

Rapport annuel sur l'application de la
Loi sur le multiculturalisme canadien 2014-2015

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION

Nom de l'institution fédérale :

CBC/Radio-Canada

Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie :

Monique Marcotte

Titre :

Vice-présidente par intérim et directrice générale - RH institutionnelles et Rémunération globale, Personnes et Culture

Numéro de téléphone :

613 288-6044

Adresse de courriel :

monique.marcotte@radio-canada.ca

Personne-ressource :

Jovane Drouin

Titre :

Conseiller, Conformité des RH et Rémunération, Personnes et Culture

Numéro de téléphone :

613 288-6047

Adresse de courriel :

jovane.drouin@radio-canada.ca

Nom du champion du multiculturalisme :

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

TAILLE DE VOTRE INSTITUTION

Veillez indiquer si votre institution est grande (500 employés ou plus) ou petite (499 employés ou moins)

Grande :

_____X_____

Petite :

PARTIE 1 – Égalité des chances d’obtenir un emploi et de l’avancement dans les institutions fédérales

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)a)

Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d’emploi et d’avancement [dans les institutions fédérales].

En 2014-2015, le radiodiffuseur public national a poursuivi son engagement envers l’inclusion et la diversité. Voici les faits saillants de ces activités :

- Nous avons poursuivi la mise en œuvre du [Plan national sur l’inclusion et la diversité 2012-2015](#), lequel expose tout ce que la Société est en mesure de réaliser pour éliminer les obstacles à l’emploi auxquels font face les quatre groupes visés par l’équité en matière d’emploi (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes). Le plan triennal est endossé par la haute direction de CBC/Radio-Canada. En 2014-2015, nous avons commencé à préparer notre plan d’équité en matière d’emploi pour la période de 2015 à 2018, lequel mettra davantage l’accent sur le leadership et la formation.
- Le recensement culturel, notre questionnaire d’auto-identification est demeuré disponible sur l’intranet de la Société et a fait partie du processus d’intégration des nouveaux employés. Le questionnaire est utile pour mieux comprendre notre main-d’œuvre et développer des activités pour enlever les obstacles à l’emploi qui empêchent la Société de devenir pleinement représentative. À ce titre, nos exercices de cibles d’embauches en matière de diversité se basent sur les données récoltées. Le questionnaire comporte deux parties :
 - La première partie couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes en vertu de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* ;
 - La deuxième partie traite des sujets et des groupes qui ne sont pas visés par la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d’un milieu de travail inclusif. Des informations sont compilées sur des sujets comme l’origine ethnoculturelle, les groupes sociodémographiques; les langues officielles et autres langues parlées; l’orientation sexuelle; et les croyances et les religions.

PARTIE 2 – Favoriser les contributions au progrès continu du Canada

Loi sur le multiculturalisme canadien, 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.

À CBC/Radio-Canada, de nombreux programmes ont été mis de l'avant en 2014-2015 pour accroître un éventail de visages, de voix, d'expériences dans nos contenus et dans notre milieu de travail. Voici les faits saillants :

- Le Fonds Coup de pouce offre 175 000 \$ en soutien aux gestionnaires pour 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 de bénéficiaires de l'aide du Fonds Coup de pouce depuis 2007, 52 % étaient encore employés à la fin de 2014, un taux de rétention supérieur à celui de l'ensemble de notre effectif au cours de la même période.
- À Radio-Canada, nous utilisons ÉCO, un outil pour assurer un suivi sur la diversité dans le secteur du divertissement et des dramatiques à la télévision. En ce qui concerne les secteurs de l'information, des affaires publiques et de la radio, Radio-Canada peut procéder en peu de temps à l'analyse de chaque émission grâce à son système d'archives complet et efficace. En assurant un suivi sur la diversité en ondes, nous arrivons à mieux comprendre dans quelle mesure nous reflétons véritablement les collectivités que nous desservons et nous pouvons apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant.
- À CBC, nous utilisons ECHOS, un outil similaire qui permet de mesurer la représentation de la diversité dans le contenu des émissions de radio et de télévision. Cet outil mesure principalement la représentation des minorités visibles et des Autochtones. Il permet de faire une autoévaluation servant à guider les décisions de développement de la programmation.
- Veuillez vous référer à la partie 3 pour d'autres exemples.

PARTIE 3 – Accroître la compréhension interculturelle et le respect de la diversité

Loi sur le multiculturalisme canadien, 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.

En 2014-2015, CBC/Radio-Canada a continué à déployer des efforts importants pour accroître la compréhension interculturelle et le respect de la diversité au pays. Voici quelques faits saillants :

- En novembre 2014, l'Unité de contenu autochtone numérique de CBC a remporté le prix du président « Le Lien avec les communautés ». L'unité a fait du site cbc.ca/aboriginal (en anglais seulement) une plateforme dynamique qui relie les membres des communautés autochtones, tout en offrant des nouvelles, de l'information et des ressources à tous les Canadiens qui s'intéressent à la question.
- En 2014-2015, Radio-Canada a accru la portée de 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. Cent (100) experts en la matière possédant des compétences particulières ont été identifiés et ce groupe fait maintenant partie de la base de données des sources utilisée par les chercheurs de nouvelles.
- Veuillez vous référer à la partie 5 pour d'autres exemples.

PARTIE 4 – Recueillir des données statistiques et mener de la recherche

Loi sur le multiculturalisme canadien, 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.

Voici quelques exemples d'activités de collecte de données et de recherche de CBC/Radio-Canada en 2014-2015 qui prennent en compte le caractère multiculturel de la société canadienne :

- CBC/Radio-Canada 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 démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le portail de l'OTM. En janvier 2015, un rapport sur les minorités visibles a été publié dans le but d'examiner comment les minorités visibles adoptent et utilisent les médias et la technologie.
- La Société mène un sondage semestriel auprès de 4 800 Canadiens qui vise à mesurer les résultats de CBC/Radio-Canada dans la mise en œuvre de son 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 et dans le Plan d'entreprise.

PARTIE 5 – Tirer parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)e

Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines.

CBC/Radio-Canada est un leader de l'industrie pour refléter la diversité canadienne : nous sommes le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels, en français, en anglais, en huit langues autochtones, de même qu'en cinq langues (arabe, espagnol, mandarin, français et anglais) sur Radio Canada International (RCI). Les deux exemples suivants ont été produits en cinq langues :

- En mai 2014, Radio-Canada a appuyé le Gala des lys de la diversité, un événement annuel dans le cadre duquel des prix sont remis à des productions des médias qui se sont distinguées par leur contenu axé sur la diversité. RCI a reçu un Lys pour sa production [*Autochtones, L'autre Histoire*](#).
- En février 2015, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, Radio-Canada a invité des employés à participer à de multiples célébrations auxquelles ses services étaient partie prenante. Veuillez cliquer sur le lien pour afficher la section [du site web de Radio Canada International \(RCI\)](#) consacrée aux célébrations de 2015.

PARTIE 6 – Activités qui tiennent dûment compte de la réalité multiculturelle

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)f

Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Tel qu'abondamment illustré dans les sections précédentes de ce rapport, CBC/Radio-Canada vise à ce que l'inclusion et la diversité fassent partie intégrante de la façon dont elle exerce ses activités. Voici d'autres exemples qui viennent appuyer cette vision :

- En novembre 2014, CBC a tenu son deuxième événement annuel de réseautage CBC Match-Up dans le cadre duquel écrivains, producteurs et réalisateurs membres de minorités visibles ou des Premières nations sont invités à CBC pour tisser des liens avec les décideurs en matière de création et avec certains partenaires clés en production. Presque 100 personnes, participants et collaborateurs, ont participé à l'événement qui a été un grand succès et a conduit à la présentation formelle de six projets d'émissions aux responsables de la création à CBC.
- De nouveau en 2014-2015, CBC a participé activement à des initiatives de mentorat à l'intention des nouveaux Canadiens. À CBC, le programme de mentorat lancé en Colombie-Britannique en 2013 en partenariat avec Immigrant Services Society s'est poursuivi. En décembre 2014, les employés de CBC Toronto ont été invités à assister à la célébration du dixième anniversaire du programme The Mentoring Partnership, un programme du Toronto Region Immigrant Employment Council, dans le cadre duquel ils ont été en mesure de confirmer les avantages d'embaucher de nouveaux immigrants professionnels.
- Veuillez vous référer également aux parties 2 et 3 pour d'autres exemples.

PARTIE 7 – Défis et domaines de coopération

En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeants de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. En 2015-2016, nous continuerons la mise en œuvre [d'Un espace pour nous tous](#), la stratégie d'entreprise qui trace la voie à suivre pour le radiodiffuseur public de 2015 à 2020 :

- Dans le cadre de cette stratégie d'entreprise, le lancement du *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2015-2018* de CBC/Radio-Canada contribuera à l'élimination des obstacles à l'emploi et cela nous permettra de concentrer nos efforts afin de devenir encore plus représentatif de la population canadienne et plus pertinent pour les communautés que nous desservons. De multiples pressions budgétaires pourraient ralentir l'atteinte d'une diversité et d'une représentativité complètes de l'effectif.
- CBC/Radio-Canada demeurera active au sein de divers partenariats faisant la promotion de l'inclusion et de la diversité. 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.