

CBC/RADIO-CANADA
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE 2006
PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES
ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(TRAVAIL)

RÉSUMÉ

1. APERÇU GÉNÉRAL

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. La Société a été créée en 1936 en vertu d'une loi du Parlement, à la suite d'une Commission royale qui s'inquiétait de l'influence grandissante de la culture américaine à la radio. CBC/Radio-Canada a des installations dans chaque province, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Son siège social est situé à Ottawa. Elle compte aussi trois bureaux de nouvelles aux États-Unis et 12 bureaux à l'étranger. La Société a l'obligation de rendre des comptes à la population canadienne, et à cette fin, présente un rapport annuel au Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil d'administration comprend 12 membres (deux postes sont actuellement vacants), dont le président-directeur général et le président du Conseil. Six femmes, trois membres de minorités visibles et une personne d'origine autochtone siègent actuellement au Conseil.

Mandat : CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne. La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 prescrit que la programmation de CBC/Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». À l'appui de ces objectifs, les valeurs fondamentales de la Société sont le service public, l'excellence journalistique, le leadership et le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour lui permettre d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe.

Mission/Vision : La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société, selon lesquelles CBC/Radio-Canada doit « présenter aux Canadiens des thèmes qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays » et « se faire le reflet de la remarquable diversité régionale et culturelle de sa population ».

Priorités institutionnelles : L'un des principaux objectifs institutionnels qui guident l'activité de CBC/Radio-Canada rend compte de l'importance qui doit être attachée au reflet régional et à la réalité changeante du pays.

Diversité des plateformes : CBC/Radio-Canada touche les Canadiens par l'intermédiaire de ses 28 services offerts sur diverses plateformes : radio, télévision, Internet, radio par satellite et audionumérique, distribution de disques et de musique, services sans fil et messagerie SMS. La baladodiffusion a été lancée en 2005, et les téléchargements dépassent actuellement le million par mois en moyenne. CBC/Radio-Canada offre ses services aux Canadiens, à leur convenance.

CBC/Radio-Canada continue de bénéficier des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN), la chaîne spécialisée ARTV ainsi que The Documentary Channel. La Société est aussi partenaire de la radio par satellite de Sirius Canada, dont elle détient des parts.

Grâce à ce large éventail d'activités, CBC/Radio-Canada apporte quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, en anglais et en français, dans huit langues autochtones, dans neuf langues sur son service de radio international,

Radio Canada International, et dans huit langues sur son service de radio sur Internet, RCI viva, qui s'adresse aux néo-Canadiens et aux aspirants à l'immigration.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2006, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a progressé de 3,4 % depuis 2000 pour atteindre 43,4 %. On dénombrait 102 autochtones (1,4 %), 167 personnes handicapées (2,2 %) et 420 membres de minorités visibles (5,6 %) dans des postes permanents en 2006.

Les taux de recrutement (65 %) et de promotion (45 %) des femmes ont été supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement (8,4 %) des personnes appartenant à des minorités visibles a été supérieur à leur taux de représentation. En ce qui concerne les personnes handicapées et les autochtones, le taux de recrutement et le taux de promotion ont été inférieurs à leur taux de représentation.

Variations d'une année à l'autre : En 2006, un programme majeur d'évaluation des emplois a été mis en place et a résulté en une reclassification des emplois et des salaires des employés. Cet exercice pourrait entraîner des changements dans la répartition des groupes professionnels et dans les plages et les quartiles salariaux.

À l'automne de 2006, CBC/Radio-Canada a effectué un sondage de suivi auprès de tous les employés qui n'avaient jamais répondu à un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi (déclaration volontaire). Ce sondage a permis d'accroître le taux de réponse global de 5 % et d'améliorer les taux de représentation au sein des groupes désignés, pour les cas qui n'avaient pas été comptabilisés au moment de l'embauche dans l'année.

On a constaté les variations annuelles habituelles liées au déroulement du travail, c'est-à-dire découlant d'affectations d'employés à d'autres postes et lieux de travail, de changements de statut, de départs pour une absence autorisée et de retours d'une absence autorisée. Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations, d'une année à l'autre, de la composition de l'effectif permanent à temps plein :

- Environ 290 employés qui occupaient des postes temporaires en 2005 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2006 (+290).
- Environ 180 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2005 ont réintégré le travail en 2006; environ 215 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2006 (écart net de -35).
- Environ 25 employés permanents qui travaillaient à temps partiel en 2005 ont recommencé à travailler à temps plein en 2006 et environ 30 employés permanents à temps plein en 2005 ont commencé à travailler à temps partiel en 2006 (écart net de -5).
- L'emploi d'environ 50 employés permanents à temps plein en 2006 a pris fin le 31 décembre 2006, comparativement à 40 employés à temps plein en 2005, dont l'emploi avait pris fin le 31 décembre 2005 (écart net de +10).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications : Les employés et le public peuvent avoir accès à de l'information sur la diversité sur les sites Internet et intranet de la Société sur l'équité et la diversité, notamment sur les initiatives en matière d'équité décrites dans les rapports annuels que soumet CBC/Radio-Canada à Ressources humaines et Développement social Canada et à Patrimoine canadien pour rendre compte de la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. On y trouve aussi des statistiques et des tendances sur la main-d'œuvre, des liens vers les sites d'organismes publics et d'autres institutions ainsi que les politiques de CBC/Radio-Canada. On travaille actuellement à la mise à jour du site afin d'y

intégrer de l'information sur les outils et les programmes. Cela coïncidera avec le lancement du portail des employés, dont la date est prévue au début de l'automne de 2007.

Cadre de l'équité : Le Programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada offre un service de consultation confidentiel à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux membres de leurs familles, dans les deux langues officielles et en inuktitut dans le Nord. Les consultations concernent les problèmes d'ordre familial, juridique, financier et professionnel. Le taux d'utilisation confirme que le programme apporte un soutien essentiel aux employés de la Société. Dorénavant, on insiste sur le fait que les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent.

Systèmes d'emploi : Au fur et à mesure que de nouveaux systèmes et de nouvelles politiques sont mis en œuvre, ils sont examinés par le Bureau de l'équité et de la diversité, en collaboration avec les partenaires des Services conseils des Ressources humaines, avant leur approbation. Toutes les nouvelles politiques sont examinées par le Comité des politiques institutionnelles avant d'être soumises au Comité supérieur de direction et au Conseil d'administration pour approbation finale. Une nouvelle politique sur la non-discrimination et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a été approuvée par le Conseil d'administration en novembre dernier. L'approbation de cette politique a été largement communiquée à tous les employés.

Plan d'équité en matière d'emploi : Le plan d'équité en matière d'emploi, fondé en grande partie sur les conclusions de l'examen des systèmes d'emplois, comporte 48 mesures visant à abattre les barrières potentielles du point de vue de l'organisation et des attitudes au sein des systèmes d'emploi, des politiques et des pratiques de la Société. Dans les progrès importants à mettre en œuvre, on a mis l'accent sur le recrutement, notamment l'élaboration d'une stratégie nationale de recrutement, la création d'une base de données de candidats ayant des antécédents professionnels divers ainsi qu'un répertoire de sites d'affichage d'emplois, ciblés vers des candidats membres des groupes désignés. L'approbation de la nouvelle politique sur les mesures d'adaptation constitue une autre réalisation importante.

Sondage sur l'équité en matière d'emploi – Déclaration volontaire : L'automne dernier, un suivi a été fait auprès de tous les employés qui n'avaient jamais rempli ni soumis un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi. Ce suivi a révélé une augmentation du taux de réponse, qui est passé de 78 % à 83 %.

Initiatives en faveur de la diversité

Outils de recrutement

Stratégie nationale de recrutement : Une stratégie nationale de recrutement a été élaborée et approuvée. Elle est destinée à assurer la cohérence et la transparence du processus de recrutement dans la Société. En vertu de ce nouveau processus, pour chaque emploi affiché, on doit générer un rapport sur la diversité pour la liste de candidats.

Emplois@CBC/Radio-Canada : Le système national d'affichage en ligne des emplois permet aux postulants d'effectuer une déclaration volontaire. Il s'agit d'un outil très utile permettant aux gestionnaires recruteurs de présélectionner les candidats compétents qui appartiennent à l'un des groupes désignés. De plus, une liste complète de tels candidats a été créée et peut être consultée pour tous les affichages de postes. Tous les visiteurs de la page « Emplois » du site de CBC/Radio-Canada sont invités à créer leur propre profil, incluant leurs compétences et leur expérience, qui sera intégré à la base de données.

DVD et vidéo sur le recrutement à CBC/Radio-Canada : Dans la foulée de l'initiative réalisée aux Services anglais, les Services français ont produit une vidéo/DVD sur le

recrutement qui se veut un outil essentiel pour attirer divers types de candidats dans la Société. Cette vidéo sera présentée dans le cadre de conférences, de salons de l'emploi, dans les écoles et les universités visitées par des représentants de CBC/Radio-Canada, et on peut aussi la visionner à l'adresse <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/index.shtml>.

La diversité comme objectif de recrutement : Des objectifs de recrutement ont été fixés cette année par les cadres supérieurs de la Radio et de la Télévision anglaises afin d'améliorer la représentation globale des groupes membres des groupes désignés. À la lumière des améliorations modestes obtenues, les gestionnaires établiront de nouveaux objectifs pour 2007-2008. De même, les gestionnaires des Services français fixeront des objectifs de recrutement pour la première fois cette année, dans les catégories professionnelles où il existe une sous-représentation.

Résultats des efforts de recrutement

CBC/Radio-Canada à Vancouver a poursuivi ses activités de rayonnement auprès du BC Institute of Technology et du Capilano College, qui ont permis d'offrir plusieurs stages et emplois temporaires à des étudiants : quatre d'entre eux étaient des autochtones et cinq appartenaient aux minorités visibles. La Société a aussi mis l'accent sur le recrutement des femmes dans le secteur des technologies en proposant des stages techniques et des programmes de mentorat à deux jeunes femmes (dont une appartient également à une minorité visible). Treize employés membres des groupes désignés ont été recrutés en 2006. Trois candidats issus des minorités visibles ont été formés et recrutés à des postes temporaires d'animateur, de reporter radio et de reporter télévision pour les Services français de Vancouver.

L'établissement de Calgary a recruté quatre candidats membres des groupes désignés, dont tous sont des femmes. Deux sont issues des minorités visibles et une est autochtone.

CBC/Radio-Canada Nord a recruté une cadreuse, rééquilibrant ainsi le ratio hommes-femmes (50 %) dans cette profession traditionnellement masculine. Un candidat membre des minorités visibles a été aussi embauché dans le service des Finances. Dans l'ensemble, on compte 63 % d'employés membres des groupes désignés dans cette région.

À Windsor, une femme issue des minorités visibles qui avait été recrutée à l'origine par l'intermédiaire du Fonds Coup de pouce a obtenu un poste temporaire à la Radio et à la Télévision. Deux autres représentants des minorités visibles ont été engagés, le premier pour un remplacement de congé de maternité et l'autre pour l'émission du début de soirée. En Ontario, les Services français ont embauché quatre candidats des minorités visibles.

La Radio anglaise à Toronto a procédé au recrutement ou à la promotion de 15 candidats membres des groupes désignés dans des secteurs très diversifiés : mise en ondes et production (animateurs et réalisateurs), soutien et services techniques. Sept de ces candidats occupent des postes permanents.

Tous les comités de recrutement des Services français à Ottawa comprennent au moins un candidat admissible membre des groupes désignés. Récemment, une femme a été engagée au poste de directrice de site. D'autres femmes se sont vu offrir des postes temporaires à la numérisation et au bureau des ressources, et un représentant des minorités visibles a été embauché à l'entretien technique.

Les Services français à Montréal ont embauché 18 personnes issues des minorités visibles et une personne handicapée.

Activités extérieures – Engagement envers la communauté, partenariats et commandites

Les efforts en faveur de la diversité se sont manifestés dans des initiatives extérieures, notamment la participation à des salons d'emplois qui ciblent les candidats membres des groupes désignés, la commandite de festivals célébrant divers groupes ethniques et culturels, les partenariats avec des établissements d'enseignement en vue d'offrir des leçons d'anglais aux nouveaux immigrants et les diffusions en direct et en région éloignée, provenant de diverses communautés du Canada. Dans le cadre de l'Asian Heritage Month, plusieurs établissements de CBC/Radio-Canada ont participé à des événements dans la communauté. Des détails plus précis sur les activités extérieures et les initiatives de programmation sont présentés ci-dessous.

Par exemple, CBC/Radio-Canada Nord a financé un poste de stagiaire qui a permis d'attirer cinq candidats inuits différents depuis avril 2006. La Société a aussi financé deux stages de huit semaines dans le cadre du programme de stages de la radio crie dans le Nord du Québec. Cette initiative a permis d'attirer deux représentants de communautés cries au Québec, qui se sont initiés à la radio à CBC Montréal. De plus, CBC North Television continue de participer à *Skills Canada*, en lui apportant son appui et en faisant la promotion auprès des jeunes autochtones des carrières en télédiffusion et en production à l'échelon local.

CBC/Radio-Canada à Vancouver a diffusé une série intitulée *BC's Red Edge* en janvier 2006. Cette initiative réunissant la radio et la télévision a braqué les projecteurs sur les jeunes des Premières nations qui essaient de changer les choses en Colombie-Britannique. De plus, en octobre dernier, CBC a produit *Think Vancouver: Living Together*, une série spéciale pour souligner la diversité à Vancouver, dans le cadre de laquelle on a présenté des reportages et des événements ayant pour thèmes le mariage les rencontres amoureuses, le travail, l'école et la maison, l'alimentation, la musique et l'art. Un portrait de Vancouver sous toutes ses coutures!

L'établissement de Calgary a accueilli une rencontre de représentants d'une école qui voulaient s'informer sur les possibilités d'emplois pour leurs étudiants. On s'est concentré sur les étudiants aux besoins spéciaux afin de discuter des emplois en radiodiffusion et on les a invités à assister à tous les événements commandités par le Service des communications, dont « Learn at Lunch », « Combo to Go » et « Stampede Breakfast », pour ne citer que ceux-là.

CBC/Radio-Canada en Saskatchewan a célébré la semaine de la citoyenneté au Canada en octobre en axant sa programmation de télévision et de radio sur la citoyenneté et l'immigration. L'émission *Canada Now* a mis en valeur les expériences et les points de vue des nouveaux Canadiens d'aujourd'hui. De nombreuses régions ont soit animé des cérémonies de citoyenneté dans des établissements de CBC/Radio-Canada, soit coanimé ces cérémonies avec leurs partenaires dans d'autres établissements.

En juin, les personnalités de CBC/Radio-Canada à Winnipeg ont animé l'événement de la Journée du multiculturalisme. Ces festivités comprennent un festival de films sur la diversité et un « Spiritual Bus Tour » de Winnipeg, avec au programme des excursions pour assister à une cérémonie de tambours autochtones, voir une mosquée, un temple hindou, une synagogue et un Kikh Gurdwara.

En mars 2006, trois employés de CBC/Radio-Canada à Thunder Bay (dont deux sont des autochtones) ont participé à l'événement « Career Fair Day » à la Dennis Franklin Cromarty High Scholl, une école secondaire entièrement autochtone. Les employés ont fait une démonstration pratique des activités liées à la production radio et ont répondu à des séries de questions en classe. Deux étudiants de cette école secondaire ont également participé à

la journée « Invitons nos jeunes au travail », où ils ont appris comment rédiger des scripts sur la météo, l'actualité artistique et des messages d'intérêt public.

CBC/Radio-Canada à Windsor a participé à l'événement « Canada Reads » qui réunissait des personnes sourdes, des mennonites et des autochtones. Ces personnes se sont exprimées sur la manière dont trois des choix de « Canada Reads » reflétaient leurs réalités d'enfance.

CBC/Radio-Canada à Sudbury a aussi lancé une chronique sur l'alimentation ethnique, centrée plus précisément sur les restaurants ethniques du nord-est de l'Ontario. Dépassant la simple conversation sur l'alimentation, ces reportages portaient sur l'histoire personnelle des gens qui tiennent ces restaurants et sur le parcours qui les a conduits vers le Canada et le nord-est de l'Ontario.

À la Radio anglaise, l'émission *As it Happens* participe à un projet transculturel centré sur les musulmanes. Le réalisateur associé, issu d'une minorité visible, a reçu une formation et un encadrement, et se déplacera dans le monde entier pour réaliser des reportages montrant la véritable ampleur de la présence des musulmanes dans le monde.

Dans tout le pays, les comités rédactionnels de CBC News continuent d'inviter des personnes qui peuvent faire la lumière sur des enjeux comme la santé mentale, les droits et les responsabilités issus des traités pour les autochtones, les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées sein de la fonction publique, et mieux les expliquer.

L'émission *The Current* à la Radio anglaise a reçu des « invités du vendredi » membres des groupes désignés, dont l'un était un paraplégique. L'émission *Outfront* a continué de diffuser des reportages au réseau sur la réalité canadienne, en abordant notamment les sujets de l'invalidité, et de la diversité religieuse et ethnique.

Au menu de la programmation musicale de la radio réseau, la diffusion à l'échelle nationale de concerts de Canadiens issus de divers milieux culturels.

La Radio anglaise à Ottawa entretient de très bonnes relations avec l'Université Carleton dans le cadre d'un programme de stages axés sur les candidats membres des groupes désignés. Elle tient également des comités rédactionnels avec des représentants de la collectivité afin de mieux sensibiliser les programmeurs aux différentes communautés présentes à Ottawa.

Deux journalistes de CBC Radio et de la Radio de Radio-Canada (Québec) ont présenté une série intitulée *Invisible Minorities / Minorités invisibles* dans laquelle les immigrants de la ville de Québec ont été invités à raconter leurs histoires. CBC Montréal a présenté des reportages fouillés et des guides interactifs en ligne sur le thème de la diversité religieuse.

CBC/Radio-Canada a joué un rôle important dans l'ouverture du Canada's Immigration Museum et continue de conclure des partenariats pour des projets particuliers avec ce site historique national à Halifax. *Voices of Unama'ki*, une série radiophonique de sept heures, est le fruit des efforts conjugués des anciens, des poètes, des enseignants, des musiciens, des universitaires et des Mi'kmaq de l'ensemble de la Nouvelle-Écosse.

De nombreux projets de CBC/Radio-Canada, produits sous forme de CD, sont demandés par les écoles et les groupes communautaires à des fins pédagogiques.

De plus petites stations comme celles de Moncton et de St. John's poursuivent aussi leurs efforts de rayonnement dans le cadre de salons d'emplois, d'activités ciblées auprès des associations inuites, d'agences d'emploi qui offrent de l'aide au placement aux personnes

handicapées et de relations établies avec certains contacts au sein des comités rédactionnels.

Le Service des partenariats de CBC/Radio-Canada a travaillé à la promotion de la première de *Little Mosque on The Prairie*, une nouvelle série comique, qui a été diffusée pour la première fois à CBC Television le 9 janvier 2007. Les responsables du partenariat à Montréal et à Winnipeg ont communiqué avec la communauté musulmane avant la diffusion de la série pour obtenir ses commentaires.

Stages et bourses

Le Fonds Coup de pouce : Le Fonds Coup de pouce contribue au financement de stages et d'activités de perfectionnement en cours d'emploi pour des personnes appartenant aux groupes désignés. En 2006, le Fonds a subventionné 23 stages, notamment pour des postes à l'antenne, des emplois techniques ou de soutien à la Télévision et à la Radio, tant anglais que française. Depuis 1999, près de la moitié des stagiaires ont continué de travailler à la Société.

New Voices : Grâce à l'initiative *New Voices* de la Radio anglaise, on a pu entendre diverses voix à l'antenne et connaître des personnes qui apportent des idées nouvelles et expriment des points de vue différents sur des questions d'actualité. Cette initiative a eu pour effet d'enrichir la programmation de la Radio anglaise, d'accroître la représentation de la diversité du pays, d'atteindre plus de gens et de recruter des employés occasionnels et des pigistes.

Le fichier de la diversité : Le programme *New Faces – Fresh Voices* continue de s'enrichir par l'inclusion de nouveaux noms dans les secteurs de l'environnement et de la politique canadienne.

Programme de bourses en Colombie-Britannique : Le programme de stages de trois mois à *Canada Now* offre une expérience de travail à des étudiants ou des nouveaux diplômés en journalisme en Colombie-Britannique. Chaque année, deux stages sont offerts. Au cours des cinq dernières années, 60 % des stagiaires de tous les horizons ont obtenu un emploi à CBC/Radio-Canada à la suite de leur expérience.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio : La Radio anglaise a de nouveau offert le programme de stages Peter-Gzowski en 2006. Ce programme est destiné à des candidats curieux, créatifs et engagés envers leur communauté. Chaque année, quatre finissants sont sélectionnés pour un stage à CBC/Radio-Canada. En 2006, un candidat était issu de la diversité.

Bourse Joan-Donaldson : La bourse Joan-Donaldson offre la possibilité à huit candidats de recevoir une somme de deux mille dollars, assortie d'une formation spéciale et d'un stage intensif rémunéré de quatre mois dans un ou plusieurs secteurs des nouvelles de CBC Newsworld. Bon nombre des anciens récipiendaires ont obtenu des emplois permanents de journalistes à CBC, que ce soit devant ou derrière les caméras. En 2006, trois boursiers représentaient la diversité.

Formation et perfectionnement

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société, au même titre que les grandes étapes de cheminement et le mécanisme de rétroaction pour le stagiaire. Tous les stages financés par le Fonds Coup de pouce doivent combiner formation sur le tas et encadrement.

En collaboration, la direction et les syndicats ont mis sur pied et offert un atelier pilote sur le « respect au travail ». Cet atelier a été conçu en réponse à une conclusion importante tirée du Sondage sur le mieux-être de CBC/Radio-Canada. Les ateliers seront présentés aux cadres en 2007-2008. À la fin du projet, 600 cadres devront avoir participé à ces séances de formation.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et de perfectionnement, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Dans certains secteurs, cette planification a été étendue à d'autres paliers de la hiérarchie. Selon les statistiques de 2006 concernant le personnel de la Société, le taux de promotion des femmes était supérieur à leur taux de représentation.

Maintien en poste et cessation d'emploi

Le Fonds Coup de pouce et les autres programmes de stages offerts à CBC/Radio-Canada servent à accroître les compétences et les aptitudes des membres des groupes désignés afin de leur permettre de présenter leur candidature et d'obtenir des postes ou d'effectuer des remplacements jusqu'à l'ouverture d'un poste.

Mesures d'adaptation

Un ergonome national a été recruté pour évaluer et améliorer les postes de travail en fonction des divers besoins des employés. À Vancouver, l'horaire d'une employée au retour d'un congé de maladie a été aménagé en fonction de ses besoins, et son espace de travail à la maison a été adapté afin qu'elle puisse plus facilement travailler de la maison. Une autre employée a bénéficié d'un aménagement de ses horaires. À Montréal, on a mis en place des horaires flexibles et la semaine de travail réduite pour des employés qui avaient besoin de cet arrangement. Quinze salles de repos sont maintenant ouvertes dans la Société pour permettre aux employés de méditer, de réfléchir ou de prier en toute intimité.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des personnes appartenant aux groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure la déclaration volontaire. Pour contrer cet obstacle, on a créé un système automatique qui rappelle à tous les nouveaux employés dès leur entrée en fonctions de remplir et de soumettre le questionnaire de déclaration volontaire. La réaffectation d'employés licenciés risque de freiner les progrès en matière de représentation des groupes désignés au sein du personnel de la Société.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Le tout « premier » comité mixte anglais-français sur l'équité en matière d'emploi s'est réuni en octobre 2006, en présence de représentants de la direction et des syndicats. L'objectif de la réunion était triple : établir le mandat de collaboration, mettre à jour les membres sur les dossiers d'équité, notamment sur la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi, et demander aux membres leur opinion sur les secteurs où la direction et les syndicats pourraient collaborer.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Les stratégies reposent essentiellement sur la poursuite des programmes de stages pour former la relève, la facilitation du processus de recrutement de candidats membres des groupes désignés, l'offre de programmes de formation pour la promotion et la gestion de la diversité et la communication pertinente de l'information sur l'équité et la diversité aux employés.

