

CBC/RADIO-CANADA
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE 2009
PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES
ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
(TRAVAIL)

RÉSUMÉ

1. 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 de nouvelles aux États-Unis et huit 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 fédéral. Trente pour cent des administrateurs sont des femmes.

Mandat

CBC/Radio-Canada facilite la compréhension mutuelle et favorise un sentiment d'appartenance nationale en proposant des émissions qui reflètent la diversité culturelle et régionale du pays. Aucun autre radiodiffuseur canadien n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité que celui que produit CBC/Radio-Canada, et ce, dans les deux langues officielles.

Vision et mission

La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société. En effet, leur libellé respectif précise que l'objectif est de « rassembler nos concitoyens autour d'un contenu canadien captivant » et de produire « une programmation reflétant les Canadiens et les régions canadiennes ». Parmi les huit priorités de la Société, on peut mentionner « reconnaître l'importance du reflet régional et de la réalité changeante du Canada ». Pour refléter la diversité de la population canadienne, nous devons nous assurer que nos effectifs correspondent également à cette diversité. La Société concentre également ses efforts pour attirer un bassin diversifié de talents et s'assure ainsi d'intégrer la diversité lorsqu'elle recrute, sélectionne, oriente et perfectionne sa main-d'œuvre. Par cet engagement, la Société s'efforce de devenir une organisation inclusive, ouverte et audacieuse.

Diversité de plateformes

CBC/Radio-Canada propose du contenu à ses auditoires par l'entremise d'une multitude de services allant de la télévision à la radio, en passant par Internet ou la radio par satellite, sous la forme de contenu audio numérique ou de vidéo en continu destiné aux appareils mobiles, et plus encore. De plus, il s'agit du seul radiodiffuseur canadien à offrir des services en français, en anglais et dans huit langues autochtones, d'un océan à l'autre. Les services de radiodiffusion de la Société sont aussi offerts partout au Canada et dans le monde dans neuf langues sur son service de radio international, Radio Canada International, et dans huit langues sur son service de radio par Internet, RCI Viva, un service qui fournit des renseignements et des ressources destinés aux immigrants pour les aider à découvrir leur nouveau pays. Des outils et des conseils leur sont aussi fournis pour faciliter leur intégration.

Réalités et défis financiers

En 2009, CBC/Radio-Canada a obtenu des succès inégalés en matière d'auditoire dans tous ses services. Mais en même temps, la Société s'est trouvée aux prises avec des difficultés financières sans précédent, en raison de la situation financière mondiale et, plus particulièrement, de la chute de ses revenus publicitaires. Cette crise financière a mené à des compressions dans la programmation ainsi que dans les effectifs. Afin de réduire les incidences sur le personnel, on a mis sur pied un programme incitatif de retraite volontaire qui a permis de minimiser le nombre de licenciements. De plus, un plan de redressement approuvé par le Conseil d'administration en mars 2009 a permis la vente d'actifs de la Société pour compenser le manque à gagner prévu en 2009-2010.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

Le taux de représentation des femmes chez les employés de CBC/Radio-Canada a augmenté de 5 pour cent depuis 2000. En 2009, les femmes représentaient 45 pour cent de l'effectif permanent de la Société. On dénombrait également 108 Autochtones (1,5 pour cent), 131 personnes handicapées (1,8 pour cent) et 471 membres de minorités visibles (6,5 pour cent) à des postes permanents en 2009.

En 2009, les taux de recrutement (51 pour cent) et de promotion (53 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 et de promotion des personnes appartenant à des minorités visibles (respectivement 10,8 pour cent et 8,3 pour cent) était supérieur à leur taux de représentation. Les taux de recrutement pour les Autochtones (0,6 pour cent) et les personnes handicapées (0,6 pour cent) étaient inférieurs à leurs taux de représentation. Toutefois, leur taux de promotion était égal à leur taux de représentation.

Variations d'une année à l'autre

C'est la seconde année où CBC/Radio-Canada utilise l'outil offert par le gouvernement pour produire son rapport annuel (dans ce cas-ci, le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail).

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, qui ne sont pas comptabilisées uniquement par la gestion des 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 :

- Environ 300 employés qui n'étaient pas permanents en 2008 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2009 (+300).

- Environ 115 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2008 ont réintégré le travail en 2009; environ 160 employés permanents à temps plein étaient en congé non payé en 2009 (net : -45).

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

- Environ 15 employés qui n'étaient pas permanents en 2008 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2009 (+15).
- Environ 25 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2008 ont réintégré le travail en 2009 (+25).
- Environ 40 employés qui étaient permanents à temps plein en 2008 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2009.
- Environ 45 employés permanents à temps partiel en 2008 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2009 (net : -5).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

On peut accéder à de l'information sur la diversité et sur l'équité en matière d'emploi sur le site web de la Société, ainsi que sur le portail des employés et celui des gestionnaires. On y trouve entre autres des renseignements concernant les initiatives décrites dans les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et sur le multiculturalisme, des données démographiques et tendanciennes sur les effectifs, des programmes de formation, des politiques institutionnelles, etc. Le site web est en train d'être réaménagé, de façon à mieux mettre en valeur la diversité. Dans le portail des employés, une rubrique régulière intitulée « Sous les projecteurs » souligne les contributions des employés, notamment ceux qui sont reconnus comme des champions la diversité.

La stratégie de communication constitue une partie intégrante du plan triennal de la Société en matière de diversité et d'équité (2009-2012). Non seulement la stratégie prévoit-elle des mises à jour sur la mise en œuvre du Plan, mais également d'augmenter la sensibilisation à la diversité et sa promotion grâce à différentes initiatives, notamment des événements commémoratifs pour souligner la diversité (par exemple le Mois de l'histoire des Noirs ou la Journée internationale de la femme et la Journée nationale des Autochtones, pour n'en nommer que quelques-uns).

Cadre de l'équité/milieu de travail inclusif

L'accent mis sur la diversité... Il s'agit de l'une des six priorités mises de l'avant par la composante Personnes et Culture pour mettre en place une stratégie à long terme durable en matière de diversité. Pour ce faire, une équipe Acquisition des talents et Diversité a été mise sur pied pour superviser les mesures importantes prises pour l'embauche, le recrutement, la conservation et le développement de candidats issus de la diversité. À part cette équipe de base, il y a deux spécialistes de la diversité qui travaillent dans les Services français et anglais respectivement, et dont la fonction consiste à s'assurer que le contenu des émissions diffusées sur toutes les plateformes tient compte de la diversité. Les plans stratégiques des Services français et anglais comportent aussi des éléments à cet égard.

Systemes d'emploi... On a fixé un calendrier en vue de mener un examen de l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. On passe actuellement en revue les politiques relatives au harcèlement et aux mesures d'adaptation. CBC/Radio-Canada a mis en place un certain nombre de politiques, de programmes et de lignes directrices visant à créer un environnement de travail inclusif et axé sur l'entraide. Ces politiques concernent l'équité en matière d'emploi, la protection du revenu ainsi que les congés; cette dernière politique fournit des directives sur l'assouplissement des conditions de travail et les absences autorisées. Toutes les nouvelles politiques de Personnes et Culture, ainsi que les révisions des politiques actuelles, sont validées par l'Équipe de direction de Personnes et Culture avant d'être soumises à la haute direction et au Conseil d'administration à des fins d'approbation.

Plan national sur la diversité et l'équité (2009-2012)... L'élaboration de ce nouveau plan, que l'équipe d'Acquisition des talents et Diversité a dirigé, s'est faite en collaboration avec des représentants de la direction et des syndicats. En se fondant sur les résultats de l'analyse des effectifs, le Plan répertorie les secteurs sur lesquels les efforts porteront au cours des trois prochaines années. Les objectifs déterminés dans ce Plan sont conçus pour être à la fois réalisables et mesurables, ce qui devrait permettre, à terme, de mettre en place un effectif plus représentatif. Grâce à la mise en œuvre de ce plan, nous passerons d'un modèle axé sur l'équité et la conformité à un engagement à l'égard de la diversité et l'inclusivité.

Nous avons élaboré ce Plan en tenant compte des principes fondamentaux de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous sommes cependant allés plus loin en y intégrant des mesures destinées à favoriser l'inclusion qui assureront une diversification accrue de l'effectif à tous les échelons de la Société afin que celle-ci reflète véritablement le visage démographique changeant du Canada.

La mise en œuvre des mesures énoncées dans le Plan renforcera la stratégie visant à intégrer les principes relatifs à la diversité dans les secteurs de la programmation, des ressources humaines et de la gestion. Déjà, une des principales mesures réalisées a été la mise en place d'un modèle de gouvernance appuyé par un Comité directeur national sur la diversité. On a non seulement établi un mécanisme pour s'assurer que la mise en œuvre du Plan est surveillée et fait l'objet de révisions au besoin, mais on tient également de la documentation à jour à cet égard. Des mises à jour sur la mise en œuvre du Plan seront publiées dans les portails destinés aux employées et aux gestionnaires.

Comités de la diversité... En juin 2009, le Comité de la diversité des Services anglais a été remis sur pied et étendu pour comprendre une plus forte représentation de la haute direction et de l'ensemble des secteurs d'activité de CBC, ainsi que pour s'assurer que l'ensemble des services de CBC participe à ce travail d'harmonisation. Le mandat de ce comité consiste à diriger stratégiquement toutes les initiatives de CBC en matière de diversité pour que la Société soit « plus pertinente pour un plus grand nombre de Canadiens », et à veiller à ce que la diversité soit présente dans tous les aspects de nos activités. En décembre 2009, un Comité de la diversité des Services français a été mis sur pied avec à peu près le même mandat que celui des Services anglais.

Le Programme d'aide aux employés (PAE)... Il s'agit d'un service de consultation confidentiel destiné à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux membres de leurs familles, dans les deux

langues officielles et dans 25 autres langues, y compris en langage signé ASL. Les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent. Afin de s'assurer que le programme continue de répondre aux besoins de tous les employés, on prévoit de :

- continuer à s'assurer que le PAE offre des services plus adaptés à la culture et qui répondent aux besoins des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones;
- offrir les services de consultation psychologique en davantage de langues pour que les services soient mieux adaptés à la culture des employés;
- trouver de nouvelles façons, plus adaptées à la culture, de présenter aux employés et aux bénévoles du PAE de l'information et de la promotion sur les services;
- continuer à recruter des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées pour assurer une bonne représentation dans les comités locaux.

Initiatives en faveur de la diversité

Outils de recrutement

DVD et vidéo sur le recrutement à CBC/Radio-Canada : CBC/Radio-Canada a produit une vidéo/DVD sur le recrutement, qui se veut un outil essentiel pour attirer divers types de candidats dans la Société. Cette vidéo est présentée dans le cadre de conférences et de salons de l'emploi, ainsi que dans les écoles et les universités visitées par des représentants de CBC/Radio-Canada. On peut aussi la visionner à l'adresse <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/> et à www.CBC.ca/jobs. Ces sites d'emploi en ligne, qui sont compatibles avec la norme W3C pour les personnes ayant une déficience visuelle, aident les équipes et les gestionnaires chargés du recrutement à surveiller les efforts déployés pour attirer des candidats. Le Plan national sur la diversité et l'équité prévoit la création d'une liste de médias à utiliser obligatoirement pour les affichages ainsi qu'une liste des fournisseurs privilégiés pour ce qui est de la diversité en vue d'attirer plus de candidats issus de la diversité pour les emplois offerts.

Instantanés de la diversité : À l'aide de données tirées du recensement de 2006, on a produit une version mise à jour des « Instantanés de la diversité » qui a été distribuée aux programmeurs et aux gestionnaires recruteurs de CBC/Radio-Canada. Cet outil fournit de l'information essentielle sur les tendances démographiques nationales et régionales du point de vue de divers facteurs : diversité, immigration, niveau d'instruction familial, emploi, et habitudes de consommation pour la radio et la télévision. L'outil comprend aussi des données sur l'« apport des communautés » fondées sur des sondages d'opinion et des tables rondes communautaires dont se sont chargés les chefs des partenariats régionaux de CBC/Radio-Canada. Les sections sur l'apport des communautés font ressortir les enjeux clés propres à chacune de nos grandes villes et fournissent des commentaires spécifiques en ce qui a trait à la représentation des communautés issues de la diversité à CBC/Radio-Canada. Les Instantanés de la diversité peuvent être consultés sur le portail de la Société. Une version française de cet outil sera produite.

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 des effectifs de la Société. On procède actuellement au développement d'un outil similaire pour les gestionnaires recruteurs des Services français. Au cours des prochaines années, les objectifs d'embauche seront liés à une stratégie générale de recrutement qui s'inscrira dans le cadre d'un exercice de planification de la main-d'œuvre à l'échelle de la Société. En plus des initiatives actuelles, des efforts seront déployés pour mieux soutenir les gestionnaires au moment de recruter des candidats qualifiés issus de la diversité.

Auto-identification : Durant le processus d'orientation initial, les nouveaux embauchés ont la possibilité de remplir et de soumettre un questionnaire d'auto-identification. Au fil des ans, on a mis en place un processus de suivi pour s'assurer que les employés qui n'ont pas encore rempli le questionnaire le fassent. Les employés peuvent choisir en tout temps de mettre à jour leur information sur l'auto-identification en accédant à l'outil en ligne. Cette information est ensuite automatiquement mise à jour dans la base de données sur les employés. Un recensement sera effectué à l'échelle de l'entreprise dans l'année à venir.

Résultats des efforts de recrutement

Avec l'évolution du profil démographique du Canada, le groupe de la Recherche de CBC/Radio-Canada a constaté que de plus en plus de Canadiens sont à la recherche de contenus et de sujets différents qui leur sont plus personnellement pertinents. En 2009, CBC a répondu avec une initiative importante visant à renouveler et à intégrer CBC News sur toutes les plateformes (radio, télévision et services en ligne). Ainsi, CBC News est devenu un service « nouveau et amélioré » qui gardera les Canadiens intéressés et bien informés avec un contenu accessible à leur convenance. Cette initiative nous a permis de voir de nouveaux visages, qu'il s'agisse de reporters des nouvelles de dernière heure ou d'animateurs au réseau de l'Information de CBC.

Activités extérieures et partenariats

Partenariats... CBC/Radio-Canada continue de bénéficier des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, notamment l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN). Sous les auspices du Conseil des Relations interculturelles, Radio-Canada a conclu un partenariat avec Publicis, CTV et Média Mosaïque pour travailler à une meilleure représentation des minorités dans les médias et la publicité.

Une culture qui englobe la diversité... Dans des villes comme Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary ou St. John's, CBC Radio a organisé des rencontres d'information avec des dirigeants influents des principales communautés non seulement afin de promouvoir de bonnes relations extérieures avec elles, mais aussi d'accroître la sensibilisation à l'interne et de créer une « culture d'entreprise » plus forte à cet égard. Les invités de ces rencontres peuvent provenir de la communauté indo-canadienne de Toronto, des communautés chinoise ou philippine à Calgary, de la communauté autochtone à Winnipeg ou d'une coalition de personnes handicapées à Terre-Neuve. On a mis en place un modèle semblable pour la radio du côté francophone, où on a fait appel à des parties intéressées représentant différents groupes, comme les Afro-Canadiens ou les Nord-Africains, pour tenir compte de leurs points de vue sur des thèmes particuliers. Par ailleurs, CBC Montréal a été invitée par Radio-Canada à conseiller les Services français sur la manière de nouer des relations plus solides avec les communautés issues de la diversité.

Événements spéciaux en matière de diversité... Ce sont des événements, comme le Mois de l'histoire des Noirs (en février) et le Mois du patrimoine asiatique (en mai), qui sont importants tant du point de vue des activités extérieures que des activités de sensibilisation à la diversité menées à l'interne, et qui viennent s'ajouter à une forte composante de notre programmation à cet égard dans l'ensemble du pays. Pour février 2009, on a organisé un événement spécial en partenariat avec la Guilde canadienne des médias. Pour cette occasion, CBC/Radio-Canada a mis sur pied le plus gros événement pour le Mois de l'histoire des Noirs de son histoire. Il a eu lieu dans l'atrium du Centre canadien de production de Toronto et il comprenait des exposés spéciaux, des prestations d'artistes et des conférenciers. Cet événement était accompagné d'expositions spéciales dans la bibliothèque du centre de Toronto, et le portail de CBC/Radio-Canada a publié des portraits d'employés noirs en vue. En outre et comme à son habitude, CBC/Radio-Canada a poursuivi ses activités à titre de commanditaire média de nombreux événements organisés dans le

cadre du Mois du patrimoine asiatique (mai 2009) dans l'ensemble du pays. Le site web de CBC consacré au Mois du patrimoine asiatique (<http://www.cbc.ca/asianheritage/>) a également présenté de la programmation spéciale de CBC ainsi que des événements commandités par la Société. Des initiatives similaires ont eu lieu pour la Journée internationale de la femme (le 8 mars 2009), dont une table ronde bien suivie qui comprenait les communicatrices le plus en vue de CBC. D'autres événements ont été l'occasion de projections spéciales à titre de commémoration, notamment la Semaine de la fierté gaie à Toronto et la Journée nationale des Autochtones (toutes deux en juin 2009).

Représentation et présence des Autochtones... Le portail web CBC.ca/aboriginal, qui regroupe tout le contenu produit par CBC sur les enjeux autochtones par les différents médias, est un élément essentiel de l'engagement de la Société en ce qui a trait à la représentation et à la présence des Autochtones. On poursuit le développement et l'amélioration du site, et le volume des reportages sur les questions autochtones est maintenant suivi quotidiennement.

Languages we speak... Il s'agit d'une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés. Elle nous sert de ressource lorsque nous avons besoin d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Les employés peuvent ajouter des langues ou effectuer des mises à jour dans la banque de données à leur guise. Depuis son lancement, l'outil *Languages We Speak* est devenu une ressource précieuse pour les journalistes de la Société qui peuvent faire appel à d'autres employés aux compétences linguistiques diverses pour fournir rapidement de l'aide à l'interne en matière de traduction. Il y a actuellement plus de 495 compétences linguistiques répertoriées dans cette base de données facile à consulter.

New Faces/New Voices... Cette base de données renferme les contacts les plus diversifiés de CBC et elle est principalement utilisée par les journalistes, les réalisateurs et les recherchistes de l'organisation. C'est un répertoire à jour d'experts et d'analystes dans une large variété de sujets. Elle contient déjà plus de 400 références de sources d'expertise destinées à diversifier, non seulement l'apparence des « panels d'experts », mais également les sources vers lesquelles nous nous tournons pour obtenir des commentaires, des analyses et des points de vue bien informés.

Stages/Mentorat et formation

CBC/Radio-Canada assure aussi la diversité parmi ses effectifs en offrant une formation et un mentorat aux auteurs émergents de diverses origines. Par exemple, CBC Television, en partenariat avec West Wind Pictures, a cofinancé un stage d'auteur en résidence pour une jeune scénariste musulmane, qui a travaillé pour la troisième saison de la série *Little Mosque on the Prairie*. Pendant son stage, elle a pu développer ses compétences en écriture sous étroite supervision. Cette expérience lui a aussi permis de nouer des liens importants et a fortement amélioré ses chances de réussir comme scénariste pour la télévision à l'avenir.

À Montréal, CBC, en partenariat avec la Writers Guild of Canada et l'École de cinéma Mel-Hoppenheim (Université Concordia), a coprésenté une initiative pilote à deux volets appelée « In The Writers' Room », qui comprenait un cours pratique d'art dramatique de trois heures ainsi qu'un cours de maître exclusif sur l'écriture de théâtre. Cet atelier intensif d'une journée a aidé les participants qui avaient été sélectionnés à développer leurs compétences en analyse de séries dramatiques grâce à une critique en profondeur de leurs projets. De plus, on s'est assuré que certains des participants étaient issus de la diversité.

En 2009, on a accordé les sept bourses Joan-Donaldson (fondées en l'honneur de la créatrice de *Newsworld*) à des étudiants en journalisme. Cinq ont été octroyées à des femmes, et deux à des

hommes, et trois de ces étudiants étaient issus de minorités visibles. Trois des récipiendaires travaillent toujours pour la Société à temps plein, et un autre occasionnellement.

Formation et Perfectionnement

Plusieurs programmes de formation relatifs à la diversité et à l'inclusion sont en cours d'élaboration pour les gestionnaires et les employés. Ces programmes sont résumés ci-après.

Prêt @ gérer pour les gestionnaires... Il s'agit d'un programme de formation en classe de trois heures destiné aux gestionnaires de première ligne et aux gestionnaires de Personnes et Culture, et il est question de le faire suivre à l'ensemble des gestionnaires. Le concept de gestion intergénérationnelle sera incorporé à ce nouveau module sur la diversité, venant ainsi appuyer un modèle de gestion souple sans distinction d'âge, de genre, de nationalité, de religion, etc.

Les essentiels de CBC/Radio-Canada... Ce programme de 90 minutes destiné aux nouveaux gestionnaires et donné sous la forme d'un webinaire, réparti en plusieurs sessions. Dans cette formation nous voulons fournir aux gestionnaires toute l'information nécessaire pour pouvoir gérer des employés issus de la diversité. Ce programme constituera un guide « pratico-pratique » qui traitera entre autres des sujets suivants :

- La signification de la diversité pour CBC/Radio-Canada;
- Les rôles et responsabilités en matière de diversité à titre de gestionnaire;
- Les obligations en matière d'équité et de diversité (objectifs d'embauche, auto-identification, politique sur la diversité, etc.);
- Les processus en place à CBC/Radio-Canada pour le recrutement, les entrevues et la sélection de candidats dans un esprit d'inclusion et diversité;
- Les pratiques exemplaires et les ressources disponibles en matière de diversité à CBC/Radio-Canada.

Initiation à la diversité... Ce cours d'une demi-journée sera en quelque sorte un cours de « Diversité 101 », donné en classe et sous forme interactive, qui comprendra des jeux de rôles pour encourager la discussion parmi les participants. Cette formation a pour but de :

- sensibiliser les participants à l'importance de la diversité pour devenir une organisation inclusive et encore plus créative;
- expliquer la définition de la diversité à CBC/Radio-Canada;
- aborder les préjugés inconscients;
- obtenir l'engagement des participants à l'atteinte d'au moins un objectif.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et du développement, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Le nouveau plan sur la diversité et l'équité prévoit la mise sur pied de stratégies en matière de diversité pour la planification de la relève aux postes essentiels de la Société.

Maintien en poste et cessation d'emploi

Afin de réduire au minimum les répercussions de la compression des effectifs qui a eu lieu en 2009, on a offert un programme incitatif de retraite volontaire aux employés admissibles pour

faciliter leur transition vers la retraite. L'une des raisons d'être de ce programme était de s'assurer que CBC/Radio-Canada conserve un effectif diversifié doté des compétences nécessaires pour l'avenir. Les 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 du milieu de travail

L'an dernier, il y a eu un certain nombre d'exemples de mesures d'adaptation prises au travail : modifications apportées aux postes de travail et aux fonctions professionnelles des personnes reprenant le travail après un congé pour invalidité; éclairage des halls principaux; réaménagement de toilettes; installation d'ordinateurs spéciaux pour les employés avec des problèmes de vue; ou encore évaluations ergonomiques. La Société continue d'investir dans l'amélioration des immeubles afin de permettre l'accessibilité aux personnes à mobilité restreinte ainsi qu'à celles ayant des déficiences visuelles et auditives. Le nouveau plan sur la diversité et l'équité comporte aussi un plan d'accessibilité.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des personnes appartenant aux groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure l'auto-identification. Au cours de la prochaine année, les efforts porteront principalement sur l'amélioration du taux de réponse au questionnaire, ainsi que sur l'augmentation du nombre d'employés qui se désignent eux-mêmes comme faisant partie de ces groupes. La réaffectation future 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 2009, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME), qui comprend des représentants de la direction et des syndicats s'est réuni trois fois en personne et une fois par téléconférence. Les membres du CMEME ont collaboré pour produire le nouveau plan sur la diversité et l'équité (2009-2012), et leurs discussions ont également porté sur les mesures d'adaptation et les questions d'accessibilité.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue constamment pour refléter la réalité changeante du Canada et répondre aux besoins variés de ses auditoires. Pour parvenir à ce résultat, la Société doit se faire le reflet de la mosaïque canadienne à travers son effectif, et mettre en œuvre des stratégies visant à recruter et à perfectionner une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Cela implique d'offrir des occasions de formation et de développement qui aideront nos employés à raffiner leurs compétences pour mieux réaliser les objectifs de la Société. Nous devons également nous efforcer de retenir nos précieux talents en favorisant un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide, qui se reflète non seulement dans nos politiques et pratiques, mais également dans l'accessibilité des locaux. En parallèle, nous devons nous occuper de tendances essentielles en matière d'effectifs, comme la pénurie de main-d'œuvre qui

se profile pour les années à venir, la continuité des contraintes budgétaires et un marché de plus en plus concurrentiel.