

**Rapport annuel sur l'application de la  
Loi sur le multiculturalisme canadien  
1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014**

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
<b>Nom de l'institution fédérale :</b> Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada	
<b>Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie :</b> Patricia Vincent	
Titre : Directrice générale, Rémunération globale, Gestion d'invalidité et Conformité	
Adresse : 181, rue Queen, bureau 409 Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone : 613-288-6025	Adresse de courriel : <a href="mailto:patricia.vincent@radio-canada.ca">patricia.vincent@radio-canada.ca</a>
<b>Personne-ressource</b> (responsable de l'information fournie) : Jovane Drouin	
Titre : Conseiller, Conformité des RH et Rémunération	
Adresse : 181, rue Queen, bureau 4134 Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone : 613-288-6047	Adresse de courriel : <a href="mailto:jovane.drouin@radio-canada.ca">jovane.drouin@radio-canada.ca</a>
<b>Nom du champion du multiculturalisme</b> (s'il y a lieu) : Il n'y a actuellement aucun champion du multiculturalisme à CBC/Radio-Canada.	
RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES	
<b>Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2014).</b> Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée (il s'agit du nombre d'employés et non pas d'un équivalent d'employés à temps plein) :	Employés permanents : 7 094 Employés temporaires : 343 Employés contractuels : 881

SECTION 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
	<p><i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i></p>	OUI	NON
Q. 1.1	<p>Est-ce que les énoncés de la vision, de la mission, du mandat et des priorités de votre institution mentionnent le multiculturalisme ou la diversité culturelle?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir la section pertinente. Si la référence au multiculturalisme a été introduite la toute première fois au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2013-2014, veuillez <b>mettre le changement en évidence</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. La Société est un leader pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et livre une gamme complète de services de radio, de télévision, sur Internet et par satellite. Elle est une source d'émissions typiquement canadiennes qui reflètent la diversité du pays.</li> <li>• <b>Le mandat de CBC/Radio-Canada...</b> Le mandat de la Société est défini dans la <a href="#">Loi sur la radiodiffusion</a>. Profondément enracinée dans les régions, CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur national qui offre divers points de vue en français, en anglais et en huit langues autochtones, ainsi qu'en cinq langues sur son service Internet tourné vers l'international, Radio Canada International (RCI). Aucun autre radiodiffuseur canadien, qu'il soit commercial ou public, n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié que celui que produit CBC/Radio-Canada.</li> <li>• <b>Énoncé de mission et principes directeurs...</b> Tel qu'énoncé dans le plan quinquennal de la Société, la stratégie <a href="#">2015 : Partout, Pour tous</a>: « CBC/Radio-Canada sera reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne et enrichira la vie démocratique de tous les Canadiens en offrant du contenu canadien de qualité, original et novateur, qui rassemble tous les Canadiens et reflète leur réalité, en engageant une conversation avec nos auditoires, et en visant l'optimisation et la <a href="#">responsabilisation</a>. » Les principes directeurs visent également le reflet de la dimension multiculturelle du Canada, le reflet des régions, à elles-mêmes et au reste du pays, et la contribution à la diversité des voix et à la cohésion sociale.</li> </ul>		
Q. 1.2	<p>Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les politiques pertinentes. Si une politique ayant trait au multiculturalisme a été élaborée ou révisée au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2013-2014, <b>veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique des programmes – <a href="#">Programmation multiculturelle</a></b>  <u>Extrait</u> : « Selon le mandat de la Société CBC/Radio-Canada, celle-ci doit « refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada » dans sa programmation. De fait, en raison de la diversité ethnique de son auditoire, elle a toujours pratiqué une politique de pluralisme culturel dans ses émissions, et entend continuer de refléter la richesse pluriculturelle et les traits pluriethniques de la société canadienne, selon l'obligation qui est la sienne de « contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales ».</li> <li>• <b>Politique des programmes – <a href="#">Stéréotypes dans les émissions</a></b>  <u>Extrait</u> : « La pensée stéréotypée se nourrit de généralisations et étend à tout un groupe social les distinctions de race, d'appartenance linguistique, d'origine ethnique – nationale ou régionale –, de sexe, de croyance, d'âge, d'état civil, de profession, ou encore l'apparence physique. Les stéréotypes, sauf lorsqu'ils sont nécessaires à l'intrigue ou aux personnages d'une émission ou d'un élément d'émission, tendent à renforcer les préjugés et peuvent être perçus comme une atteinte à la dignité d'une personne.  Les réalisateurs et leurs collaborateurs doivent reconnaître l'influence de la radio et de la télévision dans la formation du goût et dans la définition des idéaux de l'individu et de la société, et, en conséquence, s'abstenir d'utiliser aveuglément des stéréotypes dommageables.</li> </ul>		

	<p>Le personnel de production et les animateurs doivent non seulement faire preuve de jugement et observer les règles du bon goût, mais aussi veiller à ce que l'individualité de chacun soit respectée et remettre en question tout stéréotype gratuit que pourrait utiliser un participant. »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Politique de Personnes et Culture – <u>Non-discrimination et harcèlement</u></b>  <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada s'engage à :           <ol style="list-style-type: none"> <li>Fournir un environnement de travail inclusif, exempt de discrimination et de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel;</li> <li>Appuyer la productivité, les objectifs personnels, la dignité et le droit au respect de tous ses employés et employés potentiels;</li> <li>Promouvoir la sensibilisation aux différences individuelles. »</li> </ol> </li> <li> <b>Politique de Personnes et Culture – <u>Non-discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation</u></b>  <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada s'engage à offrir un environnement de travail inclusif exempt de discrimination. Dans cet esprit, la Société fait en sorte que ses politiques, ses pratiques, ses modalités de travail et ses installations soient exemptes de discrimination au sens de la loi, pour les personnes ou les groupes protégés par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, ou reconnus comme groupes désignés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles). »         </li> <li> <b>Politique de Personnes et Culture – <u>Prévention de la violence dans le lieu de travail</u></b>  <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada s'engage à :           <ol style="list-style-type: none"> <li>Offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;</li> <li>Affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, ainsi qu'à la prévention et à la répression de la violence dans le lieu de travail;</li> <li>Communiquer à ses employés les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs;</li> <li>Aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail. »</li> </ol> </li> <li> <b>Politique de Personnes et Culture – <u>Équité en matière d'emploi</u></b>  <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada pratique l'équité en matière d'emploi et de représentation à l'antenne, et s'efforce de traiter tous les employés avec respect et dignité. Nos effectifs et nos émissions doivent refléter la diversité de la société canadienne... »         </li> <li>           Plusieurs politiques de la Société sont publiées sur le site suivant : <a href="http://cbc.radio-canada.ca/fr/rendre-des-comptes-aux-canadiens/lois-et-politiques/">http://cbc.radio-canada.ca/fr/rendre-des-comptes-aux-canadiens/lois-et-politiques/</a> </li> </ul>		
Q. 1.3	<p>Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2013-2014 afin de tenir compte du multiculturalisme, <b><u>veuillez mettre le changement en évidence.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>           Le radiodiffuseur public national a démontré son engagement envers l'inclusion et la diversité, et a reflété le large éventail des visages et des voix qui forment le Canada. Voici les faits saillants de ces activités :           <ul style="list-style-type: none"> <li> <b><u>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</u></b> : Ce plan d'action expose tout ce que la Société est disposée à réaliser pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les femmes). Il comprend également un plan d'accessibilité. Le plan est endossé par la haute direction           </li> </ul> </li> </ul>		

	<p>de CBC/Radio-Canada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Chaque année, les gestionnaires sont invités à soumettre une demande au Fonds Coup de pouce. Le Fonds aide les cadres à atteindre leurs cibles d'embauche, à recruter et maintenir en poste des candidats issus de la diversité grâce au financement de stages, d'activités de perfectionnement et d'adaptation du lieu de travail. Parmi les candidats qui ont bénéficié du Fonds depuis 2007, 59 % étaient toujours en poste à la fin 2013.</li> <li>○ <b>Ateliers sur le respect en milieu de travail : Les ateliers ont redémarré en 2013 et ont été offerts à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver. Plus de 30 employés syndiqués et de la gestion ont livré conjointement les ateliers à plus de 800 employés additionnels. Les ateliers obligatoires d'une durée de trois heures visent à aider les employés à travailler mieux ensemble, notamment en matière d'inclusion et diversité.</b></li> </ul>
Q. 1.4	<p>Votre institution dispose-t-elle de programmes de lutte contre le racisme?</p> <p style="text-align: right;">√</p>
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2013-2014 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir la réponse à la question 1.2 au sujet de la politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et harcèlement.</li> </ul>
Q. 1.5	<p>Votre institution dispose-t-elle de programmes visant à susciter la compréhension interculturelle et interconfessionnelle?</p> <p style="text-align: right;">√</p>
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2013-2014 afin de tenir compte du multiculturalisme, <b><u>veuillez mettre le changement en évidence.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recensement culturel, notre questionnaire d'auto-identification, est affiché sur le site web interne de la Société. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La première partie du recensement culturel couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes pour se conformer à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>.</li> <li>○ La deuxième partie du recensement traite des sujets et des groupes qui ne sont pas visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif, dans lequel les obstacles à l'emploi, à la formation et à l'avancement de personnes de tous horizons sont supprimés. Des informations sont compilées sur des sujets comme l'origine ethnoculturelle; les groupes sociodémographiques (y compris l'appartenance à une communauté de langue officielle en situation minoritaire); les langues officielles et autres parlées; l'orientation sexuelle; et les croyances et les religions.</li> <li>○ <b>Une campagne de communication conjointe nationale fut développée en 2013-2014 et visait à rehausser la sensibilisation des employés à l'importance de compléter le questionnaire d'auto-identification. Au 31 mars 2014, notre taux de réponse national au questionnaire s'établissait à 79 %.</b></li> <li>○ Les données comptabilisées nous aident à la gestion de nos initiatives en matière de diversité, notamment à la mise en œuvre des cibles d'embauches.</li> </ul> </li> </ul>

SECTION 2	PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE		
	Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI	NON
Q. 2.1	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité, qui peuvent aussi comprendre des célébrations du patrimoine culturel du Canada?	√	
Q. 2.2	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	
Q. 2.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	
	<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.</p> <p><b>Q. 2.1. Initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité...</b></p> <p>À CBC et à Radio-Canada, les équipes de la Diversité à l'antenne et celles de Personnes et Culture se sont rencontrées régulièrement pour discuter et mettre en œuvre des initiatives touchant la diversité. Nous avons aussi des comités d'inclusion et de diversité à qui il incombe de définir l'orientation stratégique en matière de diversité et de mettre en place les plans nécessaires pour la concrétiser.</p> <p>Voici quelques-unes des initiatives de CBC/Radio-Canada en matière de diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour une troisième année consécutive, CBC a utilisé ECHOS, l'outil d'autoévaluation permettant de mesurer le reflet des minorités visibles et des Autochtones dans le contenu à la télévision et à la radio, en coulisses comme à l'antenne. De 29 émissions examinées dans deux régions, nous sommes passés à 76 émissions dans douze régions. L'outil dresse un portrait global qui influe sur les décisions relatives au développement des émissions, à la grille-horaire et au contenu. ECHOS analyse cinq éléments importants d'une émission afin de déterminer s'ils atteignent le seuil de représentation établi en fonction des données de Statistique Canada sur la composition de la population. Il s'agit des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Réalisateur-coordonnateur ou principal créateur : les principaux décideurs qui produisent l'émission.</li> <li>○ Contenu/contexte : le contenu ou le scénario.</li> <li>○ Animateur : les vedettes, animateurs ou figures de proue de l'émission.</li> <li>○ Autres rôles à l'antenne : les invités occasionnels de l'émission.</li> <li>○ Rôles de soutien : les acteurs de soutien qui participent régulièrement à l'émission.</li> </ul> </li> <li>• Plus de 650 dossiers d'experts, d'artistes et de représentants des communautés culturelles provenant de 80 pays et d'une douzaine de secteurs d'activité sont répertoriés dans Mosaïka, une base de données utilisée par les Services français. Cet outil, utilisé par les équipes de production, permet d'augmenter notre diversité à l'antenne et d'inspirer des sujets de reportages à nos équipes.</li> <li>• Espace.talents est accessible aux membres du comité sur la diversité à l'antenne des Services français, aux chefs de contenus et aux directions des chaînes. Ce babillard électronique est un répertoire dans lequel figurent les coordonnées de journalistes, réalisateurs, collaborateurs et chroniqueurs issus de la diversité, et qui est à la disposition de nos employés des médias. La particularité de cette base de données est que les candidats se présentent avec un descriptif qu'ils ont rédigé. En cliquant sur le descriptif, nous avons accès à plusieurs documents de référence les concernant : cv, reportages, etc.</li> </ul>		

- Les Prix du président sont un excellent moyen de partager les réussites de nos employés, et de souligner les contributions exceptionnelles des personnes au sein de notre effectif. À partir de la période de nomination pour l'année 2013-2014, la diversité était désormais incluse dans le cadre des questions de mise en candidature pour le prix du leadership.
- L'édition 2013 de Mettez-nous au défi! s'est tenue en avril 2013 à Montréal, rassemblant 70 participants de la Société dont 75 % participaient pour la première fois. Cette initiative a été créée pour permettre à nos employés de partout dans la Société d'approfondir les enjeux qui sont importants pour notre succès futur et de faire des recommandations. L'une des tâches demandées aux participants était de réfléchir et de proposer des idées sur la façon de mieux refléter la diversité, y compris au sein de notre effectif. Les conclusions des participants ont été intégrées dans notre planification pour développer notre stratégie organisationnelle au-delà de 2015.
- Une soirée Reconnaissance des mentors s'est tenue le 17 octobre à la Maison de Radio-Canada à Montréal et a regroupé plusieurs centaines de participants, mentors et mentorés, dont plusieurs étaient issus de la diversité. Ce programme vise à faciliter le mentorat de nouveaux immigrants en les associant à des professionnels du Québec. La soirée était une collaboration de Radio-Canada et de la Conférence régionale des élus de Montréal.

Dans les communications qu'elle diffuse sur son site web interne, notre organisation publie occasionnellement des articles sur des émissions abordant des thèmes qui touchent à la diversité et au multiculturalisme. Elle diffuse en outre des communiqués, y compris des annonces sur des groupes de discussion et des séances d'information à l'intention des employés, qui véhiculent des messages ou soulignent des activités visant à sensibiliser les employés à la question du multiculturalisme et de la diversité :

- 22 octobre 2013 : « David Suzuki arrive en tête de la liste des Canadiens les plus admirés »
- 27 novembre 2013 : « CBC Toronto continue de montrer la voie en matière de diversité »
- 5 décembre 2013 : « CBC rend hommage à Nelson Mandela : 1918-2013 »
- 9 décembre 2013 : « CBC relance le site de contenu autochtone »
- 15 janvier 2014 : « Aidez-nous à promouvoir une main-d'œuvre diversifiée » (communications au sujet du recensement culturel)
- 25 février 2014 : « Nick Davis de CBC remporte l'African Canadian Achievement Award »
- 28 février 2014 : « Susan Marjetti va recevoir le prix de la diversité national de la part de la Black Business and Professional Association »

## **2.2 Initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien...**

CBC/Radio-Canada a entrepris plusieurs initiatives visant à mettre en valeur le patrimoine culturel canadien auprès du grand public. Voici quelques-uns des faits saillants ayant eu lieu un peu partout au pays :

### **Le Mois de l'histoire des Noirs 2014**

- À Espace.mu, le web musical de Radio-Canada, plusieurs sélections musicales ont été en rotation tout le mois de février, soit les [webradios « Afrique du Sud », « Afrobeat », « Afropop », « Antilles », « Dakar à Bamako »](#) et [une toute nouvelle webradio sur les musiques d'Haïti](#). D'autre part, les internautes pouvaient toujours naviguer dans [Jazz Petite-Bourgogne](#), un webdocumentaire interactif qui raconte l'incroyable contribution de Montréal à l'histoire du jazz. En 2013-2014, ce projet unique remporta un prix Boomerang, catégorie « Site web – Art et culture ».
- Sur ICI Radio-Canada.ca, les internautes ont été invités à lire les blogues de cinq personnalités

invitées qui partageaient réflexions personnelles et expériences de vie en lien avec leur identité : l'humoriste Dorothy Rhau, la chanteuse Sylvie Desgroseillers, l'animateur Normand Brathwaite, le policier Evens Guercy, fondateur du club de boxe L'Espoir, et le maire d'Amos, Ulrick Chérubin. Pour plus de détails, le calendrier et les activités complètes : [ICI.Radio-Canada.ca/moishistoiredesnoirs2014](http://ICI.Radio-Canada.ca/moishistoiredesnoirs2014) .

- Sur le site web de RCI, les internautes pouvaient trouver un [dossier spécial en cinq langues dédié au Mois de l'histoire des Noirs](#) : pans oubliés de l'histoire des Noirs au Canada, reportages et portraits de personnalités marquantes de l'histoire des Noirs d'ici, etc.
- CBC Calgary a commandité quatre événements animés par son animateur du week-end, notamment le lancement de l'édition pour l'ouest du Canada du magazine *Souche*, une publication bilingue français-anglais consacrée aux femmes afro-canadiennes et aux festivals musicaux.
- CBC Toronto s'est associée à la TD pour la série « D'hier à aujourd'hui ». Cette série souligne les réalisations des Canadiens de race noire ainsi que la riche histoire culturelle de l'Afrique et des Caraïbes.

### **Programmation de Radio-Canada**

- Pour l'exercice 2013-2014, plus de 2 700 éléments de programmation autochtones, réseau et régions confondus, ont été répertoriés à l'antenne.
- En avril 2013 : la soirée du Gala des Lys de la Diversité à Montréal. Cet événement organisé conjointement avec l'agence de presse Média Mosaïque a bénéficié d'une belle couverture sur nos ondes : ICI RDI, RCI, ICI Radio-Canada Première et ICI Radio-Canada.ca. Quatre lauréats radio-canadiens ont reçu une reconnaissance, dont Oussayma Canbarieh qui a remporté le Lys du web pour le webdocumentaire [Moi, le musulman d'à côté](#), une plateforme où les participants s'expriment sur différents sujets.
- 21 avril 2013 : portrait d'une jeune écrivaine innue, Naomi Fontaine, qui a écrit le premier roman sur son peuple au magazine télé [Second regard](#). Cette émission traite de la quête de sens, de la spiritualité et de la pratique religieuse dans toutes leurs expressions et dans toutes les cultures, ainsi que de leur place dans la société d'aujourd'hui.
- Été 2013 : la station de Rimouski a réalisé et diffusé une rencontre avec Stanley Volland, chirurgien autochtone. Premier chirurgien autochtone du Québec, il est un exemple en matière d'engagement social. Cet Innu, originaire de la communauté de Pessamit, Québec, s'investit dans de nombreuses initiatives reliées aux Premières Nations.
- 2 septembre 2013 : diffusion de *Toi et moi, Laos* (une demi-heure télévisée) qui raconte l'histoire de l'arrivée des premiers réfugiés laotiens au Manitoba au début des années 80. L'émission suit surtout le travail du Manitobain l'abbé Gérard Dionne au Laos et la contribution de l'organisme School for Kids in Laos, créé et géré par un groupe de Laotiens et de Manitobains, qui a pour but de construire des écoles dans des régions défavorisées de ce pays d'Asie.
- 1<sup>er</sup> novembre 2013 : la matinale radio [Point du jour](#) était en direct des studios de Saskatoon. L'émission mettait l'accent sur l'immigration francophone en lien avec la Journée du nouvel arrivant le 2 novembre, et avec le 5<sup>e</sup> anniversaire de la Communauté des Africains francophones de la Saskatchewan.
- Janvier 2014 : début à l'émission radio de fin d'après-midi [Pour faire un monde](#) (Saskatchewan) d'une chronique hebdomadaire sur les enjeux des Premières Nations dans l'Ouest et au Canada. La chronique a été diffusée également dans l'émission du matin [Le Café show](#) en Alberta.
- Programmation jeunesse sur ICI Radio-Canada Télé : Dans la série [Toc Toc Toc](#), l'interprète du personnage d'Alia, Marie Christine Lê Huu, est d'origine asiatique. [À la ferme de Zénon](#), série avec des marionnettes, comprend Zoumba, un lama qui vient du Pérou et qui parle avec un



accent péruvien. Finalement, dans le dessin animé [Jack](#), le personnage secondaire du nom de Yoki est d'origine asiatique.

### **Programmation de CBC**

- [Arctic Air](#) (en anglais seulement): cette série d'aventure d'une heure prend place dans un Arctique en plein essor et a comme trame de fond une compagnie aérienne non-conformiste et la famille non conventionnelle qui l'opère. Beaucoup d'acteurs dans la distribution, tant dans des premiers rôles que des rôles de soutien, sont issus de la diversité. Certaines des intrigues sont liées à la communauté et aux questions autochtones.
- [cbc.ca/kids](#) (en anglais seulement) : nous avons poursuivi notre engagement envers les enfants canadiens et leurs familles en rendant accessible sur de nombreuses plateformes du contenu qui reflète la riche mosaïque culturelle de notre pays. CBC KIDS est co-animé par Sid Bobb, de la Première Nation Stó:lō de la Colombie-Britannique.

### **Autres activités auxquelles ont pris part CBC**

- 25 avril au 4 mai 2013 : CBC Ottawa a commandité l'événement Scène du Nord, une célébration des arts, de la culture et de la musique du nord du Canada au Centre national des Arts. Au cours des deux semaines du festival, les émissions locales de CBC ont couvert bon nombre des artistes invités dans tous les spectacles et sur toutes les plateformes, et comprenaient une émission de télévision en direct pour la soirée d'ouverture.
- En mai 2013 s'est tenu au Centre de radiodiffusion de Toronto le *CBC Match-up*, un événement de réseautage favorisant la rencontre de divers producteurs, auteurs et réalisateurs indépendants avec nos décideurs artistiques et principaux partenaires de production. Plus de 70 participants et chefs de file du secteur ont pris part aux activités organisées, notamment une table ronde, une séance de rencontres-éclair professionnelles et un salon de réseautage. Nous avons reçu de la rétroaction positive de la part des participants et de nos collaborateurs, qui ont eu l'occasion de nouer des relations, de faire de nouvelles rencontres, d'apprendre, de communiquer et d'élargir leur horizon professionnel, à CBC comme ailleurs.
- 22 et 23 juin 2013 : CBC Kitchener-Waterloo était fière de commanditer le festival multiculturel de Kitchener. Depuis 40 ans, ce festival communautaire souligne la diversité ethnique et ses merveilles. Cuisine, danse, musique et artisanats des quatre coins du monde sont à l'honneur. Craig Norris, notre animateur local, était présent sur la scène principale une partie de la journée, animant cette célébration de la diversité locale.
- 30 juin 2013 : CBC Ottawa a été partenaire média de la Coupe communautaire, un événement qui a vu le jour à Ottawa en 2004 et qui est un petit tournoi de soccer pour les nouveaux immigrants, organisé par le Centre catholique pour immigrants d'Ottawa. L'objectif était de créer des liens entre les nouveaux arrivants et les autres habitants, de susciter des amitiés et de célébrer la communauté d'accueil à Ottawa. Nous avons appuyé l'événement par le biais de promotions à la radio, de concours, de campagnes dans les médias sociaux et d'animations d'événements et d'une équipe de CBC sur le terrain pour participer au tournoi.
- 16 au 21 août 2013 : CBC Manitoba a commandité le Manitoba Music – Aboriginal Music Week. Cet événement comprenait huit jours de concerts, d'ateliers et de films présentant des artistes autochtones de toute l'Amérique du Nord. La commandite de CBC comprenait des activités sur place, comme le barbecue communautaire et un concert réunissant trois ambassadeurs de CBC.
- En septembre 2013, CBC en Saskatchewan a présenté [The Boom Box](#) (en anglais seulement) en association avec W. Brett Wilson et PotashCorp. Il s'agit d'un concours invitant les Autochtones de la Saskatchewan à soumettre leurs projets d'entreprises; sept finalistes ont présenté leur idée au jury, qui a décerné des prix en argent à trois lauréats.
- À l'automne 2013, CBC à Thunder Bay a lancé l'initiative [Embedded](#) (en anglais seulement) à l'intention des membres autochtones et non autochtones de la collectivité. Ceux-ci étaient invités à sortir de leur zone de confort culturelle, à franchir les barrières raciales et à s'immerger



dans un cadre transculturel. Les membres de la collectivité proposaient des expériences transculturelles susceptibles de les aider à repousser leurs propres limites. Les candidats sélectionnés avaient la chance de voir leur expérience diffusée sur nos ondes.

- Mars 2014 : CBC Calgary a commandité la cérémonie de remise des prix Immigrants of Distinction et y a participé. Cet événement annuel rassemble les communautés ethniques et vient honorer des immigrants qui se sont distingués dans notre communauté et qui constituent une source d'inspiration pour les nouveaux venus et les Canadiens de tous les horizons.
- 13 au 21 mars 2014 : CBC Manitoba a commandité le 27<sup>e</sup> Tournoi de hockey junior autochtone du Manitoba Indigenous Cultural and Education Centre. Cet événement provincial a duré trois jours et on y attendait plus de 1 000 joueurs, leurs parents et d'autres proches. CBC Manitoba a commandité la soirée d'ouverture, et a organisé des activités telle la distribution d'articles promotionnels de CBC. L'émission de CBC Radio One, [Up to Speed](#) (en anglais seulement), et *CBC News Winnipeg* ont aussi été diffusées en direct de l'événement.

### **2.3 Initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada...**

Grâce à la programmation, à la communication et aux partenariats, CBC et Radio-Canada rejoignent les communautés canadiennes par l'intermédiaire d'initiatives et d'activités nationales mises en œuvre par les différentes stations locales. Voici quelques exemples de ces activités :

- Tout au cours de 2013-2014 : CBC et Radio-Canada Manitoba ont fourni des commandites qui font la promotion des échanges et de la coopération entre diverses communautés. Des commandites ont été conclues avec les organismes suivants, qui représentent diverses communautés : Vision Quest Conference, Asian Heritage Society of Manitoba, Central Park Neighbourhood Cooperative (pour la célébration de la Fête du Canada), Manito Ahbee Festival, Canadian Centre for Refugee Employment (pour le Gratitude Gala), Manitoba Chinese Cultural Centre (pour les célébrations du Nouvel An chinois), MICEC Aboriginal Youth Hockey Tournament et le Winnipeg Aboriginal Film Festival.
- Également tout au long de 2013-2014, nombre d'employés de CBC ont participé à différents degrés à une variété de commandites, de partenariats et de groupes en collaboration avec divers organismes tels que la SABAR (septembre 2013), le Conseil des ressources humaines autochtones (la campagne de financement Kocihita au profit des jeunes Autochtones en octobre 2013), le festival du film et des arts médiatiques imagineNative (octobre 2013) et le festival du film Reelworld (février 2014).
- Avril 2013 : en partenariat avec la ville de Calgary, CBC Calgary a été l'hôte d'un forum sur la diversité culturelle qui a permis à des membres de différents groupes ethniques de faire part de leurs expériences sur le thème de la diversité et des médias.
- Juin 2014 : au cours des inondations massives qui ont eu lieu dans le sud de l'Alberta, CBC/Radio-Canada a été le premier média à parler de la catastrophe qui a touché la Nation Siksika. Presque la totalité de la réserve de cette Première Nation a été anéantie pendant les inondations. Notre reportage a amené de nombreux Calgariens à aider la communauté en envoyant de la nourriture et des abris de secours, et en recueillant des fonds. CBC/Radio-Canada a suivi cette histoire au cours de laquelle un millier de membres de la bande ont été déplacés.
- 7 au 9 février 2014 : CBC Toronto s'est associée au Kuumba Festival du Harbourfront Centre. Ce festival braque les projecteurs sur l'héritage culturel de l'Afrique et des Caraïbes représenté dans l'art, le cinéma, la musique, etc. Pendant trois jours, Toronto célèbre les moments historiques et les contributions des Canadiens de race noire au moyen d'expositions d'œuvres d'art, de débats de spécialistes et de prestations excitantes de la part d'artistes canadiens et internationaux.
- 23 mars 2014 : Portia Clark, co-animatrice à la télévision de CBC News Edmonton, a animé un événement en hommage à la Journée internationale de l'élimination de la discrimination raciale et s'est adressée à 280 parties intéressées pour débattre du rôle des médias par rapport au multiculturalisme.

SECTION 3	LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES			
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.			OUI	NON
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de <b>nouvelles politiques</b> ou de modifier des <b>politiques existantes</b> ?	√		
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de <b>nouveaux programmes ou services</b> ou de modifier des <b>programmes ou services existants</b> ?	√		
Q. 3.3	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la <b>mise en œuvre</b> du multiculturalisme au sein de votre organisation?			
<p>Si vous avez répondu oui à l'une des questions ci-dessus, veuillez donner des détails.</p> <p><b>3.1 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de politiques...</b></p> <p>Voir les informations fournies en réponse à la question 1.2.</p> <p><b>3.2 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de programmes ou de services...</b></p> <p>Voir les informations fournies en réponse aux questions 2.2 et 2.3.</p> <p><b>3.3 Haute direction responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme...</b></p> <p>Voir les informations fournies en réponse à la question 1.3.</p>				
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle donné une formation aux employés pour mieux les sensibiliser et les informer à l'égard du multiculturalisme et de la diversité?	√		
Le cas échéant, quelle a été cette formation?				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diversité/compréhension interculturelle</li> </ul>				
<p>Les centres de CBC à Toronto et à Winnipeg ont tenu des conseils rédactionnels afin d'offrir aux journalistes et aux réalisateurs des salles de nouvelles l'occasion d'en apprendre davantage sur les membres et les chefs des communautés autochtones et d'engager une conversation avec eux. Ces rencontres ont eu lieu en juin et en octobre 2013, puis en février et en mars 2014.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La communication en milieu de travail multiculturel</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La lutte contre le racisme/la discrimination</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Élaboration des politiques et multiculturalisme</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Élaboration et exécution de programmes qui intègrent la diversité</li> </ul>				
<p>Le bureau du Développement des émissions de CBC (radio) mène des examens de la programmation et des séances de développement d'émissions en plus d'assurer la programmation durant les congés. Il veille à ce que la programmation locale reflète la collectivité à laquelle elle s'adresse. La diversité fait partie des critères d'évaluation de toutes les émissions. Pour chacune d'entre elles, l'examen évalue les aspects suivants :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ L'émission a-t-elle atteint les objectifs de diversité de la Radio?</li> <li>○ Est-elle le reflet de son auditoire?</li> <li>○ Aborde-t-elle l'éventail complet des sujets qui intéressent son auditoire diversifié?</li> <li>○ S'adresse-t-elle à un auditoire diversifié représentant de multiples points de vue et une diversité de voix (est-elle le reflet d'une collectivité locale dans le cas d'une émission régionale ou d'un groupe plus large dans le cas d'une émission nationale)?</li> </ul>				

	<p>Durant les séances de développement d'émissions, on s'appuie sur les résultats de recherches pour démontrer la nécessité de créer des émissions qui sont le reflet des collectivités auxquelles elles s'adressent. Les discussions sur le développement d'émissions traitent toujours de la question de la diversité et des mesures connexes à intégrer aux plans d'action.</p> <p>Lorsque la programmation est développée durant les congés, le bureau du Développement des émissions en profite souvent pour offrir à des employés de la diversité des occasions de se perfectionner en tant que journalistes et d'améliorer leurs compétences en vue de gravir les échelons au sein de la Société. Il recherche des candidats de la diversité pour occuper des postes d'animateurs, de réalisateurs et de techniciens durant les congés.</p> <p>Le bureau du Développement des émissions cherche également des talents parmi les membres de la diversité et communique leurs candidatures à d'autres services lorsqu'ils ont des postes à pourvoir.</p>		
	<p>○ Autre (veuillez préciser)</p> <p>De nombreuses rencontres ont eu lieu avec les différents secteurs de la Société pour discuter de leurs cibles d'embauches respectives en matière de diversité. Ces rencontres ont permis de sensibiliser les gestionnaires et, dans certains cas, de redémarrer le dialogue sur les stratégies de recrutement et d'avancement à déployer pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée.</p>	√	
Q. 3.5	<p>Pendant la période visée par le rapport, quel pourcentage de votre effectif a participé à des activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prière de se reporter aux réponses aux questions 1.3 et 3.4.</li> </ul>		

SECTION 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI	NON
Q. 4.1	À l'échelle de votre institution, votre effectif est-il représentatif de la diversité du Canada en ce qui touche la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau et la religion?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails sur la diversité de votre effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Au 31 mars 2014 et en utilisant les données d'auto-identification, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif (employés permanents, temporaires et contractuels) de CBC/Radio-Canada, et les membres des minorités visibles, 8,2 %.</li> </ul> <p>Comme il est indiqué à la question 1.5, nous avons développé une stratégie de communication conjointe pour inciter les employés à compléter le questionnaire d'auto-identification ou informer la Société qu'ils ne souhaitent pas s'auto-identifier. L'objectif consiste à mettre au point des programmes et des stratégies ciblés pour offrir plus de possibilités d'embauche, de formation et d'avancement aux employés issus des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris ceux qui proviennent de différents horizons ethnoculturels.</p>			
Q. 4.2	Votre institution a-t-elle établi des <b>buts</b> et/ou lancé des <b>initiatives</b> visant un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière : a) d'emploi, b) d'avancement, c) de maintien en poste?	√	
Q. 4.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris d' <b>autres</b> initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.	√	
<p>Si vous avez répondu oui à la question 4.2 ou 4.3, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p>Dans le cadre du <i>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</i>, des objectifs nationaux ont été fixés pour le recrutement et l'avancement dans les postes où les membres des minorités visibles et les Autochtones sont sous-représentés.</p> <p><b>Emploi</b></p> <p>En 2013-2014, la Société a continué d'investir des efforts considérables dans la restructuration de ses activités d'emploi. CBC/Radio-Canada est restée concentrée sur l'attraction des meilleurs candidats lorsqu'il y avait des possibilités de dotation. Voici un résumé de nos activités en matière d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Une équipe nationale de recrutement a été lancée. Pour en arriver à cette nouvelle structure, des consultations ont eu lieu avec plusieurs intervenants de l'ensemble de la Société et un processus d'examen approfondi a été mené, en mettant l'accent sur comment mieux faire les choses. Les gestionnaires recruteurs ont désormais accès à une expertise qui se concentre uniquement sur le recrutement, y compris sur la façon de mieux atteindre des candidats issus de la diversité.</li> <li>Notre équipe de recrutement a participé à plusieurs initiatives extérieures visant à élargir notre bassin de candidats diversifiés tels qu'un partenariat avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et son programme Interconnexion visant les nouveaux arrivants. Ce partenariat a donné lieu à un nouveau candidat immigrant embauché en 2012 qui était toujours à l'emploi à la fin de 2013.</li> <li>L'équipe de Personnes et Culture responsable de la diversité au sein de la Société a fourni aux cadres et au RH des rapports sur le personnel et des paramètres clés. Cela a permis de suivre de près les taux de représentation des groupes désignés d'équité en matière d'emploi en vue</li> </ul>			

d'évaluer l'efficacité des stratégies de recrutement.

- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement déployés par CBC/Radio-Canada se trouvent le site <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/> où sont affichés les profils de candidats dynamiques des quatre groupes désignés d'équité en matière d'emploi. Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitæ pour répondre aux offres d'emploi ou pour être ajoutés à la banque de candidatures.
- L'information ayant trait à l'équité en emploi, y compris les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ainsi que les rapports sur les tendances et l'évolution de l'effectif, se trouvent sur le [site de la Société](#).

#### **Avancement**

- Même si la Société n'a pas de politique officielle sur les promotions, les superviseurs et les cadres doivent créer des objectifs de formation et de perfectionnement. Cela contribue à augmenter le nombre de candidats admissibles qualifiés pouvant répondre aux possibilités de promotion et de mutation. Toutes les équipes sont informées de l'écart dans la promotion de membres de chacun des quatre groupes désignés et en tiennent compte dans la planification régulière de leur effectif.

#### **Maintien en poste**

- CBC/Radio-Canada a mis en œuvre un grand nombre d'initiatives visant à encourager le maintien en poste de ses employés, ce qui a également eu un impact sur les employés issus de milieux ethnoculturels. La Société offre notamment à ses employés des mesures pour les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle (horaires de travail comprimés, congés payés, rotation des tâches, etc.). Certaines conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail flexibles.
- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à l'ensemble des employés de la Société, à ses retraités, à ses employés contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada. Selon le plus récent sondage à participation volontaire effectué en 2012, le taux de satisfaction des employés à l'endroit de ce programme est de 93 %.

SECTION 5	LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI	NON	
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les différentes connaissances linguistiques des employés?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions d'établissement de politiques ou la prestation des services?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p><b>5.1 Utilisation des différentes connaissances linguistiques des employés...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À RCI, nos employés offrent leurs connaissances linguistiques aux autres employés de Radio-Canada chaque fois que la production le rend nécessaire (traduction de textes, écriture de textes, doublage, sous-titrage, etc.). Exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptation en cinq langues du dossier « <a href="#">Le Canada de Stephen Harper</a> » ;</li> <li>• Collaboration pour la production de capsules en plusieurs langues pour les Jeux olympiques de Sotchi;</li> <li>• Dossier « <a href="#">Autochtones, L'autre histoire</a> » en cinq langues mis en ligne sur le site de RCI et celui de CBC;</li> </ul> </li> <li>• <i>Hockey Night in Canada</i> ou <i>HNIC</i> : pour une nouvelle saison, cette programmation sportive était de retour en <a href="#">pendjabi</a>, présentée tous les samedis par une équipe chevronnée. Entre les matchs d'<i>HNIC</i>, les amateurs peuvent suivre, dans des baladodiffusions en pendjabi, les analyses et les commentaires de nos commentateurs qui font le tour des nouvelles sur le hockey, particulièrement celles concernant les équipes canadiennes de la LNH. En présentant des matchs de hockey en pendjabi et en utilisant différentes plateformes technologiques, CBC/Radio-Canada réussit à rejoindre et à servir un auditoire canadien encore plus diversifié, où qu'il soit et de la manière la plus intéressante et utile pour lui.</li> <li>• Les employés de CBC ayant des aptitudes pour les langues se voient régulièrement affecter à l'étranger ou ailleurs au pays. Par exemple, un réalisateur qui maîtrise l'espagnol a été envoyé au Mexique pour produire des reportages sur les cartels de la drogue et la violence qu'ils engendrent, et un vidéojournaliste parlant portugais a été choisi pour couvrir la Coupe du monde de la FIFA à Rio.</li> </ul> <p><b>5.2 Initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À RCI, une liste des employés avec leurs connaissances linguistiques et leurs expertises particulières en rapport avec les communautés culturelles et leurs pays d'origine a été établie et partagée avec les autres secteurs. Certains des employés ont ainsi produit des chroniques pour des émissions hors RCI ou apporté leur aide à leurs collègues dans d'autres secteurs de programmation. À titre d'exemple, en mars 2014, un employé de la section latino participait pleinement à une enquête de la télévision et était sur le terrain en Colombie avec notre correspondant en Amérique latine.</li> </ul>			

SECTION 6	LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES		
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI	NON	
Q. 6.1	Votre institution a-t-elle effectué des recherches incluant des composantes multiculturelles?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez donner des exemples de ces activités de recherche et, si possible, de la façon dont les résultats de recherche ont été utilisés.</p> <p><b>Équipe Recherche et analyse de CBC/Radio-Canada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>À l'automne 2013, l'équipe Recherche et analyse de CBC/Radio-Canada à Ottawa a produit l'Observateur des technologies médias (OTM), une étude semestrielle fondée sur des entrevues réalisées auprès de 12 000 Canadiens (6 000 francophones et 6 000 anglophones). Cette étude renferme des questions sur l'appartenance à des minorités visibles et les résultats sont recoupés avec ceux de questions portant sur l'adoption et l'utilisation des technologies médias. L'appartenance aux minorités visibles est un critère de ventilation démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le portail de l'<a href="#">OTM</a>. À l'automne 2013, un rapport sur les minorités visibles a été créé dans le but d'examiner comment les minorités visibles du Canada adoptent et utilisent les médias et la technologie. Cette information est accessible à tous les employés et parties prenantes externes de CBC/Radio-Canada, comme le CRTC, Patrimoine canadien, Statistique Canada, le gouvernement du Québec et le Bureau de la télévision du Canada.</li> <li>L'équipe de Recherche et analyse de CBC/Radio-Canada à Ottawa effectue chaque année deux sondages sur le succès de la mission de la Société, afin de mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son plan stratégique quinquennal 2015 : <i>Partout, Pour tous</i>. Les sondages sont effectués auprès de 2 400 francophones et 2 400 anglophones, pour un échantillon total de 4 800 Canadiens par année. Le sondage mesure l'appartenance à des minorités visibles, ainsi que deux paramètres sur la perception de la diversité par l'auditoire – la perception par le répondant du degré auquel chaque service de CBC/Radio-Canada qu'il utilise « reflète la diversité multiculturelle du Canada » et « reflète son bagage culturel ». Les résultats sont consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société présenté à notre Conseil d'administration et rendu public dans les Rapports annuels de la Société, dans les Plans d'entreprise et dans les rapports financiers trimestriels. L'information est également disponible sur notre <a href="#">site web institutionnel</a>.</li> <li>Le service des Communications institutionnelles de CBC/Radio-Canada a mené deux sondages : un sondage auprès des employés et un sondage auprès des leaders d'opinion. L'objectif de la recherche était de savoir comment les employés et les leaders d'opinion perçoivent la Société dans des domaines clés, et de suivre les changements au fil du temps. Pour la première fois en 2013-2014, les deux sondages incluaient une question sur l'appartenance à des minorités visibles.</li> </ul> <p><b>Service de la recherche de Radio-Canada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Service a procédé à plusieurs études sur les médias en ligne avec l'aide de son Comité Internet. Ces études incluaient des questions permettant d'identifier les nouveaux Canadiens parmi les répondants francophones et de cerner leur utilisation des services d'ICI Radio-Canada. Elles permettaient aussi d'identifier le pays de naissance des membres du Comité et celui de leurs parents afin d'isoler les néo-Canadiens.</li> <li>Trois sondages téléphoniques ont été réalisés auprès des auditeurs de la radio, dans lesquels le pays de naissance des répondants et celui de leurs parents était indiqué. Deux de ces sondages ont été effectués dans la région de Montréal; le premier portait sur les émissions d'ICI Radio-Canada Première et l'autre portait sur Espace musique. Un troisième sondage a été mené auprès de l'ensemble des Canadiens francophones afin de mesurer leurs préférences entre la radio parlée et la radio musicale.</li> </ul>			



	<p><b>Service de la recherche de CBC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le sondage FIATS 2013-2014 a été mené et comporte toute une série de questions visant à mesurer les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que la capacité du réseau de refléter cette réalité. Les répondants doivent se prononcer sur divers énoncés types qui visent à mesurer si, à leurs yeux, la diversité culturelle du Canada est bien représentée dans les émissions de CBC en général, dans les émissions de divertissement en particulier, et à l'émission <i>The National</i>.</li> <li>L'étude Media and New Canadians (médias et nouveaux Canadiens) a été menée en juin 2013 auprès de résidents canadiens qui sont nés à l'extérieur du Canada et qui résident au pays depuis vingt ans ou moins. Les répondants ont été invités à indiquer le sport et le réseau qu'ils associent le plus au fait d'être canadien, et à faire connaître leurs attitudes et leurs opinions à l'égard du hockey et du soccer et, plus précisément, leurs attitudes à l'égard de la LNH et de la FIFA.</li> </ul>		
Q. 6.2	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques incluant des composantes multiculturelles?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les données du recensement de 2011 de Statistique Canada concernant le statut d'immigrant, l'année d'immigration, le pays de naissance, les minorités visibles et le statut d'autochtone ont été achetées dans le but de fournir aux Services français une information à jour sur ces importants indicateurs.</li> <li>Prière de se reporter à la réponse à la question 6.1 ci-dessus pour davantage de détails.</li> </ul>		

SECTION 7		LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI	NON
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir ou à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives qui font la promotion des politiques, des programmes et des pratiques visant à améliorer la contribution des diverses collectivités?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p><b>7.1 Initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie de contenu autochtone : CBC/Radio-Canada a élaboré un plan quinquennal en vue d'établir une approche plus stratégique et cohérente du contenu lié aux collectivités et aux enjeux autochtones. Ce plan permet de mieux refléter ces collectivités et d'approfondir nos connaissances et notre sensibilité culturelles dans notre approche et notre traitement des sujets. La stratégie comprend des plans de revitalisation du site web <a href="http://www.cbc.ca/aboriginal">www.cbc.ca/aboriginal</a> (en anglais seulement) afin d'en faire un lieu de partage et de dialogue avec l'ensemble des auditoires et des parties intéressées. Le site est une destination centrale, une présence en ligne redynamisée comportant un volet médias sociaux, des liens vers des articles de blogs pertinents, des photos et du contenu média enrichi, en vue de favoriser le dialogue et l'interaction avec l'auditoire.</li> </ul> <p><b>Radio-Canada</b></p> <p>Radio-Canada propose plusieurs projets, émissions ou séries, sur l'ensemble de ses plateformes, qui répondent directement aux intérêts des divers groupes ethnoculturels et reflètent leur réalité. Pour n'en citer que quelques-uns :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le 19 novembre 2013, à la Maison de Radio-Canada à Montréal, un déjeuner organisé par l'Information et permettant à des interlocuteurs du milieu des affaires issus des communautés latino-américaine et maghrébine avait lieu afin d'échanger avec des artisans de Radio-Canada. Cette rencontre a permis de faire connaître la réalité telle que vécue par nos artisans et inversement, de faire valoir le point de vue de nos invités.</li> <li>Le 13 janvier 2014, la conférence-midi «Le monde en 2014», avec l'analyste international Jean-François Lépine, a été offerte à la Maison de Radio-Canada à Montréal. La conférence portait sur la place grandissante de l'Asie et de l'Afrique dans les relations internationales. Une vingtaine d'invités extérieurs, des communautés asiatique et africaine de Montréal, ont assisté à l'événement.</li> <li>Chaque mois, en collaboration avec le journal <i>Métro</i> et la Conférence régionale des élus de Montréal, RCI invite à faire connaissance avec un immigrant qui a bien réussi son intégration au travail. Nous mettons également en valeur en cinq langues les initiatives intéressantes de divers organismes qui œuvrent dans les groupes ethnoculturels.</li> </ul> <p><b>CBC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De nombreux établissements locaux de CBC tiennent des cérémonies de citoyenneté chaque année, habituellement au mois d'octobre. En voici quelques exemples pour 2013-2014 :</li> </ul>			

- CBC Calgary été l'hôte de 50 nouveaux Canadiens à l'occasion d'une cérémonie spéciale d'assermentation. La cérémonie était animée par Angela Knight de l'émission *The Eyeopener* et par notre directeur principal, Al Thorgeirson. Certains de ces nouveaux Canadiens ont été interviewés et on a pu les entendre dans toutes nos émissions de radio d'actualités.
- CBC Winnipeg, en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, a organisé une cérémonie de citoyenneté à notre bureau de Winnipeg. Environ 45 personnes ont prêté serment pour devenir citoyens canadiens. Le personnel a été encouragé à suivre la couverture en direct de l'événement sur CBC Radio One et CBC News Winnipeg.
- Dans le cadre de l'initiative de CBC Calgary, « [Learning English with CBC : Working with partners](#) » (en anglais seulement), nous préparons un bulletin de nouvelles audio hebdomadaire qui est versé dans un microsite de CBC. Les enseignants d'anglais langue additionnelle de Calgary (et du sud de l'Alberta) ont accès au contenu audio et au plan de leçon associé, préparé par un expert en la matière, et ils peuvent l'utiliser en classe. En moyenne, 500 personnes chaque semaine utilisent ces leçons qui sont animées par notre animatrice de télévision de début de soirée, Rosa Marchitelli. Une initiative similaire existe à [CBC Edmonton](#) (en anglais seulement) en partenariat avec le gouvernement de l'Alberta, et une autre également à [CBC Manitoba](#) (en anglais seulement).

## **7.2 Collaboration ou partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles...**

- Comment parler des peuples autochtones dans les médias? Voilà une des questions qui ont été soulevées lors de la tenue de la Table Autochtone qui s'est déroulée en octobre 2013 à la Maison de Radio-Canada de Montréal. Lors de cette rencontre, une dizaine de personnes qui travaillent en programmation à Radio-Canada ont pu entendre et échanger avec autant de personnes issues de diverses communautés autochtones. Ce fut l'occasion d'établir des liens privilégiés avec elles et de mieux comprendre les principaux enjeux auxquels elles sont confrontées actuellement.
- Nous avons renouvelé en 2013 notre entente permettant la diffusion des bulletins de nouvelles nationales et internationales d'ICI Radio-Canada Première sur les stations du réseau de la Société de communication Atikamekw-Montagnais (SOCAM), qui regroupe 13 stations affiliées de radios communautaires.

Prière de se reporter également aux réponses aux questions 2.2 et 2.3.

## **7.3 Consultation auprès des collectivités ethnoculturelles...**

- 21 octobre 2013 : afin de souligner la Semaine de la citoyenneté, CBC Toronto a mis sur pied le projet « Culture Café ». En collaboration avec l'Institut pour la citoyenneté canadienne et notre réseau de partenaires dans la communauté, nous avons invité au Centre canadien de radiodiffusion de Toronto plus de 60 néo-Canadiens ou immigrants en voie de l'être, ainsi que des parties intéressées de la communauté, pour une soirée de discussions autour d'une table ronde sur le thème de la citoyenneté.
- Début mars 2014 : CBC Toronto a été le partenaire média du Black Experience Project, un nouveau projet de recherche à long terme d'Environics, de Centraide et de l'Institut Ryerson sur la diversité et sur ce que signifie être noir à Toronto. Le 18 mars, on a invité des parties intéressées de la communauté à une table ronde pour discuter avec des premiers programmeurs de CBC Toronto. Les points de vue de ces parties intéressées sur le radiodiffuseur public, la manière dont elles se perçoivent dans la programmation et des idées de reportage figurent parmi les sujets dont il a été question.

## **7.4 Initiatives visant à promouvoir les politiques, les programmes et les pratiques...**

- Cinq à six fois par an : une représentante de CBC Calgary agit à titre de membre du conseil de direction du Calgary Local Immigrant Partnership (CLIP). Le CLIP se consacre à rassembler des partenaires influents autour de la table afin d'améliorer l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants au Canada.

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• 1<sup>er</sup> et 2 mai 2013 : CBC Toronto a été un partenaire médiatique de la deuxième conférence « Impact of Family Violence Conference: A South Asian Perspective ». La conférence s'est penchée sur des solutions pour s'attaquer à la violence familiale dans les communautés sud-asiatiques.</li><li>• 27 et 28 septembre 2013 : CBC Thunder Bay a été le diffuseur partenaire du Festival du film autochtone Biindigaate, qui présentait un ensemble de documentaires et d'activités dans la communauté pendant quatre jours.</li></ul> |
|--|---|

Voir également les questions 2.1 et 2.2.

SECTION 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI	NON
Q. 8.1	<p>En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, veuillez mettre en évidence une ou deux initiatives que vous aimeriez faire ressortir pour illustrer la façon dont votre institution a fait avancer les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>.</p> <p>Veuillez fournir une description des initiatives ou des activités et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par la mise en œuvre de ces initiatives ou activités (maximum 100 mots).</p> <p>CBC/Radio-Canada est reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne en raison de la grande variété de sa programmation, à l'image de la diversité multiculturelle du pays. Avec son statut de radiodiffuseur national du Canada et sa capacité à rejoindre toutes les communautés dans chaque recoin du pays, c'est un rôle qu'elle joue tout naturellement. De plus, elle fait avancer quotidiennement les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> par des choix rédactionnels axés sur les enjeux importants pour tous les Canadiens, y compris ceux des communautés culturelles; par des consultations auprès des communautés culturelles locales et des partenariats avec ces groupes; et par les efforts soutenus qui sont déployés pour qu'elle soit un employeur de plus en plus inclusif et favorisant la diversité.</p>		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2012-2013, vous deviez répondre à la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> au cours de l'exercice 2013-2014? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p>	√	
	<p>Nous avons indiqué ceci dans notre rapport l'an dernier : « Nous continuerons de mettre en œuvre des stratégies nous permettant de recruter et de développer un effectif qualifié et diversifié, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Nous continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide. »</p> <p>Nous avons continué la mise en œuvre de notre <a href="#">Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</a>. Ce plan répertorie les secteurs sur lesquels les efforts doivent porter pour que l'effectif soit à l'image de la population active canadienne. En introduction, le président-directeur général de CBC/Radio-Canada en souligne l'importance pour la Société. Le Plan montre ensuite l'évolution de notre effectif depuis 2009, puis présente les activités que la Société entend réaliser pour améliorer la représentativité de l'effectif au cours des trois prochaines années dans les secteurs suivants : leadership; surveillance et responsabilisation; recrutement et sélection; formation et développement; gestion des talents; communications, image de marque et sensibilisation.</p>		
Q. 8.3	<p>Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification constitue encore un obstacle à l'exactitude de l'information cosignée gestion-syndicats sur la diversité de l'effectif de la Société. La mise en œuvre de la stratégie conjointe de communication visant à rehausser la participation au questionnaire a déjà commencé à relever le taux de réponse.</li> <li>De multiples pressions budgétaires ont donné lieu à des occasions de dotation réduites qui peuvent ralentir les progrès dans la réalisation d'une main-d'œuvre pleinement diversifiée et représentative.</li> </ul>	√	
Q. 8.4	<p>Y a-t-il des activités que votre institution aimerait entreprendre, mais n'a pas été en mesure de le faire?</p> <p>Le cas échéant, veuillez décrire ces activités et expliquer ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sans objet.</li> </ul>		√
Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2014-2015, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nous continuerons de mettre en œuvre des stratégies nous permettant de recruter et de</li> </ul>		

	développer un effectif qualifié et diversifié, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Nous continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif.
--	---

SECTION 9	OBSERVATIONS/SUGGESTIONS		
	Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI	NON
Q. 9.1	Avez-vous des commentaires ou des suggestions pour améliorer le processus de soumission des commentaires sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme</i> canadien ou sur le rapport annuel en soi (contenu, structure, longueur, etc.)?		√
	Le cas échéant, veuillez les fournir. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans objet.</li> </ul>		