

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2008-2009

GABARIT POUR LA SOUMISSION DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation de soumission qui suit et qui est destiné aux institutions fédérales pour la période de rapport du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009. Afin d'aider votre organisation à remplir le gabarit et à s'acquitter de cette exigence législative en matière de rapport, nous incluons le *Guide des soumissions des institutions fédérales*, à titre indicatif.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) :	
CBC/Radio-Canada	
Nom de la personne responsable de l'approbation de la soumission (au nom de votre institution) :	
Katya Laviolette	
Titre :	
Vice-présidente, Capital humain et Culture d'entreprise	
Adresse :	
1400, boulevard René-Lévesque Est 22 ^e étage Montréal (Québec) H2L 2M2	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
514-597-5581	Katya.laviolette@cbc.ca
Personne-ressource (responsable de la soumission) :	
Patricia Vincent	
Titre :	
Directrice générale, Rémunération	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6025	patricia.vincent@cbc.ca
Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
s. o.	
Titre :	
s. o.	
Adresse :	
s. o.	

Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
s. o.	s. o.

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2009). <i>Le terme « employés » est défini par le nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.</i>	Permanents : 7 424 À terme et contractuels : 499 + 982 Total = 8 905
---	--

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
Veuillez vous reporter au Guide des soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI √	NON √
Q. 1.1	Est-ce que les énoncés de votre institution en matière de vision, de mission, de mandat et/ou de priorités incluent des références au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir cette partie. Si la référence au multiculturalisme est nouvelle au cours de la période de rapport 2008-2009, <u>veuillez mettre le changement en évidence.</u></p> <p><u>Mandat</u> CBC/Radio-Canada facilite la compréhension mutuelle et favorise un sentiment d'appartenance nationale en proposant des émissions qui reflètent la diversité culturelle et régionale du pays. Aucun autre radiodiffuseur canadien n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité que celui que produit CBC/Radio-Canada, et ce, dans les deux langues officielles.</p> <p><u>Vision/Mission</u> La vision et la mission de la Société font toutes deux référence à la diversité. En effet, leur libellé respectif précise que l'objectif est de « rassembler nos concitoyens autour d'un contenu canadien captivant » et de produire « une programmation reflétant les Canadiens et les régions canadiennes ».</p> <p><u>Priorités institutionnelles</u></p> <p>Les priorités institutionnelles de la Société comprennent l'énoncé suivant : « Reconnaître l'importance du reflet régional et de la réalité changeante du Canada. »</p> <p>CBC/Radio-Canada offre une gamme très étendue d'émissions au moyen de 29 services différents. Il s'agit du seul radiodiffuseur canadien à offrir des services de radio et de télévision, ainsi que des services Internet et par satellite, en français, en anglais et dans huit langues autochtones, d'un océan à l'autre. Le rayonnement de la Société s'étend dans neuf langues sur son service de radio international, Radio Canada International, et dans huit langues sur son service de radio par Internet, RCI viva. 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.</p>		
Q. 1.2	Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces politiques. Si une politique ou des politiques ayant trait au multiculturalisme ont été récemment créées ou révisées pendant la période de rapport 2008-2009, <u>veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</u></p> <p>Voir le site Web de la Société pour le détail des politiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique des programmes sur la programmation multiculturelle • Politique des programmes sur les stéréotypes dans les émissions de CBC/Radio-Canada • Politique des programmes concernant la représentation à l'antenne des personnes des deux sexes • Politique des ressources humaines sur la non-discrimination et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation • Politique des ressources humaines sur l'équité en matière d'emploi • Politique des ressources humaines sur la dotation en personnel • Politique des ressources humaines sur le harcèlement 		

Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé pendant la période de rapport 2008-2009 afin de tenir compte du multiculturalisme, <u>veuillez mettre le changement en évidence.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • CBC/Radio-Canada renouvelle constamment sa programmation pour répondre aux préférences des auditoires, tout en reflétant la diversité accrue des Canadiens et les changements démographiques. Nous nous assurons de refléter la diversité en transformant nos salles des nouvelles, les mandats de nos émissions ainsi que le choix des reportages et la manière dont ils sont mis en ondes, afin de mieux témoigner de la composition culturelle et ethnique des collectivités et de leurs préoccupations. De plus, notre capacité à refléter la richesse de la diversité canadienne est apparente dans les nombreuses émissions diffusées sur les différentes plateformes de la Société. • Du point de vue de la programmation, la Télévision anglaise est en train de mettre en œuvre de nouvelles habitudes de communications qui reflètent les besoins des nouveaux Canadiens. Par exemple, <i>Hockey Night in Canada</i> est maintenant diffusé en plusieurs langues, dont le mandarin, le cantonais, l'hindi et le panjabi. De même, le service Internet de Radio Canada International, RCI viva, cible les nouveaux et futurs immigrants au Canada en diffusant des services en anglais, en français, mais aussi en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien. • Les dirigeants de la Radio anglaise doivent rendre des comptes, par l'entremise du bureau du directeur général de CBC Radio, comme c'est le cas pour la Radio de Radio-Canada, et ils doivent s'assurer que des objectifs en matière de diversité, tant du point de vue de l'embauche que de la programmation, sont intégrés aux priorités de tous les gestionnaires et dirigeants, et que le « Bulletin d'évaluation annuel sur la diversité » fait partie du processus de révision annuelle. • <u>Mesure de référence de la diversité</u> Un outil a été mis en place par les Services anglais pour évaluer les émissions régionales et fournir ainsi des données de référence sur les effectifs en ondes. L'outil permet aux gestionnaires d'évaluer plus exactement quelles régions sont bien reflétées et celles où il serait nécessaire de recruter pour assurer une meilleure représentation de la diversité, comme cela a été le cas à Vancouver pour les personnes handicapées. Aux Services français on a mis en place un projet pilote de mesure de la diversité à partir de l'évaluation du contenu des émissions en ondes à la radio en Saskatchewan et pour une émission télé diffusée d'un océan à l'autre. • <u>Instantanés de la diversité</u> Les Services anglais ont développé un outil appelé « Community Snapshots » qui permet de recueillir des données pertinentes sur la composition de l'auditoire des principaux marchés. Bien plus qu'un simple portrait du public, cet outil permet de connaître les enjeux importants et pertinents pour guider les décisions de programmation et d'embauche. Les résultats ont été si positifs que ce processus sera étendu à l'échelle du pays. L'outil a récemment été mis à jour à l'aide des plus récents résultats de sondages, de recherches et de tables rondes avec les parties intéressées des communautés. Il peut être consulté sur le portail de la Société. On est train d'adapter une version française de l'outil. 			

PARTIE 2		PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE	
		OUI √	NON √
Q. 2.1	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité?	√	
Q. 2.2	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi les employés?	√	
Q. 2.3	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	

Q. 2.4	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	
--------	--	---	--

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.

- La Radio anglaise s'efforce constamment de créer une culture qui englobe la diversité. Par exemple, dans des villes comme Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary ou St John's, nous avons organisé des rencontres d'information avec des dirigeants influents des principales communautés non seulement afin de promouvoir de bonnes relations extérieures avec elles, mais aussi d'accroître la sensibilisation à l'interne et de créer une « culture d'entreprise » plus forte à cet égard. Les invités de ces rencontres peuvent provenir de la communauté indo-canadienne de Toronto, des communautés chinoise ou philippine à Calgary, de la communauté autochtone à Winnipeg ou d'une coalition de personnes handicapées à Terre-Neuve. On a mis en place un modèle semblable pour la radio du côté francophone, où on a fait appel à des parties intéressées représentant différents groupes, comme les Afro-Canadiens ou les personnes originaires d'Afrique du Nord, pour tenir compte de leurs points de vue sur des thèmes particuliers comme l'« Obamania », la crise économique, et ainsi de suite.
- À Toronto, des membres de l'équipe chargée de la Diversité à CBC/Radio-Canada se sont associés à la Guilde canadienne des médias (GCM) pour organiser des réjouissances en février 2009 dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs. Ils ont aussi collaboré avec le portail des employés pour des portraits d'employés dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs en 2009 ainsi qu'avec la bibliothèque de CBC/Radio-Canada à Toronto pour organiser une exposition de livres sur l'histoire des Noirs et sur le patrimoine asiatique. Ils travaillent actuellement au visionnement de films sur des questions autochtones pour la Journée nationale des autochtones de 2009 ainsi que sur des activités du Jour de la Fierté qui seront présentés en août 2009 au théâtre Graham-Spry de CBC/Radio-Canada à Toronto. Des portraits et des photos des employés autochtones continuent à figurer dans le site Web cbc.ca/aboriginal (en anglais).
- CBC/Radio-Canada noue des relations solides avec des personnes, des organisations et des entreprises dans la mesure où ces liens lui permettent de joindre ses auditoires et les collectivités. Les équipes des partenariats régionaux et nationaux appuient la programmation de la Société en participant à des projets sociaux et culturels d'activités extérieures à l'échelle locale, ou en en prenant l'initiative. Parmi ceux-ci, on trouve notamment des projets avec les communautés représentatives de la diversité. Des projets de partenariat avec l'équipe de la programmation de CBC à Toronto et avec celle de la programmation régionale de Montréal ont permis de faciliter la tenue de plusieurs dialogues avec la communauté et les conseils de rédaction. Ces initiatives ont réuni les parties intéressées et les équipes rédactionnelles pour discuter des enjeux clés, des événements et des besoins des communautés, et ont été l'occasion pour les chefs de file de ces mêmes communautés et les participants à ces tables rondes de faire connaître ces sujets en ondes.
- Non seulement CBC/Radio-Canada braque ses projecteurs sur ses divers auditoires, mais elle offre également une contribution aux communautés qu'elle sert de bien d'autres façons, notamment en appuyant et en couvrant des centaines d'événements, de festivals et de concours littéraires et artistiques. Nous soutenons également des campagnes de financement, nous commanditions des événements comme le Mois de l'histoire des Noirs, nous tenons dans nos établissements des cérémonies de citoyenneté, en plus de diffuser en extérieur pendant des journées entières. Non seulement cette myriade d'activités accroît la présence de la Société dans les communautés locales, mais elle permet de sensibiliser le public aux enjeux locaux qui touchent différents groupes ethniques en quête de couverture médiatique. Les émissions enregistrées en extérieur ont été particulièrement utiles pour tisser des liens de confiance avec les communautés locales, ce qui a permis de couvrir des enjeux qui n'étaient pas accessibles auparavant.

The following is by no means a complete list of activities and initiatives. It is meant to offer some of the highlights of an extraordinary year for diversity at CBC/Radio-Canada:

La liste suivante d'activités et d'initiative est loin d'être exhaustive. Elle est destinée à présenter certains des faits saillants qui ont eu lieu dans cette année extraordinaire pour la diversité à CBC/Radio-Canada:

- En 2008, à Vancouver et à Toronto, CBC/Radio-Canada a présenté des projections publiques de films sur des thèmes liés à l'Asie qui comprenaient des conférenciers invités.
- Cette année, CBC/Radio-Canada à Winnipeg a mis sur pied un groupe consultatif à 360 degrés composé de l'ensemble des employés autochtones et chargé de faire des recommandations sur toutes sortes de choses, du langage utilisé pendant le processus de la Commission de vérité et de réconciliation, à la production de reportages, en passant par l'élaboration d'une stratégie à l'égard des parties intéressées et des activités extérieures et la modération des blogues de nouvelles ouverts au public. CBC/Radio-Canada a également commandité et organisé une exposition et une réception sur le thème de la vérité et de la réconciliation dans le cadre de la Journée nationale des autochtones en juin 2008.
- Nous mettons nos connaissances en commun à l'interne, entre employés et dans toute l'entreprise. En fait, c'est la Radio anglaise qui a fourni à la Télévision anglaise le plan directeur dont est inspirée sa stratégie actuelle en matière de diversité.
- CBC Montreal a été invitée par Radio-Canada à conseiller les Services français sur la manière de nouer des relations plus solides avec les communautés issues de la diversité. En parallèle et sous les auspices du Conseil des Relations interculturelles, Radio-Canada a conclu un partenariat avec Publicis, CTV et Média Mosaïque pour travailler à une meilleure représentation des minorités dans les médias et la publicité.
- Pendant la même période, la station CBC Radio 99,1 de Toronto a élaboré un programme de formation pour aider les responsables de la production journalistique et les programmeurs à s'assurer que, quotidiennement, on tient compte de la diversité dans le choix de reportages et d'émissions. De janvier à mai de cette année, la formation a eu lieu dans des villes comme Vancouver, Ottawa et Halifax. Propos d'un participant : « Je pense que c'est la première fois que je comprends vraiment pourquoi refléter la composition de notre société en ondes... est si important. »
- La Radio anglaise à Terre-Neuve organisera cet automne un forum de trois jours, avec les écoles locales, au cours duquel des étudiants étrangers présenteront leurs traditions et leurs cultures.
- La Radio anglaise de CBC/Radio-Canada a passé des accords de partenariat avec les différentes communautés dans tous nos centres réseau et régionaux.
- À Ottawa et à Edmonton, CBC/Radio-Canada a accueilli cette année des cérémonies de citoyenneté.
- L'été dernier, l'émission d'actualité réseau *Outfront* a envoyé deux réalisateurs dans la Première nation Namgis, à Alert Bay (Colombie-Britannique), en vue d'organiser un atelier radio d'une semaine avec des jeunes.
- CBC/Radio-Canada en Saskatchewan a fourni gratuitement des moniteurs au programme autochtone des arts de la communication à l'Université des Premières Nations du Canada.
- À Toronto, à l'occasion du gala annuel de remise des prix de la fondation TRIEC destinés aux immigrants, CBC/Radio-Canada a décerné sa première médaille. La Société participe également à des prix du même type à Calgary.
- CBC/Radio-Canada à Toronto a participé au projet *DiverseCity*, et a offert des séances de formation avec la Fondation Maytree afin d'appuyer les groupes d'immigrants à forger de nouvelles relations avec les médias.
- À Toronto, nous avons aussi participé à quatre groupes de discussions sur la diversité dans le cadre d'Innoversity, un sommet sur la diversité qui comprenait un atelier spécial pour les gestionnaires et les dirigeants.
- Toujours à Toronto, nous nous sommes adressés à des étudiants de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. C'est là que l'émission du matin *Metro Morning* de CBC Toronto fait chaque année l'objet

d'une étude de cas pour les étudiants en gestion et du MBA, à titre de projet de gestion du changement réussi et d'excellente analyse de cas pour la diversité.

- En parallèle, à Montréal, CBC/Radio-Canada a formé des partenariats avec des organisations comme le Black Theatre Workshop et le Festival du patrimoine asiatique de Montréal.
- CBC/Radio-Canada au Manitoba a commandité avec succès le Festival du film autochtone de Winnipeg. La Société a également formé des partenariats avec des médias autochtones locaux – par exemple *Urban First Nations*, *Voice* et *Say Magazine* – pour lesquels les employés autochtones de la Société rédigent des chroniques.
- À Vancouver, dans le cadre de l'émission *Ideas*, la Radio anglaise a coanimé la conférence annuelle sur le multiculturalisme à l'UBC et au Laurier Institute devant une salle comble.
- Le personnel de CBC/Radio-Canada en Colombie-Britannique a participé aux défilés de Chinatown et de Vasisakhi ainsi qu'au festival Dragon Boat.
- CBC/Radio-Canada Vancouver commandite le festival Dragon Boat, en plus d'un certain nombre d'autres événements comme SUCCESS: Walk with the Dragon, le festival taiwanais, le concert d'ouverture de l'Exposition universelle de Shanghai World ainsi que la Marche des Partenaires mondiaux, entre autres.
- Cette année, CBC/Radio-Canada en Saskatchewan a organisé, en partenariat avec un certain nombre de groupes communautaires, une assemblée publique à guichets fermés dans le cadre de la Commission de vérité et réconciliation (une initiative commune de la Radio et de la Télévision).
- CBC/Radio-Canada à Halifax continue à nouer des relations avec les communautés noires de la région. La communauté noire de souche d'Halifax est la plus importante et la plus ancienne du Canada.

PARTIE 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
		OUI √	NON √
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouvelles politiques ou de modifier des politiques existantes ?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouveaux programmes ou de modifier des programmes existants ?	√	
Q. 3.3	Votre institution a-t-elle encouragé les employés à intégrer la diversité et le multiculturalisme dans les activités régulières?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les politiques, les programmes ou les activités les plus significatif développés par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir les sections 1.3 et 2 pour plus de détails. • Lorsque notre politique en matière de dotation a été révisée, on a tenu compte de la question de la diversité. • Dans les Services anglais, toutes les initiatives et les activités en matière de diversité doivent coïncider avec les objectifs stratégiques généraux. Le processus de gestion du rendement tient compte dorénavant de la diversité. Ce facteur occupe aussi une place plus importante dans l'évaluation des pratiques d'embauche et de la programmation. Le facteur diversité a également été 			

	<p>incorporé aux plans stratégiques des Services français.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans l'année qui vient, les objectifs d'embauche seront liés à une stratégie générale de recrutement qui s'inscrira dans le cadre d'un exercice de planification de la main-d'œuvre à l'échelle de la Société. Des efforts seront déployés au cours de la prochaine année pour mieux soutenir les gestionnaires au moment de recruter des candidats de la diversité qualifiés. 		
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle relevé des défis particuliers durant l'année visée par le rapport en ce qui a trait à l'intégration des considérations liées à la diversité et au multiculturalisme dans les politiques, les programmes et les pratiques?		√
Q. 3.5	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?	√	
	<p>Le cas échéant, quelle a été cette formation?</p> <ul style="list-style-type: none"> o Diversité/compréhension interculturelle o Communication en milieu de travail multiculturel o La lutte contre le racisme/Discrimination o Élaboration des politiques et multiculturalisme o Élaboration et réalisation de programmes qui intègrent la diversité o Autre (veuillez préciser) : <p>« Recruter et gérer un effectif diversifié » Recruter et gérer un effectif diversifié... Aux Services anglais, 171 gestionnaires ont participé à une séance de formation d'une journée sur le recrutement, l'embauche et la fidélisation des talents issus de la diversité. Les participants ont passé toute la journée à discuter en groupes, à échanger des idées, à faire des jeux de rôles et à résoudre des problèmes. À la fin de la séance, on a demandé aux participants d'intégrer les leçons apprises dans des plans d'action individuels pour les aider à atteindre leurs objectifs de diversité.</p> <p>Le respect au travail... La création d'un milieu de travail plus sain est l'une des priorités de la Société depuis plusieurs années. En réponse aux conclusions de sondages menés auprès des employés en 2002 et en 2004, et dans le but d'améliorer le climat dans tous les secteurs et de faire la promotion d'un environnement de travail optimal, la haute direction et les syndicats de CBC/Radio-Canada ont créé des ateliers sur le respect au travail interactifs et obligatoires pour tous les employés. Chaque session était animée par un cadre et un employé syndiqué. Jusqu'à maintenant, 95 pour cent des employés ont participé à ces ateliers. D'après les commentaires reçus jusqu'à présent, neuf participants sur dix ont le sentiment qu'ils peuvent mettre en œuvre les comportements respectueux dont ils ont discuté au cours de l'atelier.</p> <p>Formation des cadres... Un programme national de formation des cadres incorporant les principes en matière de diversité est en cours d'élaboration. Il y aura de séances pilotes dans les Services français au cours de la prochaine année.</p> <p>Sensibilisation aux réalités culturelles... Un programme de sensibilisation aux réalités culturelles destiné aux cadres supérieurs sera mis en œuvre en 2009-2010.</p>		
Q. 3.6	Pendant la période de rapport, quel pourcentage de votre effectif a participé à des activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité?	Voir les détails ci-dessus	
Q. 3.7	Pendant la période de rapport, des éléments de multiculturalisme et/ou de diversité ont-ils été intégrés dans d'autres cours de formation et activités d'apprentissage?		
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		
Q. 3.8	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise		

	en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?		
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails. Voir les sections 1.3 et 3.3 ci-dessus à titre de référence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dirigeants de la Radio anglaise doivent rendre des comptes, par l'entremise du bureau du directeur général de CBC Radio, comme c'est le cas pour la Radio de Radio-Canada, et ils doivent s'assurer que des objectifs en matière de diversité, tant du point de vue de l'embauche que de la programmation, sont intégrés aux priorités de tous les gestionnaires et dirigeants, et que le « Bulletin d'évaluation annuel sur la diversité » fait partie du processus de révision annuelle. • Dans les Services anglais, toutes les initiatives et les activités en matière de diversité doivent coïncider avec les objectifs stratégiques généraux. Le processus de gestion du rendement tient compte dorénavant de la diversité. Ce facteur occupe aussi une place plus importante dans l'évaluation des pratiques d'embauche et de la programmation. Le facteur diversité a également été incorporé aux plans stratégiques des Services français. 		

PARTIE 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		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?	√	
	Le cas échéant, veuillez fournir des détails sur la diversité de votre effectif. <ul style="list-style-type: none"> Le taux de représentation des femmes chez les employés de CBC/Radio-Canada est de 44,5 %. Pour les Autochtones, il est de 1,5 %, et de 6,1 % pour les personnes issues des minorités visibles. Le taux pour les personnes handicapées s'élève à 1,9 % des postes permanents. 		
Q. 4.2	Votre institution poursuit-elle des buts pour tout groupe particulier 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 : <ol style="list-style-type: none"> d'emploi, d'avancement, de maintien en poste? 	√	
Q. 4.3	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour tout groupe particulier 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 : <ol style="list-style-type: none"> d'emploi, d'avancement, de maintien en poste? 	√	
Q. 4.4	Pendant la période de rapport, votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles?	√	
	Si vous avez répondu oui à Question 4.3 ou 4.4, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significative mise en œuvre par votre institution. <p>En 2008, la Société a formé l'équipe Acquisition des talents et Diversité, dont trois membres sont affectés à temps plein à la promotion de la diversité. Les systèmes d'embauche sont passés en revue et des stratégies de recrutement, de dotation et de maintien du personnel sont mises en œuvre afin de s'assurer que les effectifs de la Société deviennent de plus en plus diversifiés. Le travail de l'équipe est appuyé par deux experts en diversité dont le rôle consiste à travailler avec les gestionnaires des Services français et anglais pour s'assurer que la diversité est prise en compte en matière d'embauche et dans le contenu qui est diffusé sur l'ensemble des plateformes.</p> <p>D'un point de vue pratique, Radio-Canada (Services français) a entrepris une analyse de son processus de dotation afin de vérifier s'il comportait des obstacles systématiques pour les candidats autochtones et ceux issus des communautés multiculturelles. Cette analyse a permis de réviser certains tests afin d'éliminer les obstacles qu'ils pouvaient comporter.</p> <p>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 dans 25 autres langues, y compris en langage signé ASL. Étant donné que la diversité constitue l'une des valeurs de base du programme, les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent. Des efforts promotionnels et de marketing sont faits dans le but d'attirer l'attention des effectifs de CBC/Radio-Canada, et ce, dans toute leur diversité. Les taux d'utilisation de ces services confirment que ce programme fournit un soutien essentiel</p>		

aux employés.

Les stages donnent lieu à des séances de mentorat et de formation, par jumelage des étudiants à des leaders dans des domaines susceptibles de les aider à en apprendre le maximum. On offre également des possibilités de mentorat et de formation à des employés qui présentent un excellent potentiel, mais ne possèdent peut-être pas toutes les compétences nécessaires. Les affectations dans le nord du pays en sont un bon exemple. La plupart des employés de CBC/Radio-Canada qui y travaillent n'ont pas reçu de formation officielle en journalisme. Ils ont été formés par des formateurs professionnels qui continuent de leur offrir des services de mentorat. Ou encore, Montréal, où, par l'entremise d'un partenariat avec la Chambre de commerce de Montréal, un programme appelé « Cap sur le Monde » a été mis sur pied, dans lequel des employés de Radio-Canada prennent en charge des immigrants récemment arrivés durant deux jours pour leur donner une idée du marché de l'emploi au Canada. Depuis janvier 2009, au moins quatre de ces candidats ont été encadrés.

CBC/Radio-Canada assure aussi la diversité parmi ses effectifs en offrant une formation et un mentorat aux auteurs émergents de diverses origines. En fonction de chaque cas, CBC cofinance des stages d'auteurs en résidence qui permettent à un auteur émergent de travailler sur une émission en production. CBC facilite aussi le mentorat individuel d'un auteur émergent avec un scénariste expérimenté de la télévision dans le cadre du développement d'une émission de CBC.

Un nouveau programme de formation pour les journalistes formés à l'étranger est en développement. Ce programme en est actuellement à la phase pilote, CBC Television cherchant des façons de soutenir l'embauche et le maintien des journalistes qui ont été formés outre-mer. Cela requiert une meilleure compréhension des obstacles auxquels font face les journalistes formés à l'étranger pour s'intégrer à la culture de travail de CBC/Radio-Canada.

Chaque année, divers stages et diverses bourses sont accordés, dont les stages Peter Gzowski, les bourses du programme Joan Donaldson et le Fonds Coup de pouce. Bien que la diversité soit un critère clé dans la sélection des candidats, le Fonds Coup de pouce est le seul de ces programmes qui vise uniquement les quatre groupes désignés. En 2008, 33 stages ont été financés conjointement par le Fonds Coup de pouce. Les stages sont toujours aussi financés par le secteur où travaille le stagiaire. Cette année, le tiers étaient financés conjointement par la Télévision anglaise. Les projets financés incluaient des stages dans des postes en ondes, techniques et de soutien, à la télévision et à la radio des Services français et des Services anglais. Radio-Canada a offert 12 de ces stages, notamment pour les minorités visibles en journalisme et en production, ainsi que pour des femmes dans des postes techniques. Depuis 1999, plus de 50 pour cent des stagiaires sont demeurés à l'effectif de la Société après leur stage.

Vancouver a piloté avec succès un programme de stage d'une durée de six semaines destiné à une personne atteinte d'un déficit intellectuel. Le candidat retenu travaille encore à temps partiel pour la Société dans la région.

CBC Radio à Toronto est une des meilleures illustrations de la promotion de candidats de la diversité. Non seulement CBC Radio à Toronto joue un rôle de chef de file pour les régions en ce qui concerne l'établissement d'un effectif diversifié, mais quatre de ses cinq animateurs à l'antenne sont issus de la diversité, de même que la moitié de ses responsables de la rédaction. Le modèle de CBC Radio à Toronto est assurément un exemple de la planification de la relève à l'œuvre. Plusieurs de ses leaders sont sur la bonne voie pour profiter d'occasions qui se présenteront dans le domaine de la gestion.

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.

PARTIE 5		LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques des employés de divers milieux?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions de prise de décisions et/ou la prestation des services?	√	
Q. 5.3	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à l'utilisation des connaissances linguistiques et de la compréhension culturelle?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significative mise en œuvre par votre institution.</p> <p>Languages we speak... Il s'agit d'une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés. Elle nous sert de ressource lorsque nous avons besoin d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Les employés peuvent ajouter des langues ou effectuer des mises à jour dans la banque de données à leur guise.</p> <p>New Faces/New Voices... Cette base de données renferme les contacts les plus diversifiés de CBC. Elle contient une liste de spécialistes dans une grande variété de domaines, qui sont à l'image du visage culturel et ethnique du Canada. Certains d'entre eux n'ont jamais collaboré aux émissions de CBC dans le passé. Cette liste inclut aussi des personnes handicapées qu'on ne voit pas ni n'entend souvent dans les médias grand public. Il s'agit d'un outil journalistique destiné aux recherchistes, aux réalisateurs et aux reporters de CBC. Cette base de données évolue constamment. Le nombre de contacts qu'elle renferme évolue en fonction des sujets couverts.</p> <p>Témoin de la diversité régionale et culturelle du pays... Conformément à son mandat qui prévoit qu'elle doit être le témoin de la diversité régionale et culturelle du pays, la Société est le seul radiodiffuseur canadien à avoir un site de nouvelles chinoises locales et le seul radiodiffuseur à avoir un site de nouvelles autochtones. Ce site Web, dont l'adresse est www.cbc.ca/aboriginal, présente les reportages de CBC sur les enjeux autochtones qui sont diffusés à la télévision, sur Newsworld, à la radio et sur CBCNews.ca. Cela a permis de resserrer les liens entre la Société et les communautés autochtones. Ce site est maintenant une ressource précieuse qui démontre au public l'importance que nous accordons aux nouvelles autochtones. Le site Web présente aussi des portraits d'employés, renforçant ainsi le sentiment de reconnaissance parmi les employés autochtones et devenant le point central de l'esprit communautaire qui les anime.</p> <p>Partenariats et rencontres d'information : Comme nous l'avons mentionné dans la section 2.4, les équipes de partenariat régionaux et nationaux de la Société appuient la programmation de CBC/Radio-Canada, et lancent à des activités extérieures locales de nature sociale et culturelle ou y participent, y compris celles liées à des communautés issues de la diversité. Grâce à la programmation de CBC/Radio-Canada Toronto et à la programmation régionale de Montréal, ces partenariats ont permis de tenir plusieurs rencontres d'information et de dialogue qui rassemblaient des parties intéressées et des équipes rédactionnelles pour discuter des principaux enjeux, activités et besoins, et pour inviter des dirigeants et des parties intéressées à des tables rondes pour diffuser des reportages sur les ondes.</p>			

PARTIE 6	LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES		
	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> <ul style="list-style-type: none"> Les Services français de Radio-Canada ont réalisé leurs sondages annuels Baromètre de la Télévision française, Baromètre Internet et Les francophones et la radio auprès des Canadiens francophones, de même que des sondages spécialisés sur nos Services spécialisés tels que le RDI, les stations de radio, la Première Chaîne et Espace musique. Ces sondages comportaient des questions permettant d'identifier les néo-Canadiens et d'évaluer leur intérêt pour les divers types de contenu ainsi que leur utilisation de la Télévision, de la Radio et d'Internet. D'autres questions sur la perception de la Télévision et de la Radio de Radio-Canada portaient sur le reflet de la diversité ethnique, la compréhension d'autres cultures et l'information sur ce qui se passe. Le sondage FIATS mené par le Service de recherche de CBC à Toronto comporte une série de questions au sujet de la diversité culturelle et du rendement de la Société à cet égard. Les participants au sondage devaient indiquer s'ils estiment que CBC présente des émissions qui reflètent la diversité culturelle du Canada, offre des émissions de divertissement qui reflètent la diversité culturelle et ethnique du Canada, offre des émissions d'information qui représentent tous les Canadiens de manière équitable, sans égard à leur origine ethnique ou culturelle, présente des animateurs et des journalistes qui reflètent le caractère multiculturel du pays, et enfin, si CBC Radio One reflète de manière satisfaisante la diversité ethnique et culturelle du Canada. Le Service de recherche de CBC à Toronto mène actuellement une étude personnalisée en vue d'évaluer si la programmation de CBC Television et de CBC Radio reflète la diversité culturelle du Canada. Des questions portent également sur la représentation équitable des Canadiens, sans égard à leur origine ethnique ou culturelle, dans les émissions d'information de CBC Television. Enfin, la Recherche à Toronto a également réalisé une étude personnalisée en vue de comparer les résultats sur le plan de la diversité ethnique avec ceux de Statistique Canada, et qui comportait en outre une question sur l'appartenance à une minorité visible. Dans le cadre de l'Étude sur les cotes de qualité des médias canadiens (ECQ), le Service de recherche nationale et d'analyse stratégique de CBC/Radio-Canada a demandé aux participants d'indiquer leur origine ethnique et s'ils se considéraient comme des membres d'une minorité visible. Ces renseignements servent également de référence pour les questions sur l'utilisation des divers médias et les indicateurs de rendement. En se fondant sur les données de l'ECQ, CBC/Radio-Canada publie les rapports de la série <i>L'Observatoire des technologies médias</i>, qui donnent tous des données sur la situation des minorités visibles sous la forme d'une ventilation démographique standard. Les Communications institutionnelles ont effectué un sondage intitulé « Mettez-nous au défi », qui a servi à évaluer les perceptions des employés en ce qui a trait à l'importance pour CBC/Radio-Canada de se faire le reflet de la nature multiculturelle et multiraciale du Canada ainsi qu'à ses réalisations en la matière. CBC/Radio-Canada achète également chaque année l'enquête en souscription Diversity Monitor de SRG (Solutions Research Group). 			

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"> • Voir la section 1.3 « Instantanés de la diversité » pour référence. 		

PARTIE 7		LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS	
		OUI √	NON √
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services offerts aux groupes ethnoculturels?	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.5	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 mises en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> En collaboration avec le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, les Services anglais ont mis sur pied un site d'anglais langue étrangère intitulé « Learning English with the CBC », qui offre des outils d'apprentissage et d'enseignement de l'anglais comme langue étrangère, notamment des reportages de CBC Radio One offerts chaque semaine en baladodiffusion. Le site a été bien accueilli par les nouveaux arrivants et les enseignants d'anglais langue étrangère. Le site reçoit de nombreux visiteurs chaque mois, y compris de la part d'enseignants et d'apprenants. Il y a un lien dans ce site vers un autre site, CBC ESL (anglais langue seconde), élaboré par CBC/Radio-Canada Ottawa et le service des Archives en collaboration avec la faculté de linguistique appliquée de l'Université Carleton. Ce site est conçu pour que les visiteurs soient stimulés, divertis et instruits par les leçons, et les extraits vidéo et audio qui s'y trouvent. Des consultations auprès des collectivités ethnoculturelles sous forme de rencontres d'information, de tables rondes sur la diversité, de forums et de rétroaction téléphonique permettent de recueillir de l'information sur les plateformes utilisées pour accéder à la programmation (p. ex. la télévision et la radio hertziennes, Internet, etc.). De plus, grâce à sa participation à titre de commanditaire, de promoteur ou d'hôte dans le cadre d'une multitude d'événements communautaires et culturels tout au long de l'année, CBC/Radio-Canada accroît son rayonnement dans les collectivités multiculturelles et favorise le rapprochement avec ces groupes. La base de données sur intranet Rolodex de la Radio anglaise fournit aux journalistes et aux chercheurs une source d'experts de tous les milieux continuellement mise à jour. Elle permet de varier la représentation à l'antenne des gens, des reportages et des points de vue. 			

PARTIE 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
		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 (maximum 100 mots) et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par sa mise en œuvre (maximum 100 mots).</p> <p>CBC/Radio-Canada a le mandat d'offrir une programmation à l'image de la culture canadienne et de la réalité changeante du pays. À mesure que cette culture évolue et se diversifie, la Société s'efforce de refléter ces changements par les moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un vaste éventail d'émissions pertinentes et diversifiées sur les différentes plateformes de la Société; - des choix rédactionnels orientés vers les enjeux importants pour tous les Canadiens, y compris les collectivités multiculturelles; - des consultations auprès des collectivités multiculturelles locales et des collaborations avec ces groupes; - des efforts soutenus afin de diversifier l'effectif de la Société à l'antenne et en coulisses, de manière à mieux refléter la population canadienne. 		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans votre soumission pour le rapport annuel 2007-2008, 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> pendant l'exercice 2008-2009? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives planifiées?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <p>Comme il a déjà été mentionné, des objectifs en matière d'embauche et de promotion ont été établis l'an dernier par les gestionnaires des Services anglais. Dans l'année qui vient, les objectifs d'embauche seront liés à une stratégie générale de recrutement qui s'inscrira dans le cadre d'un exercice de planification de la main-d'œuvre à l'échelle de la Société.</p> <p>Des efforts seront déployés au cours de la prochaine année pour mieux soutenir les gestionnaires au moment de recruter des candidats de la diversité qualifiés.</p>		
	<p>Dans le cas contraire, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		
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"> • Il peut être difficile de trouver des candidats issus de la diversité avec les compétences appropriées et qui sont à l'aise dans une ou les deux langues officielles, selon les besoins. Persuader les nouveaux employés de s'identifier 		

	au moment de l'embauche peut aussi s'avérer problématique. Des efforts sont faits pour résoudre ces enjeux.		
Q. 8.4	Y a-t-il des activités que votre institution aurait aimé poursuivre, mais n'aurait pas été capable d'y parvenir?		√
	Le cas échéant, veuillez décrire ces activités. •		
	Le cas échéant, qu'est-ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités? •		
Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2009-2010, quelles initiatives votre institution prévoit-elle poursuivre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <p>Nous devons mettre en œuvre des stratégies visant à recruter, à former et à perfectionner une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Nous devons également nous efforcer de retenir nos précieux talents en favorisant un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide, qui se reflète non seulement dans nos politiques et pratiques, mais également dans l'accessibilité des locaux.</p> <p>Par ailleurs, dans le secteur de la radiodiffusion en évolution rapide, la Société se positionne comme un employeur de choix dans tous les segments du marché de l'emploi canadien, de façon à pouvoir attirer les meilleurs talents et être ainsi en mesure d'offrir aux Canadiens les émissions les plus pertinentes qui soient. Pour nous acquitter de ce mandat, nous nous appuyerons sur notre nouveau Plan sur la diversité et l'équité (le « Plan ») qui constitue la base d'une stratégie globale et nationale visant à harmoniser la diversité de l'effectif et la diversité de la programmation, et qui nous permettra d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.</p>		

PARTIE 9	OBSERVATIONS/SUGGESTIONS		
		OUI √	NON √
Q. 9.1	Est-il possible d'améliorer le processus de soumission dans le cadre du Rapport annuel?		√
	Le cas échéant, veuillez fournir des suggestions pour améliorer le processus. •		
Q. 9.2	Peut-on améliorer le Rapport annuel (contenu, soumission, longueur, etc.)?		√
	Le cas échéant, veuillez donner des détails. •		
Q. 9.3	Avez-vous des observations ou suggestions supplémentaires?		√
	Le cas échéant, veuillez les formuler. •		