

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2007-2008

GABARIT POUR LA SOUMISSION DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES (version simplifiée)

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation de soumission qui suit s'adressant aux institutions fédérales pour la période de rapport du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008. Afin d'aider votre organisation à remplir le gabarit et à s'acquitter de cette exigence législative en matière de rapport, nous incluons le *Guide des soumissions des institutions fédérales*, à titre indicatif.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) :	
CBC/Radio-Canada	
Nom de la personne responsable de l'approbation de la soumission (au nom de votre institution) :	
George C.B. Smith	
Titre :	
Premier vice-président, Ressources humaines et Organisation	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6179	george.smith@cbc.ca
Personne-ressource (responsable de la soumission) :	
Patricia Vincent	
Titre :	
Première directrice, Rémunération	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6025	patricia.vincent@cbc.ca
Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
S. o.	
Titre :	
S. o.	
Adresse :	
S. o.	

Numéro de téléphone : S. o.	Adresse de courriel : S. o.
-----------------------------	-----------------------------

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2008) : <i>Le terme « employés » est défini par le nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.</i>	9 044
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
<i>Veillez vous reporter au Guide des soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		OUI √	NON √
Q. 1.1	Est-ce que les énoncés de votre institution en matière de vision, de mission, de mandat et/ou de priorités incluent des références au multiculturalisme?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir cette partie. Si la référence au multiculturalisme est nouvelle au cours de la période de rapport 2007-2008, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne. En vertu de la <i>Loi sur la radiodiffusion</i> de 1991, la programmation de CBC/Radio-Canada doit être « principalement et typiquement canadienne [et] refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». En tant que radiodiffuseur public national, CBC/Radio-Canada crée et diffuse une programmation de grande qualité, à l'image des différentes régions, de la diversité croissante et de l'évolution culturelle du pays. • La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société, selon lesquelles la programmation de CBC/Radio-Canada doit « être à l'image des Canadiens et des régions du Canada » et « rassembler les Canadiens en leur offrant un contenu passionnant ». • Les activités de la Société sont sous-tendues par des valeurs clés telles que la vocation de service public, l'excellence journalistique et le leadership. À ces valeurs fondamentales s'ajoute le travail d'équipe, qui réunit diverses personnes prêtes à mettre en commun leurs compétences et leurs perspectives respectives en vue d'atteindre des objectifs communs. • Dans le droit fil de ses priorités stratégiques, la Société reconnaît l'importance de refléter les diverses régions et la réalité changeante du Canada. 		
Q. 1.2	Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces politiques. Si une politique ou des politiques ayant trait au multiculturalisme ont été récemment créées ou révisées pendant la période de rapport 2007-2008, veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique des Ressources humaines – Non discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation • Politique des Ressources humaines – Équité en matière d'emploi • Politique des Ressources humaines – Dotation en personnel • Politique des Ressources humaines – Harcèlement • Politique des programmes – Stéréotypes dans les émissions • Politique des programmes – Représentation à l'antenne des personnes des deux sexes • Politique des programmes – Programmation multiculturelle 		
Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé pendant la période de rapport 2007-2008 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Mesure de référence de la diversité</u> : En 2007, un outil a été mis en place pour évaluer les émissions régionales et fournir ainsi des données de référence sur les effectifs à l'antenne. L'outil permet aux gestionnaires d'évaluer plus 		

	<p>exactement quelles régions sont bien reflétées et les régions où il est nécessaire de recruter pour assurer une meilleure représentation de la diversité.</p> <ul style="list-style-type: none">• En ce qui a trait à la programmation, la Télévision anglaise a adopté de nouvelles pratiques de communication qui répondent mieux aux besoins des néo-Canadiens. Par exemple, les communiqués de presse pour les émissions <i>Test the Nation</i> et <i>Dragons' Den</i> ont été traduits en chinois et en panjabi et distribués à des médias qui ciblent ces collectivités. En outre, le service Web de Radio Canada International, RCI viva, diffuse à l'intention des nouveaux et des futurs immigrants au Canada des émissions non seulement en anglais et en français, mais aussi en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PARTIE 2		PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE	
		OUI √	NON √
Q. 2.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité?	√	
Q. 2.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi les employés?	√	
Q. 2.3	Est-ce que votre institution a entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	
Q. 2.4	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur l'initiative la plus significative mise en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur canadien à offrir une gamme très étendue d'émissions de nouvelles, d'information, de divertissement et de sports au moyen de 28 services différents. Ces services de radio, de télévision, Internet et par satellite diffusent des émissions en anglais, en français et dans huit langues autochtones, dans neuf langues sur les ondes de Radio Canada International, et dans huit langues sur le service de radio sur le Web, RCI viva. • En mars 2007, CBC a mis au point son premier plan d'action commun en matière de diversité. Le plan, intitulé <i>The Diversity Advantage: CBC's Commitment to Reflecting Today's Canada</i>, combine les programmes et les initiatives en matière de diversité des services de la Radio, de la Télévision et des Ressources humaines pour 2007-2008, qui touchent à la programmation, au recrutement, à la formation, au perfectionnement et aux activités extérieures. Il s'agit d'un premier pas vers une action concertée des composantes médias et des services, afin de s'assurer que CBC/Radio-Canada reflète la diversité canadienne à l'antenne et dans ses effectifs. • Pour sensibiliser les employés au patrimoine culturel canadien, CBC/Radio-Canada a préparé un calendrier multiculturel soulignant les diverses fêtes religieuses et culturelles. Celui-ci a été conçu pour le portail des employés de CBC/Radio-Canada, qui offre également d'autres ressources et outils. • Outre ces efforts en vue de promouvoir la diversité, nous avons organisé d'innombrables activités extérieures partout au pays : petits-déjeuners d'affaires avec des membres des collectivités locales, célébration de fêtes et d'événements marquants pour divers groupes (par exemple la Journée nationale des Autochtones et le Nouvel An chinois), commandite de festivals mettant à l'honneur les divers groupes ethniques et culturels, partenariats avec des établissements d'enseignement afin d'offrir des cours d'anglais aux nouveaux immigrants, forums de discussion sur la mosaïque culturelle des grandes villes, promotion de l'alphabétisation et diffusions en direct depuis diverses collectivités partout au Canada. • En plus d'accroître le rayonnement de CBC/Radio-Canada dans les collectivités, cette panoplie d'activités a sensibilisé la Société aux problèmes qui touchent les divers groupes ethniques et qui méritent d'être rapportés dans les médias. En particulier, les diffusions en direct depuis les lieux ont permis de tisser des liens de confiance avec les collectivités locales et de produire des reportages d'un nouveau genre. • Dans la longue tradition de célébration de la culture canadienne, certains établissements de CBC/Radio-Canada, notamment Toronto et Edmonton, ont accueilli des cérémonies de citoyenneté dans le cadre de la Semaine de la citoyenneté, où 350 néo-Canadiens provenant des quatre coins du monde ont 			

	<p>prêté serment. L'atrium du Centre canadien de radiodiffusion a présenté une exposition du Toronto Regional Immigrant Employment Council durant la Semaine de la citoyenneté.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fidèle à son mandat d'apporter quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, CBC a lancé un site Web entièrement consacré aux Autochtones à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones, le 21 juin 2007. Le site www.cbc.ca/aboriginal regroupe l'ensemble des reportages de CBC Television, de Newsworld, de CBC Radio et de CBCNews.ca sur les questions autochtones. Nous espérons que le site Web favorisera le rapprochement avec les Premières nations du Canada et offrira une source d'information utile aux collectivités, aux établissements scolaires et aux entreprises.• En 2007, à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique, CBC a inauguré un site national à l'adresse CBC.ca/asianheritage, dans lequel on trouve un blogue quotidiennement mis à jour par un archiviste média de CBC, ainsi que des archives de la Télévision et de la Radio. Les articles quotidiens annoncent souvent des événements qui ont lieu dans les grandes villes du pays. Le site national comporte également des liens vers les sites locaux du Mois du patrimoine asiatique de Calgary, de Montréal, d'Ottawa, de Toronto, de Vancouver et de Winnipeg.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PARTIE 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
		OUI √	NON √
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle élaboré des politiques qui prennent en considération le multiculturalisme et la diversité?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle élaboré des programmes qui prennent en considération le multiculturalisme et la diversité?	√	
Q. 3.3	Votre institution encourage-t-elle les employés à intégrer la diversité et le multiculturalisme dans les activités régulières?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur la politique, le programme ou l'activité le plus significatif développé par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les principes de la diversité font partie intégrante de la stratégie nationale de recrutement et de sélection lancée en janvier 2008. Nous prévoyons intégrer davantage la diversité dans nos pratiques à l'aide d'un programme national d'orientation pour les nouveaux employés. • Le Programme d'aide aux employés offre des services confidentiels de consultation à tous les employés et retraités de la Société, ainsi qu'aux membres de leurs familles. Les services sont offerts dans les deux langues officielles et en inuktitut dans le Nord. La diversité étant une valeur fondamentale du programme, les intervenants doivent refléter la composition des collectivités qu'ils servent. Le taux d'utilisation confirme que le programme fournit un soutien essentiel aux employés. • Le multiculturalisme est au cœur de toutes les activités de CBC/Radio-Canada, dans les communications internes, les programmes de ressources humaines et à l'antenne. Nous sommes constamment à l'affût de nouvelles occasions de représenter la collectivité qui nous entoure. • Au cours de la dernière année, le Service des nouvelles et de l'information à la Télévision de Radio-Canada a renforcé la diversité des points de vue régionaux à l'antenne. Espace musique a élargi son éventail musical grâce à des partenariats avec des collectivités culturelles dans le cadre d'événements comme le Festival du monde arabe et Nuits d'Afrique, et offre des programmes de soutien aux artistes locaux tels que Sacré talent! 			
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle donné une formation aux employés pour mieux les sensibiliser et les informer à l'égard du multiculturalisme et de la diversité?		
Le cas échéant, quelle a été cette formation?			
<input type="checkbox"/> Diversité/compréhension interculturelle – Des séances de formation ont été offertes sur le processus de recrutement n'excluant personne et la conservation du personnel, ainsi que sur les questions autochtones.		√	
<input type="checkbox"/> Communication en milieu de travail multiculturel			
<input type="checkbox"/> La lutte contre le racisme/Discrimination			
<input type="checkbox"/> Équité en matière d'emploi			
<input type="checkbox"/> Élaboration des politiques et multiculturalisme			
<input type="checkbox"/> Élaboration et réalisation de programmes qui intègrent la diversité			
<input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : Respect au travail			
Q. 3.5	Combien d'employés de votre institution ont participé aux activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité?		

	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 65 % des employés ont participé à l'atelier sur le Respect au travail depuis son lancement en mars 2007. • En tout, 171 employés d'un bout à l'autre du pays ont assisté à 15 séances sur les processus de recrutement n'excluant personne et sur la conservation du personnel. • Enfin, 40 journalistes, gestionnaires et programmeurs de la Télévision anglaise ont assisté à une conférence sur les questions autochtones. L'activité d'une journée visait à sensibiliser les participants à l'importance de l'actualité autochtone dans le cadre de la poursuite de l'excellence journalistique, à offrir aux employés autochtones une occasion de tisser des liens avec leurs collègues et à reconnaître leur précieux apport dans les salles de nouvelles d'un bout à l'autre du pays. 		
Q. 3.6	Les éléments de multiculturalisme et/ou de diversité sont-ils intégrés dans d'autres cours de formation et activités d'apprentissage?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2007, Milton Coleman, rédacteur en chef adjoint du <i>Washington Post</i>, a présenté à l'équipe de la haute direction de CBC/Radio-Canada un exposé sur la manière dont le quotidien a modifié son approche rédactionnelle en vue de représenter plus fidèlement la diversité de la population de Washington. • De plus, les rencontres d'information de CBC News, auxquelles participent les principaux dirigeants des émissions de nouvelles de la Radio, de la Télévision et du Web, donnent la parole à des personnalités influentes qui reflètent la diversité des points de vue et des idées au Canada, et accordent une attention particulière aux enjeux touchant les Autochtones et les personnes handicapées. Grâce à ces rencontres, les participants ont acquis une meilleure compréhension des préoccupations de ces groupes cibles et de leur entourage. • En outre, des formations sur la diversité ont été données à des programmeurs et à des journalistes dans cinq grandes villes, afin de les aider à faire des choix rédactionnels qui représentent mieux les divers groupes dans leurs collectivités. 		
Q. 3.7	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs d'embauche pour le dernier exercice ont été établis par les principaux dirigeants de la Télévision et de la Radio anglaises et françaises, et visaient à accroître la proportion des divers groupes sous-représentés dans les effectifs de la Société. De nouveaux objectifs ont été définis pour 2008 à la lumière des résultats obtenus pour 2007. 		

PARTIE 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 4.1	À l'échelle de votre institution, votre effectif est-il représentatif de la diversité du Canada?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails. Également, veuillez préciser comment vous mesurez la diversité de votre effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> Au cours des cinq dernières années (de 2003 à 2008), la représentation des minorités visibles, des Autochtones et des femmes au sein de l'effectif de CBC/Radio-Canada a progressé de manière continue. 		
Q. 4.2	Comment votre institution tire-t-elle parti de son effectif d'origine multiculturelle?		
	<p>Veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> L'effectif multiculturel de CBC/Radio-Canada permet de mieux refléter l'auditoire canadien à l'antenne tout comme en coulisses. En nous rapprochant des collectivités qui étaient jusqu'alors restées dans l'ombre, nous sommes à même de produire un contenu qui touche tous les Canadiens. 		
Q. 4.3	<p>Votre institution poursuit-elle des buts pour tout groupe particulier en ce qui a trait :</p> <p>a) à l'emploi, b) à l'avancement, c) au maintien en poste?</p>	√	
Q. 4.4	<p>Pendant la période de rapport 2007-2008, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives visant à :</p> <p>a) accroître le nombre d'employés de différents milieux b) mieux appuyer les employés de différents milieux c) maintenir en poste les employés de différents milieux?</p>	√	
	<p>Si vous avez répondu oui à Question 4.3 ou 4.4, veuillez donner des détails sur l'initiative la plus significative mise en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> Voir à la section 1.3 la description de l'outil de mesure de référence de la diversité. Voir à la section 3.7 l'information sur les objectifs d'embauche. CBC/Radio-Canada a mis sur pied un certain nombre de programmes de stages en vue d'exploiter les talents de divers horizons. Notamment, le Fonds Coup de pouce permet à des candidats issus de différents milieux d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour être sur un pied d'égalité avec les autres candidats à un emploi, ou pour occuper des postes intérimaires dans l'attente d'un emploi qui correspond à leurs qualifications. L'encadrement et le mentorat sont des aspects clés de ce programme de stage. En 2007-2008, le Fonds a financé 24 stages de formation pour des emplois à l'antenne, techniques et de soutien à la Radio et à la Télévision anglaises et françaises. Depuis 1999, près de 50 % des stagiaires continuent d'occuper un poste au sein de la Société. 		

Q. 4.5	Votre institution fait-elle face à des défis particuliers concernant l'emploi et l'avancement de personnes issues de différents milieux?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion d'une équipe composée de personnes d'origines diverses ayant différents points de vue et idées comporte évidemment des défis. Pour les relever, CBC/Radio-Canada accorde une grande importance au respect en milieu de travail et aux mesures d'adaptation permettant de répondre aux besoins des employés. La Société a mis en œuvre de nombreuses mesures d'adaptation, notamment des modifications physiques des lieux de travail, des horaires flexibles et des semaines de travail comprimées. • Au cours du dernier exercice, de nombreux établissements ont aménagé des locaux destinés à l'usage personnel des employés. • L'omission par les employés de s'auto-identifier nous empêche de dresser un profil exact de la représentation des personnes issues de différents milieux dans nos effectifs, ce qui complique la planification de l'embauche. Pour résoudre ce problème, nous avons mis en œuvre un processus automatique de rappel au moment de l'entrée en fonctions des employés, afin de s'assurer qu'ils soumettent le questionnaire d'auto-identification dûment rempli. À l'heure actuelle, 81,5 % de tous les employés ont soumis le questionnaire, et 95,5 % des nouveaux employés y ont répondu en 2007. 		

PARTIE 5		LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques des employés de divers milieux?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions de prise de décisions et/ou la prestation des services?	√	
Q. 5.3	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à l'utilisation des connaissances linguistiques et de la compréhension culturelle?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur l'initiative la plus significative mise en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons constitué une base de données des langues parlées par les employés de CBC/Radio-Canada. Les employés peuvent y recourir lorsqu'ils ont besoin d'un interprète ou d'une personne-ressource au sein d'une collectivité linguistique. Les employés peuvent en tout temps faire des ajouts ou des modifications à la base de données. • Les sections 1.3, 3.3, 3.5 et 3.6 fournissent de l'information sur les initiatives ayant favorisé la diversification des points de vue culturels dans nos services. • Pour la toute première fois, dans le cadre des séries éliminatoires de la LNH en 2008, l'émission <i>Hockey Night in Canada</i> de CBC offrait des diffusions en mandarin à chaque ronde d'éliminatoires sur le site CBCSports.ca. • Le site Internet de CBC offre l'occasion d'apprendre l'anglais comme langue seconde en écoutant les émissions du réseau. 			
PARTIE 6		LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES	
		OUI √	NON √
Q. 6.1	Votre institution a-t-elle effectué des recherches incluant des composantes multiculturelles?		
<p>Le cas échéant, veuillez donner des exemples de ces activités de recherche et, si possible, de la façon dont les résultats de recherche ont été utilisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Services français de Radio-Canada ont réalisé leurs sondages annuels <i>Baromètre de la Télévision française</i>, <i>Baromètre Internet</i> et <i>Les francophones et la radio</i> auprès des Canadiens francophones, de même que des sondages sur les Services spécialisés et sur le RDI. Ces sondages comportaient des questions permettant d'identifier les néo-Canadiens et d'évaluer leur intérêt pour les divers types de contenu ainsi que leur utilisation de la Télévision, de la Radio et d'Internet. D'autres questions sur la perception de la Télévision et de la Radio de Radio-Canada portaient sur le reflet de la diversité ethnique, la compréhension d'autres cultures et l'information sur ce qui se passe ailleurs dans le monde. • Le Service de la recherche de Radio-Canada à Montréal a tenu un groupe de discussion formé d'une variété de Canadiens, dont des néo-Canadiens, afin de vérifier si la perception des émissions de télévision varie en fonction du statut d'immigré. Une autre analyse qualitative a été réalisée au sujet de la représentation des minorités culturelles parmi les personnages principaux des 20 émissions jeunesse les plus populaires. 			

	<ul style="list-style-type: none"> Le sondage FIATS mené par le Service de recherche de CBC à Toronto comporte une série de questions au sujet de la diversité culturelle et du rendement de la Société à cet égard. Les participants au sondage devaient indiquer s'ils estiment que CBC présente des émissions qui reflètent la diversité culturelle du Canada, offre des émissions de divertissement qui reflètent la diversité culturelle et ethnique du Canada, offre des émissions d'information qui représentent tous les Canadiens de manière équitable, sans égard à leur origine ethnique ou culturelle, présente des animateurs et des journalistes qui reflètent le caractère multiculturel du pays, et enfin, si CBC Radio One reflète de manière satisfaisante la diversité ethnique et culturelle du Canada. Le Service de recherche de CBC à Toronto mène actuellement une étude personnalisée en vue d'évaluer si la programmation de CBC Television et de CBC Radio reflète la diversité culturelle du Canada. Des questions portent également sur la représentation équitable des Canadiens, sans égard à leur origine ethnique ou culturelle, dans les émissions d'information de CBC Television. Enfin, la Recherche à Toronto a également réalisé une étude personnalisée en vue de comparer les résultats sur le plan de la diversité ethnique avec ceux de Statistique Canada, et qui comportait en outre une question sur l'appartenance à une minorité visible. Dans le cadre de l'Étude sur les cotes de qualité des médias canadiens (ECQ) et du sondage annuel auprès des adolescents, le Service de recherche nationale et d'analyse stratégique de CBC/Radio-Canada a demandé aux participants d'indiquer leur origine ethnique et s'ils se considéraient comme des membres d'une minorité visible. Ces renseignements servent également de référence pour les questions sur l'utilisation des divers médias et les indicateurs de rendement. CBC achète également chaque année l'enquête en souscription <i>Diversity Monitor</i> de SRG (Solutions Research Group). Les Communications institutionnelles ont réalisé leur sondage bisannuel auprès des leaders d'opinion, qui comprend des questions sur l'importance et le rendement de CBC/Radio-Canada sur les plans de la représentation du caractère multiculturel du Canada et de l'intérêt de la programmation pour les différents groupes. Les parties intéressées devaient également évaluer dans quelle mesure la programmation et les services de CBC/Radio-Canada sont conformes à son mandat de refléter le caractère multiculturel et multiethnique du Canada.
Q. 6.2	<p>Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques?</p>
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les indicateurs de rendement de la Télévision et de la Radio de CBC/Radio-Canada à l'égard des principaux groupes ethniques et minorités visibles sont publiés dans notre rapport annuel. Les résultats de l'ECQ touchant à l'adoption et à l'utilisation des nouveaux médias ont servi à évaluer la popularité du contenu vidéo et audio sur Internet chez les Canadiens d'origine autre que nord-américaine ou européenne, ainsi qu'à déterminer si ces derniers s'identifient à une minorité visible. Les résultats sont distribués à l'interne et vendus à l'externe. Les résultats des initiatives du Service de recherche de CBC à Toronto visant à déterminer dans quelle mesure les Services anglais reflètent le caractère multiculturel du Canada sont publiés dans les Bulletins de rendement annuels de la Télévision et de la Radio anglaises.

PARTIE 7		LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS	
		OUI √	NON √
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services offerts aux groupes ethnoculturels?	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir des programmes fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à exécuter des programmes fédéraux?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.5	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives qui font la promotion des politiques, des programmes et des pratiques visant à améliorer la contribution des diverses collectivités?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur l'initiative la plus significative mise en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir à la section 2.4 l'information sur la participation de CBC/Radio-Canada à la Semaine de la citoyenneté et à la Journée nationale des Autochtones. • Le site Web cbc.ca/citizenship fait la promotion de la culture canadienne et encourage l'immigration et le multiculturalisme. • En collaboration avec le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, CBC a lancé le site Learning English with the CBC, qui offre des outils d'apprentissage et d'enseignement de l'anglais comme langue seconde, notamment des reportages de CBC Radio One offerts chaque semaine en baladodiffusion. Le site a été bien accueilli par les nouveaux arrivants et les enseignants d'anglais comme langue seconde, et reçoit en moyenne de 700 à 900 visiteurs uniques par mois, enseignants et apprenants confondus. CBC a bénéficié du soutien du ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, qui a créé un bulletin mensuel sur les leçons d'anglais et fait la promotion du site dans le cadre de diverses conférences. • Des consultations auprès des collectivités ethnoculturelles sous forme de rencontres d'information, de tables rondes sur la diversité, de forums et de rétroaction téléphonique permettent de recueillir de l'information sur les plateformes utilisées pour accéder à la programmation (p. ex. la télévision et la radio hertziennes, Internet, etc.). De plus, grâce à sa participation à titre de commanditaire, de promoteur ou d'hôte dans le cadre d'une multitude d'événements communautaires et culturels tout au long de l'année, CBC/Radio-Canada accroît son rayonnement dans les collectivités multiculturelles et favorise le rapprochement avec ces groupes. • La base de données sur intranet Rolodex de la Radio anglaise fournit aux journalistes et aux chercheurs une source d'experts de tous les milieux continuellement mise à jour. Elle permet de varier la représentation à l'antenne des gens, des reportages et des points de vue. 			

PARTIE 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
		OUI √	NON √
Q. 8.1	<p>En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, veuillez mettre en évidence une ou deux initiatives que vous aimeriez faire ressortir pour illustrer la façon dont votre institution a fait avancer les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>.</p> <p>Veuillez fournir une description des initiatives ou des activités (maximum 100 mots) et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par leur mise en œuvre (maximum 100 mots).</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBC/Radio-Canada a le mandat d'offrir une programmation à l'image de la culture canadienne. À mesure que cette culture évolue et se diversifie, la Société s'efforce de refléter ces changements par les moyens suivants : <ul style="list-style-type: none"> - une grande variété d'émissions pertinentes et diversifiées, à l'image de la réalité changeante du Canada; - des choix rédactionnels orientés vers les enjeux importants pour tous les Canadiens, y compris les collectivités multiculturelles; - des consultations auprès des collectivités multiculturelles locales et des collaborations avec ces groupes; - des efforts soutenus afin de diversifier l'effectif de la Société à l'antenne et en coulisses, de manière à mieux refléter la population canadienne. 		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans votre soumission pour le rapport annuel 2006-2007, vous deviez répondre à la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> pendant l'exercice 2007-2008? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives planifiées?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie nationale de recrutement a été élaborée en 2007, et des séances de formation ont été offertes à tous les intervenants en ressources humaines. La stratégie vise à harmoniser et à garantir la transparence du processus de recrutement à l'échelle nationale. Le nouveau processus exige la production d'un rapport sur la diversité des candidats pour chaque poste à pourvoir. Tous les affichages de postes doivent obligatoirement porter la mention suivante : « Nous reconnaissons l'importance d'avoir un effectif diversifié et nous encourageons donc les candidatures des Autochtones, des femmes, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. ». • Les employés et les membres du public ont accès à de l'information sur l'équité et la diversité dans le site Web de la Société et dans les tout nouveaux portails des employés et des gestionnaires. Ces renseignements visent à promouvoir la diversité, de même qu'à informer et à sensibiliser les employés. • Les activités extérieures ciblées se sont traduites par un nombre accru de candidats issus de divers milieux postulant à CBC/Radio-Canada. 		
	<p>Dans le cas contraire, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		
Q. 8.3	<p>Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p>		√

	Le cas échéant, veuillez fournir des détails.		
	•		
Q. 8.4	Y a-t-il des activités que votre institution aurait aimé poursuivre, mais n'aurait pas été capable d'y parvenir?		√
	Le cas échéant, veuillez décrire ces activités.		
	•		
	Le cas échéant, qu'est-ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités?		
	•		
Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2008-2009, quelles initiatives votre institution prévoit-elle poursuivre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Société se fixera des objectifs d'embauche et de promotion plus musclés en vue d'obtenir rapidement une représentation équitable de la population dans son effectif. • Des processus méthodiques d'orientation des nouveaux employés seront mis en place afin de les aider à s'adapter aux normes et aux valeurs de leur milieu de travail. 		

PARTIE 9	L'ÉVOLUTION DU MULTICULTURALISME DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
<i>Pour obtenir de l'information sur le but de cette partie spéciale du gabarit, veuillez vous reporter au Guide des soumissions des institutions fédérales.</i>		OUI √	NON √
Q.9.1	<p>Cette année, le 21 juillet 2008 marquera le 20^e anniversaire de la sanction royale de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>. Cet anniversaire offre une occasion de réfléchir aux 20 années d'établissement de rapport, ainsi que de jeter notre regard sur les 20 prochaines années du multiculturalisme en tant que partie intrinsèque de la société canadienne.</p> <p>Le Canada est de plus en plus diversifié sur le plan culturel et religieux. Au rythme de l'évolution des défis en matière de diversité, le multiculturalisme au Canada a passé à travers plusieurs phases de transformation au cours des 40 dernières années, notamment : la célébration des différences à travers la nourriture et les festivals, l'équité et la lutte contre la discrimination systémique ainsi que l'accentuation de l'engagement civique et les efforts déployés en vue d'assurer la pleine participation à la société des communautés diversifiées sur le plan culturel et religieux.</p> <p>Compte tenu de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> et de l'évolution du multiculturalisme au Canada, comment votre institution fédérale a-t-elle changé ou évolué afin de prendre en compte et de répondre à la diversité sans cesse croissante du Canada et de créer une société inclusive à laquelle les Canadiens de toutes origines peuvent participer?</p>		
	<p>Veillez décrire ce changement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comme nous l'avons indiqué plus haut, CBC/Radio-Canada s'efforce d'évoluer au même rythme que la société canadienne. Cette évolution se traduit par une large gamme d'émissions novatrices, des activités de recrutement et de dotation en personnel ciblées, des méthodes de travail qui se veulent équitables et transparentes et favorisent le respect, et enfin, des activités extérieures continues qui contribuent à tisser des liens étroits avec les collectivités locales. 		
Q. 9.2	<p>Avez-vous d'autres commentaires à formuler à la lumière de cette 20^e édition du Rapport annuel sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		
Q. 9.3	<p>Votre institution a-t-elle entreprise d'autres activités à l'appui de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> non couvertes par les questions antérieures?</p>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		

PARTIE 10		OBSERVATIONS/SUGGESTIONS	
		OUI √	NON √
Q. 10.1	Est-il possible d'améliorer le processus de soumission dans le cadre du Rapport annuel?		√
	Le cas échéant, veuillez fournir des suggestions pour améliorer le processus. •		
Q. 10.2	Peut-on améliorer le Rapport annuel (contenu, soumission, longueur, etc.)		√
	Le cas échéant, veuillez donner des détails. •		
Q. 10.3	Avez-vous des observations ou suggestions supplémentaires?		√
	Le cas échéant, veuillez les formuler. •		