

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2015
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 trois 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

CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeants de notre pays et pour répondre aux besoins de ses auditoires variés. Afin de poursuivre nos efforts dans ce sens, nous avons publié notre [Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018](#). Ce nouveau plan, arrimé à notre stratégie quinquennale d'entreprise,

[Un espace pour nous tous](#), nous aidera à mieux refléter la diversité canadienne dans la main-d'œuvre et à multiplier les occasions de partenariat avec plus de Canadiens.

Comme l'offre de contenu est au cœur de la stratégie *Un espace pour nous tous*, nous devons utiliser toutes les ressources dont nous disposons pour offrir l'excellence à cet égard aux Canadiens. Pour y parvenir, nous devons, entre autres, repenser notre structure organisationnelle afin de favoriser la création, la promotion et la monétisation de notre contenu. Dans cet esprit, nous avons annoncé en juin 2015 la mise en place d'une nouvelle structure qui nous permettra de réaliser des économies en éliminant les doublons et en augmentant notre efficacité, et de réinvestir les fonds dégagés dans la programmation.

En octobre, nous avons mis en service une nouvelle ligne d'assistance en cas d'intimidation et de harcèlement. C'est une des mesures que nous avons prises en réponse au [rapport Rubin](#) et dans le but d'offrir un environnement de travail psychologiquement sain à nos employés, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous nos établissements. Dans le cadre de notre plan d'action, nous avons lancé, plus tard en octobre, une formation obligatoire destinée aux gestionnaires pour les aider à prévenir et à contrer le harcèlement et la discrimination, et à savoir quand faire appel aux ressources humaines (RH). Une formation destinée aux employés sera offerte en 2016.

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a décrété en mai 2015 que la nouvelle structure syndicale des Services français comportera deux unités de négociation au lieu de quatre. Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) représente maintenant, outre ses membres existants, les membres du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 675) et du Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF-SCFP 5757). La deuxième unité de négociation regroupe les membres de l'Association des réalisateurs (AR). Radio-Canada poursuit les négociations avec l'AR et a participé à cinq rencontres de négociation en 2015.

II. Information quantitative

Malgré une main-d'œuvre en diminution en 2015, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents au sein de CBC/Radio-Canada a augmenté de près de 1 % par rapport à l'an dernier (47,5 %). Le nombre d'employés autochtones est passé sous la barre des cent (98), mais proportionnellement, ce chiffre est demeuré stable (1,5 %). Chez les personnes handicapées, le taux de représentation est resté stable : 106 (1,7 %). On a observé une augmentation des membres de minorités visibles qui occupent des postes permanents : 569 (9,0 %).

Les femmes ont représenté 57 % des personnes embauchées et 52 % des promotions leur ont été accordées. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (13 %) a été supérieur à leur taux de représentation et, pour une neuvième année

consécutives, leur taux de recrutement a été égal ou supérieur à 10 %. Le taux de recrutement des Autochtones (1,7 %) 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 s'est maintenu du fait que des employés actuels se sont auto-identifiés comme personnes handicapées pendant l'année. La Société continue de mener des campagnes annuelles pour encourager les employés à s'auto-identifier.

Variations d'une année à l'autre

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

Étant donné sa taille et la réduction des effectifs, CBC/Radio-Canada connaît des variations importantes 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 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). On a constaté 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 était en congé en 2014 a quitté son poste en 2015. Un employé de ce groupe a aussi eu une promotion pendant l'année. Ceci explique les deux écarts non comptabilisés.
- Environ 35 employés ont été reclassés du groupe Cadres intermédiaires et autres administrateurs au groupe Personnel intermédiaire de la vente et des services.
- Environ 180 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2014 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2015 (variation nette : +180).
- Environ 20 employés qui avaient le statut d'employés permanents en 2014 sont devenus des employés non permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2015 (variation nette : -20).
- Environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2014 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2015; environ 35 employés qui étaient permanents à temps plein en 2014 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2015 (variation nette : -5).
- Environ 125 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2014 ont réintégré le travail en 2015; environ 155 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2015 (écart net de -30).

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

- Environ 25 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2014 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2015 (variation nette : +25).
- Environ 35 employés qui étaient permanents à temps plein en 2014 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2015; environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2014 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2015 (variation nette : +5).
- Environ 20 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2014 ont réintégré le travail en 2015; environ 15 employés permanents à temps partiel sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2015 (variation nette : +5).

Enfin, 27 employés travaillaient à l'extérieur du Canada.

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

Communications

En 2015, 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 et à la diversité. 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 2015 :

- En janvier, nous avons organisé, en collaboration avec la chaîne *documentary* de CBC, une projection pour la communauté de *Muneeza in the Middle*, un documentaire axé sur la diversité. **À CBC, nous avons attiré environ 225 personnes à qui nous avons pu parler de notre engagement en matière de documentaires, ainsi que de nos initiatives en faveur de l'inclusion et de la diversité.**
- En février, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs (MHN), CBC/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.
- Également en février, une rencontre s'est tenue à la Maison de Radio-Canada à Montréal, qui regroupait une vingtaine d'invités issus de diverses communautés autochtones et des artisans de Radio-Canada. L'objectif de cette rencontre visait à exposer les défis de la diplomation des Autochtones, ainsi qu'à présenter leurs opportunités d'embauche dans les entreprises médiatiques, dont Radio-Canada. **Au terme de cette rencontre, Radio-Canada a offert trois jours de sensibilisation aux métiers des médias aux étudiants de l'Institution Kiuna, un collège autochtone.**

Radio-Canada souhaitait ainsi démontrer sa volonté de contribuer à la diplomation des Autochtones et, ultimement, à leur employabilité dans le domaine médiatique.

- En mai, dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique, une conférence a été organisée à la Maison de Radio-Canada à Montréal, au cours de laquelle deux employés d'origine vietnamienne ont souligné le quarantième anniversaire de l'arrivée des *boat people* vietnamiens au Canada. Une page spéciale a également été créée dans le site web de RCI pour regrouper des contenus originaux radio-télé-web.
- En juin, la Société a sensibilisé les employés à la question du port de parfums au travail. Les employés ont pu apprendre que les parfums en milieu de travail sont désormais considérés comme des polluants atmosphériques, et que certains peuvent avoir des effets indésirables sur la santé. Les employés ont été appelés à utiliser des produits de toilette non parfumés et à réduire, voire à éliminer, les parfums et les eaux de toilette au travail afin de rendre le milieu de travail plus inclusif pour les personnes souffrant de sensibilité aux parfums.
- Toujours en juin, Radio-Canada a communiqué aux employés l'éventail des activités en cours pour faire avancer la diversité dans les dramatiques. Pour faire suite aux démarches du secteur Diversité des Services français, on a mis sur pied le Groupe de travail Diversité et Dramatiques, qui regroupe une foule d'intervenants tels que des associations représentant des directeurs de casting, des réalisateurs, TVA, l'organisme Diversité artistique Montréal, l'INIS, l'École nationale de théâtre, l'UDA et la SARTEC. **Créé en septembre 2014, le Groupe de travail veut amener ses participants à prendre le virage de la diversité dans les dramatiques et à diversifier les thèmes et les visages présentés dans ces séries.**
- En septembre, la nouvelle vice-présidente de Personnes et Culture, le service de RH de la Société, a annoncé la publication du nouveau *Plan sur l'inclusion et diversité 2015-2018* dans le site intranet. Nous avons également profité du lancement du [rapport financier du deuxième trimestre 2015-2016](#) pour annoncer au public notre nouveau Plan sur le site institutionnel de la Société. Voir la section « Systèmes d'emploi » de ce rapport pour en savoir davantage au sujet du Plan.
- En octobre, nous avons lancé dans notre site intranet une nouvelle page Inclusion et Diversité qui utilise le nouveau logo thématique présenté avec le nouveau Plan triennal. **Ce logo est désormais utilisé comme signature visuelle pour les activités d'inclusion et de diversité au sein de la Société.**

Cadre de l'équité

En 2015, 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.

- Nous avons lancé le Système évolutif de développement du leadership (SEDL), en soutien aux leaders intermédiaires qui donnent vie à la stratégie quinquennale d'entreprise *Un espace pour nous tous*. Le SEDL vise à appuyer les participants afin qu'ils exercent leur leadership d'une manière collaborative et adaptative à travers l'incertitude, l'ambiguïté et les changements transformationnels vécus par la Société. **Les Autochtones ont représenté 2,1 % des participants, les membres des minorités visibles 10,4 % et les femmes 45,1 %. Aucun participant n'était auto-identifié comme personne handicapée.**

- À CBC, nous avons déployé le programme ECHOS pour une quatrième année. Cet outil nous permet d'évaluer dans quelle mesure les contenus de nos émissions de radio et de télévision sont le reflet de la diversité, notamment des minorités visibles, des Autochtones et, ce qui était nouveau en 2015, 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.**
- À CBC, en collaboration avec notre équipe de Recherche sur l'auditoire, l'unité Inclusion et Diversité a commandé un sondage national de grande envergure auprès des minorités visibles pour évaluer leur utilisation des médias et leurs impressions du contenu et des plateformes de CBC. Les résultats ont été présentés en formats personnalisés à de multiples groupes au sein des Services anglais.
- 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

Tel que mentionné précédemment, nous avons publié en 2015 notre nouveau *Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018*. Le plan énonce 20 activités à déployer pour progresser vers un effectif pleinement représentatif durant la période visée. Les activités du Plan sont réparties sous les thèmes suivants : leadership; suivi et responsabilisation; recrutement et sélection; apprentissage et développement et, accessibilité. Pour créer le plan, des comités de travail formés d'employés syndiqués et de membres de la gestion ont été créés, et le plan s'est cristallisé à l'occasion d'une rencontre nationale d'une journée en personne du Comité mixte d'équité en matière d'emploi tenue spécialement pour traiter de cet important sujet.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a mené une vérification sur l'équité en matière d'emploi auprès de CBC/Radio-Canada en 2015. Le rapport de vérification indique que nous avons encore du travail à faire pour que nos effectifs soient davantage le reflet de nos auditoires. Toutefois, il reconnaît que notre organisation devient de plus en plus diversifiée avec le temps, et que nos efforts continus, notamment notre Plan, nous aideront à atteindre nos cibles.

En 2015, 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. De nombreuses activités ciblées ont eu lieu cette année afin d'améliorer le taux de réponse. À la fin de 2015, le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi avait augmenté de 2,0 % à 82,8 %. **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 pour établir de façon plus précise les cibles de recrutement de candidats issus de la diversité.**

Initiatives touchant les groupes désignés

a) Recrutement

En 2015, 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 en lien avec l'équité en matière d'emploi et la diversité :

- Tel qu'annoncé dans le *Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018*, nous avons lancé un nouvel indicateur sur la diversité des nouvelles embauches. L'indicateur vise trois groupes : les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Cet indicateur fait partie intégrante de notre bulletin de rendement pour suivre la mise en œuvre de notre stratégie quinquennale d'entreprise, *Un espace pour nous tous*. Les résultats des efforts de la Société pour atteindre la cible établie sous l'indicateur diversité sont rendus publics dans les rapports financiers trimestriels de la Société.
- Nous avons continué d'établir des cibles d'embauche en matière de diversité pour les différents services de la Société. **L'établissement d'objectifs de recrutement permet aux gestionnaires recruteurs de mieux connaître les secteurs de leurs équipes où il y a déficit de représentation. Ce travail permet également d'échanger avec les gestionnaires recruteurs sur les outils et les stratégies à leur disposition pour élargir le bassin de candidats potentiels lorsque des occasions de dotation se présentent.**
- En janvier et en février, nous avons piloté, en partenariat avec Manifesto, des ateliers de développement de contenus de CBC pour les créateurs issus de la diversité. Ces ateliers sont destinés à favoriser l'émergence de talents issus de la diversité au moyen d'ateliers, d'événements de réseautage et d'expériences uniques d'apprentissage. Les cinq participants à ces ateliers devaient présenter leurs idées à un panel de dirigeants de CBC. **À la fin de 2015, tous étaient restés en contact avec CBC; l'un d'entre eux a travaillé sur un documentaire produit pour CBC, et un autre a passé du**

temps sur le plateau de *Heartland* pour ensuite réaliser des émissions. Après avoir rencontré les dirigeants de CBC, l'animateur du programme a été embauché pour animer *Exhibitionists*, l'émission sur les arts de CBC.

- En mars, nous avons lancé un partenariat de mentorat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Cette initiative est née du succès remporté par les programmes lancés en Colombie-Britannique en 2013 et en 2014, en partenariat avec l'Immigrant Services Society (ISS of BC). Nous avons pu compter sur 29 mentors qui ont entrepris 33 relations de mentorat avec de nouveaux immigrants au Canada. **Au moins une des personnes qui profitaient d'une relation de mentorat a obtenu un emploi avec CBC.** De plus, en avril, nous avons organisé dans le cadre de ce partenariat une séance de développement et de réseautage professionnels pour les employés de CBC et les partenaires de l'extérieur.
- En mai, Radio-Canada a organisé des journées de sensibilisation aux métiers des médias, événements qui faisaient suite à la rencontre de février. Un camp de formation de trois jours a été mis sur pied au Collège autochtone Kiuna, dans la réserve abénaquise d'Odanak. Une dizaine d'Autochtones qui travaillent ou étudient en communications ont pu apprendre à monter un site web de nouvelles, avec textes et photos, et ce, grâce à l'aide de formateurs de Radio-Canada. Le résultat de leur travail a été montré le dernier jour à un parterre de cadres à la Maison de Radio-Canada à Montréal.
- En 2015, Radio-Canada a continué à utiliser 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.
- 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/>, qui contient notamment 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 aux fins d'ajout à notre 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 Inclusion et Diversité. 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. **De l'ensemble des bénéficiaires de l'aide du Fonds Inclusion et Diversité depuis 2007, 53 % étaient encore employés à la fin de 2015, un taux de rétention supérieur à celui de la totalité de notre effectif au cours de la même période.**
- Le nouveau *Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018* annonce un nouveau cadre de formation des employés axé sur la diversité. Les formations pour les employés devraient débuter en 2016.

- Les formations 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 poursuivies pour une dernière année en 2015. **Ces formations obligatoires visaient à aider les employés à mieux travailler ensemble, notamment en matière d'inclusion et de diversité.**

c) Promotion

- Dans le cadre de notre nouveau *Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018*, nous abordons à nouveau la planification de la relève, et nous avons mis au point un indicateur qui permet de suivre plus efficacement les candidats diversifiés à haut potentiel.

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, à ses contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada.

e) Mesures d'adaptation raisonnables

- L'année 2015 a été une période de transition axée sur la planification des mesures en matière d'accessibilité. La nouvelle grille d'évaluation de la conformité aux normes d'accessibilité a été mise à l'essai au Centre de production de Toronto. Les résultats ont permis d'élaborer un plan d'action complet pour le site. Des projets résultants de cet exercice ont été identifiés et seront initiés en 2016, notamment, une mise à niveau des mesures d'accessibilité pour les toilettes. Bien qu'aucune déficience majeure n'ait été observée au cours de la vérification, un projet visant à corriger une liste de déficiences jugées prioritaires sera réalisé en 2016. De plus, un exercice de vérification a été initié pour le centre de production de Vancouver. Un plan d'action sera par la suite élaboré afin de corriger les lacunes identifiées.

IV. Contraintes

- Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse des employés 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 perfectibles : à la fin 2015, environ 17 % 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 personne en 2015. De plus, des projets conjoints ont été menés en dehors du comité, p. ex. des rencontres de travail pour établir les bases du nouveau plan triennal. 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 2016, 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 et la mise en œuvre du *Plan 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.