

**CBC/RADIO-CANADA**  
**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE 2007**  
**PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES**  
**ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA**  
**(TRAVAIL)**

**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. CBC/Radio-Canada a des installations dans chaque province, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Son siège social est situé à Ottawa. Elle compte aussi trois bureaux de nouvelles aux États-Unis et 15 bureaux à l'étranger. 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 du ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil d'administration comprend 12 membres, dont le président-directeur général et le président du Conseil, qui sont nommés par le gouvernement. Six femmes, trois membres de minorités visibles et une personne d'origine autochtone siègent actuellement au Conseil.

Mandat : CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne. À titre de radiodiffuseur public national, CBC/Radio-Canada crée et diffuse une programmation de grande qualité qui reflète les différentes régions du pays, sa diversité croissante et sa culture changeante. 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. Les priorités stratégiques de la Société vont dans le même sens, puisqu'elles reconnaissent l'importance du reflet régional et du visage changeant du Canada.

Mission/Vision : 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 « refléter les Canadiens et les régions du Canada » et « refléter les thèmes qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays » et « faire le lien entre les Canadiens grâce à un contenu canadien captivant ».

Diversité des plateformes : CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur canadien qui offre une gamme complète de nouvelles, d'information, d'émissions de divertissement et de sports aux Canadiens grâce à ses 28 services différents, à la radio, à la télévision, sur Internet et par satellite, en anglais, en français et dans huit langues autochtones, ainsi qu'en neuf langues sur les ondes de Radio Canada International, et en huit langues sur son service de radio sur le Web, RCI viva, qui s'adresse aux Néo-Canadiens et aux aspirants à l'immigration. La baladodiffusion a été lancée en 2005, et les téléchargements dépassent actuellement le million par mois en moyenne. CBC/Radio-Canada offre ses services aux Canadiens, à leur convenance.

Partenariats : CBC/Radio-Canada continue de bénéficier des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN), la chaîne spécialisée ARTV ainsi que The Documentary Channel. La Société est aussi partenaire de la radio par satellite de Sirius Canada, dont elle détient des parts.

## II. INFORMATION QUANTITATIVE

Depuis 2000, le taux de représentation des femmes à des postes permanents a progressé de près de 5 % (près de 600 femmes). En 2007, les femmes représentent 44,2 % de l'effectif permanent à CBC/Radio-Canada. On dénombrait 109 autochtones (1,5 %), 154 personnes handicapées (2,1 %) et 433 membres de minorités visibles (5,9 %) à des postes permanents en 2007.

Les taux de recrutement (52 %) et de promotion (48 %) des femmes continuent d'être supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement (10,8 %) des personnes appartenant à des minorités visibles a été supérieur à leur taux de représentation. En ce qui concerne les personnes handicapées et les autochtones, le taux de recrutement et le taux de promotion ont été inférieurs à leur taux de représentation.

### Variations d'une année à l'autre :

Pendant toute l'année, des postes ont été créés dans le cadre de la Classification nationale des professions (CNP) et les postes existants ont été examinés afin de s'assurer qu'ils reflètent encore la classification qui leur a été attribuée. Par conséquent, il y a toujours des mouvements dans la répartition des groupes professionnels, d'une année à l'autre, qui ne sont pas comptabilisés par le seul flux des travaux (embauches, promotions et cessations d'emploi).

Par ailleurs, les employés de CBC/Radio-Canada ont accès à un système d'auto-identification dans le Web. Cela permet aux nouveaux employés de s'identifier et aux employés existants de modifier les réponses qu'ils ont déjà données. De plus, la Société organise de minisondages de suivi pour améliorer en permanence le taux de réponse.

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 retour 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 270 employés qui occupaient des postes temporaires en 2006 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2007. Environ 50 employés permanents en 2006 étaient temporaires en 2007 (écart net de +220).
- Environ 205 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2006 ont réintégré le travail en 2007; environ 155 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2007 (écart net de +50).
- L'emploi d'environ 40 employés permanents à temps plein en 2007 a pris fin le 31 décembre 2007, comparativement à 50 employés à temps plein en 2006, dont l'emploi avait pris fin le 31 décembre 2006 (écart net de -10).

## III. MESURES QUALITATIVES

**Communications :** Les employés et le public peuvent avoir accès à de l'information sur la diversité sur les sites Internet et intranet de la Société sur l'équité et la diversité, ainsi que sur les nouveaux portails destinés aux employés et aux gestionnaires, notamment sur les initiatives en matière d'équité décrites dans les rapports annuels que soumet CBC/Radio-Canada à Ressources humaines et Développement social 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 et des tendances sur la main-d'œuvre, des liens vers les sites d'organismes publics et d'autres institutions ainsi que les politiques de CBC/Radio-Canada.

Du point de vue de la programmation, la Télévision anglaise est en train de mettre en œuvre de nouvelles habitudes de communications qui reflètent les besoins des nouveaux Canadiens. Prenons le cas de *Test the Nation* et de *Dragon's Den* dont les communiqués de presse ont été traduits en chinois et en punjabi, et distribués dans une troisième langue. Ou l'exemple du service Internet de Radio Canada International, rci viva, qui cible les nouveaux et futurs immigrants au Canada en diffusant des services en anglais, en français, mais aussi en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien.

**Cadre de l'équité :** Principaux bénéficiaires de la valeur d'un milieu de travail sain, les employés de CBC/Radio-Canada travaillent selon un horaire souple et peuvent travailler de chez eux lorsque les impératifs opérationnels le permettent. Ils peuvent aussi suivre des cours à l'extérieur, payés par la Société, et ont accès à des services de garderie et de soins aux personnes âgées dans un établissement au moins.

*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. Étant donné que la diversité constitue l'une des valeurs de base du programme, les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent. Le taux d'utilisation confirme que le programme apporte un soutien essentiel aux employés de la Société. L'automne dernier, de nombreux comités locaux du PAE dans tout le pays ont fait la promotion de la « semaine de sensibilisation aux maladies mentales ». Les employés ont aussi été orientés vers le site Web de la bibliothèque pour se procurer de la documentation sur le sujet.

*Respect au travail...* Environ 65 % des employés ont suivi les ateliers sur le « Respect au travail » depuis leur lancement en mars 2007. Initiative patronale-syndicale, l'atelier a été conçu en réponse à l'une des conclusions clés du sondage sur le mieux-être mené à CBC/Radio-Canada en 2005 et qui mentionnait qu'un manque de respect et de civilité au travail est un facteur de risque clé. D'après les commentaires reçus jusqu'à présent, neuf participants sur dix ont le sentiment qu'ils peuvent mettre en œuvre les comportements respectueux dont ils ont discuté au cours de l'atelier.

**Systèmes d'emploi :** Toutes les nouvelles politiques et les révisions des politiques actuelles sont examinées par l'équipe de la haute direction des Ressources humaines et le Comité sur les politiques institutionnelles avant d'être soumises à l'Équipe de la haute direction et au Conseil d'administration pour approbation. En 2007, des changements ont été apportés aux politiques sur la santé et la sécurité au travail, la gestion de crise et les congés annuels.

**Plan d'équité en matière d'emploi :** Depuis la fin de 2005, la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi, fondé en grande partie sur les conclusions de l'examen des systèmes d'emplois en 2004, se poursuit. Au cours du dernier exercice, on s'est surtout concentré sur la mise en place d'une stratégie nationale de recrutement, l'organisation de séances de formation sur « le respect au travail » et sur la conception d'un module de formation intitulé « Inclusive recruitment and Retention » qui sera lancé en 2008 et d'une trousse sur la diversité pour les gestionnaires.

**Plan d'action commun sur la diversité de CBC – L'atout de la diversité :** En mars 2007, CBC a mis en place son premier plan d'action commun sur la diversité. Appelé *L'atout de la diversité : L'engagement de CBC à refléter le Canada d'aujourd'hui*, ce plan réunit les plans et

les initiatives en matière de diversité de CBC Radio, de CBC Television et des Ressources humaines pour 2007-2008, notamment les activités de programmation, de recrutement, de formation, de perfectionnement et les activités extérieures. Ce plan constitue la première étape en vue d'harmoniser les efforts entre toutes les composantes médias et les services afin de s'assurer que CBC reflète la diversité changeante du Canada dans sa programmation et ses initiatives de dotation.

**Sondage sur l'équité en matière d'emploi – Déclaration volontaire :** L'automne dernier, un suivi a été fait auprès de tous les employés qui n'avaient jamais rempli ni soumis un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi. Actuellement, 81,5 % de tous les employés ont rempli et soumis un questionnaire de déclaration volontaire. Chez tous les nouveaux employés recrutés en 2007, ce pourcentage passe à 95,5 %.

## **Initiatives en faveur de la diversité**

### **Outils de recrutement**

**Stratégie nationale de recrutement :** Une stratégie nationale de recrutement a été élaborée et approuvée. Elle est destinée à assurer la cohérence et la transparence du processus de recrutement dans la Société. En vertu de ce nouveau processus, pour chaque emploi affiché, on doit générer un rapport sur la diversité pour la liste de candidats. En 2007, les spécialistes des ressources humaines de tout le Canada ont participé à des ateliers de formation sur le nouveau processus national 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 visiteurs de la page « Emplois » du site de CBC/Radio-Canada sont invités à créer leur propre profil, incluant leurs compétences et leur expérience, qui sera intégré à la base de données.

**La diversité comme objectif de recrutement :** Des objectifs de recrutement ont été fixés au cours de l'exercice par les cadres de la Radio et de la Télévision des Services anglais et français afin d'améliorer la représentation globale des groupes membres des groupes désignés. De nouveaux objectifs seront établis en 2008, en fonction de l'évaluation des résultats atteints en 2007.

**Mesure de référence de la diversité :** En 2007, un outil a été mis en place pour évaluer les émissions régionales et fournir ainsi de données de référence sur les effectifs en ondes. L'outil permet aux gestionnaires d'évaluer plus exactement quelles régions sont bien reflétées et les régions où il est nécessaire de recruter pour assurer une meilleure représentation de la diversité.

### **Résultats des efforts de recrutement**

Il existe un nombre infini d'exemples dans toute la Société où des efforts ciblés de recrutement ont permis de recruter des candidats issus de la diversité à des postes de production : vidéographes, monteurs, présentateurs, animateurs, rédacteurs, annonceurs-réalisateurs et femmes occupant des postes techniques.

L'équipe chargée des initiatives de diversité à la Télévision anglaise a recruté diverses personnes pour s'occuper du dossier de la diversité. Le spécialiste des événements liés à la diversité, qui travaille à Toronto, est un femme de l'Asie du Sud, le designer graphique, basé à

Vancouver, est une femme d'Asie de l'Est et l'adjointe de bureau de Vancouver est une femme qui vient de l'Asie du Sud.

CBC Montréal a annoncé qu'elle a grossi l'équipe du *CBC News at Six*, l'émission d'information montréalaise de début de soirée la plus regardée parmi les émissions anglophones. Parmi les nouvelles recrues figure une femme issue des minorités visibles qui occupe le poste de chroniqueuse sur l'environnement.

À Ottawa, les normes en matière d'affichage de postes ont été rehaussées afin d'inclure au moins deux candidats admissibles représentant de la diversité. On a d'ailleurs embauché récemment un animateur et un premier réalisateur membre de groupes désignés.

Entre-temps, en appui aux initiatives continues de recrutement, un atelier de formation destiné aux gestionnaires recruteurs et axé sur le recrutement et la gestion des candidats représentatifs de la diversité a été conçu par les Services anglais et sera lancé en février 2008.

### **Activités extérieures – Engagement envers la communauté, partenariats et commandites**

Les efforts en faveur de la diversité se sont manifestés dans d'innombrables initiatives extérieures menées à l'échelle nationale : nous avons participé notamment à des salons d'emplois qui ciblaient les candidats membres des groupes désignés, proposé à des étudiants ayant des besoins spéciaux de rédiger des articles qui seront publiés, pris part à des comités consultatifs sur la programmation de programmes universitaires de radiodiffusion, rencontré des membres de la collectivité locale dans le cadre de petits-déjeuners, souligné des journées et des événements ciblant les divers groupes désignés, notamment la journée nationale des autochtones et le Nouvel An chinois, commandité des festivals célébrant divers groupes ethniques et culturels, noué des partenariats avec des établissements d'enseignement en vue d'offrir des cours d'anglais aux nouveaux immigrants, organisé des forums publics sur la mosaïque culturelle des grandes villes, les événements liés à l'alphabétisation et les diffusions en direct et en région éloignée, provenant de diverses communautés du Canada.

Non seulement, cette myriade d'activités a renforcé la présence de la Société au sein des collectivités locales, mais a aussi permis d'accroître la sensibilisation à des enjeux locaux touchant différents groupes ethniques qui nécessitaient une couverture médiatique. Les diffusions à l'extérieur se sont révélées particulièrement utiles pour bâtir la confiance au sein des communautés, permettant une couverture sans précédent de certaines réalités.

En 2007, le site Web conçu par CBC pour inaugurer le Mois du patrimoine asiatique, [cbc.ca/asianheritage](http://cbc.ca/asianheritage), a affiché quotidiennement un blogue écrit par un médiathécaire de CBC, présentant du contenu tiré des archives de radio et de télévision de CBC. Les affichages quotidiens étaient souvent liés à des événements se déroulant dans les grands centres. Le site Web national comprenait aussi des liens avec les sites Web locaux sur le Mois du patrimoine asiatique à Calgary, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Vancouver et à Winnipeg.

L'an dernier, la Télévision de Radio-Canada a renforcé son reflet des perspectives régionales diversifiées du Canada dans ses services de nouvelles et d'information. Espace musique a offert un environnement musical encore plus diversifié à ses auditoires grâce à des partenariats avec les communautés culturelles pour des événements comme le Festival du monde arabe et Nuits d'Afrique, et grâce à l'appui donné aux talents d'ici dans le cadre de programmes comme *Sacré talent!*.

Pour la première fois, le service de l'Information de Radio-Canada a établi un contact officiel avec l'Université Concordia à Montréal, foyer de la diversité culturelle.

Poursuivant une longue tradition de célébration de la culture canadienne, certains établissements de CBC/Radio-Canada, notamment Toronto et Edmonton, ont accueilli des cérémonies de la citoyenneté au cours de la Semaine de la citoyenneté, dans le cadre desquelles près de 350 nouveaux Canadiens de tout le pays ont prêté serment. Une exposition sur le Regional Immigrant Employment Council de Toronto s'est tenue dans l'atrium du Centre canadien de radiodiffusion pendant la semaine de la citoyenneté. Dans le cadre du concours Digital Diversity/Métissé serré de RCI, on a projeté toute la journée dans l'atrium des courts métrages et des balados sur l'immigration, qui ont attiré un nombre record de téléspectateurs.

L'émission vedette de la Télévision anglaise, *Little Mosque on the Prairie* a reçu un prix humanitaire prestigieux, décerné auparavant au Prix Nobel de la paix, Desmond Tutu, et à l'ancien président des États-Unis, Jimmy Carter.

Conformément au mandat de la Société d'apporter des perspectives régionales et culturelles diversifiées dans le quotidien des Canadiens, CBC a lancé un site Web complet, appelé CBC Aboriginal ([www.cbc.ca/aboriginal](http://www.cbc.ca/aboriginal)), dont le lancement a coïncidé avec la Journée nationale des Autochtones, le 21 juin 2007. Le site Web présente la couverture que fait CBC des questions autochtones à la télévision, à Newsworld, à la radio et sur CBCNews.ca. On espère que l'information diffusée sur ce site Web améliorera les liens entre les communautés autochtones du Canada et servira de ressource pour les collectivités, les écoles, les entreprises et l'industrie.

Dans le Nord, un animateur et correspondant de CBC à Yellowknife, aux multiples talents, s'adresse régulièrement aux étudiants et aux jeunes de la nation dénée et leur parle des événements qui se déroulent autour d'eux et de leur signification. Il a récemment reçu le prestigieux Prix d'excellence décerné aux Autochtones 2008, dans la catégorie médias et communications, en hommage au rôle qu'il joue dans la survie de la langue dénée.

Depuis 2001, Radio-Canada en Atlantique consacre chaque année un week-end de la fin de novembre à un radiothon en direct, destiné à recueillir des fonds pour la campagne Tree of Hope, qui finance les traitements et les services offerts aux patients du Dr. Leon Richard Oncology Centre et les travaux de recherche de l'Atlantic Cancer Research Institute, deux établissements situés à Moncton, au Nouveau-Brunswick.

## **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 2007, le Fonds a subventionné 24 stages, notamment pour des postes à l'antenne, des emplois techniques ou de soutien à la Télévision et à la Radio, tant anglaise que française. Depuis 1999, près de la moitié des stagiaires ont continué de travailler à la Société.

Stages à Radio-Canada : Plusieurs établissements de Radio-Canada, dont ceux de Montréal, d'Ottawa et de Moncton, ont offert sept stages à des minorités visibles, dans des postes techniques et journalistiques, ainsi qu'un stage à une femme occupant un poste technique. Bien qu'aucun candidat ne soit embauché de manière permanente, beaucoup deviendront des candidats compétents avec l'expérience.

Bourses de CBC News : Des bourses de 12 semaines ont été offertes à Montréal, à Winnipeg et à Vancouver, à des journalistes, des chercheurs et des assistants à la rédaction issus de groupes désignés, qui en sont à la dernière année d'un programme de formation accrédité en radio et en télévision. Parfois, des stagiaires exceptionnels se voient offrir des postes à court terme qui mènent à des emplois permanents.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio : La Radio anglaise a de nouveau offert le programme de stages Peter-Gzowski en 2007. 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. En 2007, un candidat était issu de la diversité. Sur les neuf ou dix stagiaires qui travaillent encore à CBC comme pigistes, contractuels ou permanents, quatre sont issus de minorités visibles.

Bourse Joan-Donaldson : La bourse Joan-Donaldson offre la possibilité à huit candidats de recevoir une somme de deux mille dollars, assortie d'une formation spéciale et d'un stage intensif rémunéré de quatre mois dans un ou plusieurs secteurs des nouvelles de CBC Newsworld. Bon nombre des anciens récipiendaires ont obtenu des emplois permanents de journalistes à CBC, que ce soit devant ou derrière les caméras. En 2007, sur sept candidats, trois étaient des femmes et quatre des hommes, et deux boursiers représentaient la diversité.

### **Formation et perfectionnement**

Les candidats membres de groupes désignés récemment embauchés à CBC/Radio-Canada reçoivent un encadrement et une formation afin d'améliorer leur diction en ondes, leurs compétences techniques, leur formation en entretien et en production.

D'autres exemples de formation incluent des candidats de divers horizons qui participent à des stages en rédaction et en production à Vancouver, Regina et Toronto, dans le cadre des miniséries *Dragon Boys II*, *Little Mosque on The Prairie* (saison 2) et le documentaire *Tailor Made*.

Un programme de perfectionnement des employés en région (huit semaines) a été offert à des chercheurs et à des réalisateurs associés issus de la diversité. Le programme a entraîné l'embauche d'une personne et des offres d'emploi pour les autres. Des candidats de Vancouver, de Toronto, de Windsor, de Fredericton et de St. John ont participé.

Entre-temps, un programme de placement de six semaines destiné aux déficients intellectuels a été mis sur pied à Vancouver et a permis d'embaucher des personnes à temps partiel à Vancouver.

Les comités de rédaction de CBC News, conçus pour les hauts responsables de la programmation des bulletins de nouvelles à la radio, à la télévision et en ligne, comptent des orateurs de haute volée qui reflètent la diversité des voix, des opinions, des politiques et des idées au Canada, en faisant une place (mais pas toute la place) au contenu autochtone et aux questions relatives aux invalidités. Des progrès considérables ont été accomplis pour mieux sensibiliser les gens à ce qui est important pour ces groupes, ces gens et leurs communautés ciblées. De plus, une formation sur la diversité conçue pour aider les programmeurs et les journalistes à faire des choix rédactionnels destinés à améliorer le reflet de leur collectivité a été donnée dans cinq grandes villes l'an dernier.

En juin dernier, CBC a organisé une conférence d'un jour à Regina, intitulée « Aboriginal Matters » et destinée à 40 journalistes, gestionnaires et programmeurs de la Télévision anglaise. L'événement a permis de sensibiliser les participants au fait que les nouvelles autochtones s'inscrivent dans le cadre de la recherche de l'excellence de CBC, a constitué une occasion de réseautage importante pour les employés autochtones et a reconnu que ces employés constituent un atout précieux pour les salles de nouvelles de tout le Canada, et en font partie intégrante.

En février 2007, l'équipe de la haute direction de CBC, ainsi que les directeurs régionaux, ont assisté à un exposé de Milton Coleman, directeur de rédaction adjoint du *Washington Post* sur la manière dont ils ont transformé leur comité de rédaction afin de mieux représenter la diversité de la communauté de Washington.

### **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 2007 concernant le personnel de la Société, le taux de promotion des femmes était supérieur 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**

Les mesures d'adaptation vont de l'installation d'un équipement informatique spécial pour les employés qui ont des déficiences visuelles, aux mesures d'adaptation après des foulures répétées, à l'installation d'un logiciel de reconnaissance de la voix pour les déficients visuels, à l'accès des fauteuils roulants aux bureaux et aux studios au fur et à mesure des rénovations, aux évaluations ergonomiques, aux ajustements des postes de travail et des tâches pour les personnes de retour au travail après un congé d'invalidité, aux semaines de travail comprimées et aux horaires souples pour les besoins de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, et ainsi de suite.

## **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**

Le comité mixte anglais-français sur l'équité en matière d'emploi formé de représentants de la direction et des syndicats s'est réuni en avril 2007. On a fait le point sur les dossiers d'équité, notamment la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi. Les discussions ont tourné autour des mesures d'adaptation et des questions d'accessibilité.

## **VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR**

Les stratégies reposent sur la poursuite des programmes de stages pour former la relève, la facilitation du processus de recrutement de candidats membres des groupes désignés, l'offre de programmes de formation sur le recrutement et le maintien des candidats représentants de la diversité ainsi que la communication pertinente de l'information sur l'équité et la diversité aux employés.