

Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2011-2012

GABARIT DE PRÉSENTATION DES SOUMISSIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES S'adressant aux grandes institutions

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la Loi sur le multiculturalisme canadien, veuillez remplir le gabarit de présentation des soumissions qui suit à l'intention des grandes institutions (de plus de 500 employés) pour la période allant du 1er avril 2011 au 31 mars 2012. Afin d'aider votre organisation à remplir le gabarit, un guide est disponible, à titre indicatif. Les gabarits dûment remplis doivent être retournés par courriel à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à : Multi-Annual-Report@cic.gc.ca d'ici le **VENDREDI 29 JUIN 2012**.

Veuillez noter que l'information fournie à l'aide de ce processus sera considérée à des fins d'inclusion dans le rapport annuel, à la discrétion de CIC.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) : Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada	
Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie (au nom de votre institution) : Elizabeth Dalzell	
Titre : Vice-président adjoint, Personnes & Culture	
Adresse : 250 rue Front Ouest Toronto, ON M5V 3G5	
Numéro de téléphone : 1- 416-205-3290	Adresse de courriel : Elizabeth.Dalzell@cbc.ca
Personne-ressource (responsable de l'information fournie) : Patricia Antonucci	
Titre : Spécialiste de la conformité	
Adresse : 181 rue Queen Ottawa ON K1P 1K9	
Numéro de téléphone : 613-831-2418	Adresse de courriel : Patricia.antonucci@cbc.ca

Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
<p>La nomination d'un champion de la diversité et du multiculturalisme est actuellement à l'étude. En attendant, et comment précédemment mentionné, CBC/Radio-Canada a créé le nouveau poste de directeur, Développement du multiculturalisme, et a nommé à ce poste une personne ayant une vaste expérience du secteur de la publicité au Canada pour appuyer notre stratégie.</p>	
Titre : s.o.	
Adresse : s.o.	
Numéro de téléphone : s.o.	Adresse de courriel : s.o.

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

<p>Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2012). <i>Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.</i></p>	<p>Employés permanents : 7,397</p> <p>Employés temporaires (long terme) : 484</p> <p>Employés contractuels : 1,054</p>
--	---

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES
-----------------	--

<p><i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i></p>	OUI √	NON √
--	-----------------	-----------------

Q. 1.1	Est-ce que les énoncés de la vision, de la mission, du mandat et des priorités de votre institution mentionnent le multiculturalisme ou la diversité culturelle?	√	
--------	--	---	--

	<p>Le cas échéant, veuillez fournir la section pertinente. Si la référence au multiculturalisme a été introduite la toute première fois au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2011-2012, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rétrospective de l'année... L'année qui vient de s'achever aura été un temps de réjouissances et de renouveau, la Société ayant célébré son 75^e anniversaire. Pionnière des technologies et des services de radiodiffusion, CBC/Radio-Canada offre aujourd'hui plus de 30 services, permettant ainsi aux auditoires d'accéder au contenu proposé, à leur convenance. CBC/Radio-Canada n'est plus qu'un simple radiodiffuseur traditionnel de langue française et de langue anglaise avec une présence sur Internet et sur d'autres plateformes. Au contraire, elle devient de plus en plus un fournisseur de contenu intégré, la source d'émissions typiquement canadiennes qui reflètent la diversité du pays. • Le mandat de CBC/Radio-Canada... Le mandat de CBC/Radio-Canada est défini dans la
--	---

	<p><i>Loi sur la radiodiffusion de 1991.</i> Le diffuseur expose ainsi les Canadiens à une diversité de perspectives régionales et culturelles, et ce, tous les jours, en français, en anglais et en huit langues autochtones, ainsi qu'en sept langues étrangères par l'entremise de son service de radio international, RCI, et en huit langues étrangères sur son service de webradio 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, grâce à une foule de services, que celui que produit CBC/Radio-Canada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énoncé de mission et principes directeurs... Dans le cadre du plan quinquennal de la Société, « Stratégie 2015: Partout, Pour tous », l'énoncé de mission mentionne, entre autres, ce qui suit : « CBC/Radio-Canada sera reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne et enrichira la vie démocratique de tous les Canadiens en offrant du contenu canadien de qualité, original et novateur, qui rassemble tous les Canadiens et reflète leur réalité, en engageant une conversation avec nos auditoires, et en visant l'optimisation et la responsabilisation ». Les principes directeurs touchent également au reflet de la dimension multiculturelle du Canada, au reflet des régions, à elles-mêmes et au reste du pays, et à la contribution à la diversité des voix et à la cohésion sociale. • 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.
Q. 1.2	<p>Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</p> <p style="text-align: right;">√</p>
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les politiques pertinentes. Si une politique ayant trait au multiculturalisme a été élaborée ou révisée au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2011-2012, veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique de programmation – Programmation multiculturelle <p>Extrait : « Selon le mandat de la Société CBC/Radio-Canada, celle-ci doit « refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada » dans sa programmation. De fait, en raison de la diversité ethnique de son auditoire, elle a toujours pratiqué une politique de pluralisme culturel dans ses émissions, et entend continuer de refléter la richesse pluriculturelle et les traits pluriethniques de la société canadienne, selon l'obligation qui est la sienne de « contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales ».</p> • Politique de programmation – Stéréotypes dans les émissions <p>Extrait : « La pensée stéréotypée se nourrit de généralisations et étend à tout un groupe social les distinctions de race, d'appartenance linguistique, d'origine ethnique — nationale ou régionale —, de sexe, de croyance, d'âge, d'état civil, de profession, ou encore l'apparence physique. Les stéréotypes, sauf lorsqu'ils sont nécessaires à l'intrigue ou aux personnages d'une émission ou d'un élément d'émission, tendent à renforcer les préjugés et peuvent être perçus comme une atteinte à la dignité d'une personne.</p> <p>Les réalisateurs et leurs collaborateurs doivent reconnaître l'influence de la radio et de la télévision dans la formation du goût et dans la définition des idéaux de l'individu et de la société, et, en conséquence, s'abstenir d'utiliser aveuglément des stéréotypes dommageables. Le personnel de production et les animateurs doivent non seulement faire preuve de jugement et observer les règles du bon goût, mais aussi veiller à ce que l'individualité de chacun soit respectée et remettre en question tout stéréotype gratuit que pourrait utiliser un participant.</p> • Politique de Personnes et Culture – Prévention de la violence dans le lieu de travail

	<p>Cette politique est entrée en vigueur en 2010-2011.</p> <p><u>Extrait : CBC/Radio-Canada s'engage à :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence; 2) affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, ainsi qu'à la prévention et à la répression de la violence dans le lieu de travail; 3) communiquer à ses employés les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs; 4) aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail. <ul style="list-style-type: none"> • Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et harcèlement <p>Cette politique a été mise à jour en 2010.</p> <p><u>Extrait : CBC/Radio-Canada s'engage à :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) fournir un environnement de travail inclusif, exempt de discrimination et de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel; 2) appuyer la productivité, les objectifs personnels, la dignité et le droit au respect de tous ses employés et employés potentiels; 3) promouvoir la sensibilisation aux différences individuelles. <ul style="list-style-type: none"> • Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation <p>Cette politique a été révisée en 2010-2011, mais n'a pas encore reçu d'approbation finale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les politiques institutionnelles de Personnes et Culture 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. 		
Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2011-2012 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les activités de relations extérieures et la reconnaissance ont été au rendez-vous l'an dernier, tandis que le radiodiffuseur public national a démontré son engagement envers l'inclusion et la diversité, pour refléter le large éventail des visages et des voix qui forment le Canada. Voici les faits saillants de ces activités : <p>Le samedi 1^{er} octobre 2011, dans plus de 30 établissements répartis aux quatre coins du pays, CBC/Radio-Canada a tenu avec succès une journée portes ouvertes dans le cadre de la Fête de la culture et de son 75^e anniversaire. Des gens de tout le pays ont ainsi eu l'occasion de visiter les installations de CBC/Radio-Canada, de rencontrer leurs personnalités préférées de la radio et de la télévision, de s'essayer à la radiodiffusion et de partager des anecdotes et des souvenirs sur les 75 ans d'existence de CBC/Radio-Canada. CBC s'est associée à la Fête de la culture à titre de diffuseur national partenaire pour sa saison inaugurale en 2010 et de nouveau en 2011. Radio-Canada appuie depuis longtemps les Journées de la culture, la célébration québécoise des arts publics qui a inspiré la Fête de la culture.</p> <p>En 2011, l'émission du matin <i>Metro Morning</i>, présentée sur les ondes de CBC Toronto, a remporté le prix Diversité décerné par l'ACDIRT pour son reportage intitulé « Toronto's Mosaic: Regent Park Revitalization » et pour son débat radiophonique sous le thème</p>		

	<p>« Turning Point: Moving Beyond Stereotypes of Family Violence in Toronto's South Asian Communities ». De plus, dans un éditorial récent du <i>Globe and Mail</i>, on a écrit que <i>Metro Morning</i> était un « modèle de réussite ». L'émission est même utilisée comme sujet d'une étude de cas par les étudiants en gestion de l'Ivey School of Business chaque année. Elle est aussi citée comme exemple de processus de gestion du changement réussi et de promotion de la diversité. Ajoutons à ce tableau enviable le fait que CBC Toronto a reçu le Prix du leadership pour la diversité à Toronto au Sommet sur la diversité organisé par Innoversity au printemps 2012.</p>		
Q. 1.4	Votre institution dispose-t-elle de programmes de lutte contre le racisme?		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2011-2012 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir la question 1.2 de la Politique de Personnes et Culture sur la non-discrimination et le harcèlement. 		
Q. 1.5	Votre institution dispose-t-elle de programmes visant à susciter la compréhension interculturelle et interconfessionnelle?		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2011-2012 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous prévoyons effectuer un recensement culturel de notre effectif à l'automne 2012. L'objectif est de recueillir de l'information concernant les origines culturelles et l'ethnicité des employés afin de développer des programmes ciblés, ainsi qu'un manuel sur les interactions interculturelles. 		

PARTIE 2		PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI √	NON √
Q. 2.1	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité, qui peuvent aussi comprendre des célébrations du patrimoine culturel du Canada?	√	
Q. 2.2	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	
Q. 2.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	
<p>2.1 Initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité...</p> <p>Sous la direction continue du Comité directeur national sur l'inclusion et la diversité – lequel comprend des représentants supérieurs de toutes les composantes – des stratégies et des plans d'action ont été élaborés. Le travail de six sous-comités sur l'inclusion et la diversité a entraîné la participation de plus de 40 employés dans des initiatives sur la diversité et de développement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Radio-Canada a développé et mis à jour la base de données d'experts issus des communautés culturelles, « Mosaïka », soit plus de 600 contacts : invités, spécialistes, collaborateurs nous permettant d'augmenter la présence de notre diversité à l'antenne et inspirer des sujets de reportages à nos équipes. Une base de données similaire existe pour les Services anglais. <p>De plus, une vidéo corporative a été produite pour présenter de manière dynamique plusieurs projets et émissions porteurs de la diversité en lien avec le plan stratégique quinquennal <i>Partout, Pour tous</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Une première collaboration entre Radio-Canada et « Vues et Voix » aura permis la production d'une émission spéciale intitulée <i>Un pas à la fois</i>, diffusée le 31 décembre 2011 à la Première Chaîne (radio). Cette émission donnait la parole à ceux qui changent le monde malgré leurs différences. <p>Dans les communications qu'elle diffuse sur le portail des employés, la Société recourt à deux principaux outils pour faire la promotion de la diversité, en l'occurrence :</p> <ol style="list-style-type: none"> elle publie occasionnellement des articles sur des émissions abordant des thèmes qui touchent à la diversité et au multiculturalisme; elle diffuse en outre des communiqués, y compris des annonces sur des groupes de discussion et des séances d'information à l'intention des employés, qui véhiculent des messages ou soulignent des activités visant à ouvrir les employés à la question du multiculturalisme et de la diversité. <p>Voici des exemples de chacune des catégories de communication utilisées :</p> <p>Information sur la programmation</p> <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} avril – CBC a accueilli le Sommet du hip hop. 27 avril – « Rendez-vous » : un projet transculturel par excellence! 10 juin – CBC News a couvert le festival des films indiens du 17 au 25 juin. 11 juin – Documentaire original de CBC sur la montée du hip hop à Toronto. 9 sept. – CBC a célébré la Fête de la culture 2011. 30 sept. – Kirstine Stewart a fait un discours sur les portes ouvertes de CBC et la Fête de la culture. 12 janv. – <i>Arctic Air</i> a atteint des sommets de cotes d'écoute pour un début de saison. 31 janv. – <i>Zone Doc : 8^e feu</i> a pris fin le jeudi 2 février à 21 h. 24 févr. – <i>Writers & Company</i> de CBC Radio One présente les auteurs de l'Asie du Sud 12 mars – <i>Spark</i> de Radio One s'est penchée sur les répercussions de la technologie sur la culture autochtone. 			

Information aux employés

- 27 juin – Mesures prises pour refléter la mosaïque canadienne
- 1^{er} sept. – La diversité de l'émission *Metro Morning* lui vaut de nouveaux auditeurs et des prix
- 30 janv. – Spry Picks – Premier épisode d'Arctic Air, du 30 janvier au 3 février
- 27 févr. – Spry Picks – Première partie du 8^e feu du 27 février au 2 mars
- 6 mars – Retour sur le Mois de l'histoire des Noirs 2012

2.2 Initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien ...

CBC/Radio-Canada a entrepris plusieurs initiatives visant à mettre en valeur le patrimoine culturel canadien auprès du grand public. Voici quelques-uns des faits saillants ayant eu lieu un peu partout au pays :

Cérémonies de citoyenneté

De nombreux centres locaux de CBC/Radio-Canada organisent des cérémonies de citoyenneté chaque année. Ces cérémonies se déroulent en partenariat avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ou avec l'ICC. En voici quelques exemples :

- **Cérémonie de citoyenneté de CBC Toronto, 18 octobre 2011**
CBC Toronto a été un fier partenaire médiatique de la cérémonie de citoyenneté de Parkdale organisée par Citoyenneté et Immigration Canada, l'Institute for Canadian Citizenship et le Comité sur la citoyenneté de Parkdale. Les Canadiens ont été encouragés à réfléchir sur les valeurs, les droits, les responsabilités et la signification de la citoyenneté.
- **Cérémonie de citoyenneté de CBC Calgary, 19 octobre 2011**
Événement télévisé à Calgary pour la cérémonie de citoyenneté pendant la Semaine de la citoyenneté.
- **Cérémonie de citoyenneté de CBC Edmonton, 21 octobre 2011**
Cérémonie de citoyenneté au CBC Centre Stage où 45 personnes sont devenues des citoyens canadiens à CBC Edmonton.

Autres initiatives de mise en valeur du patrimoine culturel canadien auprès du grand public...

CBC Ottawa a parrainé le programme de la Société à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique, en couvrant notamment de nombreux événements locaux et en faisant la promotion de la contribution des Asiatiques à la culture canadienne. Ce parrainage incluait le partage en ligne et dans les médias sociaux de contenus concernant le Mois du patrimoine asiatique.

Le 21 mars 2012, CBC Ottawa a produit et enregistré un concert gratuit célébrant la popularité grandissante de la scène musicale autochtone d'Ottawa. Le concert mettait en vedette quatre artistes interprétant une variété de styles et de traditions musicales. Ils ont pu être entendus à *Canada Live* et sur CBC Music après l'événement. Le concert a fait l'objet d'une couverture menant jusqu'à la tenue de l'événement comme tel, dans les médias sociaux, en ligne, à la radio (promotion) ainsi que par la présence d'un animateur.

CBC Ottawa a aussi tenu d'autres activités extérieures comme : *Somali Youth Fundraiser* (3 juin), *Lesotho Dance* (10 juin), la marche de l'*Aga Khan* (12 juin), le Festival multiculturel de *Bayshore* (17 sept.) et le *Global Community Alliance Gala Night & Award Ceremony*, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs (25 févr.).

Pour le Mois de l'histoire des Noirs, Radio-Canada Montréal a distribué un calendrier d'événements culturels en lien avec les célébrations du MHN à tous les responsables de contenus de toutes nos plateformes.

Dans le cadre des célébrations du 75^e anniversaire de Radio-Canada, les visiteurs étaient accueillis en musique sous le grand chapiteau « Diversité » avec des musiciens issus des communautés culturelles, lors de l'activité des portes ouvertes, les 1^{er} et 2 octobre 2011. Radio-Canada a aussi été le présentateur en

titre de la 13^e édition du Festival du Monde arabe.

Le 10 février 2012 à Toronto, CBC a été l'hôte de la « 9th Annual Internationally Educated Professionals Conference (IEP) » dont le but est d'aider les nouveaux arrivants à se trouver des emplois et à acquérir de l'expérience professionnelle au Canada. Cette conférence, qui a attiré 1 200 nouveaux Canadiens, était parrainée par Citoyenneté et Immigration Canada, et organisée par le Progress Career Planning Institute.

Accès Asie : Du 6 au 29 mai 2011, à Montréal. Le plus ancien festival du Mois du patrimoine asiatique au Canada. Radio-Canada était le partenaire média principal.

Nouvel An chinois : Le 14 janvier 2012. L'Institut Confucius du Québec, ainsi que le Phoenix (Huayun) Art Troupe de Montréal ont présenté un gala du Nouvel An à la Place des Arts. Un coanimateur de CBC News Montréal était l'un des deux maîtres de cérémonie pour les deux événements célébrant l'histoire et la culture asiatiques, et le Nouvel An chinois à Montréal.

Festival autochtone : Du 25 juin au 3 juillet 2011. Radio-Canada était le partenaire média pour le Festival des peuples autochtones de Montréal. Ce festival met en valeur l'art, l'histoire et les traditions des Autochtones nord-américains. Trois grands concerts ont été présentés.

Nuits d'Afrique : Du 12 au 24 juillet 2011. Radio-Canada était le partenaire média pour ce festival des musiques du monde tenu pendant 13 jours à Montréal. Pour sa 25^e année, le Festival présentait des artistes venus de Tombouctou.

Festival Vues d'Afrique/Radio-Canada présentateur en titre de la 27^e édition du Festival. Le Festival incluait la projection gratuite du documentaire « Les États-Unis d'Afrique ». Radio-Canada est partenaire de cette coproduction de Périphéria Productions et de l'Office national du film du Canada. Ce film a reçu le prix de la critique et le prix de la Cinémathèque québécoise aux Rencontres internationales du documentaire en 2011.

Muslim Youth Forum : Forum tenu en novembre 2011 avec 20 jeunes musulmans sur les défis auxquels ils font face dans leur quotidien à Winnipeg. Des extraits du Forum qui a eu lieu dans un studio de CBC Winnipeg ont été diffusés sur CBC Radio Manitoba.

East Africa Relief Day : Automne 2011. Événement d'un jour organisé par CBC Radio pour amasser des fonds afin de combattre la famine. Deux animateurs de la Radio ont travaillé avec un certain nombre de communautés africaines locales pour produire l'événement.

Trail Breakers : Automne/hiver 2011-2012. Dans le cadre du projet *8^e feu*. Il s'agit d'une série radiophonique racontant l'histoire d'Autochtones qui ont innové dans leur communauté. Des réalisateurs de CBC Vancouver, de CBC North et de CBC Manitoba, dont certains Autochtones, ont collaboré à la série.

Revision Quest : Émission réseau conçue et produite par un réalisateur de CBC Manitoba. Maintenant rendue dans sa quatrième saison, cette série fait tomber les hypothèses et les idées fausses que les gens ont à propos des Autochtones.

2.3 Initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada...

Pour sa part, CBC/Radio-Canada a recouru à plusieurs moyens pour promouvoir l'échange et la coopération entre les collectivités du Canada, tant à l'échelle nationale que régionale. En voici un aperçu :

TRIEC Immigrant Success Awards : Octobre à novembre 2011, Toronto. Depuis quatre ans, CBC Toronto est partenaire des prix décernés par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). TRIEC présente les IS Awards en reconnaissance des qualités de leadership et d'innovation en matière de recrutement et de maintien des immigrants qualifiés dans la région de Toronto. CBC Toronto est déterminée à échanger avec les Torontois et les habitants du Grand Toronto, et à traiter de sujets qui sont importants et pertinents pour eux. Ce partenariat illustre bien cet engagement.

Fête de la culture : Du 30 septembre au 3 octobre 2011 – Partenariat national. La Fête de la culture, un mouvement pancanadien qui vise à favoriser la sensibilisation, l'accessibilité, la participation et l'engagement de tous les Canadiens à la vie artistique et culturelle de leur communauté. Cet événement gratuit et interactif met à l'honneur les arts et la culture aux quatre coins du pays. CBC/Radio-Canada étant

la plus grande et l'une des plus importantes organisations culturelles du pays, elle joue un rôle de premier plan à titre de participant et diffuseur de l'événement. Avec son statut de radiodiffuseur national du Canada et sa capacité à rejoindre toutes les communautés dans chaque recoin du pays, c'est un rôle qu'elle joue tout naturellement.

Coupe communautaire : CBC Ottawa est le partenaire média officiel. La Coupe Communautaire a vu le jour à Ottawa en 2004. Il s'agit d'un petit tournoi de soccer pour les nouveaux immigrants, qui est organisé par le Centre catholique pour immigrants afin de favoriser les échanges entre les nouveaux arrivants et les autres Canadiens, créer des liens d'amitié et souligner l'esprit d'hospitalité de la communauté d'Ottawa. Nous soutenons l'événement par de la promotion à la radio et par des concours, dans les médias sociaux et dans des activités avec nos animateurs.

Human Library : CBC Ottawa, en partenariat avec la bibliothèque publique d'Ottawa et le Musée canadien de la guerre ont tenu un événement d'un jour conçu pour aider à dissiper les mythes et les stéréotypes en créant des occasions de dialogues entre des personnes qui autrement ne se seraient jamais rencontrées. L'événement a été soutenu par une couverture promotionnelle en ondes dans tous les médias, à la radio, en ligne et dans les médias sociaux. L'événement, qui a connu une grande réussite devrait être déployé à l'échelle nationale en 2013.

Sharing Our Cultures : St. John's, du 18 au 20 mars 2011. Chaque année, nous sommes les partenaires médias d'un festival de trois jours destiné aux enfants de la quatrième à la sixième année, qui se retrouvent ensemble et qui interagissent avec les cultures de partout dans le monde. On y aborde des thèmes comme le jeu, les instruments de musique, les arts, les costumes traditionnels, etc. C'est un événement qui fait tomber les barrières entre les jeunes qui peuvent interagir par la musique, le jeu et des activités culturelles, malgré les différences de langue et d'origine ethnique. Cet événement consiste en trois jours d'activités extérieures dans le cadre de sorties scolaires, et d'une journée ouverte au public. Nous avons réalisé une petite vidéo pour eux, en plus de faire de la promotion à la radio avant l'événement et d'installer des panneaux publicitaires de CBC sur le site.

Small World Music Festival : Toronto, du 22 septembre au 2 octobre 2011. CBC était un partenaire média de l'événement. Le festival Small World célèbre la diversité culturelle au moyen d'un des outils les plus efficaces – la musique. Ce festival est basé sur la vision d'un partage d'expériences culturelles afin de jeter des ponts entre les cultures.

Prix annuels de la diversité : Prix honorant un groupe de musiciens prometteurs afin de leur donner une plus grande visibilité au sein de la communauté artistique et du public en général. Ce prix a été créé par le Conseil et ses partenaires (CBC Montréal, Place des Arts et Vision Diversité) afin de mettre en valeur la musique du monde et la musique transculturelle, et de soutenir la carrière professionnelle des musiciens montréalais d'origines ethniques diverses. Au cours d'une année, le gagnant recevra du soutien et de l'encadrement pour créer, pour réaliser, pour présenter et pour partir en tournée. Ce prix inclut les services professionnels, des résidences de création et des concerts présentés avec Vision Diversité, la Place des Arts et CBC Montréal, ainsi qu'une tournée des divers quartiers de Montréal.

Servus Heritage Festival 2011 : Du 30 juillet au 1^{er} août 2011. CBC Edmonton était le partenaire média de cet événement qui incluait des activités extérieures, dont la présentation du programme d'anglais langue seconde, le 14 février 2011. Le site utilise des nouvelles et des reportages radiophoniques de CBC Edmonton comme outils d'apprentissage pour les Albertains qui apprennent l'anglais en classe ou par eux-mêmes. Chaque nouvelle ou reportage est accompagné d'une leçon. Non seulement ces leçons virtuelles sont une excellente façon pour les nouveaux Canadiens d'en apprendre davantage sur leur ville, leur communauté et leur lieu de travail, mais elles servent aussi de guide pour donner aux nouveaux arrivants une idée de la culture de leur province, ce qui contribue à leur adaptation à leur nouvelle vie.

Immigrants of Distinction Awards : 16 mars 2012 – CBC Calgary était un partenaire média et l'hôte de cet événement annuel créé pour reconnaître la contribution des immigrants à Calgary.

Partenariats et commandites de CBC Manitoba : Conférence Vision Quest, Mois du patrimoine asiatique, Fête de la culture, Festival WSO Indigenous, Semaine de la musique autochtone, Manito Ahbee, Winnipeg Aboriginal Film Festival, Assemblée des chefs manitobains, All Nations Against Poverty Breakfast, Manitoba Great Wall Performing Arts, Nouvel An chinois, Assemblée des jeunes chefs manitobains, Youth Secretariat, Conférence 8^e feu, Manitoba Music – Aboriginal Music Showcase.

Partenariats de Radio-Canada : Assises de la diversité – en partenariat avec Média Mosaïque, Radio-

	<p>Canada a été l'hôte de ces grandes rencontres permettant à des panellistes d'échanger sur le thème de la Diversité dans le milieu médiatique rejoignant à la fois les médias de la diversité et les médias des communautés culturelles et de Montréal.</p> <hr/>
--	---

PARTIE 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI √	NON √
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouvelles politiques ou de modifier des politiques existantes?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouveaux programmes ou services ou de modifier des programmes ou services existants?	√	
Q. 3.3	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à l'une des questions ci-dessus, veuillez donner des détails.</p> <p>3.1 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de politiques...</p> <p>Voir informations fournies en réponse à la question 1.2.</p> <p>3.2 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de programmes ou de services...</p> <p>Voir informations fournies en réponse aux questions 2.2, 2.3 et 2.4.</p> <p>3.3 Haute direction responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme...</p> <p>Comme mentionné plus tôt, CBC/Radio-Canada a créé le nouveau poste de directeur, Développement du multiculturalisme, et a nommé à ce poste une personne ayant une vaste expérience du secteur de la publicité au Canada pour appuyer notre stratégie.</p> <p>Les plans stratégiques des Services français et des Services anglais comportent aussi des éléments en matière de diversité. Nous avons cerné trois grands domaines sur lesquels nous concentrer : la main-d'œuvre, la représentation à l'antenne et l'image de marque. Notre objectif est d'être reconnu comme un employeur et un diffuseur public ouvert et inclusif.</p> <p>La direction a la responsabilité de réaliser les objectifs en matière de diversité. Il s'agit d'un élément clé du nouveau Plan national sur la diversité et l'inclusion 2012-2015.</p>			
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle donné une formation aux employés pour mieux les sensibiliser et les informer à l'égard du multiculturalisme et de la diversité?	√	
Le cas échéant, quelle a été cette formation?			
o Diversité/compréhension interculturelle			
o La communication en milieu de travail multiculturel			
o La lutte contre le racisme/la discrimination			
o Élaboration des politiques et multiculturalisme			
o Élaboration et exécution de programmes qui intègrent la diversité			
o Autre (veuillez préciser)		√	
<p>Les modules sur la diversité et l'équité qui sont offerts dans le cadre des formations couvrent les rudiments du leadership et de la gestion efficaces. Ces cours, offerts en continu, sont suivis chaque année par des vagues de 12 à 16 groupes comptant 16 cadres et superviseurs. Tout le personnel des RH des Services anglais, soit 35 personnes, a suivi le module sur la diversité</p>			

	intitulé « Prêt @ gérer »; des séances de formation doivent être offertes au personnel des Services français et des groupes institutionnels en 2012.
Q. 3.5	<p>Pendant la période visée par le rapport, quel pourcentage de votre effectif a participé à des activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité?</p> <ul style="list-style-type: none">• Prière de se reporter à la réponse à la question 3.4 ci-dessus.

PARTIE 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI √	NON √
Q. 4.1	À l'échelle de votre institution, votre effectif est-il représentatif de la diversité du Canada en ce qui touche la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau et la religion?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails sur la diversité de votre effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au 31 mars 2012, les Autochtones représentaient 1,4 % de l'effectif permanent à temps plein de CBC/Radio-Canada, et les membres des minorités visibles, 6,9 %. • Comme il est indiqué à la question 1.5, nous prévoyons réaliser un recensement culturel de notre effectif en 2012. L'objectif consiste à mettre au point des programmes et des stratégies ciblés pour offrir plus de possibilités d'embauche, de formation et d'avancement aux employés issus de différents horizons ethnoculturels. 			
Q. 4.2	Votre institution a-t-elle établi des buts et/ou lancé des initiatives visant un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière : a) d'emploi; b) d'avancement; c) de maintien en poste?	√	
Q. 4.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.	√	
<p>Si vous avez répondu oui à la question 4.2 ou 4.3, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4.2 Objectifs d'emploi/d'avancement... <p>Des objectifs nationaux seront fixés pour les postes où les membres des minorités visibles et les Autochtones sont sous-représentés.</p> <p>Avec le soutien de ressources fournies par le Comité sur l'inclusion et la diversité, les Services anglais ont conclu un partenariat avec Career Bridge pour recruter un stagiaire en matière de diversité et dont la tâche consistait à développer des initiatives de recrutement. Ce stage de six mois prenait fin en juin 2012. Les objectifs clés concernant le recrutement consistaient, entre autres : à créer des liens avec de nouveaux organismes sans but lucratif dans diverses villes, à consolider l'information sur les pratiques actuelles des RH pour faciliter les activités de recrutement; à créer une base de données interne des employés occasionnels et temporaires issus de la diversité afin de s'assurer que nous continuons à développer des talents et à retenir les effectifs; à travailler au développement d'un modèle pour une foire d'emplois axée sur le recrutement de candidats issus de la diversité.</p> <p>Les Services anglais participent au groupe national de travail sur le recrutement. Ce groupe est l'occasion pour les Services français, les Services anglais et les Services institutionnels d'échanger sur les pratiques en matière de diversité.</p> <p>Au Manitoba, les Ressources humaines locales ont assisté à la foire d'emplois annuelle axée sur les Autochtones. Cet événement cible les étudiants de 11^e et</p>			

	<p>12^e année, ainsi que ceux qui fréquentent des établissements postsecondaires. Les participants proviennent des réserves et des petites villes. Cet événement se tient dans l'immeuble du Center for Aboriginal Human Resources Development. Il est animé par deux reporters de CBC. L'objectif est de recruter des personnes d'origine autochtone pour des postes qui ne sont pas nécessairement affichés, l'idée étant de les former comme journalistes ou techniciens. Jusqu'à maintenant, aucune embauche n'a été effectuée dans le cadre de ce programme, mais sa visibilité s'est accrue.</p> <p>Nous sommes aussi davantage présents dans les médias sociaux. Nos annonces d'activités extérieures et offres d'emploi ont aussi fait l'objet de participation et d'affichage dans des groupes LinkedIn sur la diversité, de courriels personnels, de mises à jour de statut, et de messages sur Twitter. De plus, deux personnes de Personnes et Culture ont participé à une conférence sur le recrutement dans les médias sociaux où elles ont pu discuter et établir des contacts avec d'autres personnes sur ce sujet.</p> <p>Toutes les semaines, des tweets préparés par le stagiaire sur la diversité ont été transmis à partir de tous les comptes de la Société.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4.3 Autres initiatives visant à soutenir les employés issus de différents horizons ethnoculturels... <p>En 2011-2012, 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-deux (22) stages dans divers postes de production, de gestion ou en ondes à divers candidats. Depuis 2006, le Fonds Coup de pouce a un taux de conservation des stagiaires de cinquante et un pour cent (51 %), et plus des deux tiers des candidats accèdent à un poste à temps plein.</p>
--	--

PARTIE 5	LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
<i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		OUI √	NON √
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les différentes connaissances linguistiques des employés?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions d'établissement de politiques ou la prestation des services?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p>5.1 Utilisation des différentes connaissances linguistiques des employés...</p> <p>Nous pouvons citer de nombreux exemples tirés de nos salles de nouvelles de partout au pays. Entre autres :</p> <p>À Ottawa, nous avons deux reporters dans notre salle des nouvelles qui parlent très bien espagnol. Nous faisons appel à eux pour traduire ou faire des recherches quand la situation l'exige. L'an dernier, nous avons pu bénéficier de leurs connaissances quand il s'est avéré qu'un musée local possédait une version de la capsule de sauvetage qui a servi à remonter à la surface les mineurs chiliens. Comme nos reporters pouvaient parler espagnol, nous avons pu enrichir notre couverture avec des histoires vécues par d'autres mineurs.</p>			

Dans la salle de nouvelles de Nouvelle-Écosse, nous avons pu compter sur un employé parlant espagnol pour trouver de l'information à propos d'une femme originaire d'Halifax qui avait été battue au Mexique.

Un réalisateur-associé de la salle de nouvelles de Toronto, qui parle l'hindou et le pendjabi, a été affecté avec un reporter à la couverture d'un meurtre à Brampton, en Ontario. La victime était une Pendjabi, comme la majorité de ses voisins. Sans ce réalisateur-associé qui pouvait parler les deux langues, nous n'aurions pas pu faire de reportage. De même, un reporter d'origine péruvienne et parlant la langue a fourni une aide précieuse quand nous avons fait un reportage sur les travailleurs saisonniers tués dans un accident de la circulation près de Stratford, en Ontario. En fait, c'est notre reporter qui a réussi à obtenir une entrevue exclusive avec le survivant.

À CBC Winnipeg, nous avons pu compter sur un reporter espagnol pour faire un reportage sur l'arrestation d'un père de famille de Winnipeg qui avait kidnappé ses enfants et s'était enfuit au Mexique. Grâce à sa connaissance de la langue cri, un de nos reporters de CBC a pu parler avec les survivants des orphelinats pendant la Commission de la vérité et de la réconciliation le printemps dernier.

En plus des exemples mentionnés ci-dessus, les employés continuent d'avoir 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.

5.2 Initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés...

Nous pouvons citer de nombreux exemples à l'échelle de la Société, dont les suivants :

À CBC Ottawa, nous couvrons des sujets concernant la communauté autochtone locale grâce à un de nos reporters, un vidéojournaliste de notre salle des nouvelles. Il nous suggère de nombreux sujets de reportage concernant les représentants des Premières Nations dans la capitale. C'est grâce à ce reporter et à ses contacts au sein de la communauté si CBC a entendu parler pour la première fois de la crise sévissant à Attawapiskat. Il a dévoilé cette histoire d'intérêt national dans notre bulletin de nouvelles local. À CBC Ottawa, nous tirons avantage des connaissances culturelles de certains employés occasionnels qui travaillent avec nous régulièrement. Une employée musulmane originaire d'Égypte nous a permis de mieux comprendre les controverses émergeant de la communauté musulmane. Elle nous a aussi aidés à entrer en contact avec des personnes capables de parler d'enjeux qui ne sont pas nécessairement spécifiques à l'Islam.

À Thunder Bay, le réalisateur de notre émission du matin est originaire de la Première Nation de Pic River, un fait qui aide à déterminer, de manière subtile, mais significative, le choix des sujets couverts par notre émission-phare. De plus, l'adjointe administrative de la station vit dans la réserve de Fort William, située tout près de Thunder Bay. Le technicien de l'émission du matin vient d'une Première Nation à Manitoulin. Les deux suggèrent souvent des idées de reportage aux reporters, en plus d'agir comme personnes-ressources. Le technicien, qui est Autochtone, est aussi un artiste. Il a aussi préparé un documentaire autobiographique sur les stéréotypes entourant l'art autochtone dans la série *8^e feu*.

CBC Halifax s'est servi de l'expérience d'un de ses reporters qui est Autochtone pour sa couverture de la Commission sur la vérité et la réconciliation en Nouvelle-Écosse.

À CBC Winnipeg, les membres du personnel d'origine autochtone ont fourni des conseils tout au long de la couverture de la Commission sur la vérité et la réconciliation au printemps 2011. De plus, une femme musulmane travaillant comme reporter à Winnipeg nous permis de vraiment mieux comprendre une variété d'enjeux concernant sa communauté. Cela a donné lieu à un certain nombre de reportages produits par CBC Manitoba sur cette communauté, notamment sur le Forum des jeunes musulmans, à l'automne 2011.

PARTIE 6	LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES		
<i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		OUI √	NON √
Q. 6.1	Votre institution a-t-elle effectué des recherches incluant des composantes multiculturelles?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez donner des exemples de ces activités de recherche et, si possible, de la façon dont les résultats de recherche ont été utilisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'automne 2011 et au printemps 2012, le service Recherche nationale et Analyse stratégique de CBC/Radio-Canada à Ottawa a produit l'Observateur des technologies médias (OTM), une étude semestrielle fondée sur des entrevues réalisées auprès de 12 000 Canadiens. 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 nouveau portail de l'OTM (www.mtm-otm.ca). Ce portail est accessible à tous les employés et clients externes de CBC/Radio-Canada, comme le CRTC, le gouvernement du Québec, le gouvernement de l'Ontario et le Bureau de la télévision du Canada. Les données de l'OTM sont publiées par plusieurs organismes externes. • Sur une base annuelle, l'équipe de Recherche nationale et Analyse stratégique de CBC/Radio-Canada effectue deux sondages sur le succès de la mission de la Société afin de mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son nouveau plan stratégique quinquennal « En route vers 2015 – Planification stratégique à long terme » auprès d'un échantillon de 4 800 Canadiens. L'appartenance à une minorité visible sera mesurée chaque semestre, tout comme deux paramètres sur la perception de la diversité par l'auditoire – perception par le répondant de services de CBC/Radio-Canada qui « reflètent la diversité multiculturelle du Canada » et qui « reflètent son bagage culturel ». Les résultats sont consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société, qui est présenté au Conseil d'administration de la Société, et qui sont rendus publics dans le Rapport annuel de la Société, dans le Plan d'entreprise, dans les Rapports financiers trimestriels et sur notre site web institutionnel. Les sondages sur les paramètres de la mission ont été réalisés en novembre 2012 et mars 2012, auprès d'un échantillon de 2 400 Canadiens à chaque fois. • À Toronto, le sondage FIATS effectué par le Service de la recherche des Services anglais comporte toute une série de questions visant à mesurer les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que l'efficacité du réseau dans le reflet de 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, sur les ondes de CBC Radio One et à l'émission <i>The National</i>. • Cette année, le Service de la recherche à Toronto a procédé à des recherches sur la diversité pour plusieurs sous-comités du Comité national sur l'inclusion et la diversité. <ol style="list-style-type: none"> 1. Sous-comité sur le leadership : groupes de discussion internes avec des participants issus ou non de la diversité afin de mieux comprendre les barrières qui peuvent nuire aux employés désireux d'accéder à des postes de direction et le rôle que peut jouer la diversité, le cas échéant. 2. Sous-comité sur la production indépendante : petits groupes de discussion avec les participants suivants : 			

	<ul style="list-style-type: none"> – parties intéressées à l'interne (preneurs de décisions/personnes d'influence en développement de projets avec la production indépendante). Pour comprendre l'état actuel de la diversité dans leur secteur d'emploi, les barrières qu'ils peuvent rencontrer au moment de prioriser la diversité, les rapports qu'ils entretiennent avec diverses entreprises de production indépendante et de quelles ressources ou de quels appuis ils ont besoin pour mieux prioriser la diversité, plus particulièrement pour mobiliser les diverses entreprises de production indépendante. – parties intéressées à l'externe – Divers réalisateurs/créateurs. Pour comprendre comment sont perçus les occasions et les défis liés à la production de contenu intégrant la diversité, ce que représente être un auteur/réalisateur issu de la diversité, les occasions et les défis de travailler avec la Société, les rapports qu'ils entretiennent actuellement avec la Société, comment la Société peut mieux collaborer avec eux et quelles ressources ou quels appuis la Société pourrait leur fournir pour les aider. <p>3. Sous-comité autochtone : Petits groupes de discussion avec les parties intéressées à l'interne pour échanger sur la stratégie de programmation autochtone. Pour comprendre où la Société en est rendue en matière de contenu et de programmation autochtones, quels sont ses atouts clés, les défis actuels les plus courants en matière de programmation et de contenu autochtones, les meilleures pratiques auxquelles adhérer en tout temps en matière de programmation et de contenu autochtones, les valeurs qui devraient être présentes dans toute programmation et tout contenu autochtones de la Société, et le rôle que les services numériques devraient jouer dans la stratégie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Service de la recherche de Radio-Canada à Montréal a procédé à plusieurs études sur les médias en ligne avec l'aide de leur Comité Internet. Ces études incluaient des questions permettant d'identifier les nouveaux Canadiens parmi les répondants francophones et de cerner leur utilisation des services de Radio-Canada. 		
Q. 6.2	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques incluant des composantes multiculturelles?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir 6.1 ci-dessus pour plus de détails. 		

PARTIE 7	LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS		
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI √	NON √
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir ou à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives qui font la promotion des politiques, des programmes et des pratiques visant à améliorer la contribution des diverses collectivités?	√	
<p>7.1 Initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels...</p> <p>Voir la question 2.2 pour des précisions sur les cérémonies de citoyenneté.</p> <p>Radio-Canada propose plusieurs projets, émissions ou séries, sur l'ensemble de ses plateformes qui répondent directement aux intérêts et reflètent la réalité des divers groupes ethnoculturels. Pour n'en citer que quelques-uns :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 8^e feu, grande série documentaire multiplateforme portant sur les Autochtones du Canada, qui trouve son expression à la radio (<i>De la raquette à Internet et L'autre histoire</i>), à la télévision (<i>Le 8^e Feu, les Autochtones et le Canada, le sentier de l'avenir</i>) et sur le web (<i>Autochtones, hier aujourd'hui et demain</i> et dossier « <i>Terres autochtones</i> »). ○ Projets webdocumentaire RCI : <i>Mopaya, moi le musulman d'à côté</i>. ○ Projet webdocumentaire ISN : <i>Le Bruit des mots</i>. <p>7.2 Collaboration ou partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles...</p> <p>Radio-Canada a eu une activité de recrutement auprès de jeunes stagiaires de la radio CIBL, issus des communautés culturelles. L'objectif de cette activité est d'augmenter la présence d'immigrants et de personnes issues des minorités culturelles dans les médias québécois en offrant de la formation et des expériences de travail concrètes.</p> <p>7.3 Consultation auprès des collectivités ethnoculturelles...</p> <p>Sous différentes formes et dans bien des secteurs de sa programmation, CBC/Radio-Canada consulte les diverses communautés qui constituent son auditoire et sont présentes dans sa programmation. La stratégie suivie dans le cadre des débats publics de la Société illustre bien cette démarche:</p> <p style="padding-left: 40px;">Étape 1 : Identifier les principaux interlocuteurs d'une communauté et entrer en contact avec eux.</p> <p style="padding-left: 40px;">Étape 2 : Organiser une table ronde afin de parler de la programmation et de l'adapter, tisser des liens, et établir des ponts avec la communauté.</p>			

Étape 3 : Approfondir les discussions individuelles, les entrevues et les idées de reportages pour nos émissions.

Étape 4 : Entretenir des relations.

Le débat public organisé par CBC Ottawa avec la communauté musulmane est un bon exemple de ce type d'activités permettant d'établir des ponts avec les communautés. Nous avons consacré beaucoup de temps à cultiver des contacts pour ce projet et cela a porté des fruits. La salle était bondée de personnes issues de la communauté qui voulaient parler des grands enjeux auxquels la ville et ses citoyens sont confrontés depuis que la population a commencé à changer.

En plus des débats publics, les autres activités suivantes ont été organisées :

Thunder Bay a consulté le président du Département des études autochtones de l'Université Lakehead avant de présenter une série d'une semaine sur l'éducation des Premières Nations, en mai.

À CBC Winnipeg, deux animateurs ont travaillé avec les communautés africaines locales pour produire l'East Africa Relief Day à CBC Radio. Un autre animateur a participé en tant qu'invité à un événement de financement syrien, à la suite de quoi une série en quatre parties a été réalisée sur le sujet.

CBC Calgary a discuté avec l'organisation Muslim Social Development Initiative à propos de la réalisation de reportages sur les questions de santé mentale. Elle a aussi parlé à un groupe qui vient en aide aux professionnels immigrants en leur trouvant des mentors pour les aider à pénétrer le marché du travail de Calgary. Calgary a aussi organisé une rencontre d'information en prévision de sa grande série « Blueprint Alberta » avec des représentants de la communauté musulmane pour entendre leur point de vue sur les changements que vit l'Alberta.

Rencontres de Vision Diversité – Pour la première fois, Radio-Canada était l'hôte de cet événement de prestige organisé conjointement avec Vision Diversité et auquel étaient conviées une centaine de personnes des milieux des médias, de la culture, de l'éducation, de la recherche, du développement économique et de l'information.

7.4 Initiatives visant à promouvoir les politiques, les programmes et les pratiques...

Vital Toronto : 22 juin 2011 – La Toronto Community Foundation (TCF) a tenu son événement annuel « Vital Toronto » dans le studio Glenn-Gould de CBC. Cet événement souligne les réalisations d'un groupe de personnes remarquables qui travaillent à faire de Toronto une ville encore meilleure.

Deuxième conférence : « **Impact of Family Violence Conference: A South Asian Perspective** » – 2 au 3 mai 2012. Nota: Des consultations et la 1^{re} conférence ont eu lieu en 2011, à Queen's Park. La possibilité de parrainer l'événement ne s'est concrétisée qu'en mai de cette année. Cette conférence tient compte des recommandations découlant de celle de l'an dernier tenue à Queen's Park et traite des solutions possibles pour enrayer la violence familiale au sein des communautés sud asiatiques. Il est nécessaire de briser le cycle de violence faite aux femmes sud-asiatiques et à toutes les femmes dans la grande région de Toronto en apportant des changements à plusieurs niveaux – au niveau des individus, au sein de la communauté et des institutions. CBC Toronto est fière d'être un partenaire média de la deuxième conférence « Impact of Family Violence Conference: A South Asian Perspective » présentée par le réseau des services sociaux.

Groupe d'alphabétisation : À Edmonton, nous avons mis sur pied un groupe d'alphabétisation qui se réunit régulièrement et auquel participent des organisations qui travaillent avec des personnes de diverses origines. L'approche consiste à rassembler les organismes d'alphabétisation autour de sujets d'intérêt commun et de favoriser la participation de personnes d'horizons divers pour leur donner une plateforme où elles pourront livrer leur message de manière cohésive. Ces sujets incluent la « culture financière », la « culture alimentaire » et la « culture du milieu de travail ».

PARTIE 8	LES SUCCÈS ET LES DÉFIS		
<i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		OUI √	NON √
Q. 8.1	<p>En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, veuillez mettre en évidence une ou deux initiatives que vous aimeriez faire ressortir pour illustrer la façon dont votre institution a fait avancer les principes de la Loi sur le multiculturalisme canadien.</p> <p>Veillez fournir une description des initiatives ou des activités et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par la mise en œuvre de ces initiatives ou activités (maximum 100 mots).</p> <p>CBC/Radio-Canada est reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne en raison de la grande variété de sa programmation, à l'image de la diversité multiculturelle du pays. CBC/Radio-Canada étant la plus grande et l'une des plus importantes organisations culturelles du pays, elle joue un rôle de premier plan à titre de participant et partenaire média de la Fête de la culture. Avec son statut de radiodiffuseur national du Canada et sa capacité à rejoindre toutes les communautés dans chaque recoin du pays, c'est un rôle qu'elle joue tout naturellement. De plus, elle fait avancer quotidiennement les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> par des choix rédactionnels axés sur les enjeux importants pour tous les Canadiens, y compris ceux des communautés culturelles; par des consultations auprès des communautés culturelles locales et des partenariats avec ces groupes; et par les efforts soutenus qui sont déployés pour qu'elle soit un employeur de plus en plus inclusif et favorisant la diversité.</p>		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2010-2011, vous deviez répondre à la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la Loi sur le multiculturalisme canadien au cours de l'exercice 2011-2012? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p>	√	
<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <p>À l'échelle institutionnelle, l'équipe de gestion des talents et de la diversité, qui relève du vice-président adjoint, Personnes et Culture, a comme mandat de s'assurer que la Société concentre ses efforts pour attirer, recruter et développer une main-d'œuvre diversifiée. L'équipe a été un moteur dans l'émergence d'une culture d'entreprise favorisant la diversité grâce à la mise en œuvre du Plan national sur la diversité et l'équité en matière d'emploi 2009-2012. Un résumé des principales réalisations du groupe inclut : a) la mise en œuvre d'un modèle de gouvernance pour s'assurer que la diversité demeure une priorité; b) la création de divers outils de recrutement pour aider à trouver des candidats issus de la diversité; c) le développement et la prestation de modules de formation sur la diversité.</p> <p>Au cours de la dernière année, nous avons mis à jour notre examen des systèmes d'emploi dont les résultats sont à la base des objectifs et des activités du nouveau plan triennal de la Société sur l'inclusion et la diversité (2012-2015).</p>			
Q. 8.3	<p>Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la Loi sur le multiculturalisme canadien?</p>	√	
<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <p>Le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification constitue encore un obstacle à l'exactitude de l'information consignée sur la diversité de l'effectif de la Société. La mise en œuvre du questionnaire de recensement culturel en 2012, qui comprend une</p>			

	stratégie de communication et de suivi complète, devrait relever le taux de réponse. Les pressions budgétaires conjuguées aux compressions d'effectif qui surviendront en 2012 pourraient cependant nuire à l'atteinte des objectifs de diversité et de représentativité de l'effectif.		
Q. 8.4	Y a-t-il des activités que votre institution aimerait entreprendre, mais n'a pas été en mesure de le faire?		√
	Le cas échéant, veuillez décrire ces activités et expliquer ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités. •		
Q. 8.5	Au cours de l'exercice 2012-2013, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la Loi sur le multiculturalisme canadien? Nous continuerons de mettre en œuvre des stratégies nous permettant de recruter et de développer un effectif qualifié et diversifié, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. 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.		

PARTIE 9		OBSERVATIONS/SUGGESTIONS	
<i>Veillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		OUI √	NON √
Q. 9.1	Avez-vous des commentaires ou des suggestions pour améliorer le processus de soumission des commentaires sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> ou sur le rapport annuel en soi (contenu, structure, longueur, etc.)?		√
	Le cas échéant, veuillez les fournir. •		