

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2016-2017

**AU SUJET DE CBC/RADIO-CANADA****Nom :**

Nom en français : Société Radio-Canada

Name in English: Canadian Broadcasting Corporation

**Nom de la personne responsable de l'approbation de l'information fournie (au nom de CBC/Radio-Canada) :**

Monique Marcotte

Titre : Vice-présidente, Personnes et Culture

Numéro de téléphone : 613 288-6044

Adresse de courriel : [monique.marcotte@radio-canada.ca](mailto:monique.marcotte@radio-canada.ca)**Personne-ressource (responsable de l'information fournie) :**

Jovane Drouin

Titre : Chef, Diversité et Inclusion / Acquisition des talents

Numéro de téléphone : 613 288-6047

Adresse de courriel : [jovane.drouin@radio-canada.ca](mailto:jovane.drouin@radio-canada.ca)**Nom du champion du multiculturalisme (si un champion a été désigné) :**

Il n'y a actuellement aucun champion du multiculturalisme à CBC/Radio-Canada.

**TAILLE DE CBC/RADIO-CANADA**

Veuillez indiquer si CBC/Radio-Canada est une grande organisation (500 employés ou plus) ou une petite organisation (499 employés ou moins).

Grande :  X 

Nombre de postes occupés par des employés faisant partie de la haute direction (par ex. EX) : 70

Nombre de postes occupés par des employés ne faisant pas partie de la haute direction (par ex. EX) : 7 347

## GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION

Auto-évaluation des indicateurs		Auto-évaluation générale des obligations	
Cote	Définition	Cote	Définition
4 = Excellent	L'institution répond entièrement aux exigences de l'indicateur	4 = Excellent	L'institution répond à 80 % ou plus des indicateurs
3 = Satisfaisant	L'institution est sur la bonne voie pour répondre aux exigences de l'indicateur	3 = Satisfaisant	L'institution répond à plus de la moitié des indicateurs
2 = Possibilité d'amélioration	L'institution a commencé à travailler aux exigences de l'indicateur	2 = Possibilité d'amélioration	L'institution répond à moins de la moitié des indicateurs
1 = Soutien requis	L'institution ne répond pas aux exigences de l'indicateur	1 = Soutien requis	L'institution ne répond à aucun indicateur
s. o.	L'institution ne possède pas de secteurs d'activité pour l'indicateur requis	s. o.	L'institution ne possède de secteurs d'activité pour aucun des indicateurs

## SECTION I: OBLIGATION DES INSTITUTIONS

<b>Obligation, article 3.2(a) – Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement (dans ces institutions fédérales)</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Données à l'appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
1. Nombre de personnes de chaque groupe EE occupant un poste de direction/cadre supérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autochtones : 0</li> <li>• Membres des minorités visibles : 2</li> <li>• Personnes handicapées : 1</li> <li>• Femmes : 37</li> </ul>	3
2. Nombre de personnes de chaque groupe EE occupant un poste autre que de direction/cadre supérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autochtones : 151</li> <li>• Membres des minorités visibles : 824</li> <li>• Personnes handicapées : 178</li> <li>• Femmes : 3 564</li> </ul>	3
3. Nombre de nouveaux employés* de chaque groupe EE désigné	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autochtones : 13</li> <li>• Membres des minorités visibles : 121</li> <li>• Personnes handicapées : 16</li> <li>• Femmes : 383</li> </ul>	3
4. Nombre total d'employés (y compris le personnel de direction et les cadres supérieurs) participant à une formation sur la diversité et la lutte contre la discrimination/le racisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 280</li> </ul>	4
5. Promotion active d'activités, comme une semaine de lutte contre le racisme, pour sensibiliser et informer les employés sur ce qui constitue du racisme et de la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comme le mentionne le plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018, nous avons lancé un nouveau cadre de formation des employés sur la diversité. Dans un premier temps, des membres des équipes Acquisition des talents et Partenaires d'affaires des Ressources humaines ont participé à des ateliers d'une journée sur les préjugés inconscients, donnés par un fournisseur externe. On a présenté aux participants les incidences potentielles des préjugés inconscients dans le cycle d'emploi. Les ateliers ont aussi servi à sensibiliser davantage les participants aux défis liés à la gestion de la diversité et aux solutions pouvant être appliquées en milieu de travail. Des séances additionnelles s'adressant aux cadres supérieurs et une rencontre avec les employés ont également été organisées.</li> </ul>	4

<b>Obligation, article 3.2(a) – Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d’emploi et d’avancement (dans ces institutions fédérales)</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Données à l’appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
6. Communication claire des droits des employés et du processus de plainte relativement à la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2016-2017, nous avons lancé une formation sur l’intimidation et le harcèlement, obligatoire pour tous les employés. Une formation destinée aux gestionnaires avait été donnée précédemment. La Société estime que la formation joue un rôle important pour sensibiliser les employés et créer un milieu de travail respectueux et sécuritaire pour tous. Afin de s’adapter aux besoins de ses effectifs, la Société a élaboré des scénarios réalistes qui reflètent des difficultés que vivent les employés dans leur milieu de travail ou sur le terrain. En plus des formations, nous avons mis à la disposition de nos employés des outils de travail, des liens vers toutes les politiques pertinentes, des sources d’information et des ressources en soutien psychologique.</li> </ul>	4
7. Nombre de plaintes liées à la discrimination basée sur les différences ethnoculturelles, sexuelles ou religieuses qui sont entendues et résolues en temps opportun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous ne recueillons pas l’information selon les motifs énoncés.</li> </ul>	s. o.
<b>Note totale pour l’alinéa 3.2(a)</b>		4
(Voir <i>Auto-évaluation générale des obligations</i> à la page 3)		

**Obligation, alinéa 3.2(b) – Promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays**

<b>Indicateur</b>	<b>Données à l'appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
<p>8. Élaboration des politiques/programmes/pratiques/services selon une « optique de multiculturalisme » (promouvoir la diversité, l'inclusion et la participation équitable des collectivités culturelles/religieuses/linguistiques)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les ans, nous rappelons aux gestionnaires l'existence du Fonds Diversité et Inclusion. Ce fonds de 175 000 \$ aide les gestionnaires à atteindre leurs cibles de recrutement et de maintien en poste de candidats issus de la diversité grâce au financement de stages et d'activités de développement. Du total des bénéficiaires du Fonds depuis 2007, 51 % étaient encore employés à la fin de 2016.</li> <li>• À CBC, nous avons utilisé le programme ECHOS pour une cinquième 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 des personnes handicapées. Nous avons évalué 110 émissions de radio et de télévision au total.</li> <li>• Un programme similaire, ECO, est 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 de l'Information 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.</li> </ul>	<p>4</p>
<p>9. Partenariats avec des organismes compétents (provinciaux et territoriaux et des organisations intéressées) qui font la promotion de la diversité et de l'inclusion dans ses secteurs d'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2016-2017, Radio-Canada a encore été partenaire des « Auditions de la diversité ». Six candidats autochtones ou membres des minorités visibles ont été sélectionnés; ils ont chacun eu droit à 10 heures de coaching technique pour réaliser une vidéo de démonstration, ainsi qu'à 10 heures de plus de coaching en théâtre pour participer à des auditions générales pour le Théâtre de Quat'Sous. Cet événement a aidé Radio-Canada à trouver de nouveaux talents issus de la diversité pour son personnel d'antenne.</li> <li>• En mai 2016, pour la deuxième année consécutive, nous avons mis en œuvre notre programme de mentorat en partenariat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), qui met en contact des professionnels de CBC établis avec de nouveaux immigrants qualifiés pour leur permettre de nouer des relations de mentorat liées à un emploi précis, et pour aider les nouveaux arrivants à mettre sur pied leurs réseaux professionnels au Canada et à tirer meilleur parti de leurs aptitudes dans les marchés locaux. Le programme offre également de la formation pratique en diversité et en leadership pour les mentors bénévoles de CBC qui y participent.</li> </ul>	<p>4</p>

<b>Obligation, alinéa 3.2(b) – Promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Données à l'appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
10. Proportion des programmes ou services institutionnels dont la documentation et les sites web sont traduits en plusieurs langues	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Société fait le lien entre les Canadiens d'un océan à l'autre et, dans tout ce qu'elle accomplit, elle vise à faire connaître les histoires et les voix qui ne sont entendues nulle part ailleurs. Nous ne sommes pas en mesure de donner la proportion de nos services qui sont offerts en plusieurs langues, mais nous pouvons affirmer que nous sommes le seul diffuseur canadien à proposer diverses perspectives régionales et culturelles en français, en anglais et en huit langues autochtones. Nous offrons également du contenu en espagnol, en arabe et en mandarin, ainsi que dans les deux langues officielles, par l'intermédiaire de Radio Canada International (RCI). Cliquez sur le lien suivant pour afficher la section du site web de RCI consacrée aux célébrations du <a href="#">Mois de l'histoire des Noirs</a>.</li> <li>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, et qui parlent des langues autres que le français et l'anglais.</li> </ul>	4
11. Proportion des programmes ou services institutionnels destinés au public qui donnent accès à des traducteurs au besoin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sans objet. Veuillez vous reporter à la question précédente pour de plus amples renseignements.</li> </ul>	S. O.
12. L'institution reconnaît les contributions exceptionnelles du personnel, des citoyens ou des organisations qui promeuvent activement la diversité et l'inclusion (liées à leurs secteurs d'activité) des diverses communautés du Canada (culturelles/religieuses/ethniques/linguistiques).	<ul style="list-style-type: none"> <li>En février 2017, CBC a marqué la fin du Mois de l'histoire des Noirs avec plus de 400 invités lors d'un cocktail pour HERstory in Black, une série de photographies numériques réalisée à Toronto et portant sur 150 femmes noires inspirantes. Cette série a été créée par une employée de CBC qui dirige un réseau appelé How She Hustles. Durant plus de deux semaines, CBC a proposé des portraits de femmes dans le cadre de HERstory in Black à l'émission <i>The National</i> (en anglais seulement), à CBC News Network, à l'émission <i>Metro Morning</i>, à <i>CBC Toronto News</i> (en anglais seulement), sur nos <a href="#">plateformes numériques</a> (en anglais seulement) et de bien d'autres façons. Un site web interactif, <a href="http://cbc.ca/herstoryinblack">cbc.ca/herstoryinblack</a>. (en anglais seulement), a également été créé.</li> </ul>	4

<b>Obligation, alinéa 3.2(b) – Promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays</b>		
<b><u>Indicateur</u></b>	<b><u>Données à l'appui</u></b>	<b><u>Auto-évaluation</u></b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
<b>Note totale pour l'alinéa 3.2(b)</b>  (Voir <i>Auto-évaluation générale des obligations</i> à la page 3)		4



**Obligation, alinéa 3.2(c) – Promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne**

<b>Indicateur</b>	<b>Données à l'appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
13. Champion actif de multiculturalisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il n'y a actuellement aucun champion du multiculturalisme à CBC/Radio-Canada.</li> </ul>	S. O.
14. Champion actif de diversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>CBC/Radio-Canada n'a pas de champion du multiculturalisme, mais possède une structure de gouvernance qui couvre toute l'organisation en matière de diversité et d'inclusion. En effet, au début de 2017, nous avons mis sur pied le Comité de l'Équipe de la haute direction sur la diversité et l'inclusion, parrainé par le président-directeur général de la Société. Composé de la vice-présidente principale de CBC, du vice-président principal de Radio-Canada et de la vice-présidente, Stratégie et Affaires publiques, et dirigé par la vice-présidente, Personnes et Culture, ce Comité a trois grands objectifs :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Harmoniser les objectifs stratégiques en matière de diversité et d'inclusion avec la stratégie d'ensemble de la Société.</li> <li>Accroître la visibilité des initiatives liées à la diversité et à l'inclusion, et leur imprimer une orientation permanente.</li> <li>Agir comme des ambassadeurs afin d'obtenir des appuis et de surmonter les obstacles au sein de l'organisation.</li> </ul> </li> <li>Nous avons aussi en place des structures de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion au sein de CBC et de Radio-Canada, ainsi qu'un Comité mixte de l'équité en matière d'emploi, qui a une portée nationale et est formé de représentants de la direction et de la partie syndicale.</li> <li>Nos priorités sont les personnes (les effectifs), la culture (le milieu de travail) et la marque (les auditoires et l'industrie). La plupart des activités mentionnées dans le présent rapport sont pilotées par des membres des équipes institutionnelles spécialisées en diversité et en inclusion.</li> </ul>	4
15. D'autres exemples de soutien d'activités qui promeuvent la diversité et l'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Radio-Canada a offert des stages d'un an dans le cadre d'un projet pilote, le Programme de stages professionnels pour Autochtones, élaboré en collaboration avec le Conseil en éducation des Premières Nations. Trois étudiants autochtones du Québec ont été engagés dans le cadre de ce programme, et ils travaillent dans les salles de nouvelles de Québec, de Trois-Rivières et de Saguenay.</li> <li>En septembre 2016, nous avons organisé le troisième atelier de développement de contenus de CBC pour les créateurs issus de la diversité. Cette activité extérieure nous aide à développer nos contacts avec le milieu de la création représentatif de la diversité afin de trouver plus de contenu</li> </ul>	4

	<p>provenant des créateurs de ce milieu. L'édition de 2016, organisée en collaboration avec le service Diversité et Inclusion de CBC et CBC Arts and Docs, a réuni 15 créateurs sélectionnés parmi 152 candidats de tout le Canada pour participer à un programme de formation intensive de quatre jours qui visait à fournir du contenu numérique pour CBC.</p>	
<p><b>Note totale pour l'alinéa 3.2(c)</b>  (Voir <i>Auto-évaluation générale des obligations</i> à la page 3)</p>		<p>4</p>

**Obligation, alinéa 3.2(d) – Recueillir des données statistiques permettant l’élaboration de politiques, de programmes et d’actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays**

<u>Indicateur</u>	<u>Données à l’appui</u>	<u>Auto-évaluation</u> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
16. Collecte de données de diversité statistiques pour élaborer et/ou améliorer les politiques, programmes, pratiques et services	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Service de la recherche de CBC/Radio-Canada à Ottawa mène son sondage semestriel pour l’Observateur des technologies médias (OTM), basé sur les entrevues réalisées avec 12 000 Canadiens afin de suivre l’adoption et l’utilisation de toutes les plateformes médiatiques. Cette étude renferme des questions sur l’appartenance à des minorités visibles, et les résultats sont recoupés avec ceux de questions portant sur l’adoption et l’utilisation des technologies médias. L’appartenance aux minorités visibles est un critère de ventilation démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le portail de l’OTM. Nous produisons d’ailleurs un rapport sur l’adoption et l’utilisation des médias et des technologies chez les minorités visibles. Ce rapport est accessible à tous les employés de CBC/Radio-Canada ainsi qu’à ses clients externes (dont plusieurs le rendent disponible au public).</li> <li>• Le Service de la recherche de CBC/Radio-Canada mène également son sondage semestriel Mission Metrics auprès de 4 800 Canadiens, qui vise à mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son nouveau plan stratégique. Le sondage mesure l’appartenance à des minorités visibles, ainsi que deux paramètres sur la perception de la diversité par l’auditoire – la perception par le répondant du degré auquel chaque service de CBC/Radio-Canada qu’il utilise « reflète la diversité multiculturelle du Canada » et « reflète son bagage culturel ». Les résultats sont consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société présenté au Conseil d’administration de la Société et rendu public dans le Rapport annuel de la Société, dans le Plan d’entreprise et dans les rapports financiers.</li> <li>• À Toronto, l’étude sur les indicateurs de rendement clés 2016-2017 effectuée par le Service de la recherche des CBC comporte toute une série de questions visant à mesurer le rendement des CBC en matière de diversité culturelle. Les répondants doivent se prononcer sur divers énoncés types qui visent à mesurer si, à leurs yeux, la diversité culturelle du Canada est bien représentée dans les émissions de CBC en général, dans les émissions de divertissement en particulier, et à l’émission <i>The National</i>.</li> <li>• Comme d’autres organisations, CBC a noué un partenariat avec Solutions Research Group (SRG) dans le cadre de l’enquête annuelle de SRG sur la diversité au Canada. Cette enquête porte sur les nouveaux Canadiens arrivés au pays dans les 10 dernières années. Elle s’appuie sur des entrevues en ligne réalisées dans six villes canadiennes auprès de 1 100 nouveaux arrivants venus de Chine, d’Asie du Sud, des Philippines, d’Amérique latine et du Moyen-Orient.</li> </ul>	4
<b>Note totale pour l’alinéa 3.2(d)</b>		4

(Voir **Auto-évaluation générale des obligations** à la page 3)

<b>Obligation, alinéa 3.2(e) – Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Données à l'appui</b>	<b>Auto-évaluation</b> (Voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> à la page 3)
17. Nombre des membres du personnel de première ligne ou régional qui sont multilingues (des langues autres que les deux langues officielles). Autrement, comment votre institution exploite-t-elle la diversité linguistique et la compétence culturelle dans vos programmes et politiques, par exemple, pour fournir de meilleurs services?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2016-2017, notre questionnaire d'auto-identification, que nous appelons le « recensement culturel », est demeuré disponible sur le site web interne de la Société et a fait partie du processus d'intégration des nouveaux employés. Nous avons aussi déployé une campagne nationale pour faire connaître cet outil et rehausser le taux de participation.</li> <li>• Le questionnaire comporte deux parties. La première couvre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tandis que la deuxième porte sur des questions qui ne sont pas abordées dans la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif, comme les langues parlées autres que les langues officielles.</li> <li>• Plus de précisions sont données à la question 10.</li> </ul>	3
18. Recours à des « experts culturels » dans l'élaboration de programmes, politiques et services pour diverses communautés/populations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veuillez consulter les exemples donnés aux questions 5 et 15</li> </ul>	4
<b>Note totale pour l'alinéa 3.2(e)</b>  (Voir <i>Auto-évaluation générale des obligations</i> à la page 3)		4

<b>Obligation, alinéa 3.2(f) – Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada</b>		
<b><u>Indicateur</u></b>	<b><u>Auto-évaluation générale</u></b>	<b><u>Justification de la note générale</u></b>
	(Voir <i>Auto-évaluation générale des obligations</i> page 1)	
Auto-évaluation générale pour les institutions présentant un rapport des activités regroupées en vertu des alinéas 32(a) à (e), en tenant compte de tous les secteurs de mise en œuvre de la <i>Loi sur le multiculturalisme</i> .	4	<p>Comme nous l'avons abondamment démontré dans les sections précédentes de ce rapport, CBC/Radio-Canada vise à ce que la diversité et l'inclusion fassent partie intégrante de l'organisation. Voici d'autres exemples qui viennent appuyer cette vision :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupes-ressources à l'intention des employés : Soutenir plus de ces groupes dirigés par des employés est devenu une priorité pour nous en 2016-2017. Ils accentuent l'expression des voix et des identités diverses de nos effectifs. De tels groupes pour les personnes handicapées et pour les employés LGBTQA ont été créés, et vers la fin de l'année, il a été question de former d'autres groupes : femmes dans le domaine des technologies, Autochtones, métis (personnes issues de l'union de deux personnes d'origines ethniques différentes) et personnes de couleur.</li> <li>• Programme de développement des futurs leaders : CBC offre déjà plusieurs formations en leadership, mais ce nouveau programme lancé en 2016-2017 s'adresse spécialement aux minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées qui forment la prochaine génération de leaders à CBC.</li> <li>• Breaking Barriers Film Fund : Nous avons lancé en novembre 2016 ce fonds de 7,5 millions de dollars qui soutient la production de longs métrages par des créateurs canadiens sous-représentés, plus précisément les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.</li> </ul>

## SECTION II : CONTRIBUTION ADDITIONNELLE

### Défis et domaines de coopération

- En 2016-2017, Personnes et Culture a actualisé son plan stratégique en insistant davantage sur la diversité et l'inclusion, afin de tenir compte de la grande importance accordée à cette priorité par la direction.
- Nous avons également recadré notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion afin qu'elle s'inscrive pleinement dans une nouvelle stratégie intégrée de changement de culture, et ce, après avoir établi des objectifs clairs liés à nos employés (les effectifs), notre culture (le milieu de travail) et notre marque (les auditoires et l'industrie) :
  - Attirer et embaucher des effectifs diversifiés qui sont le reflet du pays et des communautés que nous servons, puis assurer leur développement et les garder en poste.
  - Créer et assurer l'inclusion afin de favoriser une culture axée sur la mobilisation et qui produit des résultats.
  - Entretenir une marque citoyenne qui inclut, reflète et sert les Canadiens de toutes origines.
- La mise en œuvre du plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018 contribue de manière essentielle à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés. Ce plan permet à la Société de concentrer ses efforts afin de devenir encore plus représentative de la population canadienne et plus pertinente pour les communautés qu'elle sert.
- En 2017-2018, nous entamerons la prochaine phase d'*Un espace pour nous tous*, la stratégie qui propulsera le radiodiffuseur public vers 2020. Cette stratégie établit les objectifs visant à mieux refléter la diversité canadienne dans nos effectifs et à nouer des partenariats avec plus de Canadiens. À ce titre, CBC/Radio-Canada poursuit son évolution afin d'intégrer un large éventail de visages, de voix, d'expériences et de perspectives à ses contenus et dans son milieu de travail.
- Nos systèmes, nos pratiques et nos politiques en matière d'emploi continueront d'être réévalués dans le but de garantir des effectifs inclusifs, mobilisés et axés sur la création de résultats.
- CBC/Radio-Canada demeurera active au sein de divers partenariats faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion. Mentionnons à titre d'exemple le rôle de participant qu'elle continuera de jouer 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.