

# RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2012 PRÉSENTÉ PAR CBC/RADIO-CANADA À RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (TRAVAIL)

## RÉSUMÉ

### I. Aperçu général

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une de ses plus grandes institutions culturelles. La Société possède des établissements dans chaque province et territoire, et son siège social est situé à Ottawa. Elle compte aussi trois bureaux journalistiques aux États-Unis et six ailleurs dans le monde. Le Conseil d'administration de la Société comprend douze 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. La Société est un leader de l'industrie pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et offre une gamme complète de services à la radio, à la télévision, sur Internet et par satellite. Profondément enracinée dans les régions, CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels, en français, en anglais et en huit langues autochtones.

### Mandat

Le mandat de CBC/Radio-Canada est énoncé dans la *Loi sur la radiodiffusion*. On peut y lire notamment que la Société Radio-Canada, à titre de radiodiffuseur public national, devrait offrir des services de radio et de télévision qui comportent une très large programmation qui renseigne, éclaire et divertit, et que la programmation de la Société devrait à la fois :

- i. être principalement et typiquement canadienne, refléter la globalité canadienne et rendre compte de la diversité régionale du pays, tant au plan national qu'au niveau régional, tout en répondant aux besoins particuliers des régions,
- ii. contribuer activement à l'expression culturelle et à l'échange des diverses formes qu'elle peut prendre,
- iii. contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales,
- iv. refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada.

### Rétrospective de l'année

Au cours de cette dernière année, le radiodiffuseur public national du Canada a continué à mettre en œuvre son plan stratégique quinquennal, 2015 : Partout, Pour tous. Lancé en février 2011, ce plan repose sur trois axes stratégiques : offrir aux Canadiens une programmation plus nationale qui reflète l'expérience canadienne, une programmation plus régionale qui rassemble les communautés et plus d'espaces numériques où ils peuvent participer aux conversations et aux débats publics, chacun à sa manière.

Malgré les nombreux succès remportés cette année, la Société a subi des pressions financières. Dans son budget fédéral de 2012, le gouvernement a annoncé la réduction du crédit parlementaire de CBC/Radio-Canada de 115 millions de dollars sur trois ans. Cette réduction, combinée avec les coûts inévitables et les investissements que CBC/Radio-Canada doit réaliser pour demeurer un radiodiffuseur public moderne, signifie que la Société doit en fait composer

avec des pressions financières de 200 millions de dollars pour les trois prochaines années l'amenant à abolir l'équivalent de 650 postes à temps plein entre 2012 et 2015.

La réduction du financement public, la hausse des coûts et les investissements incontournables ne sont pas les seules pressions qui pèsent sur notre situation financière. Le 18 juillet 2012, le CRTC a annoncé son intention de diminuer progressivement les contributions du Fonds pour l'amélioration de la programmation locale (FAPL) jusqu'à sa disparition complète à la fin du mois d'août 2014. CBC/Radio-Canada a reçu du Fonds près de 47 millions de dollars pour enrichir sa programmation locale. Par ailleurs, le lock-out de la LNH a porté un dur coup à nos revenus publicitaires en 2012.

## **II. Information quantitative**

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents à CBC/Radio-Canada a progressé de 5 pour cent au cours des dix dernières années (de 41,9 % à 46,5 %). On dénombre également 99 Autochtones (1,3 %), 108 personnes handicapées (1,5 %) et 501 membres de minorités visibles (6,8 %) à des postes permanents en 2012.

En 2012, les taux de recrutement (52 %) et de promotion (49 %) 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 des personnes appartenant à des minorités visibles (11,9 %) a été supérieur à leur taux de représentation et, pour une sixième année consécutive, il a dépassé 10 %. Les taux de recrutement pour les Autochtones (0,9 %) et les personnes handicapées (0,9 %) étaient inférieurs à leurs taux de représentation.

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

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada utilise l'outil mis à la disposition des entités déclarantes par le gouvernement : le SGIÉMT (Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail).

Étant donné sa taille, CBC/Radio-Canada connaît des variations importantes 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 2011 est passé à celle des cadres supérieurs en 2012. Il y a eu aussi 1 cessation d'emploi le 31 décembre 2012.
- Environ 205 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2011 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2012 (+205).

- Environ 160 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2011 ont réintégré le travail en 2012; environ 190 employés permanents à temps plein étaient en congé non payé en 2012 (variation nette : -30).
- Environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2011 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2012; environ 35 employés qui étaient permanents à temps plein en 2011 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2012 (variation nette : -5).

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 2011 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2012 (+20).
- Environ 20 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2011 ont réintégré le travail en 2012. Environ 10 employés à temps partiel étaient en congé en 2012 (+10).
- Environ 35 employés qui étaient permanents à temps plein en 2011 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2012; environ 30 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2011 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2012 (variation nette : +5).

### **III. Information qualitative (dans toutes les sections qui suivent, les résultats apparaissent en caractères gras)**

#### **Communications**

En 2012, les communications au personnel sur le thème de l'équité en matière d'emploi ont été les suivantes :

- Le président-directeur général de CBC/Radio-Canada a communiqué aux employés, sur l'intranet, ses objectifs de 2012-2013 en ce qui concerne l'organisation. On y retrouve, entre autres, l'inclusion et la diversité, et l'importance d'un effectif plus représentatif de la population canadienne. **Cette initiative a beaucoup contribué à rehausser l'importance de l'équité en matière d'emploi.**
- Divers événements jalonnant l'année, comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, le Mois du patrimoine asiatique, la Journée internationale de la femme, la diversité culturelle et le temps des fêtes, etc., ont été soulignés sur l'intranet.
- La section de l'intranet portant sur la diversité a été revue et une page faisant valoir les possibilités de formation offertes spécifiquement aux recruteurs et aux gestionnaires recruteurs<sup>i</sup> a été ajoutée. **Ce site a reçu plus de 1000 visites en 2012, et a aidé à sensibiliser davantage les employés à l'importance d'un effectif diversifié.** On trouve également de l'information supplémentaire sur l'équité en matière d'emploi sur les portails des Ressources humaines réservés aux gestionnaires et aux employés.

#### **Cadre de l'équité**

En 2012, bon nombre d'activités ont été réalisées dans le but de créer un milieu de travail favorisant l'équité et la diversité.

- Prêt @ gérer : Ce programme vise à permettre aux superviseurs et cadres de premier niveau d'acquérir des compétences et des connaissances supérieures en gestion et en direction

d'équipe. Il comprend des modules sur la diversité et l'équité en milieu de travail. Les cours, offerts en continu, sont suivis par des vagues de 12 à 16 groupes comptant 16 cadres et superviseurs. **Depuis la première séance en 2008, le module sur la diversité et l'équité a été suivi par 452 cadres. Plus de 377 d'entre eux exerçaient toujours des fonctions de gestionnaires à la fin de 2012.**

- CBC/Radio-Canada continue d'être active au sein du Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi des Employeurs des transports et des communications de régie fédérale (ETCOF). **Le Sous-comité mène ses travaux en collaboration avec les institutions fédérales concernées, et échange sur des enjeux et des pratiques exemplaires avec d'autres employeurs sous régime fédéral.**
- En mai 2012, la directrice principale de CBC Toronto a reçu le prix « Outstanding Leadership Achievement Award », décerné dans le cadre de l'« Innoversity Creative Summit 2012 ». Ce prix récompense les efforts déployés par ceux qui travaillent pour que les médias soient plus inclusifs et plus novateurs en reflétant la diversité culturelle croissante du Canada. Il est le dernier d'une série de coups de chapeaux donnés à CBC Toronto, dont l'engagement à l'égard de la diversité a été reconnu par de nombreuses distinctions nationales et internationales, y compris les prix Gabriel, les prix des New York Festivals et les prix régionaux et nationaux de l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT).
- Le travail de CBC Toronto a aussi été remarqué sur d'autres tribunes. L'équipe a été invitée à entretenir des radiodiffuseurs internationaux et des sommités mondiales de son passage d'une vision axée sur une programmation novatrice et inclusive à un modèle commercial et culturel gagnant de service de radiodiffusion public qui reflète la diversité de son marché et répond aux besoins en la matière. **Le virage de CBC Toronto est solidement documenté et est étudié dans une prestigieuse école de commerce canadienne, où il est présenté comme un exemple de processus de gestion du changement et un modèle de réussite de la diversité et de l'inclusion.**

### **Systèmes d'emploi**

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a mené une vérification auprès de CBC/Radio-Canada en 2011-2012. Suite à la vérification, un Examen des systèmes d'emploi (ESE) a été complété et transmis à la CCDP à la fin de mars 2012. Au terme de l'ESE, un nouveau plan couvrant la période 2012-2015 a été préparé et présenté à la CCDP à la fin de juin 2012. Le *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015* présente les activités que la Société entend réaliser pour améliorer la représentativité de l'effectif au cours des trois prochaines années dans les secteurs suivants : leadership; surveillance et responsabilisation; recrutement et sélection; formation et développement; gestion des talents; communications, image de marque, et activités extérieures; et accessibilité.

En 2012, un nouveau questionnaire d'auto-identification, ou de « recensement culturel », a été lancé sur le site web interne de la Société et fait maintenant partie du processus d'intégration des nouveaux employés. Ce questionnaire comporte deux parties :

1. La première partie couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes pour se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
2. 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.

Les données confidentielles obtenues du recensement culturel sont automatiquement ajoutées dans une banque de données des RH sécurisée.

## Initiatives touchant les groupes désignés

### a) Recrutement

En 2012, dans le contexte de ses contraintes budgétaires, la Société a déployé beaucoup d'énergie pour revoir ses façons de faire. CBC/Radio-Canada n'a toutefois pas dévié de son objectif d'attirer des candidats de qualité pour pourvoir aux postes vacants. Voici un résumé de nos activités de recrutement :

- Le Guide des entrevues axées sur le comportement, affiché sur le portail RH pour les gestionnaires, a été enrichi du *Guide de présélection et de sélection des employés*, produit par la CCDP.
- Le groupe Diversité a mis au point un nouveau cadre de référence destiné à être utilisé par les employés des RH et les gestionnaires recruteurs et dont l'objectif est d'améliorer la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif de CBC/Radio-Canada. Des cibles de recrutement ont été fixées pour chaque groupe désigné et chaque équipe des Services institutionnels et de Radio-Canada, y compris une section portant exclusivement sur les rôles de gestion. **Cette activité constitue un volet du *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015* et, à ce titre, devrait se poursuivre au cours des prochaines années.**
- CBC/Radio-Canada multiplie les occasions de participer aux activités de mentorat pour les nouveaux Canadiens. Par exemple, un représentant de Radio-Canada a été le [maître de cérémonie](#) de l'événement « Les mentors 2012 à l'honneur », organisé par la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) dans le cadre de son programme « Mentorat Montréal ». **En 2012, cinq employés de la Société ont été les mentors de personnes issues de l'immigration.**
- Radio-Canada a pris part à Mamu!, un salon de l'emploi pour les Autochtones à Montréal, à une conférence sur les moyens de rejoindre différentes communautés culturelles intitulée Conférence sur le marketing multiculturel, à des formations des RH sur la diversité et le recrutement à la CRÉ et à l'INRS intitulées « Déqualification des immigrants et le PRIIME », à une visite de l'Institut Nazareth et Louis-Braille avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre et un partenariat avec le programme Interconnexion. **Notre association avec ce dernier programme s'est soldée par l'embauche d'au moins un candidat.**
- En 2012, Radio-Canada a continué d'utiliser *Mosaïka*, un répertoire de talents utilisé par les gestionnaires de contenus pour enrichir la représentation et la présence à l'antenne de collaborateurs de différents horizons culturels. Ce répertoire comprend les noms de plus de 650 personnes originaires de 80 pays et travaillant dans 14 secteurs particuliers.
- CBC/Radio-Canada a commencé à utiliser Rit@ Services, un outil de recrutement conçu pour réacheminer des offres d'emploi à divers organismes, dont ceux qui représentent des communautés culturelles variées. Le répertoire de services d'affichage de postes créé en 2011, toujours en place, a fourni une longue liste de ces organismes en diversité auxquels la Société pouvait s'adresser pour pourvoir ses postes vacants.
- CBC a été l'hôte d'une conférence sur l'emploi destinée aux nouveaux arrivants (Internationally Educated Professionals (IEP) Conference); parrainé et présenté à Calgary la cérémonie de remise des prix décernés aux immigrants qui se sont distingués en 2012

(Immigrant of Distinction Awards); assisté au salon de l'emploi pour les Autochtones présenté au Manitoba par le Center for Aboriginal Human Resources Development; et participé au programme de formation professionnelle « L'intégration : ça travaille! 2012 » du Conseil des ressources humaines autochtones à Edmonton.

- CBC s'est associée à l'organisme responsable du programme Avantage Carrière pour recruter un stagiaire issu de la diversité dont le mandat était de concevoir des initiatives de recrutement axées sur la diversité. Le stage de six mois devait prendre fin en juin 2012, mais s'est révélé tellement productif qu'il a été prolongé jusqu'en juin 2013. **L'initiative a donné des résultats fantastiques : tous les titulaires de comptes Twitter de Personnes et Culture à CBC ont envoyé chaque semaine des gazouillis sur la diversité et une base de données sur la diversité comprenant les noms des organismes partenaires pour l'affichage d'offres d'emploi ou d'autres activités a été constituée.**
- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement déployés par CBC/Radio-Canada se trouvent les sites <http://www.radio-canada.ca/emplois> 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 en réponse à une offre d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures.
- L'information ayant trait à l'équité en 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 trouvent sur le site Web de la Société.

#### **b) Formation et développement**

- Chaque année, les gestionnaires sont invités à soumettre une demande au Fonds Coup de pouce, un programme de renforcement de projets locaux d'équité en matière d'emploi. Avec une enveloppe globale de 200 000 \$, le Fonds aide les cadres à atteindre leurs cibles d'embauche et à recruter des candidats issus de la diversité grâce au financement de stages, d'activités de développement et d'aménagements du lieu de travail. Nous avons reçu près de 40 propositions et avons autorisé le financement de 31 d'entre elles. **À CBC, le Fonds Coup de pouce a permis d'embaucher au moins 14 candidats issus de la diversité pour réaliser des projets à court et à moyen terme. Ces candidats étaient répartis comme suit : six membres des minorités visibles, cinq Autochtones, une personne handicapée et deux femmes affectées à des postes non traditionnels.**
- La diversité est un critère clé de sélection des candidats à d'autres stages, dont le programme de stages Joan-Donaldson de CBC News et le stage Peter-Gzowski de CBC Radio.

#### **c) 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 développement pour augmenter le nombre de candidats qualifiés admissibles aux possibilités de promotion et de mutation. Dans le cadre du *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, CBC prévoit inclure des cibles de diversité dans la planification de la relève et offrir des formations en conduite d'entrevues axées sur les sensibilités culturelles.

#### **d) Maintien en poste et cessation d'emploi**

- CBC/Radio-Canada a mis en œuvre un grand nombre d'initiatives visant à diversifier son effectif et à encourager le maintien en poste de ses employés. La Société offre notamment à ses employés des mesures pour les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle (horaires de travail comprimés, congés payés, rotation des tâches, etc.). Certaines

conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail flexibles.

- Un nouveau sondage sur la mobilisation des employés a été complété en 2012. À l'énoncé « CBC/Radio-Canada soutient la diversité dans le milieu de travail en reconnaissant et en respectant la valeur des différences humaines », 86% des employés ont indiqué qu'ils y étaient favorables, une augmentation de 12% par rapport à 2010.
- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à l'ensemble des employés de la Société, à ses retraités, à ses employés contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada. Selon le plus récent sondage à participation volontaire effectué en 2011, le taux de satisfaction des employés à l'endroit de ce programme est de 94 %.
- Depuis 2010, une entrevue de départ est effectuée auprès de chaque employé qui quitte la Société et les Ressources humaines nationales compilent l'information recueillie. L'équité et la diversité ont fait l'objet d'une attention accrue en 2012 et des mécanismes plus efficaces de suivi des répondants issus de la diversité ont été mis en place. **Pour la dernière période à l'étude (du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012), à un énoncé affirmant que CBC/Radio-Canada démontre un engagement à l'égard de la diversité, 71 % des membres de ces groupes ont répondu de manière favorable contre 83 % pour l'ensemble du personnel.** Cela signifie que nous devons faire plus d'efforts pour que chacun se sente respecté et apprécié dans notre milieu de travail. Nous avons confiance que nous ferons un grand pas en avant en appliquant notre *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*.

#### e) Mesures d'adaptation raisonnables

- Les documents sur l'intégration des nouveaux employés qui sont affichés sur les portails des RH pour les employés et les gestionnaires ont été mis à jour pour traiter des mesures d'adaptation pour les nouvelles recrues.
- En 2012, des vérifications de l'accessibilité ont été faites à Regina et à Whitehorse. À la lumière de leurs conclusions, des plans d'action seront établis et seront intégrés dans notre plan national d'accessibilité.

#### IV. Contraintes

- Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse sur l'équité en matière d'emploi grâce à notre nouveau recensement culturel. Cependant, il reste du travail à faire. En effet, il demeure encore difficile d'utiliser les données sur l'auto-identification saisies dans notre banque de données des RH : environ 24 % de nos employés n'ont pas rempli le questionnaire de recensement culturel.
- D'intenses pressions budgétaires ont entraîné une réduction importante de l'effectif, ce qui pourrait être un frein à la diversité et à la 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 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi au sein de la Société. Au cours de la dernière année, une consultation a été menée à l'échelle de la Société au sujet du contenu du nouveau *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, incluant les 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 locaux sur l'inclusion et la diversité, du Groupe national de travail sur le recrutement et de généralistes des RH de la Société.

## **VI. Stratégies pour l'avenir**

- En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeantes de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. En 2011, la Société a lancé son plan stratégique quinquennal, 2015 : Partout, Pour tous, allant ainsi de l'avant dans le paysage médiatique changeant et soumis à l'influence des nouvelles technologies, à la présence croissante des médias sociaux et aux changements démographiques majeurs qui touchent le Canada.
- Conformément à la Stratégie 2015, 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 recensement culturel, de façon à ce que les 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.

---

<sup>1</sup> Dans le présent rapport, le mot « cadre » s'entend d'un employé qui a un ou plusieurs subordonnés et qui est habilité à recruter ou à mettre fin à un emploi.