

CBC/RADIO-CANADA 2011
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES CANADA
(MAIN-D'OEUVRE)
RÉSUMÉ

I. APERÇU GÉNÉRAL

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles avec des établissements dans chaque province, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Son siège social est situé à Ottawa. La Société compte aussi trois bureaux journalistiques aux États-Unis et huit ailleurs dans le monde. Le Conseil d'administration de la Société comprend 12 membres, dont le président-directeur général et le président du Conseil, qui sont tous nommés par le gouvernement fédéral. La Société a l'obligation de rendre des comptes à la population canadienne, et à cette fin, elle présente un rapport annuel au Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien.

Rétrospective de l'année

L'année qui vient de s'achever aura été un temps de réjouissances et de renouveau, la Société ayant célébré son 75^e anniversaire. Pionnière des technologies et des services de radiodiffusion, CBC/Radio-Canada offre aujourd'hui plus de 30 services, permettant ainsi aux auditoires d'accéder au contenu proposé, à leur convenance. CBC/Radio-Canada n'est plus un simple radiodiffuseur traditionnel de langue française et de langue anglaise avec une présence sur Internet et sur d'autres plateformes. Au contraire, elle devient de plus en plus un fournisseur de contenu intégré, la source d'émissions typiquement canadiennes qui reflètent la diversité du pays.

Lancé le 1^{er} février 2011, le plan stratégique quinquennal de la Société, intitulé *2015 : Partout, Pour tous*, établit un nouveau cap dans le paysage médiatique, qui se transforme avec l'arrivée de nouvelles technologies, les changements sociodémographiques et l'explosion des réseaux sociaux. Même si le mandat que le Parlement a confié à CBC/Radio-Canada reste le même, nos modes de prestation de services aux Canadiens ont changé. Trois axes stratégiques sous-tendent le nouveau plan quinquennal : des espaces nationaux qui reflètent l'expérience canadienne, des espaces régionaux qui rassemblent les communautés et des espaces numériques où les Canadiens peuvent participer aux conversations et aux débats publics, chacun à leur manière.

Mandat

Le mandat de CBC/Radio-Canada est défini dans la *Loi sur la radiodiffusion* de 1991. Le diffuseur expose ainsi les Canadiens à une diversité de perspectives régionales et culturelles, et ce, tous les jours, en français, en anglais et en huit langues autochtones, ainsi qu'en sept langues étrangères par l'entremise de son service de radio internationale, RCI, et en huit langues étrangères sur son service de webradio RCI Viva. Aucun autre radiodiffuseur canadien, qu'il soit commercial ou public, n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité, grâce à une foule de services, que celui que produit CBC/Radio-Canada.

Nouvel énoncé de mission et nouveaux principes directeurs

Selon son nouvel énoncé de mission, « CBC/Radio-Canada sera reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne et enrichira la vie démocratique de tous les Canadiens en offrant du contenu canadien de qualité, original et novateur, qui rassemble tous les Canadiens et reflète leur réalité, en engageant une conversation avec nos auditoires, et en visant l'optimisation et la responsabilisation. » Les principes directeurs touchent également au reflet de la dimension multiculturelle du Canada, au reflet des régions, à elles-mêmes et au reste du pays, et à la contribution à la diversité des voix et à la cohésion sociale.

Le mandat de la Société repose essentiellement sur la création d'un milieu de travail inclusif et représentatif, où les employés sont respectés et appréciés. Les nouveaux énoncés de vision et de mission en matière de diversité culturelle de CBC/Radio-Canada illustrent notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents au sein de CBC/Radio-Canada a progressé de 6 pour cent au cours des dix dernières années (715 femmes). En 2011, les femmes représentaient 46,2 pour cent de l'effectif permanent de la Société. On dénombrait également 111 Autochtones (1,5 pour cent), 118 personnes handicapées (1,6 pour cent) et 512 membres de minorités visibles (6,8 pour cent) à des postes permanents en 2011. Il s'agit de la première fois que les membres de minorités visibles dépassaient la marque de 500 employés.

En 2011, les taux de recrutement (61 pour cent) et de promotion (48 pour cent) des femmes continuaient d'être supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (10,3 pour cent) a été supérieur à leur taux de représentation et pour une cinquième année consécutive, il a dépassé 10 %. Les taux de recrutement et de promotion des Autochtones (1,8 pour cent) étaient supérieurs à leur taux de représentation. Les taux de recrutement et de promotion des personnes handicapées (0,6 % et 0,3 %, respectivement) étaient inférieurs à leur taux de représentation (1,6 pour cent).

Variations d'une année à l'autre

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada utilise l'outil mis à sa disposition par le gouvernement, soit le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

Étant donné sa taille, CBC/Radio-Canada connaît bien entendu des variations d'une année à l'autre. Des postes sont créés selon les critères de la Classification nationale des professions (CNP) et on examine les postes existants pour s'assurer qu'ils reflètent encore la classification qui leur a été attribuée. Par conséquent, il y a toujours des variations dans la répartition des groupes professionnels d'une année à l'autre, variations qui ne sont pas attribuables uniquement aux flux (embauches, promotions et cessations d'emploi). On a constaté aussi les variations annuelles habituelles liées à la gestion des flux : affectations d'employés à d'autres postes et

lieux de travail, changements de statut, et départs ou retours dans le cadre d'une absence autorisée.

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

- Dans la catégorie des postes de la haute direction, un employé qui appartenait à la catégorie des cadres intermédiaires en 2010 est passé à celle des cadres supérieurs en 2011 après une promotion.
- Environ 300 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2010 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2011 (+300).
- Environ 190 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2010 ont réintégré le travail en 2011; environ 140 employés permanents à temps plein étaient en congé non payé en 2011 (variation nette : +50).
- Quelque 20 employés permanents à temps plein en 2010 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2011; environ 50 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2010 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2011 (variation nette : +30).

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

- Environ 20 employés qui n'étaient pas permanents en 2010 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2011 (+20).
- Environ 20 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2010 ont réintégré le travail en 2011. Environ 15 employés à temps partiel étaient en congé non payé en 2011 (+5).
- Environ 50 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2010 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2011. Environ 20 employés permanents à temps plein en 2010 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2011 (variation nette : - 30).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications et image de marque

Une stratégie de communication intégrée a été élaborée pour rehausser le profil de la diversité au sein de la Société. On peut mentionner des événements spéciaux annuels qui y contribuent, comme le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le Mois du patrimoine asiatique et la Journée internationale des personnes handicapées. Ces jalons sont des occasions de faire connaître les initiatives entreprises dans le cadre du Plan national sur la diversité et l'équité et de souligner nos efforts pour rendre notre milieu de travail plus inclusif.

Les progrès réalisés dans l'application du Plan sur la diversité et l'équité sont rapportés par différents comités, dont le Comité national, le Comité mixte de l'équité en matière d'emploi, les

Comités de la diversité des Services français, anglais et institutionnels, ainsi que l'équipe de la haute direction de Personnes et Culture.

Le site web consacré à l'emploi de CBC/Radio-Canada a été remanié pour refléter la diversité de l'effectif. Une section du site institutionnel est déjà consacrée à la diversité et des profils d'emploi diversifiés y ont été ajoutés. Une autre phase aura lieu en 2012. L'information ayant trait à l'équité en matière d'emploi, y compris les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ainsi que des rapports sur les tendances et l'évolution de l'effectif, se trouve également sur le site de la Société et sur les portails réservés aux employés et aux gestionnaires.

Cadre de l'équité/milieu de travail inclusif

Contrôle de l'application... CBC/Radio-Canada a été informée en août 2011 qu'elle ferait l'objet d'un contrôle d'application des exigences de la loi par le Secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le contrôle a commencé en septembre 2011, par l'envoi d'un questionnaire à la Société pour recueillir de l'information sur les neuf exigences réglementaires découlant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des membres clés de l'équipe de Personnes et Culture ont été rencontrés en novembre 2011, pour que l'on puisse recueillir des renseignements supplémentaires et valider les premières constatations. Ces constatations ont été complétées au moyen d'entrevues supplémentaires menées auprès d'un échantillon représentatif d'employés de CBC/Radio-Canada à Montréal à l'occasion d'une visite sur place du vérificateur.

Les résultats de l'évaluation effectuée dans le cadre de la vérification initiale ont indiqué que « bien que la Société démontre la volonté de déployer les efforts nécessaires pour remplir ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour assurer une pleine conformité à la *Loi*. » [traduction] La Société a accepté de prendre les engagements nécessaires indiqués dans l'évaluation résultant de la vérification et à produire des rapports sur les aspects non conformes. Les principales lacunes en matière de conformité tiennent à la mise à jour de l'Examen des systèmes d'emploi et du plan d'équité en matière d'emploi.

Examen des systèmes d'emploi... L'Examen des systèmes d'emploi de 2004 (ESE) sera mis à jour au printemps 2012 à la lumière des résultats de la dernière analyse de l'effectif. Les résultats de cet exercice seront présentés dans un rapport à la direction. Le nouveau rapport résumera les pratiques actuelles de gestion des ressources humaines, les obstacles possibles au cheminement professionnel et renfermera des recommandations pratiques pour éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher les membres des groupes désignés de participer pleinement au milieu de travail. L'évaluation portera sur les processus de recrutement, de sélection et d'embauche, de formation et de développement, de promotion, de maintien à l'effectif et d'adaptation. Les recommandations découlant de l'Examen des systèmes d'emploi guideront la définition des objectifs qualitatifs qui figureront dans le Plan sur l'inclusion et la diversité en 2012-2015.

Plan national sur la diversité et l'équité (2009 – 2012)... À l'échelle institutionnelle, l'équipe de gestion des talents et de la diversité, qui relève du groupe Personnes et Culture, a comme

mandat de s'assurer que la Société concentre ses efforts pour attirer, recruter et développer une main-d'œuvre diversifiée. L'équipe a été un moteur dans l'émergence d'une culture d'entreprise favorisant la diversité grâce au développement et à la mise en œuvre du Plan national sur la diversité et l'équité 2009-2012. Les principales réalisations à ce chapitre comprennent les suivantes :

- l'établissement d'un modèle de gouvernance pour conserver la diversité au rang des priorités;
- la mise en place d'instruments de surveillance et de responsabilisation pour assurer la mise en œuvre des mesures prévues dans le Plan sur la diversité et sur l'équité;
- la création de différents outils de recrutement pour aider à trouver des candidats issus de la diversité;
- le développement de modules de formation à la diversité et à l'équité.

Le Plan national sur la diversité et l'équité sera mis à jour en 2012 et la nouvelle version couvrira les trois prochaines années civiles. En se fondant sur les résultats de la plus récente analyse des effectifs, le plan répertoriera les secteurs sur lesquels les efforts porteront pendant toute sa durée d'application.

Outils et pratiques de recrutement

Pratiques de recrutement... Dans divers secteurs de la Société, les efforts en vue d'attirer les éléments les plus brillants et les plus compétents pour pourvoir les postes vacants se sont poursuivis en 2011. CBC/Radio-Canada a par ailleurs accru sa présence sur les médias sociaux et possède maintenant une page d'employeur et d'affichage de postes sur Facebook et Twitter, et affiche également à l'occasion des postes sur LinkedIn.

En 2011, CBC/Radio-Canada a eu recours au portail Talent Oyster comme intermédiaire pour l'affichage des postes vacants des Services français et des Services anglais par différentes organisations. Un répertoire de services d'affichage de postes a en outre été créé. Ce répertoire dresse la liste des différentes organisations ainsi que des sites Web susceptibles de faire la promotion des postes que la Société souhaite pourvoir auprès d'organisations et de groupes représentant des communautés ethnoculturelles, des personnes handicapées, des Autochtones, des femmes et autres. Le centre de recrutement des Services français à Montréal a collaboré avec des organisations partenaires comme Action Main-d'œuvre et a annoncé les emplois à doter sur l'outil de recrutement baptisé Taleo Agency. Comme il s'agit d'un nouveau module, CBC/Radio-Canada s'efforce d'ajouter de nombreuses autres organisations à sa liste de partenaires.

Outils de recrutement... Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement déployés par CBC/Radio-Canada se trouvent les sites www.CBC.ca/jobs et <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/>, où sont affichés les profils de candidats dynamiques des quatre groupes désignés. Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitae pour répondre aux offres d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures.

La diversité comme objectif de recrutement... Des objectifs de recrutement ont été fixés au cours de l'exercice par les gestionnaires de la Radio et de la Télévision des Services anglais afin d'améliorer la représentation de la diversité de leurs effectifs. Des gestionnaires financiers des Services français ont participé à un projet pilote au cours de l'année dernière consistant à évaluer un outil de conception récente destiné à fixer des objectifs de recrutement. Le déploiement à grande échelle de l'outil dans les Services français et dans les services institutionnels devrait avoir lieu en 2012.

Auto-identification... Durant le processus d'intégration, les nouveaux embauchés ont la possibilité de remplir et de soumettre un questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi. Les employés peuvent choisir en tout temps de mettre à jour leurs renseignements en accédant à cet outil en ligne. Les données entrées sont automatiquement mises à jour dans la base de données nationale des RH et se reflètent immédiatement dans tous les rapports produits. La table des données se met également à jour lorsqu'un employé cesse de travailler pour la Société.

Tout récemment (2008), le taux de réponse global a atteint 83 %, grâce au suivi effectué auprès d'employés qui n'avaient jusqu'alors jamais rempli le questionnaire d'auto-identification. Au cours de la dernière année toutefois, le taux de réponse est descendu à 65 % pour les nouveaux employés, ce qui s'est traduit par un taux global de 74 %. Des mesures seront prises pour ramener le taux à plus de 80 %, notamment grâce à un recensement de l'ensemble de l'effectif en 2012. En préparation à cet exercice, on a commencé en décembre 2011 à utiliser le questionnaire de recensement culturel mis au point l'an dernier pour remplacer le questionnaire d'auto-identification pour les nouveaux employés. Une stratégie de communication robuste a également été mise au point pour assurer la participation à grande échelle au sondage dans tous les secteurs de la Société.

Activités de relations extérieures

Les activités de relations extérieures et la reconnaissance ont été au rendez-vous l'an dernier, tandis que le radiodiffuseur public national a démontré son engagement envers l'inclusion et la diversité, pour refléter le large éventail des visages et des voix qui forment le Canada. Voici les faits saillants de ces activités.

Le samedi 1^{er} octobre 2011, dans plus de 30 établissements répartis aux quatre coins du pays, CBC/Radio-Canada a tenu avec succès des journées portes ouvertes dans le cadre de la Fête de la culture et de son 75^e anniversaire. Des gens de tout le pays ont ainsi eu l'occasion de visiter les installations de CBC/Radio-Canada, de rencontrer leurs personnalités préférées de la radio et de la télévision, de s'essayer à la radiodiffusion et de partager des anecdotes et des souvenirs sur les 75 ans d'existence de CBC/Radio-Canada. CBC s'est associée à la Fête de la culture à titre de diffuseur national partenaire pour sa saison inaugurale en 2010 et de nouveau en 2011. Radio-Canada appuie depuis longtemps les Journées de la culture, la célébration québécoise des arts publics qui a inspiré la Fête de la culture.

CBC/Radio-Canada a participé le 7 avril 2011 pour la première fois à la Journée Contact du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour les personnes handicapées qui avait lieu à Montréal. Plus de 900 personnes ayant des limitations fonctionnelles sont allées rencontrer des

employeurs potentiels. Le centre de recrutement des RH des Services français a mené cette initiative au nom de la Société, à laquelle ont participé des représentants de différents services de Radio-Canada. En tant que membre du réseau d'entreprises du CAMO pour l'intégration des personnes handicapées, CBC/Radio-Canada a participé à un atelier de sensibilisation offert par la Fondation travail et santé Québec.

En 2011, l'émission du matin *Metro Morning* présentée sur les ondes de CBC Toronto a remporté le prix Diversité décerné par l'ACDIRT pour son reportage intitulé « Toronto's Mosaic: Regent Park Revitalization » et pour son débat radiophonique sous le thème « Turning Point: Moving Beyond Stereotypes of Family Violence in Toronto's South Asian Communities ». Un récent article éditorial publié dans le *Globe and Mail* a déclaré que *Metro Morning* était un « modèle à suivre ». *Metro Morning* est même utilisée dans une étude de cas documentée sur laquelle les étudiants en gestion de l'Ivey School of Business travaillent chaque année et qui est utilisée à titre de processus de gestion du changement réussi et d'exemple de promotion de la diversité. Ajoutons à ce tableau enviable le fait que CBC Toronto recevra le Prix du leadership pour la diversité à Toronto au Sommet sur la diversité organisé par Innoiversity au printemps 2012.

Le 21 avril 2011, les téléspectateurs canadiens aveugles et malvoyants ont pu pour la première fois vivre l'émotion d'un mariage royal grâce à la diffusion en vidéo commentée en direct par la chaîne TACTV d'Accessible Media, la chaîne accessible, de la couverture réalisée par CBC News.

En janvier 2011, Radio-Canada Montréal a poursuivi le dialogue pour une deuxième année consécutive en organisant un panel de discussion sur la diversité réunissant une douzaine de personnes (âgées de 18 à 30 ans) de divers profils pour connaître leurs habitudes d'écoute, leur perception des enjeux sociaux et leur perception du reflet qu'offre Radio-Canada de la diversité des communautés culturelles qui compose son auditoire.

Les employés continuent d'avoir accès à des outils comme Languages We Speak, une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés, et qui sert de ressource lorsque nous avons besoin d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Ils ont également à leur disposition New Faces/New Voices Rolodex, une base de données qui renferme les personnes-ressources les plus diversifiées de CBC et qui est principalement utilisée par les journalistes, les réalisateurs et les recherchistes de l'organisation qui désirent obtenir une liste à jour d'experts et d'analystes d'une large variété de sujets. Les Services français ont mis en place un répertoire semblable l'an dernier pour enrichir la représentation à l'antenne de talents qui ont auto-déclaré être d'une origine qui n'est ni canadienne anglaise ni canadienne française. Le répertoire baptisé *Mosaika* est un projet en développement, et le personnel peut y contribuer en ajoutant des contacts ou en modifiant les renseignements existants.

Stages/Mentorat et formation

Tous les ans, un éventail de stages et de bourses sont offerts, dont le stage Peter-Gzowski, le programme de stages Joan-Donaldson et le Fonds Coup de pouce. Si la diversité est un critère clé de sélection des candidats, le Fonds Coup de pouce est le seul programme à viser les quatre

groupes désignés. En 2011, le Fonds Coup de pouce (Programme de renforcement de projets locaux d'équité en matière d'emploi) a fourni une aide financière aux gestionnaires des Services français et des Services anglais afin d'offrir vingt-deux (22) stages dans divers postes de production, de gestion ou en ondes à des candidats appartenant à trois des quatre groupes désignés, ainsi qu'à une personne handicapée nécessitant des mesures d'adaptation du milieu de travail. Les stages et occasions de perfectionnement comprennent des affectations professionnelles sous les auspices d'un mentor, de l'encadrement et de la formation sur le tas. Depuis 2006, le Fonds Coup de pouce a un taux de maintien en poste des stagiaires de cinquante et un pour cent (51 %), et plus des deux tiers des candidats accèdent à un poste à temps plein.

Formation et développement

Les modules sur la diversité et l'équité qui sont offerts dans le cadre des formations couvrent les rudiments du leadership et de la gestion efficaces. Ces cours, offerts en continu, sont suivis chaque année par des vagues de 12 à 16 groupes comptant 16 cadres et superviseurs. Tout le personnel des RH des Services anglais, soit 35 personnes, a suivi le module sur la diversité intitulé « Prêt @ gérer »; des séances de formation doivent être offertes au personnel des Services français et des groupes institutionnels en 2012.

Les recruteurs des Services français de Montréal ont suivi un atelier d'introduction à la diversité qui est donné sur une base permanente aux nouveaux membres qui se joignent à l'équipe. Sur demande, cette formation peut être donnée aux membres des Services anglais et des services institutionnels.

Le groupe de Formation des Services anglais a désormais une présence en ligne grâce au site interactif « The Exchange », consacré à l'apprentissage et au développement du personnel des Services anglais. En plus d'offrir du contenu média enrichi, « The Exchange » offre un éventail de module de formation électronique et un aperçu des formations à venir. Le site sert également de forum où les employés peuvent partager leurs compétences et leurs connaissances avec leurs collègues. Pour faire le lien avec les autres ressources de formation offertes par CBC/Radio-Canada, la page d'accueil de « The Exchange » renferme un hyperlien vers le site « Clic », le nouveau site de formation en ligne offert par la Formation des Services français et des services institutionnels. Les sites « The Exchange » et « Clic » faciliteront tous les deux l'accès à la formation pour l'ensemble des employés.

Promotion

Même si la Société n'a pas de politique officielle sur les promotions, les superviseurs et les cadres doivent créer des possibilités de formation et de perfectionnement pour augmenter le nombre de candidats admissibles qualifiés pouvant répondre aux possibilités de promotion et de mutation. Le nouveau Plan sur l'inclusion et la diversité prévoit la mise en œuvre d'un programme reconnaissant les objectifs particuliers que CBC/Radio-Canada doit respecter en matière de diversité à l'égard de certaines postes et reconnaissant que les membres de groupes désignés qui sont sous-représentés doivent être ciblés pour ces postes à pourvoir.

Maintien en poste et cessation d'emploi

CBC/Radio-Canada favorise également le maintien en poste des employés grâce à plusieurs initiatives destinées à répondre à leurs besoins divers, notamment en les aidant à concilier leur

vie professionnelle et leur vie personnelle avec des horaires de travail variables ou comprimés, la rotation des tâches et des congés spéciaux. Les Technologies de l'information ont procédé à un projet pilote d'horaires de travail variable pour voir l'efficacité de ce régime et son applicabilité à d'autres services. Les nouveaux ateliers sur la reconnaissance, « À vous l'honneur », lancés l'été dernier, apprennent à tous comment reconnaître les capacités de chacun et les différentes habiletés pour mieux motiver et mobiliser.

Adaptation du milieu de travail

La politique de non-discrimination et d'obligation de prendre des mesures d'adaptation est en cours de révision; la version révisée devrait être soumise à l'Équipe de la haute direction et au Conseil d'administration en 2012. Outre les exemples donnés ci-dessus, d'innombrables mesures d'adaptation ont été prises, dont la construction de rampes d'accès pour fauteuils roulants à l'entrée des bureaux et des studios, le marquage de couleur contrastante des marches et des rampes d'escalier, l'installation de monte-escalier intérieur, l'adaptation des postes de travail et des fonctions des personnes réintégrant le travail après un congé d'invalidité. Le nouveau Plan sur l'inclusion et sur la diversité comprendra une mise à jour du plan d'accessibilité.

IV. CONTRAINTES

Le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification constitue encore un obstacle à l'exactitude de l'information consignée sur la diversité de l'effectif de la Société. La mise en œuvre du questionnaire de recensement culturel en 2012, qui comprend une stratégie de communication et de suivi complète, devrait relever le taux de réponse. Les pressions budgétaires conjuguées aux compressions d'effectif qui surviendront en 2012 pourraient cependant nuire à l'atteinte des objectifs de diversité et de représentativité de l'effectif.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Il existe divers mécanismes de consultation pour faciliter la mise en œuvre des initiatives en matière de diversité et d'équité au sein de la Société. Au cours de la dernière année, on a procédé à des consultations approfondies au sujet du contenu du questionnaire de recensement culturel et de la mise à jour de l'Examen des systèmes d'emploi. On a notamment consulté des membres du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, qui est composé de membres de la direction et de personnel syndiqué, des membres de différents comités sur l'inclusion et la diversité, du Groupe national de travail sur le recrutement et de généralistes des RH des Services anglais et français.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

La Société continuera à mettre en œuvre des stratégies visant à recruter et à former une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Nous nous efforcerons d'améliorer le taux de réponse du questionnaire d'auto-identification, de façon à ce que trois des quatre groupes désignés soient mieux représentés au sein de l'effectif. Nous continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide.