

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2016
PRÉSENTÉ PAR CBC/RADIO-CANADA À
EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(PROGRAMME DU TRAVAIL)**

SOMMAIRE

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 trois bureaux journalistiques aux États-Unis et six à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Le Conseil d'administration de la Société comprend jusqu'à douze membres, dont le président du Conseil et le président-directeur général, qui sont tous nommés par le gouvernement fédéral. CBC/Radio-Canada 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. La Société fait le lien entre les Canadiens d'un océan à l'autre et, dans tout ce qu'elle accomplit, vise à faire connaître les histoires et les voix qui ne sont entendues nulle part ailleurs. Nous sommes le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels en français, en anglais et en huit langues autochtones. Nous offrons également du contenu en espagnol, en arabe et en mandarin, ainsi que dans les deux langues officielles, par l'intermédiaire de Radio Canada International (RCI).

Mandat

Le mandat de CBC/Radio-Canada est établi dans la [*Loi sur la radiodiffusion*](#). La *Loi* stipule ce qui suit :

« ... 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;

... 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 début de 2016, Alex Johnston a été nommée au poste de vice-présidente, Stratégie et Affaires publiques, de CBC/Radio-Canada. Elle possède une grande expérience, notamment en ce qui a trait à la diversité et l'inclusion, puisqu'elle a précédemment occupé les fonctions de directrice générale d'une importante organisation spécialisée dans ces deux domaines.

En mai 2016, CBC/Radio-Canada a annoncé la création du poste de commissaire aux valeurs et à l'éthique afin de donner suite à sa volonté de faire de la culture organisationnelle une priorité. Le poste a été pourvu en septembre avec la nomination de Diane Girard. Dans l'exercice de ses fonctions, elle guidera et conseillera les employés, et servira de point de contact pour toutes les questions et préoccupations liées aux valeurs et à l'éthique provenant tant des employés que du public.

Monique Marcotte est pour sa part devenue vice-présidente, Personnes et Culture, au mois d'août. Elle compte plus de 25 ans d'expérience acquise dans divers postes au sein de CBC/Radio-Canada, dont plusieurs années à titre d'agente d'équité en matière d'emploi de la Société.

Le deuxième sondage annuel Dialogue a été réalisé en octobre dans le cadre de nos efforts continus visant à mobiliser les employés. Ce sondage, mené en partenariat avec Gallup, a atteint cette année un sommet avec un taux de participation de 71 %. Les résultats préliminaires indiquaient des améliorations et une dynamique positive à l'échelle de l'entreprise. Les résultats finaux seront connus en début d'année.

CBC/Radio-Canada a poursuivi son travail et ses activités afin de remplir les objectifs du [plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018](#), comme il est décrit plus loin dans le présent rapport. Ce plan nous permet de mieux refléter la diversité canadienne dans notre main d'œuvre et d'appuyer nos efforts pour créer un milieu de travail plus inclusif, ce qui s'inscrit dans la stratégie quinquennale de la Société, [Un espace pour nous tous](#).

Nous avons également commencé en 2016 à élaborer un nouvel ensemble de valeurs organisationnelles. Ces quatre valeurs – créativité, intégrité, inclusion et pertinence – n'ont été officiellement annoncées qu'au début de 2017. Il convient toutefois de noter l'adoption de l'inclusion à titre de valeur, ce qui ajoute à nos efforts visant un milieu de travail plus diversifié et plus inclusif.

En 2016, CBC/Radio-Canada et l'Association des professionnels et des superviseurs (APS) ont conclu une nouvelle convention collective d'une durée de quatre ans, soit du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2020. C'était aussi année d'élection pour la Guilde canadienne des médias (GCM), qui a élu un nouveau président et de nouveaux membres au conseil exécutif, qui entreront en fonction en 2017. Des négociations commenceront en mai avec le nouveau Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), qui représente aussi maintenant les anciens membres du STARF et du SCFP. Ces négociations déboucheront sur la première convention collective conclue avec le syndicat issu de la fusion. Enfin, CBC/Radio-Canada et l'Association des réalisateurs (AR) ont signé une convention collective qui demeurera en vigueur jusqu'au 15 décembre 2019.

II. Information quantitative

En 2016, CBC/Radio-Canada a accru ses taux de représentation dans tous les groupes désignés. Pour ce qui est de la représentation des femmes dans l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada, le taux a augmenté de 0,7 % par rapport à l'année dernière (48,2 %); pour les employés autochtones, il a progressé de 0,5 % comparativement à l'exercice précédent (2 %); pour les

personnes handicapées, la hausse était de 0,8 % par rapport à l'an passé (2,5 %); et, pour les membres des minorités visibles, l'augmentation a été de 1,5 %, comparativement à l'année précédente (10,5 %).

Les femmes ont représenté 57,2 % des personnes embauchées, et 55,5 % des promotions ont visé les femmes en 2016. Le taux de recrutement pour les membres des minorités visibles (19,1 %) dépassait leur taux de représentation, comme cela a été le cas pour les Autochtones (1,6 %) et les personnes handicapées (2,3 %). La Société continue de mener des campagnes annuelles pour encourager les employés à remplir le questionnaire d'auto-identification.

Variations d'une année à l'autre

Pour produire son rapport annuel, CBC/Radio-Canada continue d'utiliser l'outil offert aux entités déclarantes par le gouvernement : le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

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 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, et de 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 :

- Deux employés provenant du groupe des cadres intermédiaires et autres administrateurs ont été reclassés dans le groupe des hauts dirigeants.
- Environ 25 employés du groupe des cadres intermédiaires et autres administrateurs ont été reclassés dans le groupe des professionnels.
- Environ 185 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2015 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2016 (variation nette : +185).
- Environ 30 employés qui avaient le statut d'employés permanents en 2015 sont devenus des employés non permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2016 (variation nette : -30).
- Environ 45 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2015 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2016; environ 30 employés qui étaient permanents à temps plein en 2015 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2016 (variation nette : +15).
- Environ 160 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2015 ont réintégré le travail en 2016; environ 140 employés permanents à temps plein étaient en congé non payé en 2016 (variation nette : +20).

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

- Environ 10 employés qui n'avaient pas le statut d'employés permanents (employés temporaires et occasionnels) en 2015 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2016 (variation nette : +10).
- Environ 30 employés qui étaient permanents à temps plein en 2015 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2016; environ 45 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2015 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2016 (variation nette : -15).
- Environ 15 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2015 ont réintégré le travail en 2016; environ 5 employés permanents à temps partiel sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2016 (variation nette de +10).

Enfin, 30 employés travaillaient à l'extérieur du Canada.

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

Communications

En 2016, de nombreux articles ont été mis en ligne sur le site web interne des employés pour souligner des événements, réalisations, distinctions et émissions liés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité et l'inclusion. Le plus souvent, ceux-ci ont également été communiqués à l'externe sur diverses plateformes web. Toutes les initiatives ont leur utilité pour sensibiliser les employés. Voici certaines communications ayant été diffusées aux employés en 2016 :

- En février, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs (MHN), CBC/Radio-Canada a invité des employés à participer à de multiples célébrations auxquelles ses services étaient parties prenantes. Veuillez cliquer sur le lien pour afficher la section [du site web de Radio Canada International \(RCI\)](#) consacrée à ces célébrations.
- En mars, CBC a tenu le tout premier Sommet sur les handicaps. Ce Sommet était la première étape vers la mise sur pied à l'interne d'une communauté dynamique – un groupe de ressources pour les employés (GRE) –, où les employés pouvaient parler de leurs succès et de leurs expériences, réaliser leur potentiel et enrichir leur expérience de travail. **Mis sur pied peu après le Sommet, le GRE a entrepris de rendre notre milieu de travail plus inclusif. Radio-Canada a organisé un événement similaire plus tard dans l'année, dont l'objectif consistait également à créer une dynamique en faveur d'une nouvelle communauté d'intérêts.**
- En mai, CBC/Radio-Canada faisait partie des 180 exposants qui ont participé au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec. Les membres des équipes de direction de Personnes et Culture, ainsi que des Services français, étaient sur place pour accueillir les participants et leur parler. On estime qu'environ 10 000 personnes ont assisté au Salon. **Ce Salon est l'endroit idéal pour rencontrer des personnes, particulièrement des immigrants nouvellement arrivés, qui ont les compétences recherchées et la motivation de saisir les occasions professionnelles qui s'offrent à eux.**

- En juin, CBC a souligné le 20^e anniversaire de la Journée nationale des Autochtones à Toronto avec une journée complète de programmation autochtone couvrant la période de 1996 à aujourd'hui, ainsi que la tenue d'un débat d'une heure.
- En décembre, la vice-présidente principale des Services anglais a publié sur Internet un plan d'action sur la diversité de la main d'œuvre. De nombreuses activités seront lancées en 2017, notamment de nouveaux programmes de mentorat et de développement des futurs leaders destinés aux employés issus de la diversité. De plus amples renseignements sur ces activités et d'autres figureront dans le rapport annuel de l'an prochain.

Par l'entremise de communications aux employés, nous avons renforcé notre engagement à atteindre nos cibles en matière d'équité, et ce, afin de nous assurer que nos effectifs reflètent les communautés que nous servons.

Cadre de l'équité

En 2016, de nombreuses activités ont été organisées dans le but de créer un milieu de travail favorisant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

- Personnes et Culture a procédé à une réaffectation des responsabilités pour ce qui est de la diversité et de l'inclusion, qui comprennent l'équité en matière d'emploi. Ces responsabilités relèvent maintenant de la gestion des talents. **Cette réorganisation a permis de mieux intégrer les impératifs de diversité et d'inclusion tout au long du cycle d'emploi. Il est maintenant possible d'affecter davantage de ressources à cette priorité importante.**
- À CBC, nous avons déployé le programme ECHOS pour une quatrième année. Cet outil nous permet d'évaluer dans quelle mesure les contenus de nos émissions de radio et de télévision sont le reflet de la diversité, notamment des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Nous avons évalué 110 émissions de radio et de télévision au total.
- Un programme similaire, ECO, est utilisé à Radio-Canada pour assurer un suivi sur la diversité dans le secteur du divertissement et des dramatiques à la télévision. En ce qui concerne le secteur de l'Information et de la radio, Radio-Canada a la capacité de procéder en quelques minutes à l'analyse de chaque émission grâce à son système d'archives complet et efficace. **En assurant un suivi sur la diversité en ondes, nous arrivons à mieux comprendre dans quelle mesure nous reflétons véritablement les collectivités que nous desservons et nous pouvons apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant.**
- À CBC, en collaboration avec notre équipe de Recherche sur l'auditoire, le service Inclusion et Diversité a commandé un sondage national de grande envergure auprès des Canadiens entendants et malentendants afin d'évaluer la demande de sous-titrage et son utilisation sur les différentes plateformes.
- CBC/Radio-Canada demeure active au sein du Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi des Employeurs des transports et des communications de régie fédérale (ETCOF). **Ce sous-comité collabore avec les institutions fédérales concernées et échange sur des enjeux et des pratiques exemplaires avec d'autres employeurs sous régime fédéral.**

Systèmes d'emploi

Comme il est mentionné précédemment, nous avons poursuivi en 2016 la mise en œuvre de notre plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018. Ce plan énonce 20 activités à déployer pour progresser vers un effectif pleinement représentatif durant la période visée. Les activités du plan sont réparties sous les thèmes suivants : leadership; suivi et responsabilisation; recrutement et sélection; apprentissage et développement, et accessibilité. Pour créer ce plan, des comités de

travail formés d'employés syndiqués et de membres de la gestion ont été créés, et le plan s'est cristallisé à l'occasion d'une rencontre nationale d'une journée du Comité mixte d'équité en matière d'emploi tenue spécialement pour traiter de cet important sujet.

En 2016, notre questionnaire d'auto-identification, que nous appelons le « recensement culturel », est demeuré disponible sur le site web interne de la Société et a fait 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 en vertu de 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; la diversité sexuelle et de genre; et les croyances et les religions.

Les données confidentielles obtenues du recensement culturel sont automatiquement ajoutées à une banque de données des RH sécurisée. De nombreuses activités ciblées ont eu lieu cette année afin d'améliorer le taux de réponse. À la fin de 2016, le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi s'élevait à 82,6 %. **Un taux de réponse élevé est utile pour mesurer la diversité de notre effectif et nous permet de mieux gérer les décisions relatives au personnel, par exemple pour établir de façon plus précise les cibles de recrutement de candidats issus de la diversité.**

Initiatives touchant les groupes désignés

a) Recrutement

En 2016, la Société a continué de déployer des efforts importants 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 les postes vacants. Voici un résumé de nos activités de recrutement en lien avec l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion :

- Comme l'indique le plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018, nous avons lancé un nouvel indicateur sur la diversité des nouvelles embauches. L'indicateur vise trois groupes : les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Cet indicateur fait partie intégrante de notre bulletin de rendement pour suivre la mise en œuvre de notre stratégie quinquennale d'entreprise, *Un espace pour nous tous*. Les résultats des efforts de la Société pour atteindre la cible établie sous l'indicateur diversité sont rendus publics dans les rapports financiers trimestriels et le rapport annuel de la Société.
- Nous avons continué d'établir des cibles d'embauche en matière d'équité pour les différents services de la Société. **L'établissement d'objectifs de recrutement permet aux gestionnaires recruteurs de mieux connaître les secteurs de leurs équipes où il y a déficit de représentation. Ce travail permet également d'échanger avec les gestionnaires recruteurs sur les outils et les stratégies à leur disposition pour élargir le bassin de candidats potentiels lorsque des occasions de dotation se présentent.**
- Radio-Canada a offert des stages de un an dans le cadre d'un projet pilote, le Programme de stages professionnels pour Autochtones, élaboré en collaboration avec le Conseil en éducation des Premières Nations. **Trois étudiants autochtones du Québec ont été engagés**

dans le cadre de ce Programme, et ils travaillent dans les salles de nouvelles de Québec, de Trois-Rivières et de Saguenay.

- En 2016, Radio-Canada a encore été partenaire des « Auditions de la diversité ». Six candidats autochtones ou membres des minorités visibles ont été sélectionnés; ils ont chacun eu droit à 10 heures de coaching technique pour réaliser une vidéo de démonstration, ainsi qu'à 10 heures de plus de coaching en théâtre pour participer à des auditions générales pour le Théâtre de Quat'Sous. **Cet événement a aidé Radio-Canada à trouver de nouveaux talents issus de la diversité pour son personnel d'antenne.**
- En mai, nous avons lancé pour la deuxième année un partenariat de mentorat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Ce partenariat vise à mettre en contact des professionnels de CBC établis avec de nouveaux immigrants qualifiés pour nouer des relations de mentorat liées à un emploi précis, aider les nouveaux arrivants à mettre sur pied leurs réseaux professionnels au Canada et tirer meilleur parti de leurs aptitudes dans les marchés locaux. Le programme offre également de la formation pratique en diversité et en leadership pour les mentors bénévoles de CBC qui y participent.
- En septembre, nous avons organisé le troisième atelier de développement de contenus de CBC pour les créateurs issus de la diversité. Cette activité extérieure nous aide à développer nos contacts avec le milieu de la création représentatif de la diversité afin de trouver plus de contenu provenant des créateurs de ce milieu. L'édition de 2016, organisée en collaboration avec le service Inclusion et Diversité de CBC et CBC Arts and Docs, a réuni 15 créateurs sélectionnés parmi 152 candidats de tout le Canada pour participer à un programme de formation intensive de quatre jours qui visait à fournir du contenu numérique pour CBC.
- Radio-Canada a participé au Salon du développement canado-maghrébin **qui a permis aux participants de rencontrer des employés de Radio-Canada, et à ces derniers d'interagir avec un groupe de créateurs issus de la diversité.**
- Radio-Canada a continué à utiliser Mosaïka, un répertoire de talents dont se servent les gestionnaires de contenus pour enrichir la représentation et la présence à l'antenne de collaborateurs venant de différents horizons culturels.
- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement de CBC/Radio-Canada se trouve le site <http://www.cbc.radio-canada.ca/fr/decouvrez/emplois/>, qui contient notamment une section sur notre [engagement en matière de talents et de diversité](#). Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi ou aux fins d'ajout à notre banque de candidatures. En 2016, de nouvelles vidéos ont été ajoutées afin de mieux montrer qui nous sommes et ce que nous faisons, et l'accent a été mis sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- L'information sur 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, est rendue publique et peut être consultée sur le [site web institutionnel](#).

b) Formation et développement

- Comme le mentionne le plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018, nous avons lancé un nouveau cadre de formation des employés axé sur la diversité. Dans un premier temps, les membres de l'équipe Acquisition des talents et les partenaires d'affaires des Ressources humaines ont participé à des ateliers d'une journée sur les préjugés inconscients, qui ont été donnés par un fournisseur externe. **On a présenté aux employés participant aux ateliers**

les incidences potentielles des préjugés inconscients dans le cycle d'emploi. Les ateliers ont aussi servi à sensibiliser davantage les participants aux défis liés à la gestion de la diversité et aux solutions pouvant être appliquées en milieu de travail.

- Tous les ans, nous rappelons aux gestionnaires l'existence du Fonds Diversité et Inclusion. Ce fonds de 175 000 \$ aide les gestionnaires à atteindre leurs cibles de recrutement et de maintien en poste de candidats issus de la diversité grâce au financement de stages et d'activités de développement. **Du total des bénéficiaires du Fonds depuis 2007, 51 % étaient encore employés à la fin de 2016.**
- Nous avons continué à utiliser le Système évolutif de développement du leadership (SEDL), pour aider les leaders intermédiaires à mettre en œuvre la stratégie quinquennale d'entreprise *Un espace pour nous tous*. Le SEDL vise à aider les participants à exercer leur leadership d'une manière collaborative et adaptative à travers l'incertitude, l'ambiguïté et les changements transformationnels vécus par la Société. En 2016, nous avons commencé à évaluer la composition des cohortes pour nous assurer que les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient représentés. Les répercussions commenceront à se faire sentir avec la cohorte de 2017. Nous avons obtenu les résultats suivants pour ce qui est de la représentation des diplômés de 2016 : **les membres des minorités visibles ont représenté 11,6 % des participants, les femmes 51,1 %, et aucun participant n'était identifié comme Autochtone ou personne handicapée.**

c) Promotion

Le plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018 traite aussi de la planification de la relève. Dans le cadre de notre programme, nous avons continué à faire le suivi des candidats les plus intéressants qui sont membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à l'aide de l'indicateur élaboré en 2015. Le pourcentage des candidats issus de la diversité, ainsi que les plans de développement des candidats, ont fait l'objet de discussions pendant les rencontres de revue des talents.

d) Maintien en poste et cessation d'emploi

- CBC/Radio-Canada continue de déployer un grand nombre d'initiatives pour diversifier son effectif et encourager le maintien en poste de ses employés. La Société offre notamment des mesures pour aider les employés à concilier le travail et la vie personnelle (horaires comprimés, congés payés, rotation des tâches, etc.). Certaines conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail flexibles.
- Les motifs de départ de CBC/Radio-Canada font l'objet d'un suivi distinct pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, afin de pouvoir adapter nos programmes en fonction des résultats. Dans le cadre des rencontres de revue des talents, nous discutons de la question des candidats de la relève qui présentent un risque élevé de quitter la Société, ainsi que de leur développement, et nous prêtons une attention particulière aux candidats des groupes désignés.
- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à tous ses employés ainsi qu'à ses retraités, à ses contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada.

e) Mesures d'adaptation raisonnables

En 2016, l'exercice de vérification réalisé pour le site de Vancouver a été complété. Un plan d'action a été développé et un programme de projets débutera au début de l'exercice 2017-2018 pour s'échelonner sur un horizon de trois ans. La mise à jour et l'intégration de la composante accessibilité universelle au projet de rénovation majeure des salles de bain du Centre de radiodiffusion de Toronto se poursuivent. La phase des travaux débutera en 2017-2018 et s'échelonnera sur 3 ans.

IV. Contraintes

Nous prévoyons améliorer notre taux de réponse des employés sur l'équité en matière d'emploi grâce à notre recensement culturel. Cependant, il reste du travail à faire, car les données sur l'auto-identification saisies dans notre banque de données des RH demeurent perfectibles : à la fin 2015, environ 17 % de nos employés n'avaient pas répondu au recensement culturel.

V. Consultations avec les représentants des employés

Notre Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, composé de membres de la direction et du personnel syndiqué, a tenu deux réunions en personne en 2016 et un appel-conférence. Il existe d'autres comités officiels de CBC et de Radio-Canada pour discuter d'initiatives sur la diversité et l'inclusion touchant les personnes, la culture et la marque.

VI. Stratégies pour l'avenir

En 2017, nous continuerons la mise en œuvre *d'Un espace pour nous tous*, la stratégie qui propulsera le radiodiffuseur public vers 2020. Cette stratégie établit les objectifs visant à mieux refléter la diversité canadienne dans nos effectifs et à nouer des partenariats avec plus de Canadiens. À ce titre, CBC/Radio-Canada poursuit son évolution afin d'intégrer un large éventail de visages, de voix, d'expériences et de perspectives à ses contenus et dans son milieu de travail.

- Personnes et Culture a actualisé son plan stratégique en insistant davantage sur la diversité et l'inclusion, afin de tenir compte de la grande importance accordée à cette priorité par la direction.
- Nous avons également recadré notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion afin qu'elle s'inscrive pleinement dans une nouvelle stratégie intégrée de changement de culture, et ce, après avoir établi des objectifs clairs liés aux personnes (les effectifs), notre culture (le milieu de travail) et notre marque (auditoires et industrie) :
 - Attirer et embaucher des effectifs diversifiés qui sont le reflet du pays et des communautés que nous servons, puis assurer leur développement et les garder en poste.
 - Créer et assurer l'inclusion afin de favoriser une culture axée sur la mobilisation qui produit des résultats.
 - Entretenir une marque citoyenne qui inclut, reflète et sert les Canadiens de toutes origines.
- La mise en œuvre du plan sur la diversité et l'inclusion 2015-2018 contribue de manière essentielle à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés. Ce plan

permet à la Société de concentrer ses efforts afin de devenir encore plus représentative de la population canadienne et plus pertinente pour les communautés qu'elle sert.

- Nous poursuivrons aussi nos efforts pour élargir la portée du recensement culturel et améliorer encore le taux de réponse, afin qu'il reflète plus précisément la représentation des groupes désignés et des autres groupes dans nos effectifs.
- Nos systèmes, nos pratiques et nos politiques en matière d'emploi continueront d'être réévalués dans le but de garantir des effectifs inclusifs, mobilisés et axés sur la création de résultats.