

Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2017-2018

Première partie : À propos de votre institution

1. Quel est le nom de votre institution fédérale dans les deux langues officielles?
Anglais__ **CBC/Radio-Canada** ____ Français__ **CBC/Radio-Canada** _

2. Quel est le nom de la personne responsable d'approuver la présente soumission au nom de votre institution fédérale?
Nom : **_Monique Marcotte_____**
Titre : **_Vice-présidente, Personnes et culture_**
Numéro de téléphone : **_613-288-6044_____**
Adresse de courriel : **_monique.marcotte@cbc.ca_____**

3. Quel est le nom de la personne-ressource responsable de coordonner la présente soumission au nom de votre institution fédérale?
Nom : **__Marie van Berkel__**
Titre : **__Première spécialiste, Stratégie et planification, Personnes et culture ____**
Numéro de téléphone : **613-288-6050**
Adresse de courriel : **marie.vanberkel@cbc.ca**

4. Quel est le nom du champion du multiculturalisme au sein de votre institution?
Nom : **CBC/Radio-Canada n'a pas de champion du multiculturalisme, mais nous sommes convaincus de l'importance de l'encadrement et du soutien de la haute direction en la matière. Voir la question 21 pour plus de détails.**
Titre : _____
Numéro de téléphone : _____
Adresse de courriel : _____

Deuxième partie : Employés de votre institution :

5. Combien d'employés comptait votre institution au cours de l'exercice 2017-2018?
 - Nombre total d'employés : **__7 588_____**

6. Combien d'employés occupent des postes à la haute direction (c.-à-d. niveau EX) à la fin de 2017-2018? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)
 - Nombre d'employés occupant des postes à la haute direction : **_____50_____**

7. Combien d'employés n'occupent pas de postes à la haute direction à la fin de 2017-2018? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)

- Nombre d'employés n'occupant pas de postes à la haute direction : 7 538

8. Combien de nouveaux employés ont été embauchés par votre institution fédérale en 2017-2018? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)

- Nombre total de nouveaux employés : 612

Troisième partie : Obligations institutionnelles

Alinéa 3(2) a) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans les institutions fédérales
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est mesuré selon les paramètres suivants :
 - mesures de lutte contre le racisme et la discrimination (à l'interne, au sein de l'institution);
 - mesures pour l'équité en emploi (ÉE) (qui s'adressent aux minorités visibles);
- **Sources possibles de données (pour les réponses)** :
 - Contribution de l'institution au Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en emploi.
 - Contribution au Cadre de responsabilisation de gestion du SCT
 - Contribution institutionnelle au Rapport annuel du SCT sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*
 - Ombudsman de votre institution
(Se reporter à l'**annexe 1** pour obtenir de plus amples renseignements.)

Questions

9. Au sein de votre organisation, combien d'employés sont membres d'une minorité visible et occupent un poste de direction ou de cadre supérieur? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)

- Nombre d'employés membres d'une minorité visible qui occupent un poste de direction ou de cadre supérieur : 3

10. Au sein de votre organisation, combien d'employés sont membres d'une minorité visible et n'occupent pas un poste de direction ou de cadre supérieur? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)

- Nombre d'employés membres d'une minorité visible qui n'occupent pas un poste de direction ou de cadre supérieur : 911

11. Combien de nouveaux employés embauchés par votre institution fédérale sont membres d'une minorité visible? (Veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage.)

- Nombre total de nouveaux employés membres d'une minorité visible :
_____ **102** _____

12. Quelles mesures votre institution fédérale a-t-elle prises, d'une part, pour remédier aux obstacles qui empêchent les minorités ethniques, raciales et religieuses d'entrer dans votre institution et pour les réduire, et, d'autre part, pour y promouvoir leur ascension? (Veuillez fournir des exemples de mesures et de plans.) **Voir ci-dessous.**

[Directive : Veuillez faire un copier-coller du nom et de la description de la mesure. S'il y a plus d'une mesure, utilisez la ligne suivante.

1. Nom de la mesure ou du plan : **Programme de stages professionnels pour Autochtones**
 - Description de la mesure ou du plan : **Radio-Canada a renouvelé pour une deuxième année son Programme de stages professionnels pour Autochtones. Élaboré en collaboration avec le Conseil en Éducation des Premières Nations (CEPN), il offre à de jeunes Autochtones des stages rémunérés d'une année. À la fin de 2017, cinq étudiants autochtones du Québec avaient été embauchés depuis le lancement du programme. Ils travaillent aujourd'hui dans les salles de nouvelles de Québec, de Montréal, de Trois-Rivières et de Saguenay.**

Comité diversité et inclusion

Radio-Canada a formé un comité sur la diversité et l'inclusion qui se réunit tous les mois. Il a pour mission d'accélérer la diversification du personnel et du contenu en fonction des identités culturelles et sexuelles, de l'identité autochtone, du genre et de l'accessibilité au lieu de travail ainsi qu'au contenu. Les membres du comité représentent les différents secteurs de l'organisation.

2. Nom de la mesure ou du plan : **Programme de développement des futurs leaders (Developing Emerging Leaders)**
 - Description de la mesure ou du plan : **CBC a lancé un projet pilote de jumelage des participants de ce programme avec un leader. Le programme comprenait une journée de formation sur le mentorat pour les leaders, puis le mentor et le mentoré se sont rencontrés et ont travaillé ensemble pendant 10 mois. Le programme a été renouvelé pour inclure 35 autres gestionnaires intermédiaires comme mentors. Celui-ci a permis aux nouveaux mentors d'aborder toutes leurs questions sur le leadership et l'avancement professionnel, et d'aider les mentorés à se familiariser avec une foule de sujets, allant de l'équité aux jeux de coulisse au bureau. Cette expérience nous a montré que le mentor gagne autant à transmettre son savoir que le mentoré à parler librement des difficultés inhérentes au rôle de leader.**

13. En 2017-2018, combien d'employés ont suivi la formation contre le racisme et la discrimination raciale? Veuillez inclure dans ce nombre les membres de la direction et les cadres supérieurs.

- Quels types de formation contre le racisme et la discrimination raciale, ethnique et religieuse les employés ont-ils suivis? (Veuillez répondre aux questions suivantes pour chaque cours.) _____

[Directive : S'il y a plus d'un cours, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter les renseignements pertinents.]

1. Nom de la formation : **Formation sur les biais inconscients : 1) Inclusive Leadership and Unconscious Bias, 2) Blind Spots: Tackling Unconscious Bias, 3) Préjugés inconscients - RH et recrutement**
 - Nom de l'établissement offrant le cours : **Catalyst**
 - Description de la formation à laquelle les employés ont assisté : **voir ci-dessous.**
 - Nombre d'employés de votre institution qui ont assisté à la formation (veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage) : **409**
 - Pourcentage de la formation qui portait sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale? **100 %**

Préjugés inconscients et leadership inclusif

Offert conjointement avec l'équipe de gestion des talents, cet atelier permet de mieux comprendre nos propres préjugés. Les participants apprennent comment ils influencent notre comportement et étudient des moyens d'y remédier.

Blind Spots : Tackling Unconscious Bias

Destiné aux gestionnaires et aux employés des salles de nouvelles, cet atelier d'une journée montre comment mieux refléter un éventail de communautés et de voix, et faire appel à la plus grande diversité de sources possible. Les participants apprennent des stratégies pour comprendre les lacunes et les combler, et s'exercent à créer une programmation plus inclusive.

Préjugés inconscients – RH et recrutement

Cet atelier montre comment gérer nos propres préjugés et comment aider les gestionnaires, à titre de partenaires des RH ou de recruteurs, à gérer les leurs.

2. Nom de la formation : **voir ci-dessous.**
 - Nom de l'établissement offrant le cours : **Indigenous Link**
 - Description de la formation à laquelle les employés ont assisté : **Afin d'appuyer nos efforts pour attirer les membres des communautés autochtones et ceux qui en partagent les origines, nous nous sommes associés au début de l'année avec [Indigenous Link](#), une organisation créée en 1999 qui se consacre entièrement au développement d'outils de communications avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis de tout le pays. En collaboration avec cette organisation, nous avons créé une [page sur le site de carrière](#) d'Indigenous Link afin de mieux faire connaître nos perspectives de carrière, de présenter notre organisation et de publier nos offres d'emploi. Webinaire pour les gestionnaires recruteurs : notre partenariat avec Indigenous Link comprend également l'accès à une formation offerte par l'organisation et destinée à aider les employeurs à**

en apprendre davantage sur la façon de tendre la main aux Autochtones. Des employés des RH et de Personnes et Culture (notre service de RH) ont dirigé le projet pilote et des séances de formation sont maintenant offertes aux gestionnaires.

Recrutement des membres des communautés autochtones – Cette formation permet aux participants d'apprendre à connaître les Autochtones et comprendre comment l'histoire du Canada a façonné les liens entre les Autochtones et les Canadiens non autochtones. Les participants découvrent des conseils et des techniques utiles qui peuvent servir tout le long du processus de recrutement, de la création d'affichages de poste à la conduite d'entrevues.

Maintien en poste des employés autochtones – Cette formation permet aux participants d'apprendre à contribuer et à créer un environnement dans lequel les employés autochtones se sentent les bienvenus et où ils peuvent libérer leur plein potentiel. Ils apprendront ce qui peut être fait pour créer un milieu de travail inclusif qui mobilise les employés autochtones et qui les prépare pour une brillante et longue carrière. À l'aide d'études de cas actuels, ils examineront des stratégies et des techniques éprouvées qui aideront l'organisation à maintenir en poste des employés autochtones.

- Nombre d'employés de votre institution qui ont assisté à la formation (veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage) : **38**
- Pourcentage de la formation qui portait sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale? **100 %**

14. Est-ce que votre institution souligne, encourage et appuie les activités qui visent à informer les employés sur la diversité raciale, ethnique et religieuse au travail?

- Oui : **OUI** ou Non : _____
- Dans l'affirmative, veuillez expliquer : _____

[Directive : S'il y a plus d'une activité, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter les renseignements pertinents.]

1.Type d'activité soulignée, encouragée ou appuyée :

National

- Nom de l'activité soulignée, encouragée ou appuyée : **Déjeuner-causeries – Diversité sur le travail en situation de handicap : Travailler avec un handicap visuel.**
- Description de l'activité : **En novembre se tenait le premier d'une série de déjeuners-causeries — Diversité sur le travail en situation de handicap : Travailler avec un handicap visuel. L'événement, coanimé par une animatrice d'ICI MUSIQUE et un animateur radio non voyant, était l'occasion d'échanger sur les outils dont ont besoin les employés pour travailler efficacement avec un handicap visuel. La série vise à**

ouvrir nos esprits en vue de l'aménagement, dans deux ans, de la nouvelle Maison de Radio-Canada à Montréal.

- Nombre d'employés qui y ont assisté : **plus de 50 participants**

2. Type d'activité soulignée, encouragée ou appuyée :

National

- Nom de l'activité soulignée, encouragée ou appuyée : **Création de groupes d'affinité**
- Description de l'activité : **Ces groupes sont formés d'employés partageant des expériences et des intérêts communs, et destinés à favoriser un plus grand sentiment d'appartenance. On peut obtenir plus d'information sur les groupes d'affinité existants et sur comment créer d'autres groupes en consultant la page sur la diversité et l'inclusion de l'Intranet, qui a été mise en ligne en juin 2017. À titre d'exemple, mentionnons les groupes AbiliCrew – handicaps au travail, Femmes visibles, Women in Technology, Diversify – Cultural Intelligence at Work et Voix LGBTQ+.**
- Nombre d'employés qui y ont assisté : **_814_**

15. Les droits des employés ainsi que le processus de traitement des plaintes liées au racisme et à la discrimination ou au harcèlement racial ont-ils été clairement communiqués au sein de votre institution fédérale?

- Oui : **__OUI__** ou Non : _____
- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 - De quelle façon les droits des employés et le processus de traitement des plaintes ont-ils été communiqués aux employés? (P. ex., par l'intranet, dans des réunions d'équipe, au cours de séances d'information, pendant des dîners informels, par le syndicat, etc.) _____

[Directive : S'il y a plus d'un moyen de communication, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter les renseignements pertinents.]

- Moyen de communication utilisé :

La formation joue un rôle important pour s'assurer que les employés jouissent d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire.

Tous les employés doivent suivre deux modules de formation nommés *Prévenir l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail* : l'un s'adresse à tous les employés, et le second aux gestionnaires. Il est important de noter que les gestionnaires doivent suivre les deux modules. Cette formation comprend des scénarios réalistes sur la manière de réagir aux défis auxquels les employés de CBC/Radio-Canada pourraient avoir à faire face dans leur milieu de travail. En complément des modules de formation, on trouve également un certain nombre d'outils de travail, de liens vers toutes les politiques pertinentes et les sources d'information et

de soutien psychologique. L'information sur cette formation obligatoire est présente dans l'intranet et dans le module d'intégration pour les nouveaux employés, et tous les employés peuvent la suivre dans notre portail d'apprentissage.

- Moyen de communication utilisé :

En octobre, la Commissaire aux valeurs et à l'éthique a lancé le nouveau **Code de conduite** de la Société, lancement qui a été suivi, en décembre, d'une formation obligatoire en ligne visant à faire en sorte que tous les employés connaissent et comprennent le Code. Le nouveau Code a été largement communiqué au conseil d'administration, à l'équipe de la haute direction et au personnel.

Cette formation en ligne comprend de l'information sur les attentes quant au comportement au travail et sur le fait que CBC/Radio-Canada ne tolère aucun commentaire, comportement, agissement ou geste susceptible d'être raisonnablement perçu comme créant un milieu de travail intimidant, humiliant, hostile ou irrespectueux. Elle comprend aussi une capsule qui traite de la discrimination et du harcèlement en fonction de l'origine ethnique de l'employé.

Le Code fournit également aux employés de l'information sur la façon de déposer une plainte.

- Quel processus de traitement des plaintes liées au racisme et à la discrimination ou au harcèlement racial, ethnique ou religieux votre institution fédérale utilise-t-elle? (Veuillez expliquer le processus de formulation de plainte en 200 mots ou moins.) **Tous les détails concernant les comportements interdits et les processus pour répondre aux préoccupations et aux plaintes concernant ces questions sont réunis dans notre [Politique sur la non-discrimination et le harcèlement](#) ainsi que dans notre [Code de conduite](#).**
- Quel processus de formulation des plaintes votre institution utilise-t-elle? (Veuillez expliquer en 200 mots ou moins.) **Tous les détails concernant les comportements interdits et les processus pour répondre aux préoccupations et aux plaintes concernant ces questions sont réunis dans notre [Politique sur la non-discrimination et le harcèlement](#) ainsi que dans notre [Code de conduite](#).**
- De quelle façon votre institution traite-t-elle les plaintes? (Veuillez expliquer en 200 mots ou moins.) **Tous les détails concernant les comportements interdits et les processus pour répondre aux préoccupations et aux plaintes concernant ces questions sont réunis dans notre [Politique sur la non-discrimination et le harcèlement](#) ainsi que dans notre [Code de conduite](#).**
- Combien de plaintes liées au racisme et à la discrimination ou au harcèlement racial, ethnique ou religieux votre institution fédérale a-t-elle traitées en 2017-2018?

- Nombre total de plaintes reçues : **S.O.**
- Nombre total des plaintes résolues : **S.O.**
- Nombre total de plaintes encore en cours : **S.O.**

Bien que nous assurions le suivi des plaintes relatives aux questions traitées dans notre [Politique sur la non-discrimination et le harcèlement](#) et dans notre [Code de conduite](#), le suivi ne s'étend pas à chacun des motifs prohibés.

- Dans la négative, précisez pourquoi :
 - Pourquoi? (200 mots ou moins) _____

Alinéa 3(2) b) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Politiques, programmes, pratiques et services internes et externes qui font la promotion de l'inclusion, de la diversité et de la participation équitable.
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est mesuré selon les paramètres suivants :
 - politiques, programmes, pratiques et services *internes* qui font la promotion de l'inclusion, de la diversité et de la participation équitable des Canadiens de toutes origines;
 - politiques, pratiques, programmes et services *externes* qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable des Canadiens de toutes origines;
 - financement, ressources et soutien en nature fournis aux mesures qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable.
- **Sources de données possibles** :
 - Analyses comparatives entre les sexes plus (ACS+) effectuées.
 - Analyses des répercussions différentielles des politiques, programmes et services avec différents groupes ethnoculturels, raciaux et religieux.
 - Enregistrements des discussions avec les partenaires sur les questions de multiculturalisme.
 - Révision et analyse des différentes langues de la documentation mise à la disposition du public.
 - Aperçu des organes responsables des politiques, des programmes ou des services.
 - Aperçu des bureaux régionaux, satellites ou de prestation de services.

Questions

16. Votre institution fédérale a-t-elle pris en compte les points de vue des communautés culturelles, ethniques, linguistiques, raciales et religieuses au moment d'élaborer ses politiques, ses programmes, ses pratiques et ses services?

- Politiques, programmes, pratiques et services internes :
Oui : **OUI** ou Non : _____

[Directive : S'il y a de multiples politiques, programmes, pratiques et services, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Nom des politiques, programmes, pratiques et services : **CBC a lancé son premier groupe de travail sur l'inclusion en Colombie-Britannique. Elle a tenu**

sa première réunion officielle en octobre 2017. Le groupe vise à favoriser l'avènement de lieux de travail ouverts aux différences culturelles, à mieux comprendre les communautés que nous servons et à utiliser cette connaissance pour offrir une programmation plus éclairée.

- Description des politiques, programmes, pratiques et services : **Radio-Canada a renouvelé pour une deuxième année son Programme de stages professionnels pour Autochtones. Élaboré en collaboration avec le Conseil en Éducation des Premières Nations (CEPN), il offre à de jeunes Autochtones des stages rémunérés d'une année. À la fin de 2017, cinq étudiants autochtones du Québec avaient été embauchés depuis le lancement du programme. Ils travaillent aujourd'hui dans les salles de nouvelles de Québec, de Montréal, de Trois-Rivières et de Saguenay.**
2. Nom des politiques, programmes, pratiques et services : **Ateliers sur les préjugés inconscients (se reporter à la réponse à la question 13 1.)**
- Description des politiques, programmes, pratiques et services : **Nous avons commencé l'année avec la prestation d'ateliers sur les préjugés inconscients, y compris une rencontre avec les employés de CBC en janvier 2017 et des ateliers plus longs pour certains services (p. ex., les Ressources humaines). Des séances additionnelles ont été organisées tout au long de l'année dans le but de sensibiliser les participants aux défis de la gestion de la diversité propres au recrutement et aux ressources humaines, et de leur faire connaître les avantages de la diversité et de l'inclusion pour la Société.**
3. Nom des politiques, programmes, pratiques et services : **Lancement de la politique sur les langues officielles révisée au 1^{er} avril 2018.**

La politique mise à jour réaffirme l'engagement de la Société à communiquer et à offrir ses services en français et en anglais au public dans les établissements désignés bilingues relativement aux services au public. Elle vise aussi à favoriser l'usage effectif des deux langues officielles au travail et à s'assurer que le personnel de la Société dispose des capacités linguistiques appropriées pour remplir ses obligations. La politique reflète nos valeurs en tant qu'organisation. Il s'agit d'encourager l'inclusion et la collaboration en créant un environnement de travail dans lequel chacun peut interagir avec les autres et obtenir le même niveau de service de la part d'ISTM et des Services partenaires, dans la langue officielle de leur choix, sans égard à sa fonction ou à son lieu de travail.

- Politiques, programmes, pratiques et services externes :
Oui : **OUI** ou Non : _____

[**Directive** : S'il y a de multiples politiques, programmes, pratiques et services, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :

1. Nom des politiques, programmes, pratiques et services : **Breaking Barriers Film Fund de CBC**
 - Description des politiques, programmes, pratiques et services : **2017 a marqué la deuxième année d'activité du Breaking Barriers Film Fund de CBC. Ce fonds appuie la production de longs métrages de fiction réalisés par des femmes, des Autochtones et des cinéastes issus de la diversité. Il est destiné à financer des productions de grande qualité qui reflètent, représentent et recadrent des réalités de la diversité par l'entremise d'histoires axées sur le vécu de personnages et formant le cœur de l'expérience canadienne.**

Même si depuis 20 ans la réputation du cinéma canadien ne cesse de progresser sur la scène internationale, notamment pour ce qui est des films et des cinéastes québécois, le Breaking Barriers Film Fund ouvre de nouvelles perspectives à des cinéastes qui ont longtemps été défavorisés dans l'accès au financement aux écrans, et qui ne réussissaient pas à faire entendre leurs voix uniques.

Le Breaking Barriers Film Fund vise à faire de CBC le principal promoteur de l'expression cinématographique de la diversité, à faire connaître et à promouvoir le fonds auprès des auditoires et des intervenants de l'industrie au Canada et dans le monde, à raconter des histoires à travers les yeux de Canadiens issus de la diversité, à fournir du contenu pertinent à CBC et à ses plateformes au Canada et dans le monde, et à appuyer nos activités extérieures témoignant de notre engagement à développer des talents issus de la diversité.

Cette année, nous avons commandé 14 longs métrages réalisés par des femmes (10), des Autochtones (3) et de réalisateurs issus de la diversité (1).

2. Nom des politiques, programmes, pratiques et services : _____
 - Description des politiques, programmes, pratiques et services : _____

17. En 2017-2018, votre institution a-t-elle conclu des partenariats avec des intervenants pertinents afin de promouvoir le multiculturalisme ou pour en apprendre davantage sur les communautés multiculturelles?

- Oui : **OUI** ou Non : _____

[Directive : S'il y a de multiples politiques, programmes, pratiques et services, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 - National
 - Noms des partenaires ou intervenants : **Catalyst**
 - Description du partenariat et de la mesure : **Nous avons récemment conclu un partenariat avec Catalyst afin d'améliorer l'inclusion dans notre milieu de travail. Tous les employés de CBC/Radio-Canada ont donc accès aux ressources de Catalyst sur son site web. Indigenous Link, qui est mentionné à**

la question 13 ci-dessus, constitue un autre exemple de partenariat que nous avons conclu.

18. Votre institution offre-t-elle des programmes et des services directement au public?

- Oui : _____ ou Non : **NON** _____

[Directive : Dans la négative, passez les questions 21 et 22.]

19. Votre institution a-t-elle des politiques, des programmes, des pratiques et des services (comme des documents et des sites Web) qui sont traduits en d'autres langues que l'anglais ou le français?

- Oui : _____ ou Non : **NON, toutefois, CBC/Radio-Canada offre un service de radio international diffusant en cinq langues – voir ci-dessous.**

[Directive : S'il y a de multiples programmes, services et mesures, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Nom des programmes, services ou mesures dont la documentation est traduite : rcinet.ca.
 - Description de la mesure : **rcinet.ca le service de radio international de CBC/Radio-Canada. Il est disponible en ligne à l'adresse rcinet.ca. NOTE : Chaque section produit son propre contenu dans la langue de l'auditoire ciblé.**
 - En quelles langues les documents ou sites Web de votre institution sont-ils traduits? **rcinet.ca est disponible en cinq langues : français, anglais, espagnol, arabe et mandarin.**
 - De quelle façon ces programmes, services et mesures ont-ils accru la qualité des services que votre institution offre aux Canadiens? **CBC/Radio-Canada s'efforce de se faire l'écho de tous les Canadiens en présentant l'actualité internationale dans une perspective canadienne à partir d'endroits clés de la planète. rcinet.ca est le service multilingue de CBC/Radio-Canada qui permet de découvrir et surtout de comprendre et de mettre en perspective la réalité de la société canadienne, ses valeurs démocratiques et culturelles. rcinet.ca s'adresse à des auditoires qui connaissent peu ou pas le Canada, qu'ils vivent au Canada ou ailleurs dans le monde. Environ 45 % de notre auditoire est au Canada. Notre contenu aide les Canadiens et les nouveaux arrivants à mieux comprendre les réalités canadiennes. Permettre aux nouveaux arrivants de s'informer dans les deux langues officielles et dans leur langue d'origine est un service offert par aucun autre média. De plus, rcinet.ca diffuse son contenu dans les cinq langues les plus parlées dans le monde.**
 2. Nom des programmes, services ou mesures dont la documentation est traduite : **CBC North**
 - Description de la mesure : **CBC North offre des services de radio et de télévision primés en anglais, en français et dans huit langues autochtones.**

- En quelles langues les documents ou sites Web de votre institution sont-ils traduits? **La programmation de CBC North est offerte dans huit langues autochtones (dogrib, inuktitut, inuvialuktun, chipewyan, langue des Esclaves du nord, langue des Esclaves du sud, gwich'in et cri).**
- De quelle façon ces programmes, services et mesures ont-ils accru la qualité des services que votre institution offre aux Canadiens? **CBC/Radio-Canada s'efforce de se faire l'écho de tous les Canadiens et constitue un point de convergence des diverses communautés qui composent le Grand Nord canadien.**

20. Votre institution accorde-t-elle un accès public aux traducteurs (autres que de l'anglais ou du français) afin qu'ils connaissent mieux les programmes, pratiques et services (le cas échéant) de votre institution?

- Oui : _____ ou Non : **NON** _____

[Directive : S'il y a de multiples programmes, services et mesures, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Si oui :
 1. Nom du programme, de la politique, de la pratique et du service de l'institution :

Description du programme, de la politique, de la pratique et du service :

 2. Nom du programme, de la politique, de la pratique et du service de l'institution :

Description du programme, de la politique, de la pratique et du service :

- Dans la négative, précisez pourquoi :
 - Pourquoi? _____
 - Cette situation sera-t-elle rectifiée? _____

Alinéa 3(2) c) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Politiques, programmes, pratiques et services faisant la promotion de la compréhension et du respect de la diversité de la société canadienne.
- **Principaux facteurs** : Le résultat est évalué en examinant toutes les mesures de l'institution, tant internes qu'externes, qui font la promotion de la compréhension interculturelle et interconfessionnelle ainsi que du respect de la diversité.
- **Sources de données possibles** : Consultations avec le champion responsable des enjeux liés au multiculturalisme, les comités responsables de la diversité et de l'égalité en emploi, la direction générale des RH et de la formation.

Questions :

21. Votre institution a-t-elle un « champion » responsable des enjeux liés au multiculturalisme?

- Oui : _____ ou Non : **NON** _____

[Directive : Si votre institution a plus d'un « champion », veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom, leur titre et leurs responsabilités.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 - Le nom et le titre du « champion » (p. ex., champion du multiculturalisme, champion des minorités visibles, champion de la diversité, champion de l'équité en emploi, etc.) : _____
 - Quelles sont les responsabilités du rôle de « champion »? _____
- Dans la négative, précisez pourquoi :
 - Pourquoi? **Bien que CBC/Radio-Canada n'ait pas de champion du multiculturalisme, nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont essentielles si nous voulons être le meilleur diffuseur public aux yeux de tous les Canadiens. Par l'entremise du Comité de l'Équipe de la haute direction sur la diversité et l'inclusion, nos cadres supérieurs peuvent encadrer notre programme national sur la diversité et l'inclusion, et fournir un solide soutien à toutes les initiatives importantes du programme. Pour en savoir plus, consultez notre plan triennal sur la diversité et l'inclusion disponible à l'adresse www.cbc.radio-canada.ca.**

Alinéa 3(2) d) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services qui mettent à contribution des données statistiques afin qu'il soit tenu compte de la réalité multiculturelle du Canada.
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est évalué en examinant dans quelle mesure les données sur l'impact différentiel sur divers groupes sont utilisées dans l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services.
- **Sources de données possibles** : Sondage des directions générales de politiques/programmes/services en vue d'obtenir des informations sur la nature et les exemples de

données statistiques recueillies pour soutenir la diversité dans l'élaboration ou l'amélioration de politiques, programmes, pratiques et services (p. ex., les données recueillies dans les Analyses comparatives entre les sexes plus [ACS+], les rapports de Statistique Canada, les rapports du SCT, les rapports du secteur privé ou des groupes de réflexion, etc.).

22. Votre institution recueille-t-elle des données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse (autres que les données sur l'équité en emploi) afin d'élaborer ou d'améliorer les politiques, programmes, pratiques et services internes ou externes?

- Oui : OUI ou Non : _____

[Directive : S'il y a de multiples programmes, services et mesures, internes ou externes, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Interne : Interne ou Externe : _____
 - Nom des politiques, programmes, politiques ou services qui sont améliorés à l'aide de ces données : _____
 - Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service : **Au premier trimestre de 2018, la campagne annuelle du recensement culturel a été menée d'une manière plus personnalisée et ciblée; résultats : un taux de réponse supérieur à 90 % à la fin de l'année. Les résultats globaux ont été largement communiqués à tous les employés par Intranet afin de faire connaître au plus grand nombre la composition de notre effectif, et des données relatives à la diversité (p. ex., lieu d'origine, langues parlées en dehors du français et de l'anglais) ont été publiées sur notre intranet.**
 - De quelle façon la collecte et l'utilisation de données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles amélioré ces politiques, programmes, pratiques ou services? **À titre de diffuseur public national du Canada, il est impératif que nous favorisons la diversité et l'inclusion afin de conserver notre raison d'être aux yeux des auditoires que nous servons. La diversité façonne le contenu que nous offrons et constitue un élément important du rôle que nous jouons dans la vie des Canadiens. Pour remplir ce mandat efficacement, la Société doit refléter la diversité canadienne au sein de son effectif. C'est aussi pourquoi la pertinence et l'inclusion figurent parmi nos valeurs fondamentales, en plus de la créativité et de l'intégrité.**
 2. Interne : _____ ou Externe : Externe
 - Nom des politiques, programmes, politiques ou services qui sont améliorés à l'aide de ces données : **Le sondage semestriel de l'Observateur des technologies médias, le sondage Mission Metrics, l'étude sur la diversité dans les médias 2017 et l'étude sur les indicateurs de rendement clés, Toronto 2017-2018.**
 - Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service : _____

- De quelle façon la collecte et l'utilisation de données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles amélioré ces politiques, programmes, pratiques ou services? _____

Le Service de la recherche de CBC/Radio-Canada à Ottawa a mené 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. Il s'agit de critères de ventilation démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le portail de l'OTM. Nous produisons d'ailleurs un rapport sur l'adoption et l'utilisation des médias et des technologies chez les minorités visibles. Ce rapport est accessible à tous les employés de CBC/Radio-Canada ainsi qu'à ses clients externes (dont plusieurs le rendent disponible au public).

Le Service de la recherche de CBC/Radio-Canada mène également son sondage semestriel Mission Metrics auprès de 4 800 Canadiens, qui vise à mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son nouveau plan stratégique. Le sondage mesure l'appartenance à des minorités visibles, ainsi que deux paramètres sur la perception de la diversité par l'auditoire – la perception par le répondant du degré auquel chaque service de CBC/Radio-Canada qu'il utilise « reflète la diversité multiculturelle du Canada » et « reflète son bagage culturel ». Les résultats sont consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société présenté au Conseil d'administration de la Société et rendu public dans le rapport annuel de la Société, dans le plan d'entreprise et dans les rapports financiers.

Le Service de la recherche de CBC à Toronto a analysé les données du recensement de 2016. Il s'est penché sur les tendances démographiques d'ensemble parmi la population aux origines ethnoculturelles diversifiées du Canada, et examiné attentivement 10 régions différentes. L'équipe s'est notamment intéressée aux caractéristiques démographiques, les origines ancestrales et la langue maternelle. L'équipe a produit un ensemble de diaporamas et d'exposés pour les différents secteurs de programmation et composantes. Elle a également préparé des diapositives résumant la situation dans les principales régions métropolitaines canadiennes de recensement.

L'étude sur la diversité dans les médias canadiens de 2017 a été réalisée auprès de plus de 1 400 résidents anglophones du Grand Toronto et du Grand Vancouver qui ont déclaré appartenir à des

minorités visibles. Ces recherches visaient à déterminer les habitudes/préférences en matière de consommation des médias des groupes ethnoculturels, à comprendre les attentes de ces groupes pour ce qui est de leur représentation dans les médias canadiens, et à évaluer la manière dont CBC représente ces groupes dans sa programmation et son contenu.

À Toronto, l'étude sur les indicateurs de rendement clés 2017-2018 effectuée par le Service de la recherche de CBC comporte toute une série de questions visant à mesurer le rendement de CBC en matière de diversité culturelle. 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*.

- Dans la négative, précisez pourquoi :
 - Pourquoi? _____

Alinéa 3(2) e) de la Loi sur le multiculturalisme canadien

- **Résultats** : Les connaissances linguistiques et culturelles sont utilisées, au besoin, pour soutenir l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services destinés aux Canadiens.
- **Principaux facteurs** : Statistiques linguistiques à l'interne de l'institution présentant le rapport
- **Sources de données possibles** :
 - Statistiques linguistiques de l'institution.
 - Aperçu des organes responsables des politiques, des programmes ou des services.
 - Consulter les programmes et politiques de l'institution.
 - Contrats avec les consultants.
 - Partenariats ou consultations avec les universités.

23. Votre institution tire-t-elle parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés pour éclairer ou améliorer ses politiques, programmes pratiques et services?

- Oui : **Oui – voir la question 19** ou Non : _____

[Directive : S'il y a plus d'une mesure, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Nom de la mesure : _____
 - Description de la mesure : _____
 - De quelle façon tirer parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés a contribué à éclairer ou améliorer les politiques, programmes

pratiques et services de votre institution?

2. Nom de la mesure : _____
 - Description de la mesure : _____
 - De quelle façon tirer parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés a contribué à éclairer ou améliorer les politiques, programmes pratiques et services de votre institution?

- Dans la négative, précisez pourquoi :
 - Pourquoi? _____

Quatrième partie : Commentaires supplémentaires

Alinéa 3(2) f) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Les activités de l'institution sont menées en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

24. Votre organisation a-t-elle constaté ou recensé dans ses politiques, programmes, pratiques et services internes ou externes, des facteurs qui accentuent les inégalités des minorités ethniques, linguistiques, raciales et religieuses?

- Oui : **__ OUI** _____ ou Non : _____

Veillez-vous reporter à notre plan triennal sur la diversité et l'inclusion disponible à l'adresse www.cbc.radio-canada.ca.

[Directive : S'il y a plus d'un enjeu, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Quels sont-ils? De quelle façon votre institution les traitera-t-elle?
 - Enjeu : _____
 - Description : _____
 - De quelle façon votre institution les traitera-t-elle? _____
 - De quelles ressources ou de quels outils a-t-elle besoin pour traiter les enjeux relevés? _____

Veillez-vous reporter à notre plan triennal sur la diversité et l'inclusion disponible à l'adresse www.cbc.radio-canada.ca.

2. Quels sont-ils? De quelle façon votre institution les traitera-t-elle?
 - Enjeu : _____

- Description : _____
- De quelle façon votre institution les traitera-t-elle? _____
- De quelles ressources ou de quels outils a-t-elle besoin pour traiter les enjeux relevés? _____

Veillez-vous reporter à notre plan triennal sur la diversité et l'inclusion disponible à l'adresse www.cbc.radio-canada.ca.

25. Votre institution a-t-elle d'autres renseignements, exemples, mesures ou défis à mentionner concernant la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*?

- Oui : _____ ou Non : **NON** _____

[Directive : S'il y a de multiples exemples, mesure ou défis, veuillez copier-coller l'espace prévu pour ajouter leur nom et description.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : _____
 - Description de l'exemple, de la mesure, du défi : _____

Veillez-vous reporter à notre plan triennal sur la diversité et l'inclusion disponible à l'adresse www.cbc.radio-canada.ca.

2. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : _____
 - Description de l'exemple, de la mesure, du défi : _____