

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le  
multiculturalisme canadien* 2015-2016

## AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION

**Nom de l'institution fédérale :**

CBC/Radio-Canada

**Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie :**

Josée Girard

**Titre :**

Vice-présidente, Personnes et Culture

**Numéro de téléphone :**

514 597-5580

**Adresse de courriel :**

[josee.girard@radio-canada.ca](mailto:josee.girard@radio-canada.ca)

**Personne-ressource :**

Jovane Drouin

**Titre :**

Conseiller, Conformité et Rapports institutionnels, Personnes et Culture

**Numéro de téléphone :**

613-288-6047

**Adresse de courriel :**

[jovane.drouin@radio-canada.ca](mailto:jovane.drouin@radio-canada.ca)

**Nom du champion du multiculturalisme :**

Il n'y a actuellement aucun champion du multiculturalisme à CBC/Radio-Canada.

## TAILLE DE VOTRE INSTITUTION

Veillez indiquer si votre institution est grande (500 employés ou plus) ou petite (499 employés ou moins).

Grande

## **PARTIE 1 – Égalité des chances d’obtenir un emploi et de l’avancement dans les institutions fédérales**

***Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)a)***

**Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d’emploi et d’avancement [dans les institutions fédérales].**

En 2015-2016, le radiodiffuseur public national a poursuivi son engagement envers l’inclusion et la diversité. Voici les faits saillants de ces activités :

- Nous avons publié notre nouveau [\*Plan sur l’inclusion et la diversité 2015-2018\*](#), lequel expose tout ce que la Société va réaliser pour éliminer les obstacles à l’emploi auxquels font face les quatre groupes visés par l’équité en matière d’emploi (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes). Ce plan triennal est endossé par la haute direction de CBC/Radio-Canada. Pour créer ce plan, des comités de travail formés d’employés syndiqués et de membres de la direction ont été créés, et le plan a été concrétisé lors d’une rencontre nationale d’une journée du Comité mixte sur l’équité en matière d’emploi tenue spécialement pour traiter de cet important sujet.
- Le « recensement culturel », notre questionnaire d’auto-identification, demeure accessible sur l’intranet de la Société et fait partie du processus d’intégration des nouveaux employés. Le questionnaire est utile pour mieux comprendre notre main-d’œuvre et développer des activités pour enlever les obstacles à l’emploi qui empêchent la Société de devenir pleinement représentative. À ce titre, nos exercices de cibles d’embauches en matière de diversité se basent sur les données recueillies. Le questionnaire comporte deux parties :
  - 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*.
  - 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.

## **PARTIE 2 – Favoriser les contributions au progrès continu du Canada**

***Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)b)***

**Promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.**

À CBC/Radio-Canada, de nombreux programmes ont été mis de l'avant en 2015-2016 pour accroître un éventail de visages, de voix, d'expériences dans nos contenus et dans notre milieu de travail. Voici les faits saillants de ces activités :

- Le Fonds Inclusion et Diversité 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 de bénéficiaires de l'aide du Fonds Inclusion et Diversité depuis 2007, 53 % étaient encore employés à la fin de 2015, un taux de rétention supérieur à celui de l'ensemble de notre effectif au cours de la même période.
- Les Services anglais (CBC) ont déployé le programme ECHOS pour une quatrième année. Cet outil permet d'évaluer dans quelle mesure les contenus des émissions de radio et de télévision sont le reflet de la diversité, notamment des minorités visibles, des Autochtones et, ce qui était nouveau en 2015-2016, des personnes handicapées.
- Un programme similaire, ECO, a été utilisé aux Services français (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 des nouvelles, des actualités 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.
- Veuillez vous référer à la partie 3 pour d'autres exemples.

## **PARTIE 3 – Accroître la compréhension interculturelle et le respect de la diversité**

**Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)c)**

**Promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne.**

En 2015-2016, CBC/Radio-Canada a continué à déployer des efforts importants pour accroître la compréhension interculturelle et le respect de la diversité au pays. Voici quelques faits saillants :

- CBC a piloté, en partenariat avec Manifesto, des ateliers de développement de contenus pour les créateurs issus de la diversité. Ces ateliers ont pour objectif d'aider à faire émerger les talents issus de la diversité au moyen d'ateliers, d'événements de réseautage et d'expériences uniques d'apprentissage. Les cinq participants aux ateliers de l'an dernier ont présenté leurs idées à un panel de dirigeants de CBC et, à la fin du mois de mars 2016, tous étaient restés en contact avec CBC : l'un d'entre eux a travaillé sur un documentaire produit pour CBC et un autre a passé du temps sur le plateau de *Heartland* pour ensuite réaliser des émissions. Après avoir rencontré les dirigeants de CBC, l'animateur du programme a été embauché pour animer *Exhibitionists*, l'émission de CBC Arts.
- En mai 2015, Radio-Canada a tenu un atelier de sensibilisation aux métiers des médias, événement qui faisait suite à une rencontre avec des représentants autochtones. Un camp de formation de trois jours a eu lieu à l'Institution Kiuna, dans la réserve abénaquise d'Odanak, au Québec. Une dizaine d'autochtones qui travaillent ou étudient en communications ont pu apprendre à monter un site web de nouvelles, avec textes et photos, avec l'aide de formateurs de Radio-Canada. Le résultat de leur travail fut montré le dernier jour à un parterre de cadres à la Maison Radio-Canada de Montréal.
- Veuillez vous référer à la partie 5 pour d'autres exemples.

## PARTIE 4 – Recueillir des données statistiques et mener de la recherche

**Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)d)**

**Recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays.**

Voici quelques exemples d'activités de collecte de données et de recherche de CBC/Radio-Canada en 2015-2016 qui prennent en compte le caractère multiculturel de la société canadienne :

- CBC/Radio-Canada mène son sondage semestriel pour l'Observateur des technologies médias (OTM), basé sur les entrevues réalisées avec 12 000 Canadiens afin de suivre l'adoption et l'utilisation de toutes les plateformes médiatiques. Cette étude renferme des questions sur l'appartenance à des minorités visibles, et les résultats sont recoupés avec ceux de questions portant sur l'adoption et l'utilisation des technologies médias. L'appartenance aux minorités visibles est un critère de ventilation démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le portail de l'OTM. Un rapport sur les minorités visibles a été déposé dans le but d'examiner comment les minorités visibles adoptent et utilisent les médias et la technologie. Cette information est accessible à tous les employés et clients externes de CBC/Radio-Canada (dont certains publient du contenu destiné au public).
- Le sondage FIATS 2015-2016 de CBC comporte toute une série de questions visant à mesurer les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que la capacité du réseau de refléter cette réalité. Les répondants doivent se prononcer sur divers énoncés types qui visent à mesurer si, à leurs yeux, la diversité culturelle du Canada est bien représentée dans les émissions de CBC en général, dans les émissions de divertissement en particulier, et à l'émission *The National*.

## **PARTIE 5 – Tirer parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle**

***Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)e***

**Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines.**

CBC/Radio-Canada est un leader de l'industrie pour refléter la diversité canadienne : nous sommes le seul radiodiffuseur national qui propose divers points de vue régionaux et culturels, en français, en anglais, en huit langues autochtones, de même qu'en cinq langues (arabe, espagnol, mandarin, français et anglais) sur Radio Canada International (RCI), le service international sur le web de la Société. Voici deux exemples d'initiatives menées en cinq langues par RCI :

- En mai 2015, dans le cadre du [Mois du patrimoine asiatique](#), une conférence s'est tenue à la Maison de Radio-Canada à Montréal, laquelle a permis à deux employés d'origine vietnamienne de souligner le quarantième anniversaire de l'arrivée des Boat People vietnamiens au Canada. Une page spéciale a également été créée sur la page web de RCI pour regrouper des contenus originaux radio-télé-web.
- En février 2016, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, CBC/Radio-Canada a invité ses employés à participer à de multiples célébrations auxquelles ses services étaient partie prenante. Veuillez cliquer sur le lien pour afficher la [section du site web de RCI](#) consacrée aux célébrations de 2016.

## **PARTIE 6 – Activités qui tiennent dûment compte de la réalité multiculturelle**

***Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)f)***

**Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.**

Comme l'illustrent abondamment les sections précédentes de ce rapport, CBC/Radio-Canada vise à ce que l'inclusion et la diversité fassent partie intégrante de la façon dont elle exerce ses activités. Voici d'autres exemples qui viennent appuyer cette vision :

- En avril 2015, CBC a organisé une séance de développement et de réseautage professionnels pour les employés de CBC et les partenaires de l'extérieur impliqués dans le partenariat de mentorat lancé le mois précédent avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Nous avons pu compter sur 29 mentors qui ont entrepris 33 relations de mentorat avec de nouveaux immigrants au Canada. Au moins une des personnes qui profitaient d'une relation de mentorat a obtenu un emploi à CBC.
- En juin 2015, Radio-Canada a communiqué aux employés l'éventail des activités en cours pour faire avancer la diversité dans les dramatiques. Suite aux démarches de secteur Diversité des Services français, le Groupe de travail Diversité et Dramatiques a été mis sur pied, lequel regroupe une foule d'intervenants tels que des associations représentant des directeurs de casting, des réalisateurs, l'organisme Diversité artistique Montréal, l'École nationale de théâtre du Canada, TVA, l'UDA et la SARTEC. Créé en septembre 2014, le Groupe de travail veut amener ses participants à prendre le virage de la diversité dans les dramatiques et à diversifier les histoires que l'on raconte et les visages que l'on voit dans ces séries.
- Veuillez vous référer également aux parties 2 et 3 pour d'autres exemples.

## PARTIE 7 – Défis et domaines de coopération

En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeants de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. En 2016-2017, nous continuerons la mise en œuvre d'[Un espace pour nous tous](#), la stratégie qui modernisera le radiodiffuseur public en prévision de 2020:

- Le lancement et la mise en œuvre du *Plan sur l'inclusion et la diversité 2015-2018* sont des activités qui s'inscrivent dans le cadre de la stratégie de la Société et qui contribueront de manière essentielle à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés. Ce plan permettra 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 dessert.
- CBC/Radio-Canada demeurera active au sein de divers partenariats faisant la promotion de l'inclusion et de la diversité. Mentionnons à titre d'exemple le rôle de participant qu'elle continuera de jouer 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.