

**CBC/RADIO-CANADA 2005
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
À RESSOURCES HUMAINES
ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA**

RÉSUMÉ

1. APERÇU GÉNÉRAL

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. La Société a été créée en 1936 en vertu d'une loi du Parlement, à la suite d'une Commission royale qui s'inquiétait de l'influence grandissante de la culture américaine à la radio. La Société a l'obligation de rendre des comptes à la population canadienne, et à cette fin, présente un rapport annuel au Parlement par l'entremise de la ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil d'administration de la Société comprend 12 membres, dont le président-directeur général de CBC/Radio-Canada. Cinq femmes, trois membres de minorités visibles et une personne d'origine autochtone siègent actuellement au Conseil. Un poste au sein du Conseil est actuellement vacant.

Mandat

CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne. La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 prescrit que la programmation de CBC/Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». À l'appui de ces objectifs, les valeurs fondamentales de la Société sont le service public, l'excellence journalistique, le leadership et le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour lui permettre d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe.

Mission/Vision

La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société, selon lesquelles CBC/Radio-Canada doit « présenter aux Canadiens des thèmes qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays » et « se faire le reflet de la remarquable diversité régionale et culturelle de sa population ».

Objectifs institutionnels

L'un des principaux objectifs institutionnels qui guident l'activité de CBC/Radio-Canada rend compte de l'importance qui doit être attachée au reflet régional et à la réalité changeante du pays.

Diversité des plateformes

CBC/Radio-Canada rejoint les Canadiens par l'intermédiaire de ses huit réseaux nationaux de radio et de télévision, ses sites Web à fonctionnalité complète, ses stations locales et régionales et ses stations affiliées, la chaîne de télévision numérique Country Canada, le réseau de musique en continu Galaxie et l'étiquette Les disques SRC/CBC Records. En outre, CBC/Radio-Canada a fondé des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN), et elle est partenaire de la chaîne spécialisée de télévision ARTV ainsi que de la chaîne The

Documentary Channel. Grâce à ce large éventail d'activités, CBC/Radio-Canada apporte quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, en anglais et en français ainsi que dans huit langues autochtones. De plus, la programmation radiophonique de CBC/Radio-Canada est maintenant offerte par satellite en Amérique du Nord, en partenariat avec Sirius.

L'année dernière a été particulièrement difficile pour la Société sur le plan des relations de travail. Incapable de parvenir à une entente après quinze mois de négociations avec la Guilde canadienne des médias (GCM), la Société a décrété un lock-out touchant les 5 500 syndiqués de la GCM le 15 août 2005. Au bout de huit semaines, le lock-out a pris fin grâce à la signature d'une entente de principe, que les membres du Syndicat ont ratifiée par la suite (88,4 % ont voté en faveur de l'entente). Les employés ont repris le travail le 11 octobre 2005. La convention collective expire le 31 mars 2009.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2005, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a continué à progresser de façon constante pour atteindre 42,5 % comparativement à 40,0 % en 2000; cette augmentation correspond à plus de 500 femmes au cours de cette période. On dénombrait 97 autochtones (1,3 %), 173 personnes handicapées (2,3 %) et 393 membres de minorités visibles (5,3 %) dans des postes permanents en 2005.

Les taux de recrutement (60,5 %) et de promotion (48,6 %) des femmes ont été supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. On note une modeste amélioration chez les membres des minorités visibles : les taux de recrutement (8,5 %) et de promotion (5,5%) ont été supérieurs à leur taux de représentation à CBC/Radio-Canada. En ce qui concerne les autochtones, le taux de recrutement a été inférieur à leur taux de représentation, tandis que le taux de promotion l'a dépassé. Quant aux taux de recrutement et de promotion des personnes handicapées, ils demeurent sous leur taux de représentation en 2005.

Variations d'une année à l'autre

On a constaté les variations annuelles habituelles liées au déroulement du travail, c'est-à-dire découlant d'affectations d'employés à d'autres postes et lieux de travail, de changements de statut, de départs pour une absence autorisée et de retours d'une absence autorisée.

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

- Environ 200 employés qui occupaient des postes temporaires en 2004 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2005 (+200).
- Environ 160 employés permanents à temps plein qui étaient en absence autorisée en 2004 ont réintégré le travail en 2005; environ 170 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'une absence autorisée en 2005 (écart net de -10).
- Environ 25 employés permanents qui travaillaient à temps partiel en 2004 ont recommencé à travailler à temps plein en 2005 et environ 25 employés permanents à temps plein en 2004 ont commencé à travailler à temps partiel en 2005 (écart net de 0).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Des bulletins d'information mensuels sur la diversité sont distribués tous les mois, notamment *The Grapevine*, *Diversity Scan* et *Connections*. Le Bureau national de l'équité et de la diversité a sa propre page sur le site Internet et sur le site intranet de la Société. Les employés et le grand public peuvent donc y obtenir de l'information sur les initiatives en matière d'équité décrites dans les rapports annuels que soumet CBC/Radio-Canada à Ressources humaines et Développement des compétences Canada et à Patrimoine canadien pour rendre compte de la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. On y trouve aussi des statistiques, des liens vers les sites d'organismes publics et privés ainsi que les politiques de CBC/Radio-Canada. La page Web est constamment mise à jour.

Cadre de l'équité

Meilleurs employeurs pour la diversité en milieu de travail

Le *Canadian Immigrant Magazine* a désigné CBC/Radio-Canada parmi les meilleurs employeurs en ce qui a trait à la diversité en milieu de travail. Les lauréats étaient sélectionnés par un jury indépendant composé de personnes des secteurs des affaires et des ressources humaines.

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada offre un service de consultation confidentiel à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux membres de leurs familles, dans les deux langues officielles et en inuktitut dans le Nord. Les consultations concernent les problèmes d'ordre familial, juridique, financier et professionnel. La confiance des employés et la garantie de confidentialité sont fondamentales pour le succès du programme. Le taux d'utilisation confirme que le programme apporte un soutien essentiel aux employés de la Société.

Sondage sur le bien-être

En raison de la hausse des coûts des soins de santé combinée à l'accroissement des problèmes de santé mentale chez les employés de pratiquement tous les secteurs, CBC/Radio-Canada et ses syndicats ont donné à un expert indépendant en gestion de la santé et de la sécurité au travail le mandat d'effectuer un sondage sur le bien-être psychologique des employés de la Société. Le taux de participation au sondage a atteint les 51 %. En réaction aux principaux résultats du sondage, on a mis sur pied un plan d'action et élaboré un calendrier de mise en œuvre pour 2006 et au-delà.

Systemes d'emploi

Nouvelles politiques

Au fur et à mesure que de nouveaux systèmes et de nouvelles politiques seront mis en œuvre, ils seront examinés par le Bureau de l'équité et de la diversité, en collaboration avec les partenaires des Services conseils des Ressources humaines avant leur approbation. Toutes les nouvelles politiques sont examinées par le Comité des politiques institutionnelles avant d'être soumises au Comité supérieur de direction et au

Conseil d'administration pour approbation finale. Les politiques révisées relatives à la dotation en personnel et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui appuient et renforcent les principes de diversité, seront soumises pour approbation au cours de la prochaine année.

Plan d'équité en matière d'emploi

À la suite de l'étude des systèmes d'emploi, un plan d'équité en matière d'emploi a été mis sur pied en tenant compte des recommandations que renferme l'étude. Ce plan triennal comporte 48 mesures visant à abattre les barrières potentielles du point de vue de l'organisation et des attitudes au sein des systèmes d'emploi, des politiques et des pratiques de la Société. Le plan a été présenté à la Commission canadienne des droits de la personne en juin 2005. Jusqu'à maintenant, bon nombre des mesures du plan ont été mises en œuvre ou sont en voie de l'être.

Initiatives pour la diversité

Outils et critères de recrutement

Emplois @CBC/Radio-Canada

Le système national d'affichage en ligne des emplois permet aux postulants d'effectuer une déclaration volontaire. Il s'agit d'un outil très utile permettant aux gestionnaires recruteurs de présélectionner les candidats compétents qui appartiennent à l'un des groupes désignés. De plus, une liste complète de tels candidats a été créée et peut être consultée pour tous les affichages de postes. Tous les nouveaux employés doivent remplir le questionnaire électronique sur l'équité en matière d'emploi dès leur entrée en fonctions dans le portail RH @ ma portée. Des rappels sont envoyés à tous les nouveaux employés qui ont omis de répondre au questionnaire dans les trente jours suivant leur embauche.

DVD et vidéo sur le recrutement à CBC/Radio-Canada

Les Services anglais ont produit une vidéo/DVD sur le recrutement qui se veut un outil essentiel pour attirer divers types de candidats à CBC/Radio-Canada. Il est présenté dans le cadre de conférences, de salons de l'emploi, dans les écoles et les universités visitées par des représentants de CBC/Radio-Canada, et on peut aussi le visionner à l'adresse www.CBC.ca/jobs. Le DVD vise à démontrer que CBC/Radio-Canada valorise et encourage la diversité d'opinions, et permet de vivre une expérience riche et hautement créative tout en offrant de multiples possibilités d'avancement. Une vidéo semblable sera produite par les Services français au cours de la prochaine année.

Brochure sur la diversité

On a publié une brochure (versions interne et externe) résumant la stratégie de CBC/Radio-Canada en matière de diversité à la Radio, à la Télévision et aux Ressources humaines. La brochure est distribuée aux participants à des foires de l'emploi et dans les écoles visitées par des représentants de CBC/Radio-Canada.

La diversité comme critère de recrutement

Afin que les effectifs de CBC/Radio-Canada reflètent la diversité de la société canadienne, les principaux dirigeants de la Télévision et de la Radio ont défini des objectifs de recrutement en vue d'améliorer la représentation globale des groupes

désignés. Ces objectifs sont appuyés par des stratégies en matière de diversité visant à accroître la représentation en ondes de ces groupes et la diversité des effectifs.

Résultats des efforts de recrutement

Une recruteuse principale des Services anglais de CBC/Radio-Canada a notamment pour mandat de repérer et d'attirer des talents venant de multiples horizons. Grâce à sa participation à des foires de l'emploi et à ses efforts de recrutement ciblé, des autochtones et des membres de minorités visibles ont été engagés dans des postes de réalisateurs, de reporters en ondes et de journalistes. Elle communique aux gestionnaires recruteurs et au personnel des Ressources humaines des renseignements sur les meilleurs candidats de diverses origines, au moyen de son bulletin mensuel *Connections*.

Radio-Canada Nord a adopté des stratégies de recrutement novatrices : les annonces de postes vacants sont rédigées en langues autochtones et transmises par télécopieur aux petites collectivités en plus d'être annoncées à la télévision par le réseau APTN et publiées dans les magazines et les journaux autochtones. Au cours de la dernière année, Radio-Canada Nord a découvert un candidat radiophonique prometteur lors de sa toute première participation au Festival autochtone du Canada. Dans les mois qui ont suivi, le service a réussi à convaincre ce candidat de rejoindre la radio crie, et a obtenu de l'aide financière du Fonds Coup de pouce pour parfaire sa formation. Depuis, il est devenu une personnalité des ondes très appréciée des communautés cries.

Dans l'Ouest, CBC/Radio-Canada a réussi à attirer des candidats des groupes désignés pour des postes vacants. Par exemple, les efforts de recrutement ciblé en Colombie-Britannique ont donné lieu à l'embauche de telles personnes dans des postes en production en tant qu'employés permanents, occasionnels, pigistes et contractuels en remplacement. Les établissements de Calgary et d'Edmonton ont aussi recruté des personnes de tous les groupes désignés à la Radio, à la Télévision, aux Communications et aux Ventes. Jusqu'à présent, CBC/Radio-Canada au Manitoba a recruté et formé neuf membres des minorités visibles en tant que pigistes et occasionnels pour des remplacements à la Radio, afin d'assurer la relève. On a également engagé deux autochtones, un à la Télévision et l'autre aux Communications.

Dans l'espoir de recruter des femmes pour des postes techniques, le technicien principal du secteur Nouvelles, Actualités et Newsworld, aux Services anglais, a assisté à des foires de l'emploi dans les collèges et les écoles de métiers à la recherche d'éventuelles monteuses. Le service a déjà réussi à attirer de nombreuses monteuses grâce à ces foires de l'emploi et à des programmes de sensibilisation.

La Radio anglaise a recruté des femmes de minorités visibles pour des postes de réalisatrice et de réalisatrice associée à l'émission du matin à Toronto, ainsi que pour certaines des émissions d'affaires publiques les plus populaires et pour les émissions musicales radio. L'Exploitation radio à Toronto a engagé deux femmes aux postes de techniciennes du centre de contrôle réseau. *Radio 3* a concentré ses efforts de recrutement sur les minorités visibles pour le lancement de Sirius, la nouvelle radio par satellite. Elle a donc engagé un animateur d'une minorité visible qui est en ondes dans toute l'Amérique du Nord dans un poste à temps plein de 35 heures par semaine, un artiste hip hop de Toronto pour faire la voix dans les promotions du réseau, et un animateur d'une minorité visible à temps partiel.

CBC/Radio-Canada à Ottawa a engagé huit personnes de diverses origines pour des contrats à court terme. Tous les comités de sélection retiennent au moins un candidat sérieux de l'un des groupes désignés. Cinq candidats faisant partie de minorités visibles ont été engagés à Radio Canada International sur une base contractuelle en tant que chercheurs et animateurs.

Les provinces de l'Atlantique favorisent la diversité en ondes et engagent des membres des minorités visibles pour des postes permanents et occasionnels. De plus, deux femmes ont été recrutées pour des stages techniques et sont depuis des employées occasionnelles.

Activités extérieures – Engagement envers la communauté, partenariats, commandites

CBC/Radio-Canada participe régulièrement à des événements bénéfiques et culturels dans le Nord. Deux présentateurs de nouvelles autochtones de Radio-Canada Nord visitent des écoles et participent à divers événements pour parler aux jeunes de prévention du suicide, d'alphabétisation et de l'importance de poursuivre ses études. Chaque année, Radio-Canada Nord organise un concert dans une communauté différente afin d'offrir une vitrine radiophonique et télévisuelle à des artistes du Nord.

Dans l'Ouest, CBC/Radio-Canada a eu recours à divers moyens pour rejoindre les communautés visées par les initiatives sur la diversité. Par exemple, CBC/Radio-Canada à Vancouver s'est associée à la communauté asiatique pour l'Asian Canadian Writer's Workshop, les célébrations du Mois du patrimoine asiatique et la promotion de *Flavours of Vancouver* (écoles d'anglais, langue seconde). La Radio française a offert du temps studio à 18 chanteurs de divers horizons pour qu'ils enregistrent une maquette dans le cadre d'un concours de chant provincial. Comparativement aux six ou sept concurrents de groupes désignés des années précédentes, l'initiative est considérée comme un succès.

En mai 2005, les Communications de CBC/Radio-Canada ont organisé une réunion intitulée « CBC/Radio-Canada et vous » à laquelle étaient conviés des réalisateurs de CBC/Radio-Canada et des leaders des principaux groupes désignés à Calgary. L'objectif de la réunion était d'établir des liens avec diverses communautés et d'examiner les enjeux communs. À l'issue de cette réunion, CBC/Radio-Canada a établi des contacts avec des personnes clés de ces communautés.

En avril dernier, l'Unité de contenu autochtone des Prairies de CBC/Radio-Canada était relancée dans le but d'accroître la diffusion de contenu autochtone. Pour atteindre cet objectif, l'Unité a participé à un colloque de deux jours à Saskatoon, présidé par un journaliste et consultant autochtone, afin de mieux comprendre la situation et les enjeux culturels propres aux Premières nations. Par ailleurs, CBC/Radio-Canada a tenu trois tables rondes sur la diversité culturelle avec les communautés de Winnipeg, afin que sa programmation ressemble à leur ville, à leur communauté et à leur quartier.

CBC/Radio-Canada Windsor a diffusé une série sur le nouveau visage de Windsor, combinée à une réception pour les personnes qui y ont participé. En guise de reconnaissance, on leur a remis un prix d'excellence du New Canadian Centre for Excellence.

CBC/Radio-Canada est un des commanditaires fondateurs de l'Innoversity Creative Summit, auquel il contribue de façon substantielle. Comme le prévoit le contrat de commandite, CBC/Radio-Canada finance des stages, des bourses de perfectionnement et des bourses de l'Innoversity Creative Summit destinées aux Canadiens de talent venant d'horizons diversifiés et travaillant dans le secteur des médias. Les représentants de la Société qui assistent à ce sommet y voient une bonne occasion d'agir comme mentors ou guides pour les personnes qui souhaitent travailler à CBC/Radio-Canada. Au moins une personne a pu obtenir un emploi à CBC News grâce au mentor de la Société qui l'a conseillée. Depuis que le sommet existe, CBC/Radio-Canada a financé au moins douze stages pour des candidats qui font partie de groupes désignés, dont six sont actuellement au service de CBC/Radio-Canada à divers postes ou comme stagiaires.

CBC Radio Ottawa commandite un certain nombre d'organismes, notamment le centre de services aux immigrants d'Ottawa. De plus, Ottawa a mis sur pied un site Web d'apprentissage de l'anglais au moyen d'archives de CBC/Radio-Canada. Le projet fait maintenant des petits, puisqu'un site d'apprentissage du français est actuellement en chantier.

CBC/Radio-Canada a tenu un sommet sur la diversité en 2005, auquel étaient conviés une soixantaine de représentants d'établissements d'enseignement, de Chambres de commerce des minorités, de groupes et d'associations communautaires, d'agences de placement et d'autres médias. Le sommet avait pour objectif de déterminer les mesures à prendre pour accroître la représentation des minorités culturelles parmi les effectifs de CBC/Radio-Canada. La mise en œuvre du plan d'action qui en résulte débutera en 2006. Durant la campagne électorale fédérale, CBC/Radio-Canada a organisé un forum des citoyens auquel ont participé des représentants des groupes multiculturels du Canada.

Le Regional Reflections Committee d'Halifax est un groupe de cadres et d'employés bénévoles qui fait la promotion des objectifs en matière de diversité à l'interne et à l'externe par l'information et la sensibilisation, en appliquant les meilleures pratiques pour la diversité de la programmation. Ses membres participent régulièrement à des événements multiculturels dans la communauté. En 2005, l'Université King's College, CBC/Radio-Canada et l'Association de l'industrie touristique de la Nouvelle-Écosse se sont associées pour célébrer la diversité dans leur communauté.

Les Communications de CBC/Radio-Canada ont établi des partenariats stratégiques avec les communautés et les organismes culturels locaux partout au pays, qui leur ont permis de créer des liens avec des personnes clés de ces communautés. Ces partenariats offrent aussi un soutien promotionnel aux initiatives locales de CBC/Radio-Canada en matière de diversité et ont permis de commanditer divers événements communautaires.

Stages et bourses

Le Fonds Coup de pouce

Le Fonds Coup de pouce contribue au financement de stages et d'activités de perfectionnement en cours d'emploi pour des personnes appartenant aux groupes désignés. En 2005, le fonds a subventionné 28 stages, notamment pour des postes à

l'antenne, des emplois techniques ou de soutien à la Télévision et à la Radio, tant anglaises que françaises. Depuis 1999, près de la moitié des stagiaires ont continué de travailler à la Société.

New Voices

Grâce à l'initiative *New Voices* de la Radio anglaise, on a pu entendre diverses voix à l'antenne et connaître des personnes qui apportent des idées nouvelles et expriment des points de vue différents sur des questions d'actualité. Cette initiative a eu pour effet d'enrichir la programmation de la Radio anglaise, d'accroître la représentation de la diversité du pays, d'atteindre plus de gens et de recruter des employés occasionnels et des pigistes. Au cours de l'année écoulée, le Fonds Coup de pouce et le programme *New Voices* ont uni leurs efforts pour offrir huit stages à des membres des groupes désignés.

Program Exec in Residence

La Télévision anglaise a lancé une initiative visant à améliorer la diversité dans la direction de la programmation appelée *Program Exec in Residence*. La personne choisie doit avoir une très bonne expérience en programmation ainsi qu'une connaissance et une compréhension intimes de la diversité canadienne. En 2005, la personne sélectionnée était une documentariste primée d'origine coréenne. Elle travaille toujours à la section des documentaires de producteurs indépendants à Toronto, et elle a réussi à établir le contact avec diverses communautés.

Programme de bourses en Colombie-Britannique

Le programme de stages de trois mois à *Canada Now* offre une expérience de travail à des étudiants ou des nouveaux diplômés en journalisme en Colombie-Britannique. Chaque année, deux stages sont offerts. Au cours des cinq dernières années, 60 % des stagiaires de tous les horizons ont obtenu un emploi à CBC/Radio-Canada à la suite de leur expérience.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio

La Radio anglaise a de nouveau offert le programme de stages Peter-Gzowski en 2005. Ce programme est destiné à des candidats curieux, créatifs et engagés envers leur communauté. Chaque année, quatre finissants sont sélectionnés pour un stage à CBC/Radio-Canada. Depuis son lancement en 2003, le programme a permis à cinq femmes membres de minorités visibles d'obtenir divers emplois à CBC/Radio-Canada.

Formation et perfectionnement

Vingt-deux ateliers sur la diversité ont été donnés à plus de 300 cadres et leaders des Services anglais, afin de fournir aux participants les connaissances, les compétences, les outils et les stratégies nécessaires pour communiquer efficacement avec le personnel et faire face aux défis actuels en matière de diversité. On compte offrir un programme similaire aux cadres et aux leaders des Services français en 2006-2007.

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société, au même titre que les grandes étapes de cheminement et le mécanisme de rétroaction pour le stagiaire. Tous les stages financés par le Fonds Coup de pouce doivent combiner formation sur le tas et encadrement.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et de perfectionnement, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Dans certains secteurs, cette planification a été étendue à d'autres paliers de la hiérarchie. Selon les statistiques de 2005 concernant le personnel de la Société, les taux de promotion de trois des groupes désignés, soit ceux des femmes, des autochtones et des minorités visibles, étaient supérieurs à leur taux de représentation.

Maintien en poste et cessation d'emploi

Le Fonds Coup de pouce et les autres programmes de stages offerts à CBC/Radio-Canada servent à accroître les compétences et les aptitudes des membres des groupes désignés afin de leur permettre de présenter leur candidature et d'obtenir des postes ou d'effectuer des remplacements jusqu'à l'ouverture d'un poste.

Mesures d'adaptation

Au chapitre de l'adaptation, les mesures prises sont diverses et comprennent notamment des évaluations ergonomiques de postes assorties de recommandations pour des employés (dans certains cas pour faciliter un retour au travail, pour atténuer la douleur et l'inconfort dus à une mauvaise posture de travail ou simplement à titre préventif), ainsi que des horaires flexibles, la semaine de travail réduite, les horaires libres, le travail à temps partiel ou le partage d'emploi pour des employés ayant la charge d'enfants ou de personnes âgées, des employés qui reprennent le travail après une maladie ou une invalidité ou des employés qui ont besoin d'horaires flexibles pour des raisons médicales. Les employés souffrant de handicaps physiques ont également eu droit à des mesures d'adaptation, dont l'installation de portes automatiques, des indications vocales dans les ascenseurs et la modification des postes de travail, notamment la reconfiguration de l'espace.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des personnes appartenant aux groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure la déclaration volontaire. Pour contrer cet obstacle, on a créé un système automatique qui rappelle à tous les nouveaux employés dès leur entrée en fonctions de remplir et de soumettre le questionnaire de déclaration volontaire. La réaffectation d'employés licenciés risque de freiner les progrès en matière de représentation des groupes désignés au sein du personnel de la Société.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2005, les représentants des employés ont été invités à s'exprimer en ce qui concerne le contenu du plan sur la diversité et l'équité. Des agents négociateurs ont reçu une copie du plan qui a été soumis à la Commission canadienne des droits de la personne en juin 2005.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Les stratégies reposent essentiellement sur le recrutement et les pratiques d'embauche, notamment l'élargissement du bassin de candidats membres des groupes désignés, la poursuite des programmes de stages pour former la relève et les programmes de formation pour la promotion et la gestion de la diversité.