue.

Nous sommes extrêmement fiers des progrès que nous avons réalisés durant cette première année pour atteindre cet objectif. En voici quelques exemples :

- **Formation sur les préjugés inconscients :** De nouveaux programmes de formation ont été mis en œuvre en vue d'instaurer une culture de travail encore plus inclusive. Parmi ceux-ci figure un atelier sur les préjugés inconscients qui a été offert à l'occasion du Forum de la haute direction du Canada. Cette formation continuera d'être organisée selon une approche progressive au cours des années à venir.
- **Perfectionnement de la main-d'œuvre :** Nous avons poursuivi notre collaboration avec AMIK afin de constituer un effectif plus diversifié grâce à une meilleure représentation d'employés autochtones et un élargissement des possibilités d'avancement pour ce peuple.
- **Groupes-ressources des employés :** Nous avons officialisé et intensifié le soutien offert aux groupes-ressources nés d'initiatives d'employés qui cherchent à promouvoir la sensibilisation, l'inclusion et le succès professionnel de leurs membres. En 2018, cette structure entraînera la création et le soutien d'un groupe-ressource des employés pour les Autochtones. De plus, nous mettons actuellement sur pied un conseil de direction sur la diversité pour aider les groupes-ressources dans la réalisation de leurs objectifs.
- **Développement de carrière :** Nous avons offert notre soutien en matière de développement de carrière à tous les employés, notamment aux Autochtones. Ce soutien comprend le versement d'un montant maximal de 2 000 \$ pour la formation continue d'un employé dans un domaine cadrant avec nos activités.
- **Soutien communautaire :** En vertu de notre politique nationale de responsabilité sociale – *La parfaite alliance communautaire*^{MC} – nous avons fourni le soutien de bénévoles aux programmes suivants et leur avons versé des dons d'entreprise, afin de faire avancer la cause du peuple autochtone à Winnipeg : Inspire, Bourses pour les étudiants autochtones du Business Council of Manitoba, Passeport pour ma réussite, programme Promotion de l'acquisition de compétences essentielles dans la jeunesse autochtone (PLAY), banquet de remise des prix Visionary Indigenous Business Excellence (VIBE), prix Manitoba Aboriginal Youth Achievement, Native Women's Transition Centre Inc. et Oshki-Giizhig Inc.



Entente relative aux Autochtones de Winnipeg

Objectifs de la deuxième année (2018/2019)

En réponse à l'appel à l'action n° 92, la Great-West poursuivra son engagement à promouvoir une culture et un lieu de travail qui permettent aux Autochtones et à tous les employés de mettre en valeur leur plein potentiel et d'apporter leur contribution maximale. Pour y arriver, la compagnie compte offrir et multiplier les occasions où les personnes peuvent faire valoir leurs différences et apprendre les unes des autres.

Au cours de la prochaine année, nous nous efforcerons de progresser dans les domaines suivants :

- Formation sur les préjugés inconscients :** Nous sensibiliserons davantage les gens aux préjugés inconscients en organisant des formations destinées à nos leaders (en 2018) afin de favoriser une culture inclusive pour tous les employés, dont les Autochtones. La formation sera offerte à tous les employés en 2019.
- Perfectionnement de la main-d'œuvre :** Nous continuerons de développer des relations qui font avancer notre objectif de constituer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Pour ce faire, nous prévoyons accroître la représentation d'employés autochtones au sein de notre effectif, leur offrir plus de soutien et élargir les possibilités d'avancement pour ce peuple.
- Groupes-ressources des employés :** Nous continuerons d'appuyer le nouveau conseil de direction sur la diversité et les groupes-ressources des employés pour nos employés autochtones.
- Renforcer la compréhension et sensibiliser :** Nous souhaitons donner une meilleure visibilité aux contributions, aux expériences, aux cultures, aux langues et aux enseignements autochtones, afin d'aider les collectivités autochtones et non autochtones à se comprendre en encourageant la communication et en organisant des activités et des événements.
- Partenariats et soutien communautaires :** Nous voulons venir en aide à la collectivité en défendant les droits des Autochtones (en ce qui a trait au développement économique, à la protection de l'enfance, aux lois, à la justice, à l'éducation, à l'environnement, à la langue, à la santé, etc.)
- Paramètres et rapports :** Nous voulons définir et mettre au point des données et des paramètres pour commencer à mesurer les effets de la diversité et de l'inclusion. La mesure des effets tiendra compte de tous les employés, y compris des employés autochtones.