



PLAN
2015-2018

CBC  Radio-Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message d'Hubert T. Lacroix, président-directeur général, de Louis Lalande, vice-président principal, Services français et d'Heather Conway, vice-présidente principale, Services anglais	3	Annexe I : Définitions des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	18
Retour sur le Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015	5	Annexe II : Plan d'action en matière d'accessibilité	21
Le Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018	6	Annexe III : Liste des travaux d'accessibilité réalisés durant la période 2012-2015	23
Évolution de notre main-d'œuvre	7		
Objectifs et mesures	10		
Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018 – Plan d'action	15		
• Leadership	15		
• Suivi et responsabilisation	15		
• Recrutement et sélection	16		
• Apprentissage et développement	17		





MESSAGE D'HUBERT T. LACROIX, DE LOUIS LALANDE ET D'HEATHER CONWAY



CBC/Radio-Canada souhaite dans le cadre de sa stratégie quinquennale « *Un espace pour nous tous* », devenir l'espace public au cœur de nos conversations et de nos expériences en tant que citoyens. L'inclusion et la diversité (I et D) sont des valeurs essentielles à l'atteinte de cette vision, car elles expriment l'importance d'intégrer un éventail de visages, de voix, d'expériences et de perspectives dans nos contenus et dans notre milieu de travail. Le radiodiffuseur public se doit d'être pertinent et représentatif de la population qu'il sert. Nous avons donc le plaisir de vous présenter notre Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018.



Depuis le lancement de notre dernier Plan national sur l'inclusion et la diversité en 2012, notre approche en matière d'I et D est maintenant plus intégrée. Si notre plan 2015-2018 est axé sur les activités de la Société dans le domaine des ressources humaines visant à éliminer les obstacles à l'emploi des candidats issus de la diversité et à ce que cela se reflète de manière positive au sein de nos effectifs, nos efforts sont bien plus vastes. Nous sommes fermement résolus à offrir une programmation qui reflète la riche diversité du pays. Nous visons à proposer aux Canadiens une programmation dans laquelle ils se retrouveront et se reconnaîtront.

Pour soutenir les efforts en ce sens, CBC/Radio-Canada s'implique dans des activités de formation et de réseautage, telles que :

- À Radio-Canada, un groupe de travail sur la diversité dans les dramatiques, rassemblant tous les maillons de l'industrie.
- À CBC, un atelier de développement destiné à des créateurs de contenu issus de la diversité et qui fournit aux participants les outils et les ressources dont ils ont besoin afin de développer leurs compétences pour présenter leurs émissions originales.
- À CBC, un rendez-vous annuel de réseautage favorisant la rencontre de jeunes talents d'origines diverses avec des créateurs d'expérience, des décideurs et nos partenaires en production.

De nombreuses activités orchestrées par la Société visent des communautés précises telles que :

- À Radio-Canada, un nouveau parcours de formation dans le but d'embaucher davantage d'employés autochtones au secteur de l'information et des affaires publiques et, de manière similaire à CBC, l'amélioration du recrutement et des stages offerts avec notre équipe web dédiée aux questions autochtones et nos gestionnaires partout au pays.
- Une programmation multiplateforme coordonnée pour des événements ciblés, comme nos initiatives entourant le Mois de l'histoire des Noirs.

Finalement, afin d'intégrer l'I et D dans tous les secteurs de la Société, nous soutenons des activités telles que :

- La représentation de la diversité dans la programmation qui figure dans les objectifs de rendement de la haute direction.
- L'intégration d'un volet I et D dans le cycle de vie de nos émissions, de l'idéation jusqu'à la production et la mesure de l'impact après la diffusion.

Un effectif aux origines diverses, incluant notre équipe de direction, nous permet de saisir les aspirations de tous les groupes qui constituent notre tissu social. Nous savons que nous avons encore du travail à faire, mais nous sommes persuadés que notre Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018 jette les bases de notre réussite à titre de radiodiffuseur public.

Hubert T. Lacroix
Président-directeur général

Louis Lalande
Vice-président principal,
Services français

Heather Conway
Vice-présidente principale,
Services anglais



RETOUR SUR LE PLAN NATIONAL SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

2012-2015

LES PROGRÈS ACCOMPLIS

Au niveau national, Personnes et Culture – notre service des RH – s'assure que la Société concentre ses efforts pour attirer, recruter et bâtir une main-d'œuvre diversifiée. L'équipe a été un moteur dans l'émergence d'une culture d'entreprise favorisant la diversité grâce au développement et à la mise en œuvre du Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015. Cet exercice a contribué à l'obtention des principaux résultats suivants :

- Création d'un centre national de recrutement, qui a contribué à l'uniformisation des outils de suivi du recrutement qui aident les gestionnaires et le personnel des RH à trouver des candidats issus de la diversité.
- Établissement d'objectifs d'embauche en matière de diversité pour tous les services de toutes les composantes (Services français, anglais et institutionnels).
- Systèmes des RH améliorés et axés sur l'inclusion, qui favorisent une meilleure compréhension de notre rendement en la matière et améliorent notre capacité de réagir en fonction des nouvelles données, tels que des indicateurs de rendement trimestriels en matière de diversité envoyés à l'Équipe de la haute direction.
- Plus d'activités mixtes pour sensibiliser les employés.

LES DÉFIS QUI DEMEURENT

Les effectifs de la Société se sont davantage diversifiés au cours des trois dernières années tout comme cela s'est produit pour la population canadienne. Nous devons accélérer le processus afin que la diversification se fasse plus rapidement au sein de nos effectifs que dans la population, dans le but de combler les écarts en matière de représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles. La restructuration de nos activités, susceptible de limiter les embauches, pourrait toutefois nous compliquer la tâche. La formation offerte sur la diversité a également été réduite du fait de changements apportés à nos programmes d'apprentissage et de développement.

LE PLAN SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

2015-2018

COMMENT NOUS AVONS ÉLABORÉ CE NOUVEAU PLAN

Dès le départ, il était essentiel pour la Société de connaître le point de vue des employés d'origines diverses, y compris les représentants des employés. Les Services français et les Services anglais ont formé des comités chargés de formuler des recommandations sur les objectifs de ce plan et sur les activités qu'il propose, tout en prenant en considération les résultats du plan précédent et de la dernière analyse de l'effectif. Nous avons tenu compte, dans cet exercice, des principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, nous avons aussi prévu des mesures destinées à favoriser l'inclusion afin d'assurer une diversification accrue de l'effectif à tous les échelons de la Société pour que celle-ci reflète véritablement le visage démographique changeant du Canada. Les recommandations ont ensuite été examinées par les parties intéressées, notamment par notre Comité mixte de l'équité en matière d'emploi (CMEME) – auquel nous avons consacré une séance spéciale d'une journée – et par notre Équipe de la haute direction, formée du président-directeur général et des vice-présidents.

Le nouveau plan, dont la description débute à la page 15, cerne les quatre domaines sur lesquels nous concentrerons nos efforts au cours des trois prochaines années :

- le leadership;
- le suivi et la responsabilisation;
- le recrutement et la sélection;
- l'apprentissage et le développement.

Des indicateurs de rendement ont été développés pour rendre compte de chacune des activités.

LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DU NOUVEAU PLAN

Le plan sera examiné et adapté chaque année par Personnes et Culture et par le CMEME, lequel est composé de représentants de la direction et des syndicats de CBC/Radio-Canada. La Société décidera en fin de compte des modifications à apporter au plan. Pour chaque activité, on indique le service responsable du développement et de la mise en œuvre de l'approche préconisée.

Les progrès seront évalués par l'équipe responsable de la conformité des RH, qui comparera les résultats obtenus avec les objectifs fixés et les activités prévues. Les progrès seront mesurés en fonction des données sur la représentation des employés, qui sont présentées dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à l'intention d'Emploi et Développement social Canada (Programme du travail), ainsi que dans les analyses annuelles de l'effectif, afin de déterminer si l'écart dans la représentativité de la main-d'œuvre se réduit. En plus des données numériques, on conservera des dossiers sur les activités touchant les communications, les consultations, le suivi et la révision du plan, ainsi que leurs résultats et toutes mesures prises subséquemment. De plus, de nouvelles analyses de l'effectif seront préparées en 2016 et en 2017, afin de mettre à jour les objectifs quantitatifs en fonction des données du plus récent recensement interne.





ÉVOLUTION DE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE

OBSERVATIONS

À la page 8, le tableau 1 présente l'ensemble des effectifs de la Société et la représentation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle en décembre 2011. Chaque catégorie professionnelle est définie dans l'annexe 1. La « disponibilité dans l'industrie » est basée sur les résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

À la page 9, le tableau 2 présente l'ensemble des effectifs de la Société et la représentation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle en décembre 2014. La « disponibilité dans l'industrie » est basée sur les résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Une comparaison entre les tableaux 1 et 2 démontre qu'il y a eu une augmentation de l'ensemble des effectifs d'équité en matière d'emploi au sein de CBC/Radio-Canada. Nous avons continué de dépasser la « disponibilité dans l'industrie » pour ce qui est des femmes. Nous avons aussi constaté une augmentation de la représentation des membres des minorités visibles, mais nous sommes conscients que des lacunes importantes demeurent. Les deux autres groupes désignés – les Autochtones et les personnes handicapées – ont vu leur représentation augmenter de manière marginale. Toutefois, des écarts importants de représentation subsistent pour ces deux groupes. À moins d'un effort concerté de recrutement et d'embauche, les écarts dans trois des quatre groupes désignés pourraient persister.

TABLEAU 1 : ANALYSE DE L'EFFECTIF DE CBC/RADIO-CANADA* PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
(mis à jour le 31 décembre 2011)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones		Membres des minorités visibles			Personnes handicapées			Femmes			
		Représentation		Disponibilité dans l'industrie		Représentation		Disponibilité dans l'industrie		Représentation		Disponibilité dans l'industrie	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	11	0	0,0 %	2,9 %	0	0,0 %	10,1 %				5	45,5 %	27,4 %
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	929	8	0,9 %	2,2 %	69	7,4 %	15,0 %	11	1,2 %	3,2 %	480	51,7 %	38,9 %
03 : Professionnels	3 609	49	1,4 %	2,0 %	220	6,1 %	14,7 %	53	1,5 %	4,5 %	1 874	51,9 %	43,1 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	2 628	44	1,7 %	3,0 %	163	6,2 %	11,3 %	41	1,6 %	4,8 %	701	26,7 %	26,6 %
05 : Surveillants	14	0	0,0 %	1,3 %	2	14,3 %	24,6 %	0	0,0 %	9,5 %	8	57,1 %	51,4 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	182	2	1,1 %	1,3 %	15	8,2 %	17,9 %	1	0,5 %	2,6 %	154	84,6 %	80,5 %
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	5,6 %	1	100,0 %	0,0 %
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	7	0	0,0 %	1,8 %	0	0,0 %	5,5 %	0	0,0 %	5,3 %	1	14,3 %	3,7 %
10 : Personnel de bureau	641	9	1,4 %	1,8 %	65	10,1 %	26,6 %	14	2,2 %	4,4 %	472	73,6 %	64,6 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	149	1	0,7 %	1,5 %	7	4,7 %	24,9 %	0	0,0 %	5,3 %	106	71,1 %	63,2 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	15	0	0,0 %	0,9 %	1	6,7 %	22,7 %	0	0,0 %	5,5 %	3	20,0 %	18,4 %
13 : Autre personnel de la vente et des services	10	0	0,0 %	1,1 %	1	10,0 %	44,8 %	0	0,0 %	6,5 %	0	0,0 %	55,6 %
Total (les chiffres ayant été arrondis, le total peut ne pas correspondre)	8 196	113	1,4 %	2,3 %	543	6,6 %	14,9 %	120	1,5 %	4,4 %	3 805	46,4 %	40,1 %

*Inclut les employés permanents à plein temps et les employés permanents à temps partiel. La « disponibilité dans l'industrie » représente la disponibilité de la main-d'œuvre canadienne, basée sur l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 (pour les Autochtones, les membres des minorités visibles et les femmes) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (pour les personnes handicapées).

TABLEAU 2 : ANALYSE DE L'EFFECTIF DE CBC/RADIO-CANADA* PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
(mis à jour le 31 décembre 2014)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones			Membres des minorités visibles			Personnes handicapées			Femmes		
		Représentation		Disponibilité dans l'industrie	Représentation		Disponibilité dans l'industrie	Représentation		Disponibilité dans l'industrie	Représentation		Disponibilité dans l'industrie
		#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
01 : Cadres supérieurs	8	0	0,0 %	2,9 %	1	12,5 %	10,1 %				4	50,0 %	27,4 %
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	864	5	0,6 %	2,2 %	72	8,3 %	15,0 %	11	1,3 %	4,3 %	471	54,5 %	38,9 %
03 : Professionnels	3 032	40	1,3 %	2,0 %	253	8,3 %	14,9 %	43	1,4 %	3,8 %	1 553	51,2 %	43,9 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	1 985	44	2,2 %	3,1 %	145	7,3 %	11,2 %	45	2,3 %	4,6 %	530	26,7 %	26,0 %
05 : Surveillants	10	0	0,0 %	1,1 %	1	10,0 %	28,1 %	0	0,0 %	13,9 %	6	60,0 %	51,7 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	184	4	2,2 %	1,2 %	25	13,6 %	19,1 %	0	0,0 %	3,4 %	132	71,7 %	80,5 %
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0,0 %	0,8 %	0	0,0 %	9,9 %	0	0,0 %	3,5 %	2	100,0 %	46,8 %
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0,0 %	1,8 %	0	0,0 %	6,0 %	0	0,0 %	3,8 %	0	0,0 %	1,5 %
10 : Personnel de bureau	485	5	1,0 %	1,5 %	57	11,8 %	27,4 %	13	2,7 %	7,0 %	361	74,4 %	64,5 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	2	1,4 %	1,3 %	7	4,8 %	23,3 %	0	0,0 %	5,6 %	100	68,0 %	62,8 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	12	0	0,0 %	0,9 %	1	8,3 %	22,7 %	0	0,0 %	4,8 %	2	16,7 %	18,4 %
13 : Autre personnel de la vente et des services	9	0	0,0 %	0,8 %	1	11,1 %	49,6 %	0	0,0 %	6,3 %	1	11,1 %	55,0 %
Total (les chiffres ayant été arrondis, le total peut ne pas correspondre)	6 739	100	1,5 %	2,3 %	563	8,3 %	15,1 %	112	1,7 %	4,4 %	3 162	46,9 %	40,8 %

*Inclut les employés permanents à plein temps et les employés permanents à temps partiel. La « disponibilité dans l'industrie » représente la disponibilité de la main-d'œuvre canadienne, basée sur l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 (pour les Autochtones, les membres des minorités visibles et les femmes) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (pour les personnes handicapées).

OBJECTIFS ET MESURES

OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION À COURT TERME

Le Plan établit les objectifs de recrutement pour les groupes désignés sous-représentés, le cas échéant, en fonction de la plus récente analyse de la main-d'œuvre (décembre 2014). Les objectifs de recrutement quantifiés se trouvent dans les tableaux 3 à 6, pages 11 à 14. L'atteinte de ces objectifs de recrutement à court terme dépend du nombre d'occasions d'embauche qui se présenteront dans une période où nous prévoyons une croissance négative de la main-d'œuvre, de la disponibilité de candidats qualifiés pour les pourvoir et de notre capacité de les recruter. Nos efforts seront donc axés sur des initiatives stratégiques à fort impact.

OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION À PLUS LONG TERME

L'objectif à long terme de la Société est toujours la représentation équitable des quatre groupes désignés. Cela signifie qu'il faut atteindre un niveau de représentation au moins égal à la disponibilité de la population active canadienne dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux au cours des trois prochaines années (sauf pour les femmes dont la sous-représentation concerne seulement deux catégories professionnelles – « Personnel administratif et de bureau principal » et « Autre personnel de la vente et des services »). Les mesures décrites dans le Plan ont pour but de faire en sorte que nous atteignons ces objectifs de représentation.



TABLEAU 3 : OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT POUR LES AUTOCHTONES – NATIONAL 2015-2018

(Mis à jour le 31 décembre 2014)*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Embauches prévues sur trois ans	Autochtones							
			Taux de roulement du personnel en chiffres	Écart actuel de représentation	Objectifs totaux sur trois ans		Embauches nécessaires pour combler l'écart	Écart projeté si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints	Représentation actuelle	Représentation projetée si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints
			#	#	#	%	#	#	%	%
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	864	189	2	-14	4	2,2 %	14	-10	0,6 %	0,9 %
03 : Professionnels	3 032	282	7	-21	6	2,0 %	23	-17	1,3 %	1,4 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	1 985	190	8	-18	6	3,1 %	21	-15	2,2 %	2,3 %
10 : Personnel de bureau	485	90	1	-2	1	1,5 %	2	-1	1,0 %	1,1 %

*Comprend les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel. Seules les catégories professionnelles où des écarts subsistent apparaissent (c.-à-d. l'écart doit être supérieur à un employé). Le taux de croissance annuel de l'effectif est fixé à -2,8 %. Les taux de roulement sont calculés en examinant tous les départs volontaires, y compris les départs à la retraite. Le « taux de roulement du personnel en chiffres » est particulier aux Autochtones qui font partie de l'effectif de la Société et non au taux global de roulement. Les objectifs sont en fonction de la disponibilité dans l'industrie.

Sources : Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail d'Emploi et Développement social Canada et système d'information des ressources humaines de CBC/Radio-Canada. Basé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (2011).

TABLEAU 4 : OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT POUR LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES – NATIONAL 2015-2018

(Mis à jour le 31 décembre 2014)*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Embauches prévues sur trois ans	Membres des minorités visibles							
			Taux de roulement du personnel en chiffres	Écart actuel de représentation	Objectifs totaux sur trois ans		Embauches nécessaires pour combler l'écart	Écart projeté si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints	Représentation actuelle	Représentation projetée si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints
			#	#	#	#	%	#	#	%
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	864	189	22	-58	28	15,0 %	69	-41	8,3 %	9,9 %
03 : Professionnels	3 032	282	45	-199	42	14,9 %	206	-164	8,3 %	9,0 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	1 985	190	26	-77	21	11,2 %	84	-63	7,3 %	7,7 %
05 : Surveillants	10	2	0	-2	1	28,1 %	2	-1	10,0 %	22,2 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	184	30	6	-10	6	19,1 %	13	-7	13,6 %	14,8 %
10 : Personnel de bureau	485	90	15	-76	25	27,4 %	80	-55	11,8 %	15,1 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	29	2	-27	7	23,3 %	26	-19	4,8 %	8,9 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	12	0	0	-2	0	22,7 %	2	-2	8,3 %	9,1 %
13 : Autre personnel de la vente et des services	9	1	0	-3	0	49,6 %	3	-3	11,1 %	12,5 %

*Comprend les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel. Seules les catégories professionnelles où des écarts subsistent apparaissent (c.-à-d. l'écart doit être supérieur à un employé). Le taux de croissance annuel de l'effectif est fixé à -2,8 %. Les taux de roulement sont calculés en examinant tous les départs volontaires, y compris les départs à la retraite. Le « taux de roulement du personnel en chiffres » est particulier aux membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif de la Société et non au taux global de roulement. Les objectifs sont en fonction de la disponibilité dans l'industrie.

Sources : Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail d'Emploi et Développement social Canada et système d'information des ressources humaines de CBC/Radio-Canada. Basé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (2011).

TABLEAU 5 : OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES – NATIONAL 2015-2018

(Mis à jour le 31 décembre 2014)*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Embauches prévues sur trois ans	Personnes handicapées							
			Taux de roulement du personnel en chiffres	Écart actuel de représentation	Objectifs totaux sur trois ans		Embauches nécessaires pour combler l'écart	Écart projeté si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints	Représentation actuelle	Représentation projetée si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints
			#	#	#	%	#	#	%	%
01/02 : Cadres	872	191	3	-26	8	4,3 %	26	-18	1,3 %	2,0 %
03 : Professionnels	3 032	282	8	-72	11	3,8 %	70	-59	1,4 %	1,7 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	1 985	190	8	-46	9	4,6 %	46	-37	2,3 %	2,5 %
05 : Surveillants	10	2	0	-1	0	13,9 %	1	-1	0,0 %	0,0 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	184	30	0	-6	1	3,4 %	5	-4	0,0 %	0,6 %
10 : Personnel de bureau	485	90	4	-21	6	7,0 %	22	-16	2,7 %	3,4 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	29	0	-8	2	5,6 %	7	-5	0,0 %	1,5 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	12	0	0	-1	0	4,8 %	1	-1	0,0 %	0,0 %
13 : Autre personnel de la vente et des services	9	1	0	-1	0	6,3 %	1	-1	0,0 %	0,0 %

*Comprend les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel. Seules les catégories professionnelles où des écarts subsistent apparaissent (c.-à-d. l'écart doit être supérieur à un employé). Le taux de croissance annuel de l'effectif est fixé à -2,8 %. Les taux de roulement sont calculés en examinant tous les départs volontaires, y compris les départs à la retraite. Le « taux de roulement du personnel en chiffres » est particulier aux personnes handicapées qui font partie de l'effectif de la Société et non au taux global de roulement. Les objectifs sont en fonction de la disponibilité dans l'industrie.

Sources : Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail d'Emploi et Développement social Canada et système d'information des ressources humaines de CBC/Radio-Canada. Basé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

TABLEAU 6 : OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT POUR LES FEMMES – NATIONAL 2015-2018

(Mis à jour le 31 décembre 2014)*

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Embauches prévues sur trois ans	Femmes								
			Taux de roulement du personnel en chiffres	Écart actuel de représentation	Objectifs totaux sur trois ans		Embauches nécessaires pour combler l'écart	Écart projeté si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints	Représentation actuelle		Représentation projetée si les objectifs totaux sur trois ans sont atteints
			#	#	#	%	#	#	%	%	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	184	30	32	-16	24	80,5 %	36	-12	71,7 %	73,4 %	
13 : Autre personnel de la vente et des services	9	1	0	-4	1	55,0 %	3	-2	11,1 %	25,0 %	

*Comprend les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel. Seules les catégories professionnelles où des écarts subsistent apparaissent (c.-à-d. l'écart doit être supérieur à un employé). Le taux de croissance annuel de l'effectif est fixé à -2,8 %. Les taux de roulement sont calculés en examinant tous les départs volontaires, y compris les départs à la retraite. Le « taux de roulement du personnel en chiffres » est particulier aux femmes qui font partie de l'effectif de la Société et non au taux global de roulement. Les objectifs sont en fonction de la disponibilité dans l'industrie.

Sources : Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail d'Emploi et Développement social Canada et système d'information des ressources humaines de CBC/Radio-Canada. Basé sur l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (2011).

PLAN SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ 2015-2018 – PLAN D'ACTION

CATÉGORIE	OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
LEADERSHIP	S'assurer que l'Équipe de la haute direction (EHD), les gestionnaires de première ligne et intermédiaires, et les syndicats s'engagent et participent pleinement dans l'atteinte des objectifs du Plan.	S'assurer que la diversité soit une priorité d'entreprise, et que celle-ci soit transmise directement par le PDG à ses vice-présidents.	EHD	2015-2018
		Rehausser la responsabilité des membres de la haute direction en matière de diversité du personnel à l'aide d'un index quantitatif qui mesure les nouvelles embauches externes.	V.-P. de Personnes et Culture (P. et C.)	2015-2018
		Continuer à utiliser le CMEME comme forum de discussion sur les questions liées à la diversité, y compris les façons de créer des postes et des occasions de promotion pour les membres des groupes désignés.	P. et C.	2015-2018
		Donner aux employés des comptes rendus sur les progrès du Plan au moyen des plateformes de communication interne, incluant les comités sur l'inclusion et la diversité.	P. et C. et Communications institutionnelles	2015-2018

CATÉGORIE	OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
SUIVI ET RESPONSABILISATION	Mettre en œuvre des indicateurs de rendement efficaces pour assurer la réussite du Plan.	Mettre à jour les systèmes de suivi des candidats tout au long du processus de recrutement et de promotion.	P. et C.	2015-2018
		Analyser la situation des embauches d'employés à court terme et agir en fonction des constats.	P. et C.	2015-2018
		Mesurer l'efficacité des stratégies d'affichages ciblées à attirer des candidats issus de la diversité et s'ajuster en conséquence.	P. et C.	2015-2018

PLAN SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ 2015-2018 – PLAN D'ACTION (suite)

CATÉGORIE	OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
RECRUTEMENT ET SÉLECTION	Réduire les écarts de représentation des candidats issus de la diversité en s'assurant que les objectifs de l'exercice d'embauche axé sur la diversité sont communiqués efficacement aux responsables du recrutement et de l'embauche.	Soutenir les gestionnaires dans l'exercice triennal visant à établir les cibles d'embauches en matière de diversité, vérifier les résultats à l'aide des rapports et stratégies de recrutement appropriés (au minimum à chaque six mois) et les sensibiliser à cet enjeu, le cas échéant.	P. et C.	2015-2018
		Établir des cibles de diversité dans la gestion du rendement afin que les objectifs d'embauche du personnel du recrutement viennent soutenir les activités.	P. et C.	2015-2018
		Développer des bassins de talents internes issus de la diversité : p. ex., employés occasionnels/temporaires, ou candidats vedettes qui n'ont pas été embauchés, mais avec qui nous désirons rester en contact.	P. et C.	2015-2018
		Créer et maintenir des partenariats avec des organismes d'employabilité et mesurer le retour sur investissement.	P. et C.	2015-2018
		Participer à des activités de recrutement : p. ex., portes ouvertes, foire d'emplois ciblant les candidats issus de la diversité, foires d'emplois des universités, etc.	P. et C.	2015-2018
		Lors du renouvellement de la politique de dotation, analyser la possibilité de mettre en œuvre des lignes directrices ou procédures pour l'embauche de stagiaires qui mettent l'accent sur l'importance de recruter une main-d'œuvre diversifiée.	P. et C.	À déterminer
		Lors du renouvellement de la politique de dotation, analyser la possibilité de mettre en œuvre des lignes directrices ou procédures de référencement qui mettent l'accent sur l'importance de recruter une main-d'œuvre diversifiée.	P. et C.	À déterminer

PLAN SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ 2015-2018 – PLAN D'ACTION (suite)

CATÉGORIE	OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT	Fournir la formation et l'information nécessaires aux personnes qui mettront en œuvre les initiatives du Plan.	Formation/sensibilisation de la haute gestion.	P. et C. (Apprentissage et Développement)	2015-2016 Positionnement du projet et conception 2016-2017 Déploiement
		Formation du personnel de Personnes et Culture (conseillers RH et relations industrielles, conseillers recrutement).	P. et C. (Apprentissage et Développement)	2015-2016 Positionnement du projet et conception 2016-2017 Déploiement
		Formation pour gestionnaires.	P. et C. (Apprentissage et Développement)	2015-2016 Positionnement du projet et conception 2017-2018 Déploiement
		Formation des employés.	P. et C. (Apprentissage et Développement)	2015-2016 Positionnement du projet et conception 2017-2018 Déploiement
	Revoir et optimiser certains processus de développement en soutien aux objectifs du plan d'inclusion et de diversité.	Revoir le processus et les outils du programme d'intégration.	P. et C. (Apprentissage et Développement)	À déterminer
		Revoir le processus de planification de la relève.	P. et C. (Apprentissage et Développement)	2015-2016

Annexe I : Définitions des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi*

01. Cadres supérieurs

Les cadres supérieurs sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'organisation ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.

Exemples : Présidents/présidentes, présidents-directeurs généraux/présidentes-directrices générales, vice-présidents/vice-présidentes, etc.

02. Cadres intermédiaires et autres administrateurs

Les cadres intermédiaires et autres administrateurs reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation. Les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que les autres administrateurs englobent tous les gestionnaires.

Exemples : Directeurs/directrices du service de transport, des communications, des finances, des ressources humaines, des ventes, de la publicité, des achats, de la production, du marketing, de la recherche et du développement, des systèmes informatiques, de l'entretien et officiers/officières de direction des services de police ou des forces armées.

03. Professionnels

Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle donnée sur une longue période; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.

Exemples : Ingénieurs/ingénieures (génie civil, mécanique, électrique, du pétrole, nucléaire et aérospatial), chimistes, biologistes, architectes, économistes, avocats/avocates, enseignants/enseignantes, médecins, comptables, programmeurs/programmeuses, infirmiers/infirmières, physiothérapeutes et ministres du culte.

04. Personnel semi-professionnel et technique

Ces personnes doivent avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.

Exemples : Technologues et techniciens/techniciennes (en télédiffusion, en foresterie, en biologie, en électronique, en météorologie, en géologie, en arpentage, en dessin, en ingénierie, en bibliothéconomie, en médecine et en art dentaire), vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeurs spécialisés (en santé publique, en salubrité de l'environnement, en santé et en sécurité au travail, en ingénierie et d'appareils industriels), hygiénistes dentaires, sages-femmes, ambulanciers/ambulancières, travailleuses et travailleurs parajuridiques, concepteurs/conceptrices graphiques, illustreurs et illustratrices, annonceurs/annonceuses et autre personnel assimilé de la radio et de la télévision et entraîneurs/entraîneuses.

05. Surveillants

Les surveillants sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

Exemples : Superviseurs/superviseuses de personnel assumant des tâches administratives ou du travail de bureau (commis de bureau généraux, secrétaires, opérateurs/opératrices de traitement de texte, réceptionnistes, standardistes, commis-comptables, facteurs/factrices, caissiers/caissières), superviseurs/superviseuses de personnel assumant des tâches associées aux ventes (représentants/représentantes de sociétés aériennes, personnel de stations services, commis-épiciers et commis-épicières, préposés/préposées à l'étalage, caissiers/caissières) et superviseurs/superviseuses de travailleuses et travailleurs du secteur tertiaire (personnel de la restauration, surveillants/surveillantes du service de restauration, personnel assumant l'entretien des hôtels, nettoyeurs/nettoyeuses et blanchisseurs/blanchisseuses, concierges, ouvriers/ouvrières d'entretien des terrains, guides touristiques et gardiens/gardiennes de stationnement).

*Seules les catégories professionnelles applicables à la Société sont mentionnées dans le document. Ainsi, les groupes 06 et 14 n'y apparaissent pas.

07. Personnel administratif et de bureau principal

Ces personnes assurent la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies. Elles sont parfois appelées à effectuer du travail de bureau de haut niveau.

Exemples : Adjointes et adjoints administratifs, adjoints/adjointes de direction, agents/agentes du personnel et de recrutement, chargés/chargées de prêts, experts/expertes en sinistres, secrétaires, secrétaires juridiques et médicaux/médicales, rapporteurs/rapporteuses et administrateurs/administratrices de gestion immobilière.

08. Personnel spécialisé de la vente et des services

Personnes hautement spécialisées travaillant exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.

Exemples (ventes) : Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance, agents/agentes en immobilier, acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail et spécialistes des ventes techniques, vente en gros.

Exemples (services) : Policiers/policières, pompiers/pompières, cuisiniers/cuisinières, bouchers/bouchères, boulangers/boulangères, entrepreneurs/entrepreneuses de pompes funèbres et embaumeurs/embaumeuses.

09. Travailleurs qualifiés et artisans

Les travailleurs qualifiés et artisans sont des travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.

Exemples : Tôliers/tôlières, plombiers/plombières, électriciens/électriciennes, mécaniciens-outilleurs/mécaniciennes-outilleuses, matriciers, menuisiers/menuisières, vitriers/vitrières, soudeurs/soudeuses, techniciens/techniciennes de l'installation et de l'entretien de lignes de télécommunication et de câbles, mécaniciens/mécaniciennes (travaux d'envergure, réfrigération, aéronautique, ascenseurs, véhicules à moteur),

bijoutiers/bijoutières, foreurs sondeurs et foreuses sondeuses de puits de pétrole et de gaz, capitaines et seconds/secondes de bateau de pêche et préposés/préposées au contrôle de la fabrication du papier.

10. Personnel de bureau

Le personnel de bureau est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.

Exemples : Commis au travail général de bureau (classement et gestion des documents, réceptionnistes et standardistes), opérateurs en bureautique et en éditique (saisie de données, équipement d'éditique), commis des finances et de l'assurance (comptabilité, paye, service à la clientèle, banque, recouvrement), commis de soutien administratif (administration, personnel, services judiciaires), commis de bibliothèques, de correspondance et à l'information (bibliothèque, correspondance, publications, services à la clientèle, statistiques), commis des services postaux et de messageries (courrier, services postaux, messageries, distribution) et commis à l'expédition et à la distribution (expédition, réception, stockage et distribution de pièces, production, achats, inventaire, répartition, opérateurs de radio, horairistes de trajets et affectation des équipages).

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

Il s'agit de personnes travaillant exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la fourniture de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifiques ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la fourniture de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs œuvrant aux premiers niveaux du même secteur.

Exemples (ventes) : Agents/agentes de vente de sociétés aériennes, représentants/représentantes non techniques de vente en gros, vendeurs/vendeuses ainsi que commis-vendeurs et commis-vendeuses de vente au détail.

Exemples (services) : Assistants/assistantes dentaires, aides-malades, préposés/préposées aux soins, guides touristiques, réceptionnistes d'hôtel, agents/agentes des services correctionnels, shérifs et huissiers/huissières, barmans et barmaids, gouvernants/gouvernantes, esthéticiens/esthéticiennes ainsi que travailleuses et travailleurs en soins des animaux.



12. Travailleurs manuels spécialisés

Les travailleurs manuels spécialisés effectuent des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans et artisanes, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.

Exemples : Camionneurs/camionneuses, mécaniciens/mécaniciennes de gare de triage du transport ferroviaire, débardeurs/débardeuses, manutentionnaires, ouvriers/ouvrières de fonderie, opérateurs/opératrices de machines (plasturgie, produits chimiques, scieries, textiles, pâtes et papiers, tabac et soudure) et travailleuses et travailleurs effectuant l'assemblage, l'inspection ou la mise à l'essai de produits (véhicules à moteur, bateaux, moteurs électriques et meubles).

13. Autre personnel de la vente et des services

Autre personnel de la vente et des services est composé de travailleurs occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.

Exemples (personnel spécialisé dans la vente) : Préposés/préposées de stations services, commis-épiciers et commis-épicières, étalagistes et caissiers/caissières.

Exemples (personnel spécialisé dans la prestation de services) : Agents/agentes de sécurité, concierges, aides-cuisiniers/aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires, nettoyeurs/nettoyeuses et blanchisseurs/blanchisseuses et moniteurs/monitrices de sport et de loisirs.

Source :

http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/eq/emp/outils/guide_technique/page00.shtml

Annexe II : Plan d'action en matière d'accessibilité

Introduction

Les Services immobiliers de CBC/Radio-Canada reconnaissent l'importance d'offrir des installations bien adaptées et poursuivront leurs efforts dans les années à venir pour mettre en œuvre les meilleures pratiques d'aménagement intérieur en matière d'accessibilité, selon les fonds mis à leur disposition, les risques à gérer et les occasions qui se présentent. De plus, conformément à la législation, CBC/Radio-Canada continuera d'être proactive pour ce qui est de l'accessibilité de ses immeubles.

Le présent document fait état du progrès réalisé en matière d'accessibilité dans les immeubles de CBC/Radio-Canada pour la période 2012-2015 et présente la projection pour 2015-2018.

Contexte

CBC/Radio-Canada occupe 80 édifices au Canada. Nous sommes propriétaires de 22 d'entre eux et locataires de 58. Cela représente un total 4 272 000 pieds carrés. Divers codes, normes et lois et autres standards s'appliquent lorsqu'on procède à la construction, à la rénovation ou au réaménagement de bureaux, notamment ceux-ci :

- le *Code national du bâtiment*;
- les codes du bâtiment provinciaux;
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- la norme relative à la *Conception accessible pour l'environnement bâti* de l'Association canadienne de normalisation (CSA-B651);
- le *Code national de prévention des incendies*.

Dans la mise en œuvre et l'application des différentes exigences en matière d'accessibilité universelle, nous devons porter attention aux éléments suivants :

- les entrées d'immeuble;
- les ascenseurs;
- les espaces publics;
- les aires de travail et les salles de conférence;
- les portes et les couloirs intérieurs;
- les toilettes;
- les téléphones publics;
- les refroidisseurs d'eau et les fontaines;
- les sorties de secours de tous les secteurs accessibles;
- la signalisation spéciale;
- le nombre de places de stationnement accessibles.

Le point sur les réalisations de 2012 à 2015

Plusieurs nouvelles stations et bureaux régionaux ont été implantés entre 2012 et 2015. Pour chaque projet de nouvelle station ou de nouveau bureau, l'application des normes d'accessibilité et de signalisation directionnelle ont fait partie intégrante des exigences de base des projets constituant ainsi une preuve de l'engagement des Services immobiliers à mettre de l'avant son plan d'action.

En ce qui concerne les stations existantes, entre 2012 et 2015, la Société a réalisé des projets d'une valeur d'environ 600 000 \$ dédiés à l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes à mobilité restreinte. Ces investissements étaient basés principalement sur les évaluations fournies par plusieurs experts, dont Les Entreprises Betty Dion Ltée, reconnus dans le domaine de l'accessibilité et du design universel. Enfin, les Services immobiliers ont poursuivi les efforts de vérification en mandatant, en 2012, la firme People Access, afin d'évaluer les édifices de Regina et Whitehorse. Les rapports de vérification nous ont été utiles pour déterminer l'ordre des priorités suivantes :

Catégorie 1 : Conditions liées à la santé et sécurité

Catégorie 2 : Situations à court et à moyen termes, lorsque des corrections rapides et à moindre coût seraient possibles

Catégorie 3 : Situations à long terme

En 2012-2013, en vue de planifier le programme de projets pour les années subséquentes, un exercice de révision des évaluations a été réalisé afin de préciser et chiffrer les différentes mesures à implanter pour chaque site. Durant ce même exercice, des travaux de préparation en vue de procéder aux mesures correctives ont été initiés pour les stations d'Ottawa et de St. John's, réalisés au coût de 55 000 \$. Les projets de construction ont eu lieu en 2013-2014, de même que pour les sites de Regina et Whitehorse. Ces projets, réalisés au montant de 319 000 \$, visaient à corriger des lacunes de catégorie 1 et 2. Une autre phase de plans et devis a aussi été initiée durant cette période afin de terminer les travaux à la station de St. John's et planifier les mesures correctives pour les sites d'Edmonton et Yellowknife. L'année 2014-2015 a donné lieu à la mise en œuvre des projets pour ces mêmes sites ainsi qu'à l'élaboration d'une nouvelle grille

d'évaluation de la conformité en matière d'accessibilité, le tout se chiffrant à près de 212 000 \$. Cette nouvelle grille avait pour objectif, entre autres, d'établir le niveau de conformité des installations de la Société, de raffiner les critères d'évaluation afin de faciliter la priorisation des actions et la prise de décision. La grille a été mise à l'essai au Centre de radiodiffusion de Toronto. Les recommandations jugées prioritaires seront mises en œuvre en 2015-2016. De plus, la création d'un outil, prenant en compte l'ensemble des exigences en matière d'accessibilité confirmées par des spécialistes, nous permet de diffuser ces mêmes standards à un plus vaste bassin de fournisseurs habilités à conduire les évaluations demandées.

Bien que nos Services immobiliers soient responsables de mettre en œuvre des activités visant à rendre nos installations accessibles, d'autres secteurs de CBC/Radio-Canada travaillent également en ce sens. Nous avons obtenu à l'automne 2014 une certification d'accessibilité pour le parcours des visiteurs de la Maison de Radio-Canada (MRC) à Montréal de la part de l'organisme Kéroul. Il s'agit d'un processus important que le secteur de la Diversité des Services français a mené à bien et qui aura des retombées à long terme. Par exemple, la MRC se retrouve désormais sur le [site web](#) La Route Accessible qui peut être consulté par des touristes du monde entier. Dans la foulée, nous avons aussi formé les guides de la MRC pour accueillir les personnes à capacité physique restreinte.

Objectifs et plans d'action pour 2015-2018

Pour le plan d'action 2015-2018, les Services immobiliers maintiennent la démarche de conformité en matière d'accessibilité et de signalisation entreprise durant l'exercice 2012-2015. Cette période donnera lieu à une transition puisque plusieurs actifs, actuellement excédentaires, seront vendus pour faire place à de nouvelles stations dans des sites loués. Cette stratégie nécessitera certains ajustements notamment au niveau du volume de projets pour corriger les déficiences. Le nouveau cycle permettra de mettre davantage l'accent sur les sites en location. Pour l'année 2015-2016, une somme de 280 000 \$ sera allouée pour la réalisation d'une mise à niveau au Centre de radiodiffusion de Toronto et l'évaluation de la station de Vancouver. Le lancement formel d'une *Directive sur l'accessibilité aux biens immobiliers* est également au programme en 2015-2016, laquelle ajoutera à la grille de vérification nouvellement développée. Un nouveau cycle de vérification des sites en location sera initié à compter de 2016-2017.

Les budgets annuels ont été établis et une projection jusqu'en 2020-2021 a été déposée. Bien entendu, ces montants sont sujets au financement disponible. Les montants affectés à la signalisation directionnelle ont diminué car les principaux coûts s'y rattachant ont été intégrés aux enveloppes budgétaires des projets de nouvelles stations.

Tableau 7 : Montants annuels prévus pour l'accessibilité et la signalisation (2015-2016 à 2020-2021)

Titre du projet	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Accessibilité	250 000 \$	250 000 \$	220 000 \$	220 000 \$	250 000 \$	220 000 \$
Signalisation	30 000 \$	20 000 \$	15 000 \$	15 000 \$	30 000 \$	15 000 \$
TOTAL	280 000 \$	270 000 \$	235 000 \$	235 000 \$	280 000 \$	235 000 \$

Vous trouverez ci-dessous nos objectifs et nos plans d'action :

1. Lancement formel d'une *Directive sur l'accessibilité aux biens immobiliers* qui :
 - définit les orientations des Services immobiliers;
 - précise les exigences auxquelles la Société doit se conformer;
 - guide les employés et autres utilisateurs pour toute demande relative à l'accessibilité.
2. Continuer d'évaluer la conformité des installations (propriétés et sites en location) en utilisant la nouvelle grille d'évaluation et intégrer les déficiences relevées et priorisées au plan de projets.
3. Continuer d'être vigilants et d'améliorer l'accessibilité dans tous nos aménagements, rénovations et projets de nouvelles stations exigeant la conformité à la norme *Conception accessible pour l'environnement bâti* (CAN/CSA-B651) et autres codes applicables.
4. Renforcer et prôner l'utilisation du *Programme national de signalisation directionnelle* de la Société pour le nouvel affichage.
5. Lorsque les fonds le permettent, résoudre les situations jugées moins prioritaires selon la nouvelle grille d'évaluation.
6. En 2015-2016, élaborer un plan de communication relatif aux réalisations des Services immobiliers nationaux de CBC/Radio-Canada.

Annexe III : Liste des travaux d'accessibilité réalisés durant la période 2012-2015

Mises à niveau par endroit

Endroit	Mises à niveau	Terminé
National	Révision et planification budgétaires des évaluations	2012-2013
	Élaboration d'une nouvelle grille d'évaluation de la conformité en matière d'accessibilité	2014-2015
Edmonton	Modification à la hauteur des stations manuelles	2014-2015
	Salle de toilettes accessibles	2014-2015
	Modification de l'équipement de sécurité	2014-2015
	Modification du matériel de porte d'ascenseur	2014-2015
Montréal	Salle de toilettes : ajout d'un ouvre-porte motorisé pour personnel à mobilité réduite	2013-2014
Ottawa	Préparation du projet de la station	2012-2013
	Rampes et escaliers contrastants incluant l'ajout de bordures tactiles	2013-2014
	Salles de toilettes : ajout de barres d'appui, d'alarme visuelle et modification de quincailleries	2013-2014
	Ajout de gardes de protection détectables à proximité des abreuvoirs et sous l'escalier afin de bloquer l'accès	2013-2014
Regina	Audit sur l'accessibilité par la firme People Access	2012-2013
	Rampes : ajout dans les escaliers et dans l'ascenseur	2013-2014
	Aménagement accès sans obstacle, modifications mineures à l'intérieur de l'immeuble et à l'extérieur dans le stationnement	2013-2014
	Portes : remplacement des poignées	2013-2014
	Salles de toilettes accessibles au rez-de-chaussée et deuxième étage	2013-2014
	Comptoir de service	2013-2014

Mises à niveau par endroit (suite)

Endroit	Mises à niveau	Terminé
St. John's	Signalisation	2012-2013
	Portes : remplacement des poignées	2012-2013
	Stationnement : affiches et marquage	2012-2013
	Préparation du projet de la station	2013-2014
	Rampes et escaliers contrastants incluant l'ajout de bordures antidérapantes	2014-2015
	Construction de nouvelles salles de toilettes accessibles pour hommes et femmes	2014-2015
Toronto	Réalisation d'un audit de conformité avec la nouvelle grille d'évaluation en matière d'accessibilité	2014-2015
Whitehorse	Audit sur l'accessibilité par la firme People Access	2012-2013
	Rampe d'accès extérieure et remplacement intercom	2013-2014
	Portes : remplacement des poignées	2013-2014
	Signalisation	2013-2014
	Salles de toilettes accessibles au rez-de-chaussée et deuxième étage	2013-2014
Winnipeg (Saint-Boniface)	Remplacement de l'ouvre-porte motorisé	2014-2015
Yellowknife	Rampe extérieure et garde-corps	2014-2015
	Remplacement des intercoms	2014-2015



Application des normes d'accessibilité et de la signalisation directionnelle dans les projets de nouvelles stations (2012-2015)

Endroit	Terminé
Corner Brook	2012-2013
Kamloops	2012-2013
Kitchener	2012-2013
Rimouski	2012-2013
Saskatoon	2012-2013
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)	2012-2013
Sydney	2012-2013
Hamilton	2013-2014
Matane	2013-2014
Gander	2014-2015