

CBC/RADIO-CANADA 2010
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES CANADA
(TRAVAIL)
RÉSUMÉ

I. APERÇU GÉNÉRAL

La Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada a été créée en 1936 par une loi fédérale. CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une de ses plus grandes institutions culturelles. Elle a des établissements dans chaque province, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut, et son siège social est situé à Ottawa. La Société compte aussi trois bureaux de nouvelles aux États-Unis et huit ailleurs dans le monde. La Société a l'obligation de rendre des comptes à la population canadienne, et à cette fin, elle présente un rapport annuel au Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil d'administration comprend 12 membres, dont le président-directeur général et le président du Conseil, qui sont tous nommés par le gouvernement fédéral.

CBC/Radio-Canada est typiquement canadienne. CBC/Radio-Canada est le plus important fournisseur de contenu canadien du pays et, à ce titre, elle est l'image à laquelle tous les Canadiens doivent pouvoir s'identifier. La Société est un leader pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et offre une gamme complète de services de radio, de télévision, sur Internet et par satellite.

Rétrospective de l'année

En 2010, les services des composantes médias de CBC/Radio-Canada ont continué d'attirer des auditoires importants et fidèles. La programmation que nous fournissons nous aide à nous définir en tant que Canadiens et à comprendre l'identité canadienne. À ce titre, nous nous différencions clairement de la concurrence et nous nous acquittons de notre véritable rôle de radiodiffuseur public. Alors que d'autres télédiffuseurs généralistes ont lutté pour maintenir leurs niveaux d'auditoire, le contenu canadien diffusé aux heures de grande écoute de CBC Television a continué d'attirer de plus en plus de téléspectateurs en 2010. La Télévision de Radio-Canada a maintenu sa position de force aux heures de grande écoute, en dépit d'une concurrence toujours plus intense de la part d'émissions de télé-réalité et de chaînes spécialisées. Nos services de radio ont poursuivi sur leur lancée extraordinaire et maintenu leurs cotes d'écoute historiques. Chaque mois, nos sites Internet ont attiré sept millions de visiteurs, qui ont téléchargé 1,2 million de balados de nos émissions. En fait, malgré la profusion des choix qui leur sont proposés, les Canadiens sont de plus en plus nombreux à se tourner vers CBC/Radio-Canada.

Mandat

CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne et de contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance nationale en proposant des émissions qui reflètent la diversité culturelle et régionale du pays. 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. Aucun autre radiodiffuseur canadien, qu'il soit commercial ou public, n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité, à travers une foule de services, que celui que produit CBC/Radio-Canada, et de l'offrir à l'ensemble des Canadiens aux quatre coins du pays et ce, dans les deux langues officielles ainsi que dans huit langues autochtones.

Mission et vision

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 ».

Le mandat de la Société repose essentiellement sur la création d'un milieu de travail inclusif et représentatif, où les employés sont respectés et appréciés. Les nouveaux énoncés de vision et de mission en matière de diversité culturelle de CBC/Radio-Canada illustrent notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion :

Notre engagement... Conformément à son mandat, CBC/Radio-Canada fait de la diversité une de ses priorités, soit de refléter la globalité canadienne et de rendre compte de la diversité régionale, en plus de refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. La Société s'engage à refléter la diversité canadienne dans sa programmation. Il importe que tous les Canadiens puissent se reconnaître dans le contenu diffusé et que les propositions sur toutes les plateformes reflètent l'évolution de la réalité canadienne. La Société est également déterminée à attirer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, et à intégrer la diversité dans ses méthodes de recrutement et de perfectionnement de sa main-d'œuvre. Cet engagement nous permet d'exploiter les similitudes et les différences de notre société dans notre démarche pour devenir une organisation de plus en plus ouverte, inclusive et axée sur le progrès.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents de CBC/Radio-Canada a progressé de 5 pour cent depuis 2000 (plus de 700 femmes). En 2010, les femmes représentaient 45,3 pour cent de l'effectif permanent de la Société. On dénombrait également 113 Autochtones (1,5 pour cent), 126 personnes handicapées (1,7 pour cent) et 478 membres de minorités visibles (6,5 pour cent) à des postes permanents en 2010.

En 2010, les taux de recrutement et de promotion des femmes (respectivement 54 pour cent et 52 pour cent) continuaient d'être supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (10,1 pour cent) a été supérieur à leur taux de représentation, un taux qui atteint les 10 % pour la quatrième année consécutive. Les taux de recrutement et de promotion des Autochtones (respectivement 2 pour cent et 1,9 pour cent) étaient supérieurs à leur taux de représentation. Chez les personnes handicapées, le taux de recrutement (1,4 pour cent) était inférieur au taux de représentation (1,7 pour cent).

Variations d'une année à l'autre

C'est la troisième année que CBC/Radio-Canada utilise l'outil offert par le gouvernement pour produire son rapport annuel (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 :

- Dans la catégorie des postes de la haute direction, un employé qui appartenait à la catégorie des cadres intermédiaires en 2009 est passé à celle des cadres supérieurs en 2010 à la suite d'une promotion temporaire.
- Environ 310 employés qui n'étaient pas permanents en 2009 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2010 (+310).
- Environ 180 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2009 ont réintégré le travail en 2010; environ 195 employés permanents à temps plein étaient en congé non payé en 2010 (net : -15).
- Environ 20 employés qui étaient permanents à temps plein en 2009 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2010; environ 50 employés qui étaient permanents à temps partiel en 2009 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2010 (net : +30).

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

- Environ 30 employés qui n'étaient pas permanents en 2009 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2010 (+30).
- Environ 10 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé non payé en 2009 ont réintégré le travail en 2010. Environ 15 employés à temps partiel étaient en congé non payé en 2010 (-5).
- Environ 20 employés qui étaient permanents à temps plein 2009 sont devenus des employés permanents à temps partiel en 2010. Environ 50 employés permanents à temps partiel en 2009 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2010 (net : -30).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

On peut accéder à de l'information sur la diversité et 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 portail des employés de CBC/Radio-Canada met en valeur la diversité en publiant des communications de trois types : 1) portraits d'employés issus de la diversité; 2) nouvelles concernant des émissions pouvant porter sur la diversité; 3) information destinée aux employés, pour les prévenir notamment des débats ou des séances d'information à venir, et mettant parfois en lumière des messages ou des événements destinés à sensibiliser davantage sur la question de la diversité (Mois de l'histoire des Noirs, Mois du patrimoine asiatique, Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, Journée canadienne du multiculturalisme, Mois de l'histoire des femmes, Journée internationale des personnes handicapées, etc.).

Cadre de l'équité/milieu de travail inclusif

Une culture qui englobe la diversité... Au niveau national, l'équipe Acquisition de talents et Diversité, qui relève de Personnes et Culture, est chargée de veiller à ce que la Société concentre ses efforts pour attirer, recruter et bâtir une main-d'œuvre diversifiée. Cette équipe a été un moteur dans l'émergence d'une culture d'entreprise favorisant la diversité grâce aux activités suivantes :

- Élaboration et mise en œuvre d'un plan triennal national sur la diversité et l'équité (2009-2012).
- Mise en place d'un modèle de gouvernance de la diversité assuré par des comités spécialement constitués à l'échelon national et local et au sein de la haute direction.
- Révision des politiques des RH afin de refléter une culture d'entreprise qui soutient la diversité.
- Révision du site d'emplois de CBC/Radio-Canada pour qu'il reflète le visage de nos employés issus de la diversité.
- Élargissement de la portée et de la composition du Comité directeur sur l'inclusion et la diversité de CBC/Radio-Canada, qui comprend désormais des représentants de la haute direction de l'ensemble des composantes fonctionnelles.

Radio-Canada et CBC disposent également d'un comité stratégique sur la diversité et contribuent aux travaux des comités nationaux sur l'équité et la diversité. À l'instar des Services anglais, la diversité s'inscrit dorénavant dans les exercices de planification stratégique des Services français.

Sondage Dialogue sur la mobilisation... Sur l'ensemble des employés de CBC/Radio-Canada, 67 pour cent ont répondu au sondage Dialogue sur la mobilisation qui a été réalisé entre le 15 septembre et le 22 octobre 2010, et dont certaines questions portaient sur la diversité. Au total, 74 pour cent des répondants sont d'accord ou ont tendance à être d'accord avec l'énoncé

voulant que « CBC/Radio-Canada favorise la diversité au travail, en respectant et en valorisant les différences entre les individus ». Par ailleurs, les résultats du sondage ont révélé que, dans l'ensemble, le niveau de mobilisation est très élevé parmi les employés, qui croient fermement en la mission de CBC/Radio-Canada.

Systemes d'emploi... Les politiques de la Société sont examinées et révisées en fonction des nouvelles pratiques de l'industrie et de l'évolution des conditions du marché. Dans ce contexte, un calendrier a été fixé en vue de mener un examen de l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. Pendant la dernière année, une nouvelle politique de prévention de la violence dans le lieu de travail est entrée en vigueur. D'autre part, la politique sur la non-discrimination et le harcèlement a été mise à jour pour renforcer le caractère inclusif et respectueux de l'environnement de travail, bannir la discrimination et le harcèlement, et promouvoir la sensibilisation aux différences individuelles. Toutes les nouvelles politiques de Personnes et Culture, ainsi que les révisions apportées aux politiques actuelles, sont validées par l'Équipe de direction de Personnes et Culture avant d'être soumises à la haute direction ou au Conseil d'administration à des fins d'approbation.

Plan national sur la diversité et l'équité (2009-2012)... L'élaboration de ce plan, que l'équipe d'Acquisition de talents et Diversité a dirigée, 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 pendant toute sa durée d'application. 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. Parmi les principales mesures mises en œuvre, notons l'ajout de guides d'intégration des nouveaux employés au processus d'embauche, la réalisation d'entrevues de départ tenant compte de la diversité, le remaniement du site d'emplois de CBC/Radio-Canada, la formation sur la diversité, et la création d'un recensement culturel. L'application de ce plan fait l'objet d'un suivi annuel et de révisions, au besoin, et la documentation est tenue à jour à cet égard.

Outils de recrutement

Site d'emplois de CBC/Radio-Canada : le site <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/> (www.CBC.ca/jobs) a été remanié en 2010 de façon à mieux mettre la diversité en valeur. Ce remaniement visait à rendre le site attrayant pour attirer les candidats les plus talentueux et les plus divers, en présentant des profils d'employés dynamiques provenant des quatre groupes désignés. Dans ce site, qui est à la fois instructif et convivial, les candidats peuvent soumettre leur curriculum vitae pour répondre aux offres d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures spontanées. La « Foire aux questions » permet d'en savoir plus sur les avantages qu'il y a à travailler à CBC/Radio-Canada ainsi que sur l'engagement de la Société à l'égard de la diversité. Ce site d'emplois en ligne, qui est compatible avec la norme W3C pour les personnes ayant une déficience visuelle, aide l'équipe et les gestionnaires chargés du recrutement à surveiller les efforts déployés pour attirer des candidats. CBC/Radio-Canada a également produit une vidéo/DVD sur le recrutement pour attirer des candidats issus de la diversité. Cette vidéo est présentée dans le cadre de conférences et de salons d'emploi, ainsi que dans les écoles

et les universités visitées par les représentants de CBC/Radio-Canada.

Pratiques en matière de recrutement : D'un bout à l'autre du pays, les gestionnaires de CBC/Radio-Canada ont travaillé d'arrache-pied pour attirer les meilleurs et les plus brillants candidats, en misant sur la diversité. Le recrutement s'est effectué en appliquant des méthodes nombreuses et variées : envois d'offres d'emplois à des organismes et des institutions d'enseignement postsecondaire axés sur la diversité, affichage des postes vacants dans des médias particuliers ou en insérant des liens vers des sites spécialisés, utilisation des médias sociaux comme Twitter, Facebook et LinkedIn, pour aider à promouvoir nos propositions d'emploi, collaboration avec les organisations extérieures spécialisées dans le placement de candidats provenant de populations ciblées, participation à des salons de l'emploi pour les Autochtones (VISIONQUEST), et établissement de liens solides avec les organismes locaux pour les immigrants, notamment Immigrant Services Society. Un tableau de bord de la diversité a été créé cette année pour suivre la progression de la Société sur les questions liées à la diversité (attraction, embauche, conservation, promotion et départs des candidats).

Instantanés de la diversité : Cet outil fournit aux programmeurs et aux gestionnaires recruteurs de CBC/Radio-Canada de l'information essentielle sur les tendances démographiques nationales et régionales du point de vue de divers facteurs : composition de la population, tendances en matière d'immigration, niveau d'instruction familial, emploi et logement, et habitudes de consommation des services de radio et de télévision (données tirées du recensement de 2006). Il comprend également des données sur l'« apport des communautés » qui font ressortir les enjeux clés propres à chacune de nos grandes villes, et fournissent des commentaires sur la représentation des communautés issues de la diversité à CBC/Radio-Canada. Ces données se fondent sur des sondages d'opinion et des tables rondes communautaires dont se sont chargés les chefs des partenariats régionaux de CBC/Radio-Canada. Les Instantanés de la diversité peuvent être consultés sur le portail de la Société.

La diversité comme objectif de recrutement : Des objectifs de recrutement ont été fixés au cours de l'année 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. Dans le cadre d'un exercice de planification globale de l'effectif, les gestionnaires des Finances des Services français ont essayé un outil mis au point récemment pour fixer des objectifs de recrutement. Nous prévoyons lancer cet outil au sein des Services français et des groupes institutionnels en 2011.

Auto-identification : Durant le processus d'intégration, les nouveaux embauchés ont la possibilité de remplir et de soumettre un questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi. Les employés peuvent choisir en tout temps de mettre à jour cette information en accédant à cet outil en ligne. Cette information est ensuite automatiquement mise à jour dans la base de données sur les employés. Le nouveau formulaire qui a été mis au point cette année pour le recensement culturel comprend des questions portant sur la culture et l'origine ethnique, en plus de l'appartenance à un groupe désigné. Ce formulaire sera testé auprès des nouvelles personnes embauchées avant d'être mis en application dans le cadre du recensement à l'échelle de la Société.

Activités extérieures

Fidèle à son mandat qui consiste à apporter quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur canadien à avoir un site de nouvelles chinoises locales – cbc.ca/bc/chinesenews – et un site de nouvelles autochtones. Ce site Web, dont l'adresse est www.cbc.ca/aboriginal, présente les reportages de CBC sur les enjeux autochtones qui sont diffusés à la télévision, sur CBC News Network, à la radio et sur CBCNews.ca. Le site Web présente aussi des portraits d'employés, renforçant ainsi le sentiment de reconnaissance parmi les employés autochtones et devenant le point central de l'esprit communautaire qui les anime. Ces deux sites web ont permis de resserrer les liens entre CBC/Radio-Canada et les communautés autochtones et chinoises.

La couverture de la catastrophe en Haïti en janvier 2010 par CBC/Radio-Canada est l'événement majeur qui nous a permis de promouvoir l'échange et la coopération entre les collectivités du Canada. Nous avons couvert l'événement à la télévision, à la radio et sur le web et ce, partout au pays. En collaboration avec Média Mosaïque et le Conseil des Relations Interculturelles du Québec, nous avons créé le microsite *Le cri de l'espoir*, qui permettait aux gens d'ici d'effectuer une recherche afin de retracer les personnes disparues après le séisme. Nous avons diffusé des émissions de lignes ouvertes la nuit à la radio pendant plusieurs semaines pour accompagner, reconforter et entendre nos concitoyens originaires de ce pays, et nous nous sommes associés à la radio CEPAM afin que ces émissions puissent être diffusées simultanément à la radio haïtienne tant à Montréal qu'en Haïti. Nous avons également diffusé le grand Téléthon au profit d'Haïti auquel des milliers d'auditeurs ont généreusement répondu. Partout au pays, nos stations régionales ont fait écho à cet événement.

Les employés ont également accès à des outils comme *Languages We Speak*, une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés, et qui sert de ressource lorsque nous avons besoin d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Ils ont également à leur disposition *New Faces/New Voices Rolodex*, une base de données qui renferme les personnes-ressources les plus diversifiées de CBC et qui est principalement utilisée par les journalistes, les réalisateurs et les recherchistes de l'organisation qui désirent obtenir une liste à jour d'experts et d'analystes dans une large variété de sujets.

Partenariats

CBC/Radio-Canada tire parti de partenariats qu'elle a établis avec d'autres radiodiffuseurs, notamment l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN). Radio-Canada a réalisé de grands et de petits partenariats avec des organismes des communautés culturelles. Mentionnons le partenariat avec le Festival Vues d'Afrique, la Ville de Montréal, la Conférence régionale des élus de Montréal, la Maison de l'Afrique et le Cabaret Africain. Nos personnalités en ondes issues de communautés culturelles se sont également impliquées lors d'événements majeurs soulignant la diversité. En tant que producteur et diffuseur de contenus, nous avons produit des émissions et des reportages visant à faire la promotion d'événements célébrant le patrimoine canadien. CBC Toronto est partenaire depuis deux ans des prix décernés par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), qui souligne des initiatives axées tant sur la programmation, que sur l'animation et la promotion.

Événements spéciaux axés sur la diversité... CBC et la Guilde canadienne des médias ont tenu en collaboration une table ronde avec des personnalités de CBC pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs. L'événement a eu lieu le 4 février 2010, au studio Glenn-Gould à Toronto. On avait réuni pour l'occasion un groupe d'employés de tous les secteurs de l'organisation, pour discuter de l'influence que l'histoire et le patrimoine des Noirs avaient eue sur leur carrière dans l'industrie de la radiodiffusion. Le panel se composait d'un premier réalisateur de l'émission *Metro Morning*, de l'animateur de *Canada Live*, de l'animateur de *Radio 2 Morning*, d'un reporter de *The National* et d'un technicien en radiodiffusion de CBC Television. En plus d'être diffusée en direct, la discussion a été offerte en différé sur le portail des employés. Le 12 mai 2010 à Montréal s'est tenue une journée de sensibilisation aux réalités des Premières Nations à Radio-Canada. Organisé conjointement avec le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN), cet événement a réuni entre autres des journalistes, des présentateurs et des gestionnaires de divers secteurs (télévision, radio, nouvelles, affaires publiques), et portait sur les défis auxquels sont confrontés les membres des Premières Nations sur le plan historique, culturel, éducatif et financier. Au cours de la dernière année, Radio-Canada a tenu plusieurs panels sur la diversité mettant à contribution des gens des communautés culturelles francophones du pays pour recueillir leur perception des enjeux de société, prendre le pouls de leur réalité et entendre les attentes qu'ils ont envers le diffuseur public. CBC/Radio-Canada a souligné la Journée internationale des personnes handicapées 2010 sur sa page Facebook ainsi que sur le portail des employés. Dans les articles publiés figurait un lien menant vers le document intitulé *La qualité du français à Radio-Canada*, qui traite notamment de la façon d'aborder les handicaps à l'écrit ou à l'oral.

Stages/Mentorat et formation

En 2010, le Fonds Coup de pouce (Programme de renforcement de projets locaux d'équité en matière d'emploi) a fourni une aide financière aux gestionnaires des Services français et des Services anglais afin d'offrir vingt-trois (23) stages à divers postes de production ou en ondes, pour des candidats appartenant à trois des quatre groupes désignés, ainsi qu'à une personne handicapée nécessitant des mesures d'adaptation du milieu de travail. Assistés d'un mentor attitré, les stagiaires étaient affectés à un poste et bénéficiaient d'un encadrement et d'une formation pratique. Le Fonds Coup de pouce affiche un taux de conservation des effectifs de 55 pour cent depuis 2005, dont le tiers à un poste à temps plein.

Formation et développement

Les cours de formation sur les bases du leadership et de la gestion offerts par CBC/Radio-Canada comprennent des modules sur la diversité et l'équité. À titre d'exemple, le programme de formation « Prêt @ gérer pour gestionnaires » comporte un module sur l'inclusion et la diversité d'une durée de trois heures. Cette formation vise à encourager et à engager une réflexion collective sur les concepts de l'inclusion et de la diversité en milieu de travail, et à faire comprendre aux gestionnaires leurs rôles et responsabilités dans le développement d'une culture harmonieuse et inclusive, et l'incidence que peuvent avoir leurs valeurs et leurs comportements personnels sur l'atteinte des objectifs de la Société. Entre 12 et 16 groupes composés de 16 gestionnaires suivent ce cours chaque année.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et du développement, on applique depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Le 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

Parallèlement aux efforts déployés sur le plan du recrutement, CBC/Radio-Canada favorise également le maintien en poste des employés grâce à plusieurs initiatives destinées à répondre à leurs besoins divers, notamment en les aidant à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle avec des horaires de travail variables ou comprimés, la rotation des tâches et des congés spéciaux. En outre, grâce au Fonds Coup de pouce, nous avons été en mesure d'intégrer et de garder dans nos rangs des employés de talent. Voici à titre d'exemple ce qu'un gestionnaire nous a rapporté : « J'aimerais vous faire part d'un exemple de ce qu'a apporté le Fonds Coup de pouce, qui nous a permis à la fois de former et d'engager dans un poste permanent un excellent collaborateur autochtone jeune et enthousiaste, dans notre bureau de langue crie à Montréal. Tous sont emballés par son succès. »

Mesures d'adaptation du milieu de travail

En plus des exemples cités précédemment, des mesures d'adaptation ont été apportées au milieu de travail : appareils offerts aux employés atteints de déficience auditive, installation de logiciels spéciaux pour les employés atteints de déficience visuelle, évaluations ergonomiques, améliorations apportées aux immeubles, notamment des monte-personnes améliorés dans deux établissements de CBC/Radio-Canada, de façon à permettre l'accessibilité aux personnes à mobilité restreinte.

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. À court terme, la Société s'efforcera de recueillir cette information auprès des employés qui n'ont pas rempli leur questionnaire. Mais les pressions budgétaires, le marché de l'emploi toujours plus concurrentiel et les éventuelles réductions de personnel risquent de freiner nos progrès pour faire en sorte que notre effectif soit entièrement représentatif de la diversité.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2010, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, qui comprend des représentants des employés syndiqués et non syndiqués, s'est réuni trois fois en personne et une fois par téléconférence. Les discussions ont porté notamment sur l'accessibilité du lieu de travail, le remaniement du site des offres d'emplois, la mise en œuvre du plan sur la diversité et l'équité, et le nouveau recensement culturel, recensement qui a donné lieu à d'intenses consultations, notamment auprès des Comités diversité des Services français et des Services anglais, et du Comité directeur national.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

La Société continuera à 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. Nous nous efforcerons d'améliorer le taux de réponse du questionnaire d'auto-identification, de façon à ce que trois des quatre groupes désignés soient mieux représentés au sein de l'effectif. Nous continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide.