

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2014
PRÉSENTÉ PAR CBC/RADIO-CANADA À
EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(PROGRAMME DU TRAVAIL)**

SOMMAIRE

I. Aperçu général

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une de ses plus grandes institutions culturelles. La Société possède des établissements dans chaque province et territoire, et son siège social est situé à Ottawa. Elle compte deux bureaux journalistiques aux États-Unis et six à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Le Conseil d'administration de la Société comprend jusqu'à douze membres, dont le président du Conseil et le président-directeur général, qui sont tous nommés par le gouvernement fédéral. CBC/Radio-Canada est un leader de l'industrie pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et offre une gamme complète de services à la radio, à la télévision, sur Internet et par satellite. La Société fait le lien entre les Canadiens d'un océan à l'autre et, dans tout ce qu'elle accomplit, vise à faire connaître les histoires et les voix qui ne sont entendues nulle part ailleurs. Nous sommes le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels, en français, en anglais et en huit langues autochtones.

Mandat

Le mandat de CBC/Radio-Canada est établi dans la [*Loi sur la radiodiffusion*](#). La *Loi* stipule ce qui suit :

« ...la Société Radio-Canada, à titre de radiodiffuseur public national, devrait offrir des services de radio et de télévision qui comportent une très large programmation qui renseigne, éclaire et divertit;

... la programmation de la Société devrait à la fois :

- i. être principalement et typiquement canadienne, refléter la globalité canadienne et rendre compte de la diversité régionale du pays, tant au plan national qu'au niveau régional, tout en répondant aux besoins particuliers des régions,
- ii. contribuer activement à l'expression culturelle et à l'échange des diverses formes qu'elle peut prendre,
- iii. contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales,
- iv. refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. »

Rétrospective de l'année

En 2014, CBC/Radio-Canada a continué de mettre en œuvre une vaste gamme de projets liés à son plan stratégique quinquennal *2015 : Partout, Pour tous*. En raison de réalités commerciales et financières, la Société a été forcée de prendre des mesures difficiles pour équilibrer son budget 2014-2015. Le 10 avril 2014, la Société a annoncé des compressions budgétaires de 130 millions de dollars ainsi que l'abolition de l'équivalent de 657 postes au cours des deux prochaines années.

Nous avons accéléré l'élaboration de notre stratégie quinquennale et, le 26 juin 2014, la Société a lancé *Un espace pour nous tous*, la stratégie qui modernisera le radiodiffuseur public en prévision de 2020. *Un espace pour nous tous* vise à nous rapprocher de notre auditoire en investissant en priorité dans le contenu et en se concentrant sur la façon dont nous l'offrons. Notre objectif est de rendre le radiodiffuseur public encore plus pertinent, maintenant et pour les générations à venir. Dans le cadre du lancement de notre plan stratégique, nous avons annoncé que d'ici 2020, de 1 000 à 1 500 postes seraient retranchés de l'effectif de la Société. À l'automne 2014, près de 400 postes avaient ainsi été abolis. Ce nouveau plan mise sur le succès de la stratégie 2015 : *Partout, Pour tous*.

L'entente visant les droits de diffusion télévisuelle et numérique conclue par CBC avec la Ligue nationale de hockey s'est terminée en juin 2014. Nous continuerons à présenter *Hockey Night in Canada (HNIC)* pendant encore quatre ans, et nous fournirons des ressources de production pour les matchs diffusés sur CBC. Cependant, le contenu diffusé est maintenant contrôlé par une société privée.

Le Fonds pour l'amélioration de la programmation locale (FAPL), qui investissait annuellement près de 47 millions de dollars dans la programmation locale de CBC/Radio-Canada, a été aboli le 31 août 2014.

Le 19 septembre 2014, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a déclaré que les unités syndicales actuelles des Services français n'étaient plus habiles à négocier. Dans le sillage de cette décision du CCRI, la Société a déposé le 17 décembre 2014, une requête pour la suspension de toutes les négociations en cours ou à venir avec les syndicats des Services français.

II. Information quantitative

Le taux de représentation des femmes à des postes permanents à CBC/Radio-Canada est demeuré au même niveau que l'année dernière (46,9 %). On dénombrait également 100 Autochtones (1,5 %), 112 personnes handicapées (1,7 %) et 563 membres de minorités visibles (8,4 %) à des postes permanents en 2014.

En 2014, 53 % des personnes embauchées étaient des femmes et 47 % des promotions ont également été accordées à des femmes. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (13 %) a été supérieur à leur taux de représentation. Pour une huitième année consécutive, le taux de recrutement a été égal ou supérieur à 10 %. Le taux de recrutement des Autochtones (2,3 %) a été supérieur à leur taux de représentation. Même si aucune personne handicapée n'a été embauchée pendant l'année, le taux de représentation de ce groupe a enregistré une augmentation marginale, car des employés actuels se sont autodéclarés personnes handicapées pendant l'année.

Variations d'une année à l'autre

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada utilise l'outil offert aux entités déclarantes par le gouvernement : le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail.

Comme dans toutes les grandes organisations, des variations importantes surviennent d'une année à l'autre. Des postes sont créés selon les critères de la Classification nationale des professions (CNP), et on examine les postes existants pour s'assurer qu'ils reflètent encore la classification qui leur a déjà été attribuée. Par conséquent, il y a toujours des variations dans la répartition des groupes professionnels d'une année à l'autre, variations qui ne sont pas attribuables uniquement aux flux (embauches, promotions et cessations d'emploi). Nous constatons aussi 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, et de départs ou retours dans le cadre d'une absence autorisée.

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations d'une année à l'autre de l'effectif permanent à temps plein :

- Dans le groupe des hauts dirigeants, un employé qui avait été nommé à titre intérimaire en 2013 a réintégré un poste de son niveau initial en 2014. Ce mouvement de personnel ne peut être comptabilisé comme une cessation d'emploi, et constitue donc une différence non comptabilisée. Un employé a également pris un congé en 2014 et fait partie de la catégorie « Autres » cette année, ce qui crée une autre différence non comptabilisée.
- Environ 120 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2013 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2014 (variation nette : +120).
- Environ 60 employés qui avaient le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2013 sont devenus des employés non-permanents en 2014 (variation nette : -60).
- Environ 145 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2013 ont réintégré le travail en 2014; environ 175 employés permanents à temps plein sont partis en congé non payé en 2014 (variation nette : -30).
- Environ 40 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2013 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2014; environ 30 employés qui étaient permanents à temps plein en 2013 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2014 (variation nette : +10).

Il y a eu très peu de variations d'une année sur l'autre en ce qui concerne les employés permanents à temps partiel.

III. Information qualitative (dans toutes les sections qui suivent, les résultats apparaissent en caractères gras)

Communications

En 2014, plusieurs articles ont été mis en ligne sur le site web interne des employés pour souligner des événements, réalisations, distinctions et émissions liés à l'équité en matière d'emploi. Le plus souvent, ceux-ci ont également été communiqués à l'externe sur diverses plateformes web. Toutes les initiatives ont leur utilité pour sensibiliser les employés. Voici certaines communications ayant été diffusées aux employés en 2014 :

- En février, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs (MHN), Radio-Canada a invité des employés à participer à de multiples célébrations auxquelles ses services étaient partie prenante. Veuillez cliquer sur le lien pour afficher la section [du site web de Radio Canada International \(RCI\)](#) consacrée aux célébrations de 2015.
- Un gestionnaire du développement des émissions à CBC Radio a reçu, dans le cadre du MHN, un « African Canadian Achievement Award » (ACAA), en témoignage de l'excellence de son travail dans les médias.
- En mai, notre vice-présidente, Personnes et Culture, notre service des ressources humaines (RH), a reçu le prix Coup de cœur du Gala annuel Trophées Femmes Arabes du Québec. Ce prix récompense les contributions de femmes exceptionnelles qui se sont distinguées dans leur milieu professionnel par leurs compétences, leurs succès et leur esprit d'innovation.
- En mai, Radio-Canada a appuyé le Gala des lys de la diversité, un événement annuel dans le cadre duquel des prix sont remis à des productions des médias qui se sont distinguées par leur contenu axé sur la diversité. RCI a reçu un Lys pour sa production [Autochtones, L'autre Histoire](#).
- Toujours en mai, dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique, des employés de Radio-Canada ont été invités à mettre à l'épreuve leurs connaissances sur la culture asiatique en répondant à un questionnaire créé par des collègues d'origine asiatique. Les employés ont également été invités à expérimenter le contenu créé spécialement pour l'événement sur de multiples plateformes.
- En août, un vidéojournaliste de CBC News a été désigné lauréat du prix Debwewin Citation 2014. Cette distinction, décernée par la Nation anishinabek de North Bay, récompense le travail journalistique sur les enjeux des Autochtones et des Premières Nations.
- En octobre, Radio-Canada s'est associée à Kéroul dans le cadre du premier sommet *Destinations pour tous* sur le tourisme accessible à Montréal, événement auquel plus de 30 pays étaient représentés. **Après le sommet, Radio-Canada s'est soumise à un audit et a finalement obtenu un certificat d'accessibilité pour les visites guidées offertes aux visiteurs à la Maison de Radio-Canada à Montréal.**
- Toujours en octobre, les employés de la Maison de Radio-Canada à Montréal ont été invités à converser avec Pénélope McQuade et Stéphane Laporte sur la réalité que vivent au quotidien les personnes avec un handicap.
- En novembre, l'Unité de contenu autochtone numérique de CBC a remporté le prix du président « Le Lien avec les communautés ». L'unité a fait du site cbc.ca/aboriginal (en anglais seulement) une plateforme dynamique qui relie les membres des communautés autochtones, tout en offrant des nouvelles, de l'information et des ressources à tous les Canadiens qui s'intéressent à la question. Les prix du président sont une excellente façon de signaler des exemples de réussite à tous les employés de CBC/Radio-Canada et de mettre en lumière les contributions de personnes remarquables parmi notre personnel.

Cadre de l'équité

En 2014, de nombreuses activités ont été organisées dans le but de créer un milieu de travail favorisant l'équité en matière d'emploi et la diversité.

- Le programme de formation Prêt @ gérer continue de permettre aux superviseurs et aux gestionnaires de première ligne d'acquérir des compétences et des connaissances pour mieux diriger et gérer leurs équipes. Il a également offert une formation aux membres des Ressources humaines (RH) pour leur permettre d'aider les superviseurs et gestionnaires à

appliquer ces connaissances. Depuis le début du programme en 2008, de 12 à 16 séances ont eu lieu chaque année, chaque séance réunissant 16 gestionnaires et superviseurs. **Depuis le début de cette formation en 2008, les Autochtones ont représenté 1,0 % des participants, les personnes handicapées, 1,6 %, les membres de minorités visibles, 5,8 %, et les femmes, 46,0 %.** Un nouveau programme de développement du leadership sera lancé en 2015.

- À CBC, nous continuons d'utiliser ECHOS, un outil permettant de mesurer la représentation de la diversité dans le contenu des émissions de radio et de télévision; cet outil mesure surtout la représentation des minorités visibles et des Autochtones. Il permet de faire une autoévaluation servant à guider les décisions de développement, de programmation et de contenu. En 2015, nous nous efforcerons aussi de mesurer la représentation des personnes handicapées.
- Un programme similaire, ECO, a été utilisé à Radio-Canada pour assurer un suivi sur la diversité dans le secteur du divertissement et des dramatiques à la télévision. En ce qui concerne le secteur des nouvelles, des actualités et de la radio, Radio-Canada a la capacité de procéder en quelques minutes à l'analyse de chaque émission grâce à son système d'archives complet et efficace. **En assurant un suivi sur la diversité en ondes, nous arrivons à mieux comprendre dans quelle mesure nous reflétons véritablement les collectivités que nous desservons et nous pouvons apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant.**
- De février à mai, des employés ont été invités à participer à *Les joyaux*, une série mensuelle de courtes vidéos de 90 secondes ou moins portant sur des thèmes humains importants pour CBC/Radio-Canada, dont la diversité. **Cet outil a prouvé son utilité en procurant aux employés une autre tribune pour exprimer leurs idées et raconter leurs expériences en matière de diversité. La Société a ainsi acquis une compréhension plus approfondie des moyens s'offrant à elle pour devenir un employeur encore plus représentatif de la population canadienne.**
- CBC/Radio-Canada demeure active au sein du Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi des Employeurs des transports et des communications de régie fédérale (ETCOF). **Ce sous-comité collabore avec les institutions fédérales concernées et échange sur des enjeux et des pratiques exemplaires avec d'autres employeurs sous régime fédéral.**

Systèmes d'emploi

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a mené un audit auprès de CBC/Radio-Canada en 2011-2012. Un Examen des systèmes d'emploi s'en est suivi, lequel est devenu le fondement de notre [Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015](#), lancé en juin 2012. Le plan énonce 40 activités à déployer pour progresser vers un effectif pleinement représentatif durant la période visée. Le plan inclut les thèmes suivants : leadership; surveillance et responsabilisation; recrutement et sélection; formation et développement; gestion des talents; communications, image de marque et activités extérieures; et accessibilité. En 2014, nous avons commencé à élaborer notre plan d'équité en matière d'emploi pour la période de 2015 à 2018. Des représentants des employés participeront à la création de ce plan.

En 2014, notre questionnaire d'auto-identification, que nous appelons notre « recensement culturel », est demeuré disponible sur le site web interne de la Société et a fait partie du processus d'intégration des nouveaux employés. Le questionnaire comporte deux parties :

1. La première partie couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
2. La deuxième partie traite des sujets et des groupes qui ne sont pas visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif. Des informations sont compilées sur des sujets comme l'origine ethnoculturelle, les groupes sociodémographiques; les langues officielles et autres langues parlées; l'orientation sexuelle; et les croyances et les religions.

Les données confidentielles obtenues du recensement culturel sont automatiquement ajoutées à une banque de données des RH sécurisée. Le Comité mixte national patronal-syndical est intervenu cette année afin d'améliorer le taux de réponse. À la fin de 2014, le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi avait augmenté de 4,8 % à 80,8 % et franchi le seuil cible des 80 % pour la première fois depuis 2009. **Un taux de réponse élevé est utile pour mesurer la diversité de notre effectif et nous permet de mieux gérer les décisions relatives au personnel, par exemple d'établir de façon plus précise les cibles de recrutement de candidats issus de la diversité.**

Nous avons également lancé un nouveau questionnaire d'équité en matière d'emploi intégré au processus de dotation en personnel. Ce nouveau questionnaire doit être rempli par toutes les personnes qui présentent leur candidature au moyen de notre logiciel de recrutement. Cependant, les candidats ont toujours le choix de sélectionner « Je préfère ne pas répondre » pour chaque question, s'ils ne souhaitent pas s'auto-identifier. **Le nouveau questionnaire nous sert à mieux évaluer et comprendre les succès de nos stratégies de recrutement auprès des membres des groupes désignés, et à les adapter, le cas échéant.**

Initiatives touchant les groupes désignés

a) Recrutement

En 2014, la Société a continué de déployer des efforts importants pour revoir ses façons de faire. CBC/Radio-Canada n'a toutefois pas dévié de son objectif d'attirer des candidats de qualité pour pourvoir les postes vacants. Voici un résumé de nos activités de recrutement :

- Nous avons continué d'établir des objectifs de recrutement en matière de diversité pour les différents services de la Société. À la fin de 2014, des objectifs avaient été établis pour tous les services de toutes les composantes dans le cadre de notre *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*. **L'établissement d'objectifs de recrutement permet encore plus aux gestionnaires recruteurs de connaître les secteurs de leurs équipes où existe un déficit de représentation. Cet exercice contribue à accroître la valeur ajoutée qu'un effectif représentatif peut apporter à notre organisation.** On s'attend à ce que cette activité fasse encore partie de notre nouveau plan sur l'inclusion et la diversité qui couvrira la période de 2015 à 2018.
- En mai, Radio-Canada a accueilli à la radio deux journalistes autochtones pour un stage de formation d'une semaine à Montréal au sein des équipes de la radio et du service des nouvelles numériques et des actualités. Les deux stagiaires avaient été choisis par le réseau de radio autochtone SOCAM (Société de communication Atikamekw-Montagnais).
- En août dernier, avec la collaboration de l'Université de Montréal, Radio-Canada a accueilli un groupe de 12 étudiants autochtones à une journée d'ateliers à Montréal dans le cadre d'un

programme ayant pour objet d'aider les étudiants autochtones à se familiariser avec les études universitaires de premier cycle.

- En novembre, CBC a tenu son deuxième événement annuel de réseautage *CBC Match-Up* dans le cadre duquel écrivains, producteurs et réalisateurs membres de minorités visibles ou des Premières nations sont invités à CBC pour tisser des liens avec les décideurs en matière de création et avec certains partenaires clés en production. Presque 100 personnes, participants et collaborateurs, ont participé à l'événement qui a été un grand succès et a conduit à la présentation formelle de six projets d'émissions aux responsables de la création à CBC.
- De nouveau en 2014, CBC/Radio-Canada a participé activement à des initiatives de mentorat à l'intention des nouveaux Canadiens. À CBC, le programme de mentorat lancé en Colombie-Britannique en 2013 en partenariat avec Immigrant Services Society s'est poursuivi. En décembre 2014, les employés de CBC Toronto ont été invités à assister à la célébration du dixième anniversaire du programme The Mentoring Partnership, un programme du Toronto Region Immigrant Employment Council, dans le cadre duquel ils ont appris les avantages d'embaucher de nouveaux immigrants professionnels.
- En 2014, Radio-Canada a accru la portée de Mosaïka, un répertoire de talents dont se servent les gestionnaires de contenus pour enrichir la représentation et la présence à l'antenne de collaborateurs venant de différents horizons culturels. **Cent (100) experts en la matière possédant des compétences particulières ont été identifiés et ce groupe fait maintenant partie de la base de données des sources utilisée par les chercheurs de nouvelles.**
- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement de CBC/Radio-Canada se trouve le site <http://www.cbc.radio-canada.ca/fr/decouvrez/emplois/>, où sont affichés les profils de candidats dynamiques des quatre groupes désignés et une section sur notre [engagement en matière de talents et de diversité](#). Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures.
- L'information sur l'équité en emploi, y compris les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ainsi que des rapports sur les tendances et l'évolution de l'effectif, est rendue publique et peut être consultée sur le [site web institutionnel](#).

b) Formation et développement

- Tous les ans, nous rappelons aux gestionnaires l'existence du Fonds Coup de pouce. Ce fonds de 175 000 \$ aide les gestionnaires à atteindre leurs cibles de recrutement et de maintien en poste de candidats issus de la diversité grâce au financement de stages et d'activités de développement. **Du total de bénéficiaires de l'aide du Fonds Coup de pouce depuis 2007, 52 % étaient encore employés à la fin de 2014, un taux de rétention supérieur à celui de l'ensemble de notre effectif au cours de la même période.**
- Les séminaires sur le respect en milieu de travail, une initiative mixte patronale-syndicale lancée par le Groupe de travail sur la santé des employés, se sont poursuivis en 2014. Outre les ateliers donnés en personne, un webinaire de 90 minutes qui a reçu un accueil très chaleureux a été mis à la disposition des personnes qui, en raison d'un horaire trop chargé, ne pouvaient assister aux séminaires en personne. **Ces formations obligatoires visent à aider les employés à mieux travailler ensemble, notamment sous les aspects de l'inclusion et de la diversité.**

c) Promotion

- Même si la planification de la relève est abordée dans le *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, cette activité a été temporairement délaissée en raison des efforts de restructuration en cours. Elle devrait faire l'objet d'une attention plus soutenue dans notre nouveau plan triennal sur l'inclusion et la diversité.

d) Maintien en poste et cessation d'emploi

- CBC/Radio-Canada continue de déployer un grand nombre d'initiatives pour diversifier son effectif et encourager le maintien en poste de ses employés. La Société offre notamment des mesures pour aider les employés à concilier le travail et la vie personnelle (horaires 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 tous ses employés ainsi qu'à ses retraités, ses contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada. Selon le dernier sondage à participation volontaire mené en 2013-2014, le taux de satisfaction des employés envers ce programme est de 93 %.

e) Mesures d'adaptation raisonnables

- En 2014, conformément à notre *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, nous avons continué d'améliorer nos outils de gestion des RH en procédant notamment aux améliorations suivantes :
 - Toutes les lettres d'offre incluent un énoncé sur les mesures d'adaptation.
 - Dans le cadre du processus des entrevues de départ, on demande maintenant au répondant si son travail exigeait des mesures d'adaptation et, dans l'affirmative, si ce besoin était comblé (un champ de commentaires est inclus).
- En 2014, des travaux liés à l'accessibilité ont été faits à St. John's en réponse à l'audit. Ces travaux consistaient, entre autres choses, à rénover les toilettes. Après les plus récents audits effectués à Yellowknife et Edmonton, des plans d'action ont été mis en œuvre pour procéder aux travaux prioritaires : construction d'une rampe d'accès à l'extérieur de l'immeuble, modifications au système de sécurité, remplacement de certains appareils sanitaires dans les toilettes et mise à jour des panneaux de signalisation. Nous avons également mis en place une grille d'évaluation de la conformité aux normes d'accessibilité. Tous les résultats des vérifications entraînent des plans d'action qui sont intégrés à notre [plan national d'accessibilité \(annexes 1 et 2\)](#).

IV. Contraintes

- Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse sur l'équité en matière d'emploi grâce à notre recensement culturel. Cependant, il reste du travail à faire, car les données sur l'auto-identification saisies dans notre banque de données des RH demeurent difficiles à utiliser : au 31 mars 2015, environ 19 % de nos employés n'avaient pas répondu au recensement culturel.
- De multiples pressions budgétaires continuent de réduire les occasions de postes à combler, ce qui pourrait ralentir l'atteinte d'une diversité et d'une représentativité complètes de l'effectif.

V. Consultations avec les représentants des employés

- Il existe divers mécanismes de consultation pour faciliter la mise en œuvre des initiatives sur la diversité et l'équité en matière d'emploi à la Société. Notre Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, composé de membres de la direction et du personnel syndiqué, a tenu trois réunions en 2014. De plus, des projets conjoints ont été menés en dehors du comité, p. ex. une stratégie de communication sur l'importance de répondre au recensement culturel. Il existe d'autres comités officiels de CBC et de Radio-Canada pour discuter d'initiatives sur la diversité en ondes et au sein de l'effectif.

VI. Stratégies pour l'avenir

- En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeants de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. En 2015, nous continuerons la mise en œuvre d'*Un espace pour nous tous*, la stratégie qui modernisera le radiodiffuseur public en prévision de 2020.
- Le groupe Personnes et Culture a procédé à un rajustement de son plan stratégique triennal afin de le rendre conforme au plan *Un espace pour nous tous*. Le plan de gestion des RH se concentre sur la nécessité de procurer à nos employés les ressources nécessaires pour assumer leur leadership et appuyer la transformation en cours à CBC/Radio-Canada. Ce plan fait une priorité du recrutement et du développement d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés. Parmi les activités mentionnées dans notre plan stratégique triennal, le lancement du Plan national sur l'inclusion et la diversité 2015-2018 figure au nombre de celles qui contribueront à l'élimination par la Société des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés et qui lui permettront de concentrer ses efforts afin de devenir encore plus représentative de la population canadienne et plus pertinente pour les communautés qu'elle dessert.
- Nous poursuivrons aussi nos efforts pour améliorer encore plus le taux de réponse relatif au recensement culturel, afin qu'il reflète plus précisément la représentation des groupes désignés dans l'effectif. Nos systèmes d'emploi, nos pratiques et nos politiques continueront d'être réévalués dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide.