

INCLUSION ET DIVERSITÉ

S'ENGAGER À LEVER LES BARRIÈRES

CBC  Radio-Canada

PLAN NATIONAL

2012/2015

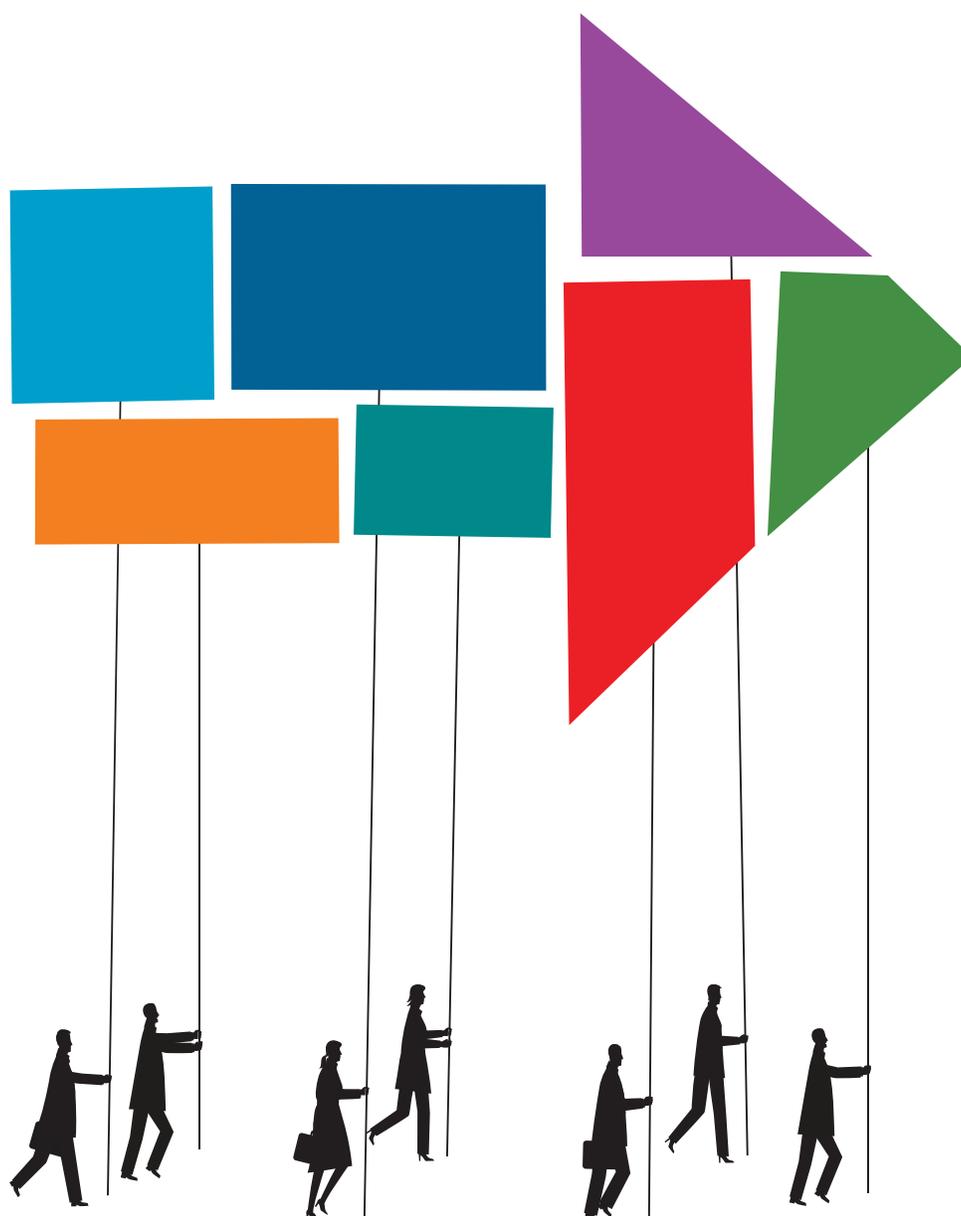


TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message d'Hubert T. Lacroix, président-directeur général
- 4 Introduction
- 7 Notre main-d'œuvre actuelle
- 7 Objectifs et mesures
- 8 Plan national pour l'inclusion et la diversité
 - Leadership
 - Suivi et responsabilisation
 - Recrutement et sélection
 - Formation et perfectionnement
 - Gestion des talents
 - Communications, image de marque et activités extérieures
- 26 Annexe I : Plan d'action en matière d'accessibilité
- 30 Annexe II : Tableau – Liste des travaux réalisés depuis 2009
- 32 Annexe III : Liste des projets prévus pour 2012-2013

MESSAGE D'HUBERT T. LACROIX,
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL, CBC/RADIO-CANADA

CBC/Radio-Canada a choisi de placer l'inclusion et la diversité au cœur de ses activités. C'est pourquoi nous avons pris l'engagement de refléter la diversité canadienne dans notre programmation et dans nos activités publiques, de même que dans nos efforts de recrutement et dans la composition de nos effectifs. Cet engagement est mis de l'avant dans toutes nos actions. C'est donc avec plaisir que je vous présente notre Plan national pour l'inclusion et la diversité 2012-2015.

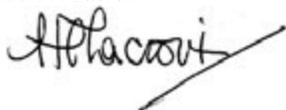
Alors que notre plan précédant mettait l'accent sur les principes fondamentaux de notre engagement et jetait les bases permettant d'en assurer le succès futur, cette nouvelle version démontre toute la mesure des efforts que nous entendons déployer pour passer à l'étape suivante, soit du respect des règles d'équité en matière d'emploi aux efforts stratégiques et proactifs. Pour nous aider à y arriver, nous continuerons à collaborer de près avec les syndicats au sein du Comité mixte de l'équité en matière d'emploi (CMEME). En 2009, nous avons mis en place un nouveau modèle de gouvernance comportant des comités pour l'inclusion et la diversité dans nos Services français, anglais et institutionnels. Ce nouveau modèle de gouvernance nous a aidés à faire des progrès dans plusieurs domaines, assurant une représentation de la diversité à l'antenne et augmentant celle des femmes au sein de la Société. Nous excellons aussi dans la collecte et dans l'analyse de données sur nos effectifs, ainsi qu'en matière de consultation et de collaboration avec les parties intéressées. Toutes ces nouvelles sont des plus stimulantes.

Mais il reste encore beaucoup à faire. En comparant la représentativité de notre main-d'œuvre avec la population canadienne, nous constatons certains écarts sur le plan du recrutement et du maintien des effectifs d'origine autochtone, des personnes handicapées et des personnes faisant partie des minorités visibles. Ce dossier requiert encore notre attention.

C'est un enjeu auquel nous nous attaquons déjà. Nous venons tout juste d'effectuer un examen à 360 degrés de nos systèmes de gestion, de nos politiques et de nos pratiques et procédures des RH qui affectent le recrutement et le maintien de ces quatre groupes désignés.

Les trois prochaines années s'annoncent riches en défis, mais j'ai confiance que le Plan national pour l'inclusion et la diversité 2012-2015 contient les mesures qui nous permettront de combler tout écart quant à la représentativité de notre main-d'œuvre et qui nous rendront encore davantage à l'écoute et représentatif de la population canadienne.

Hubert T. Lacroix



INCLUSION ET
DIVERSITÉ

INTRODUCTION

En tant que radiodiffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada évolue continuellement pour refléter les visages et les voix changeantes de notre pays, et répondre aux besoins de ses auditoires variés. En 2011, la Société a lancé son plan stratégique quinquennal, Stratégie 2015 : Partout, Pour tous, allant ainsi de l'avant dans le paysage médiatique changeant et soumis à l'influence des nouvelles technologies, à la présence croissante des médias sociaux et aux changements démographiques majeurs qui touchent le Canada. Bien que notre mandat demeure le même, la Stratégie 2015 articule un nouvel énoncé de mission et des principes directeurs qui visent, entre autres, que CBC/Radio-Canada « soit reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne... en offrant du contenu canadien de qualité, original et novateur, qui rassemble tous les Canadiens.»

Le mandat et la mission de la Société reposent essentiellement sur la création d'un milieu de travail inclusif en matière de diversité et représentatif, où les employés sont respectés et appréciés. Qui plus est, depuis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en 1986, CBC/Radio-Canada a mis en œuvre des mesures pour assurer l'égalité en milieu de travail et augmenter la représentation des membres de quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Les énoncés de vision et de mission de notre service Personnes et Culture illustrent notre engagement à l'égard de l'inclusion et de la diversité.

En 2011, la Commission canadienne des droits de la personne avait procédé à une vérification de l'équité en matière d'emploi qui avait pour objectif d'évaluer les progrès de la Société quant à la représentation des quatre groupes désignés et au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien que la Société respectait cinq des neuf exigences prévues par la Loi, des mesures supplémentaires étaient nécessaires pour assurer une pleine conformité à la Loi. Deux mesures clés ont été prises, soit l'Examen des systèmes d'emploi (ESE) et la mise à jour du Plan national pour l'inclusion et la diversité 2012-2015.

L'ESE, qui est maintenant terminé, avait pour objectif d'examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi afin d'évaluer leurs incidences sur l'emploi et la progression des quatre groupes désignés au sein de l'effectif de la Société. L'examen a aussi permis d'analyser nos mesures d'adaptation aux besoins spéciaux afin de s'assurer d'une entière participation des employés dans le lieu de travail. L'ESE a donné lieu à plusieurs recommandations qui constituent la base des objectifs qualitatifs de la version mise à jour du Plan national pour l'inclusion et la diversité 2012-2015.

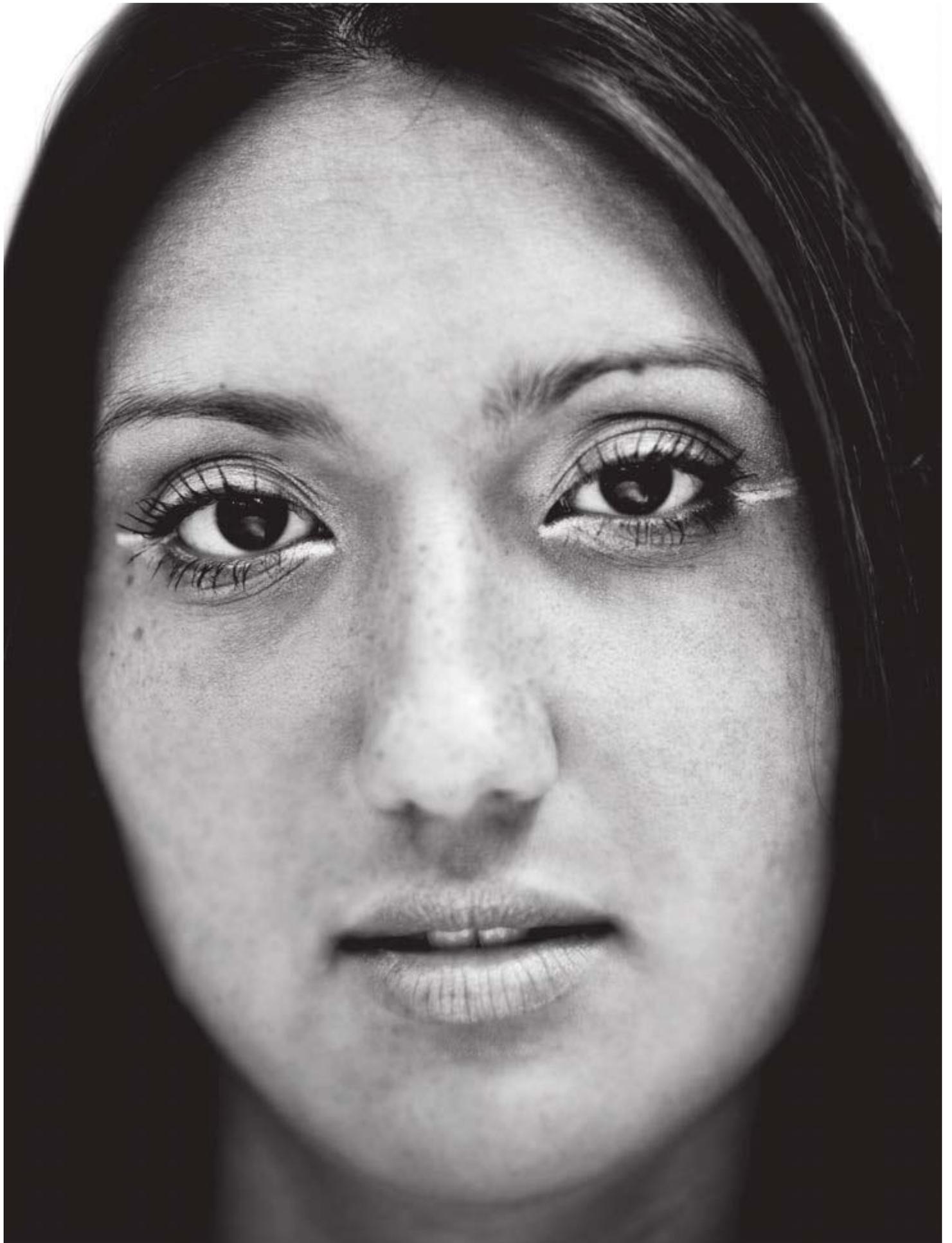
PLAN NATIONAL POUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ 2012-2015

À l'échelle nationale, l'équipe de gestion des talents et de la diversité, qui relève du groupe 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 au développement et à la mise en œuvre du Plan national sur la diversité et l'équité en matière d'emploi 2009-2012. Cet exercice a permis d'obtenir les principaux résultats suivants :

- Modèle de gouvernance permettant de s'assurer que la diversité demeure au rang des priorités
- Mécanismes de contrôle et de responsabilisation faisant en sorte que les mesures sont mises en œuvre correctement.
- Outils de recrutement pour aider les gestionnaires à trouver des candidats issus de la diversité.
- Modules de formation sur la diversité et l'équité sur le lieu de travail.

Le nouveau Plan, dont la description débute à la page 15, cerne les six domaines sur lesquels nous concentrerons nos efforts au cours des trois prochaines années : le leadership; le suivi et la responsabilisation, le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement, la gestion des talents, les communications, l'image de marque et les activités extérieures. Les objectifs et les activités de chacun de ces domaines sont basés sur les recommandations clés provenant de l'Examen des systèmes d'emploi, ainsi que des résultats de la plus récente analyse des effectifs. Le Plan inclut aussi des initiatives issues du plan précédent, qui n'ont pas été réalisées. Pour chaque activité, on indique l'unité/la fonction responsable du développement et de la mise en œuvre de l'approche préconisée.

En développant le Plan national pour l'inclusion et la diversité, nous avons tenu compte des principes de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, nous avons aussi prévu des mesures destinées à favoriser l'inclusion afin d'assurer une diversification accrue de l'effectif à tous les échelons de la Société pour que celle-ci reflète véritablement le visage démographique changeant du Canada. Au moment de finaliser le Plan, nous avons aussi pris en compte les consultations menées auprès des membres du CMEME, des différents comités pour l'inclusion et la diversité, et des généralistes de Personnes et Culture, avant d'obtenir l'approbation finale de la vice-présidente, Personnes et Culture.



MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN

Le Plan sera examiné et adapté chaque année par un groupe de travail national sur la diversité et par le CMEME lequel est composé de représentants de la direction et des syndicats de CBC/Radio-Canada. La Société décidera en fin de compte des modifications à apporter au Plan.

Les progrès seront évalués par le Bureau national de la conformité RH, qui comparera les résultats obtenus avec les objectifs fixés. Les progrès seront mesurés en fonction des données sur la représentation des employés, qui sont présentées dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et dans les analyses annuelles sur l'effectif, et dont les résultats indiquent si l'écart dans la représentativité de la main-d'œuvre se réduit. En plus des données numériques, on conservera des dossiers sur les activités touchant les communications, la consultation, le suivi et la révision du Plan, ainsi que sur leurs résultats et toute mesure prise subséquemment. De plus, une nouvelle analyse de l'effectif sera préparée en 2013 et 2014, afin de mettre à jour les objectifs quantitatifs en fonction des plus récentes données du recensement.

La mise en œuvre des initiatives prévues dans le Plan devrait permettre d'engager un effectif plus solide et plus représentatif de la population à CBC/Radio-Canada. Toutefois, compte tenu des contraintes financières résultant du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) et du réaménagement des effectifs auxquels nous sommes soumis actuellement, le Plan devra peut-être être modifié de façon continue en fonction de l'évolution des exigences et des résultats atteints.

Observations

Le tableau 1 de la page 8 présente l'ensemble des effectifs de la Société et la représentation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle en septembre 2009. Les données sur la population active disponible sont fondées sur les résultats du recensement de 2006.

Le tableau 2 de la page 9 présente l'ensemble des effectifs de la Société et la représentation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle en avril 2012. Les données sur la population active disponible sont fondées sur les résultats du recensement de 2006.

Une comparaison entre les tableaux 1 et 2 indique qu'il y a eu une augmentation de l'ensemble des effectifs de la Société. Toutefois, seulement deux des quatre groupes désignés – les minorités visibles et les femmes – ont vu leur représentation augmenter de manière marginale, tandis que la représentation des personnes handicapées et celles des Autochtones a diminué. En général, il n'y a pas eu de progrès important vers l'atteinte d'une main-d'œuvre totalement représentative des groupes désignés, sauf dans le cas des femmes dont la représentation dépasse maintenant la disponibilité dans l'industrie. À moins d'un effort concerté de recrutement et d'embauche, les écarts actuels dans les trois autres groupes désignés continueront de grandir.

Objectifs et mesures

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT À COURT TERME

Le Plan établit les objectifs de recrutement** pour les groupes désignés sous-représentés, le cas échéant, en fonction de la plus récente analyse de la main-d'œuvre (avril 2012). L'atteinte de ces objectifs de recrutement à court terme dépend du nombre d'occasions d'embauche qui se présenteront, de la disponibilité de candidats qualifiés pour les pourvoir et de notre capacité de les recruter. Nos efforts seront donc axés sur des initiatives stratégiques à fort impact.

OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION À LONG TERME

L'objectif à long terme de la Société est toujours la représentation équitable des quatre groupes désignés. Cela signifie qu'il faut atteindre un niveau de représentation au moins égal à la disponibilité de la population active canadienne dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux (sauf pour les femmes dont la sous-représentation concerne seulement deux catégories professionnelles – travail de bureau, métiers techniques) au cours des trois prochaines années. Les mesures décrites dans le Plan ont pour but de faire en sorte que nous atteignons ces objectifs de représentation.

** Les objectifs de recrutement sont quantifiés aux pages 10-12 de ce document.

TABLEAU 1 – ANALYSE DE L'EFFECTIF- SEPTEMBRE 2009 (Recensement 2006)
NIVEAU DE REPRÉSENTATION À CBC/RADIO-CANADA PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

PROFESSION	Minorités visibles		Autochtones		Personnes handicapées		Femmes				
	Total des effectifs	% dans l'industrie	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%			
TOTAL	8 368	14,90	517	6,20	118	1,40	143	1,70	3 792	45,30	43,00
Réalisateurs	1 444	12,30	78	5,40	20	1,40	20	1,40	687	47,60	37,20
Personnel de présentation des émissions (incl. En ondes)	1 920	12,20	89	4,60	44	2,30	28	1,50	940	49,00	50,30
Personnel technique	1 380	12,40	66	4,80	18	1,30	34	2,50	153	11,10	20,10
Services scéniques et production	644	12,90	25	3,90	13	2,00	10	1,60	290	45,00	41,90
Marketing, ventes, relations publiques et communications	478	17,40	36	7,50	5	1,00	4	0,80	323	67,60	46,20
Gestion des médias	455	13,60	9	2,00	2	0,40	2	0,40	196	43,10	44,60
Finances (agents, comptables, vérificateurs)	302	24,20	35	11,60	1	0,30	0	0,00	183	60,60	49,00
rh (agents, analystes, formateurs)	174	12,60	9	5,20	1	0,60	7	4,00	125	71,80	66,10
ingénieurs, architectes, dir. Ingénierie	73	28,80	8	11,00	0	0,00	2	2,70	15	20,50	17,80
Dir. Tl, analystes	501	27,10	66	13,20	2	0,40	10	2,00	127	25,30	25,30
Personnel de bureau	696	21,00	69	9,90	10	1,40	12	1,70	554	79,60	81,60
Autres catégories non classifiées ci-dessus	301	13,60	27	9,00	2	0,70	6	2,00	199	66,10	50,50

TABLEAU 2 – ANALYSE DE L'EFFECTIF- AVRIL 2012 (Recensement 2006)
NIVEAU DE REPRÉSENTATION À CBC/RADIO-CANADA PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

PROFESSION	Minorités visibles		Autochtones		Personnes handicapées		Femmes				
	Total des effectifs	% dans l'industrie	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%			
TOTAL	8 871	14,90	577	6,50	114	1,29	126	1,42	4 098	46,20	43,00
Réalisateurs	1 649	12,30	83	5,03	23	1,39	18	1,09	791	47,97	37,20
Personnel de présentation des émissions (incl. En ondes)	1 838	12,20	79	4,30	35	1,90	21	1,14	947	51,52	50,30
Personnel technique	1 541	12,40	87	5,65	17	1,10	30	1,95	175	11,36	20,10
Services scéniques et production	686	12,90	32	4,66	12	1,75	11	1,60	332	48,40	41,90
Marketing, ventes, relations publiques et communications	504	17,40	31	6,15	2	0,40	1	0,20	349	69,25	46,20
Gestion des médias	452	13,60	14	3,10	4	0,88	6	1,33	213	47,12	44,60
Finances (agents, comptables, vérificateurs)	337	24,20	40	11,87	4	1,19	3	0,89	220	65,28	49,00
rh (agents, analystes, formateurs)	142	12,60	20	14,08	1	0,70	4	2,82	104	73,24	66,10
ingénieurs, architectes, dir. Ingénierie	79	28,80	10	12,66	0	0,00	2	2,53	17	21,52	17,80
Dir. Tl, analystes	589	27,10	79	13,41	4	0,68	12	2,04	181	30,73	25,30
Personnel de bureau	712	21,00	66	9,27	9	1,26	13	1,83	551	77,39	81,60
Autres catégories non classifiées ci-dessus	342	13,60	36	10,53	3	0,88	5	1,46	218	63,74	50,50

*Inclut les employés permanents, les temporaires de 13 semaines et plus, et les contractuels

OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT SUR TROIS ANS – NATIONAL

TABLE 1

MINORITÉS VISIBLES										
CATEGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	Nbr d'employés	Taux de roulement en		Embauches requises pour remplir l'écart	Nbre total pour les objectifs sur 3 ans*	% total pour les objectifs sur 3 ans*	Écart actuel	Écart prévu	Représentation actuelle en %	Représentation prévue en trois ans en %
		Embauches prévues en trois ans	nbr pour les minorités visibles							
TOTAL pour les catégories professionnelles ci-dessus	9849	1612	98	765	213	18.33	-667	-552	6.04	8.44
01 : Cadres supérieurs	11	5	0	1	0	8.70	-1	-1	0.00	0.00
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1033	273	17	98	38	14.00	-81	-60	6.20	8.20
03 : Professionnels	4360	628	36	337	80	12.70	-301	-257	5.80	6.80
04 : Personnel semi-professionnel et technique	3310	467	25	161	44	9.50	-136	-117	5.40	6.00
05 : Superviseurs	21	2	0	3	0	23.50	-3	-3	9.50	9.50
07 : Personnel administratif et de bureau principal	187	43	3	16	6	12.90	-13	-10	5.90	7.50
10 : Personnel de bureau	747	168	16	121	39	23.30	-105	-82	9.20	12.30
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	20	0	22	4	19.20	-21	-18	4.80	6.80
12 : Travailleurs manuels spécialisés	22	4	0	3	1	20.10	-3	-2	4.50	9.10
13 : Autre personnel de la vente et des services	11	2	0	3	1	39.40	-3	-2	9.10	18.20

TABLE 2

PERSONS WITH DISABILITIES										
CATEGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	Nbr d'employés	Taux de roulement en		Embauches requises pour remplir l'écart	Nbre total pour les objectifs sur 3 ans*	% total pour les objectifs sur 3 ans*	Écart actuel	Écart prévu	Représentation actuelle en %	Représentation prévue en trois ans en %
		Embauches prévues en trois ans	nbr pour les minorités visibles							
TOTAL pour les catégories professionnelles ci-dessus	9849	1769	26	322	73	5.14	-296	-249	0.92	1.28
01/02 : Cadres	1044	435	7	23	14	3.20	-16	-9	1.60	2.30
03 : Professionnels	4360	628	8	145	28	4.50	-137	-117	1.40	1.80
04 : Personnel semi-professionnel et technique	3310	467	7	119	22	4.80	-112	-97	1.40	1.90
05 : Superviseurs	21	2	0	2	0	9.50	-2	-2	0.00	0.00
07 : Personnel administratif et de bureau principal	187	43	0	3	1	2.60	-3	-2	1.10	1.60
10 : Personnel de bureau	747	168	4	21	7	4.40	-17	-14	2.10	2.50
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	20	0	7	1	5.30	-7	-6	0.70	1.40
12 : Travailleurs manuels spécialisés	22	4	0	1	0	5.50	-1	-1	0.00	0.00
13 : Autre personnel de la vente et des services	11	2	0	1	0	6.50	-1	-1	0.00	0.00

* Comprend le pourcentage de progression, s'il y a lieu + taux de roulement général de CBC/Pacific-Canada (sous les dépôts, y compris ceux à la retraite)
 ** Les objectifs sont en fonction de la disponibilité du marché
 Source : SCIEWT/Novembre 2010 (Recensement 2006 du Canada et l'OP)

OBJECTIFS NUMÉRIQUES DE RECRUTEMENT SUR TROIS ANS – NATIONAL

TABLE 1

AUTOCHTONES											
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nbr d'employés	Embauches prévues en trois ans	Taux de roulement en nbr pour les autochtones	Embauches requises pour remplir l'écart	Nbre total pour les objectifs sur 3 ans*	% total pour les objectifs sur 3 ans*	Écart actuel	Écart prévu	Représentation actuelle en %	Représentation actuelle en nbr	Représentation prévue en trois ans en %
TOTAL pour les catégories professionnelles ci-dessus	8703	1368	17	91	29	2.17	-74	-62	1.20	115	1.40
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1033	273	2	14	5	1.90	-12	-9	0.80	8	1.10
03 : Professionnels	4360	628	7	27	10	1.60	-20	-17	1.10	50	1.20
04 : Personnel semi-professionnel et technique	3310	467	8	50	14	3.00	-42	-36	1.70	57	1.90

TABLE 2

FEMMES											
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nbr d'employés	Embauches prévues en trois ans*	Taux de roulement en nbr pour les autochtones	Embauches requises pour remplir l'écart	Nbre total pour les objectifs sur 3 ans*	% total pour les objectifs sur 3 ans*	Écart actuel	Écart prévu	Représentation actuelle en %	Représentation actuelle en nbr	Représentation prévue en trois ans en %
TOTAL pour les catégories professionnelles ci-dessus	11	2	0	5	1	53.10	-5	-4	9.10	1	18.20
13 : Autre personnel de la vente et des services	11	2	0	5	1	53.10	-5	-4	9.10	1	18.20

* Comprend le pourcentage de progression, s'il y a lieu + taux de roulement général de CBC/Radio-Canada (sous les drapeaux, y compris ceux à la retraite)
 ** Les objectifs sont en fonction de la disponibilité du marché
 Source : SGEHR, Novembre 2010 (recensement, 2006 du Canada et l'UP)

**NIVEAUX DE REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À CBC/RADIO-CANADA**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total des effectifs		Minorités visibles		Autochtones		Personnes handicapées		Femmes		
	Nbr	%	Nbr	% dans l'industrie	Nbr	%	Nbr	% dans l'industrie	Nbr	%	
TOTAL pour les catégories professionnelles ci-dessus dans lesquelles CBC/Radio-Canada compte des employés	9 858	5,9	586	14,90	129	1,3	142	4,20	4 517	45,8	43,00
01 : Cadres supérieurs	11	0,00	0	8,70	0	0,00	17	3,20	5	45,50	24,20
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1033	6,20	64	14,00	8	0,80	17	3,20	526	50,90	39,10
03 : Professionnels	4360	5,80	253	12,70	50	1,10	59	4,50	2258	51,80	43,80
04 : Personnel semi-professionnel et technique	3310	5,40	178	9,50	57	1,70	47	4,80	898	27,10	26,80
05 : Superviseurs	21	9,50	2	23,50	0	0,00	0	9,50	13	61,90	52,00
07 : Personnel administratif et de bureau principal	187	11	11	12,90	3	1,60	2	2,60	163	87,20	81,30
09 : Travailleurs qualifiés	9	0,00	0	5,30	0	0,00	0	5,30	2	22,20	12,10
10 : Personnel de bureau	747	9,20	69	23,30	10	1,30	16	4,40	539	72,20	68,00
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	147	7	7	19,20	1	0,70	1	5,30	106	72,10	64,10
12 : Travailleurs manuels spécialisés	22	1	1	20,10	0	0,00	0	5,50	6	27,30	21,30
13 : Autre personnel de la vente et des services	11	9,10	1	39,40	0	0,00	0	6,50	1	9,10	53,10

Source : SCSEMT, Novembre 2010 (Recensement 2006 du Canada et VIF)
Les chiffres ayant été arrondis, le total peut ne pas correspondre.



LEADERSHIP

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
S'assurer que l'Équipe de la haute direction (EHD), les gestionnaires de première ligne et intermédiaires, et les syndicats s'engagent et participent pleinement dans l'atteinte des objectifs du Plan.	Continuer à utiliser le CMEME comme forum de discussion sur les questions liées à la diversité, y compris les façons de créer des postes et des occasions de promotion pour les membres des groupes désignés (tirer parti des sujets abordés dans les conventions collectives; p. ex., développement des talents communautaires, etc.).	Personnes et Culture (P. et C.)	2012-2015
	Revoir le modèle de gouvernance pour accroître l'engagement, l'efficacité et l'impact de chaque comité sur l'inclusion et la diversité.	P. et C. – Gestion des talents et développement organisationnel (GTDO)	2012
	Intégrer la diversité comme critère dans les prix actuels.	Équipe de haute direction (EHD)	2013
	Mettre en œuvre un programme annuel de champions de la diversité pour reconnaître et souligner le leadership	P. et C.	2014

SUIVI ET RESPONSABILISATION

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
Mettre en œuvre des indicateurs de rendement, des indicateurs clés et de meilleurs moyens d'auto-identification pour assurer la réussite du Plan.	Obtenir le soutien de l'EHD concernant l'obligation d'assigner la responsabilité aux gestionnaires recruteurs (y compris le président-directeur général et l'EHD), la responsabilité d'établir et d'atteindre des objectifs de recrutement précis et des stratégies de sensibilisation pour les postes où il y a sous-représentation d'un ou plusieurs groupes désignés.	V.-P. – P. et C.	2012
	Fournir aux gestionnaires et aux RH des rapports sur le personnel et des indicateurs clés pour assurer le suivi des taux de représentation permettant de mesurer l'efficacité des stratégies de recrutement.	GTDO	2012
	Mettre en œuvre et à jour les systèmes de suivi des candidats tout au long du processus de recrutement et de promotion, y compris un recensement culturel.	GTDO	2012-2013
	Fournir des comptes rendus sur la mise en œuvre du Plan par les comités sur l'inclusion et la diversité, dont le CMEME.	GTDO	2012-2015

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
<p>Réduire les écarts de représentation des divers candidats en s'assurant que les objectifs de l'exercice d'embauche axé sur la diversité sont communiqués efficacement aux responsables du recrutement et de l'embauche.</p>	<p>Mettre en œuvre un processus national de recrutement centralisé et en tirer parti pour accroître l'efficacité du recrutement axé sur la diversité.</p>	P. et C.	2013
	<p>Mettre à jour la politique de dotation en personnel et le portail RH @ ma portée pour les gestionnaires afin qu'ils incluent l'obligation pour ces derniers de fixer des objectifs annuels de diversité dans l'embauche pour les groupes désignés qui sont sous-représentés dans des catégories professionnelles précises (conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi).</p>	GTDO	2013
	<p>Soutenir les gestionnaires dans l'exercice annuel visant à établir les objectifs d'embauche et de promotion, vérifier les résultats à l'aide des rapports appropriés et les sensibiliser à cet enjeu, le cas échéant.</p>	P. et C. – Services anglais (SA), Services français (SF), groupes institutionnels (GI)	2012-2015
	<p>Développer des bassins de talents internes issus de la diversité : p. ex., employés occasionnels/temporaires, ou candidats vedettes qui n'ont pas été embauchés, mais avec qui nous désirons rester en contact.</p>	SA, SF, GI	2012-2015
	<p>Créer et maintenir des partenariats avec des organismes d'employabilité sans but lucratif en leur donnant des accès au module d'agents recruteurs dans Taleo pour nous référer directement leurs candidats.</p>	SA, SF, GI	2012-2015
	<p>Organiser des activités de recrutement et y participer : p. ex., portes ouvertes, foire d'emplois ciblant les candidats issus de la diversité, foires d'emplois des universités, etc.</p>	SA, SF, GI	2012-2015
	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre du centre national de recrutement, établir des cibles quantitatives de diversité dans la GRD afin que les objectifs d'embauche du personnel du recrutement viennent soutenir les activités.</p>	V.-P. – P. et C.	2013
	<p>Mettre en œuvre un modèle d'entrevue automatisé qui comprendra des directives sur la manière de tenir l'entrevue, des questions dûment formulées portant sur des compétences précises ainsi que des conseils et des outils pour l'évaluation des candidats.</p>	GTDO	2013
	<p>Développer une présence reflétant la diversité et une stratégie de sensibilisation sur les médias sociaux pour attirer et atteindre des candidats issus de la diversité.</p>	GTDO	2013

RECRUTEMENT ET SÉLECTION (suite)

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
	Mesurer l'efficacité des stratégies d'affichages ciblées (dans Taleo) grâce aux rapports disponibles, les sources d'affichages dans Taleo et les renseignements fournis par les candidats dans la présélection et s'ajuster en conséquence.	SF – Centre de recrutement, GI	2012–2015
	Organiser des activités à l'interne visant les groupes cibles (p. ex : Présentation et visite de la Maison de Radio-Canada, ou programme de candidatures recommandées issues des groupes cibles) selon le besoin des secteurs et clients.	SF – Centre de recrutement	Lorsque demandé par les partenaires d'affaires
	Maintenir une solide présence sur le web axée sur la diversité (p. ex., ajout de liens sur les médias sociaux vers des activités de la Société en matière de diversité, affichage systématique de postes à pourvoir sur des sites de diversité, etc.).	SF	2012–2015
	Devenir un mentor pour les candidats d'Alliés Montréal afin de positionner CBC/Radio-Canada comme employeur de choix, principalement pour les nouveaux arrivants.	SF – Centre de recrutement	2013
	Développer des outils et des programmes axés sur notre image de marque en matière de diversité et faciliter l'inclusion de candidats issus de la diversité (p. ex., vidéo, stage, mentorat à l'interne et de l'extérieur, orientation, etc.).	SA	2012–2015
	S'assurer que les comités de sélection sont représentatifs en ce qu'ils comptent au moins un membre issu de la diversité et qu'il soit présent en personne ou par téléconférence, lorsque cela est possible.	P. et C.	2013
	Développer une stratégie de communication pour rappeler aux gestionnaires que, conformément à la politique sur l'équité en matière d'emploi, les gestionnaires recruteurs doivent conserver un dossier contenant de l'information sur les entrevues avec les membres des groupes désignés et les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été sélectionnés. De plus, la stratégie de communication peut inclure des informations spécifiques liées à la diversité et à l'embauche contenues dans des conventions collectives spécifiques.	P. et C.	2013
	Modifier la section portant sur la diversité du Guide des entrevues axées sur le comportement en y intégrant des éléments du document de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) intitulé Guide de présélection et de sélection des employés et, le cas échéant, des pratiques exemplaires d'autres institutions fédérales	P. et C. – GTDO	2012



FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

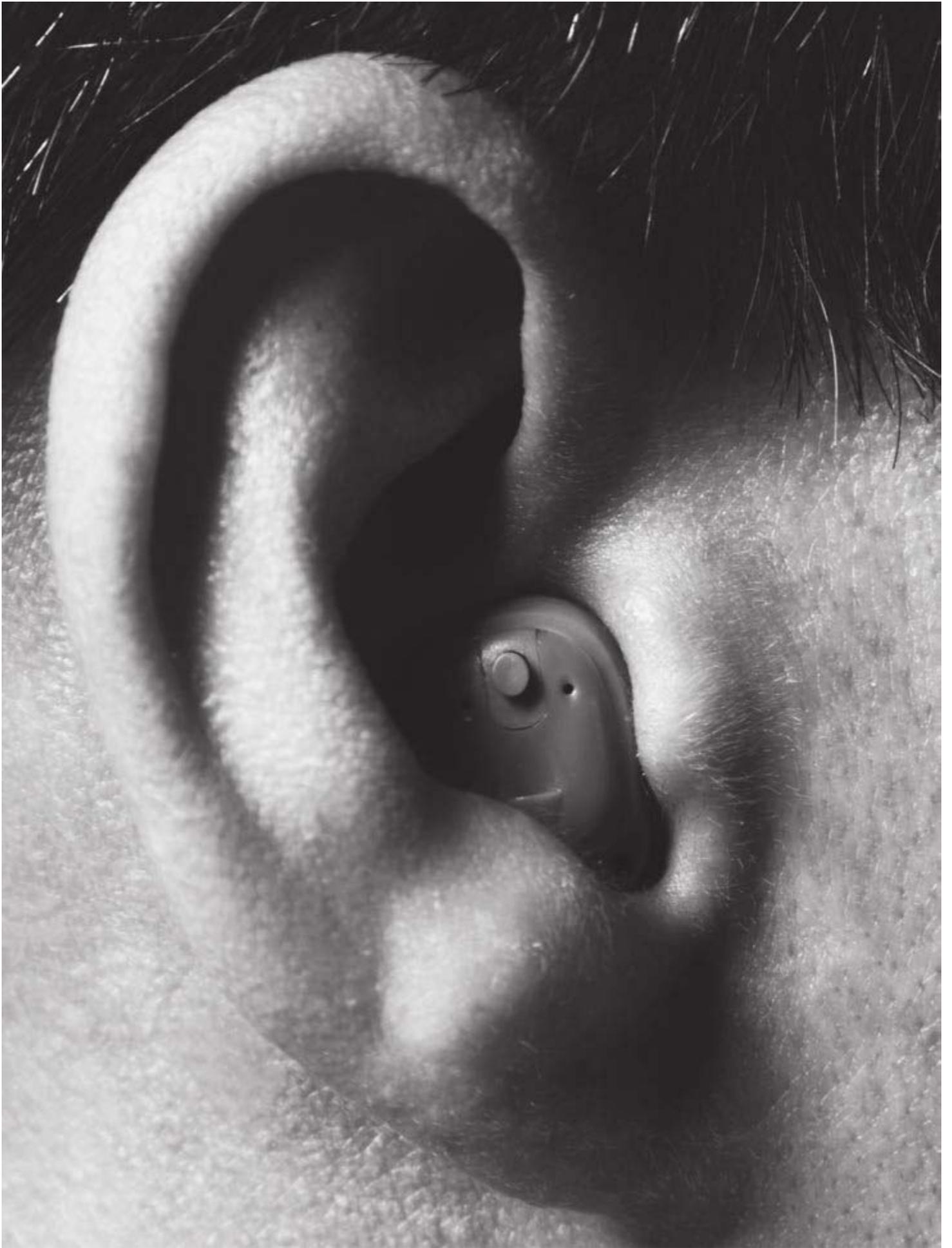
OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
<p>Premier objectif :</p> <p>Accroître la sensibilité et la connaissance de tous les employés en matière d'information, de politiques et de procédures concernant l'inclusion et la diversité.</p>	<p>Développer et mettre à jour des programmes de formation destinés aux employés, aux gestionnaires recruteurs et au personnel des RH (p. ex., formation en ligne sur la sensibilisation à la diversité, à la politique sur la non-discrimination et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, aux outils du système de suivi des candidatures, etc.).</p>	P. et C. – GTDO	2012-2015
<p>Deuxième objectif :</p> <p>Fournir la formation et l'information nécessaires aux personnes qui mettront en œuvre les initiatives du Plan.</p>	<p>Intégrer de l'information dans la GRD afin d'encourager les gestionnaires à tenir des entretiens de rétroaction continue afin de cerner les employés qui pourraient profiter de cours de formation pour assurer leur développement et les encourager à les suivre, et discuter de leur perfectionnement professionnel.</p>	P. et C. – GTDO	2013
	<p>Mettre en œuvre des activités d'encadrement et de perfectionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encadrer les gestionnaires de première ligne sur les meilleures pratiques de sélection et recrutement. - Encadrer et sensibiliser les gestionnaires de première ligne à l'importance et à la valeur ajoutée d'une équipe diversifiée. - Codévelopper des recruteurs sur la recherche de candidats diversifiés, partage des meilleures pratiques de recrutement des personnes issues des groupes cibles. 	SF – Centre de recrutement	2012-2013
	<p>Former des groupes de discussion avec les employés de Radio-Canada issus de la diversité pour bonifier nos stratégies d'attraction et de recrutement.</p>	SF – Centre de recrutement	2013
	<p>Mettre en œuvre une planification de la relève qui tient compte des objectifs liés à la diversité, ainsi qu'une formation sur les sensibilités culturelles pour les entrevues d'embauche.</p>	SA	2013-2014

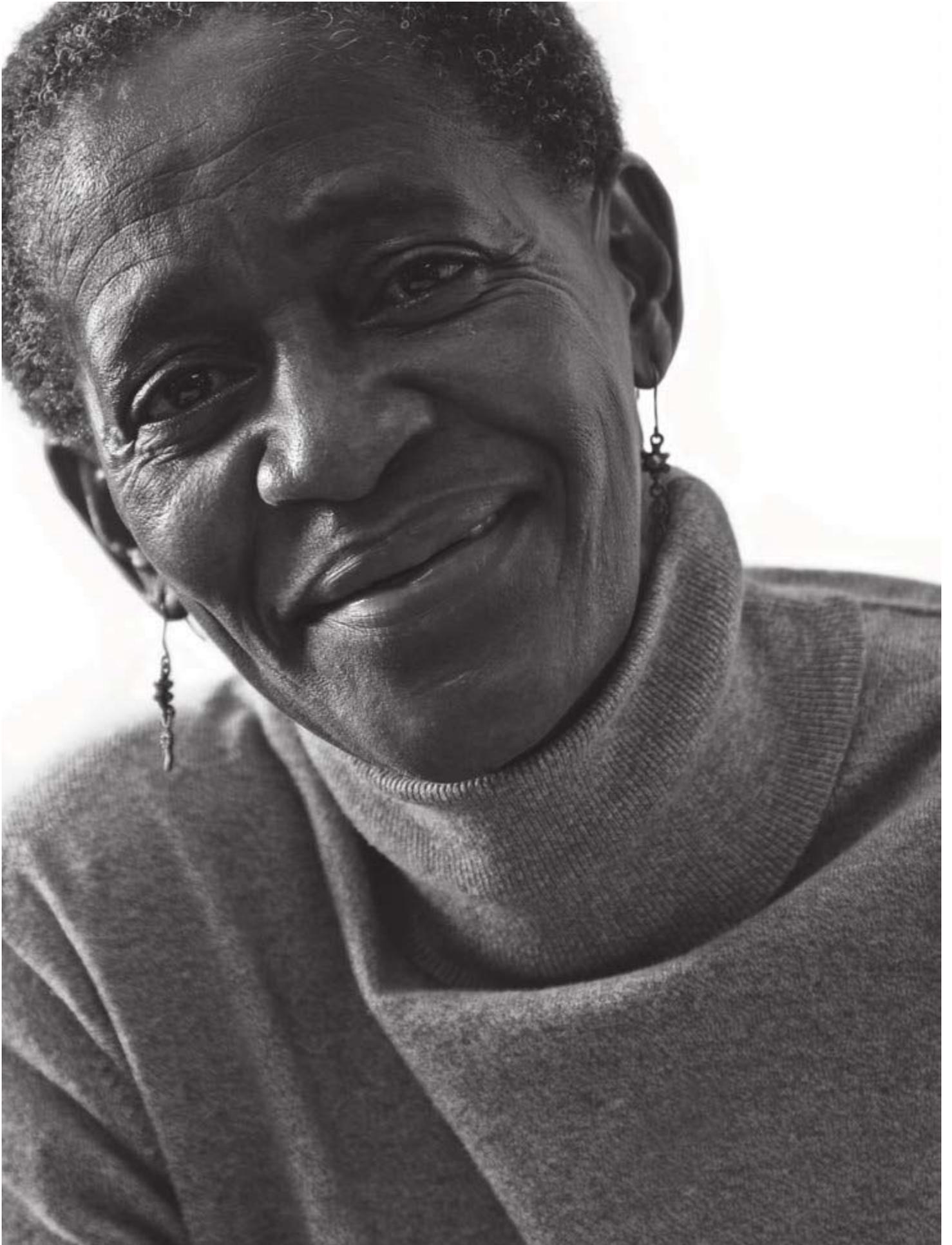
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (suite)

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
	Mener une campagne de sensibilisation auprès des employés, du personnel RH et des gestionnaires (p. ex., module sur la diversité dans Prêt à gérer, réunion annuelle des RH, conférences, meilleures pratiques d'entrevue, dîners-causerie etc.).	SA – Comité sur l'inclusion et la diversité, GI	2012-2015
	Obtenir de l'aide pour créer une liste de références pratique, rapide et conviviale recensant les outils, les renseignements et les ressources disponibles immédiatement (aide-mémoire pour savoir où les trouver).	GI – Directeur RH	2012-2015
	Créer un dossier électronique qui deviendra un lieu de référence contenant les articles sur la diversité jugés pertinents par l'équipe des RH nationales. Fournir un résumé général, verbal et écrit, des ajouts à la liste des articles de référence aux conseillers des RH.	GI – Adjoint administratif du directeur RH	2012-2015

GESTION DES TALENTS

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
S'assurer que la diversité fait partie de toutes les activités et de tous les programmes de la gestion des talents, de l'acquisition des talents aux stratégies de maintien des effectifs.	Développer un module/une composante sur la diversité pour le programme d'intégration et développer une stratégie de communication afin de s'assurer qu'il est offert à tous les nouveaux employés, partout au Canada.	P. et C. GTDO	2014
	Inclure des questions plus spécifiques liées à la diversité dans les questionnaires des entrevues de départ et ajouter au moins une question sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour aider les experts en diversité et en équité à cerner les obstacles possibles en matière de diversité à CBC/Radio-Canada	P. et C. GTDO	2013





COMMUNICATIONS, IMAGE DE MARQUE ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

OBJECTIF	ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ	ANNÉE
Premier objectif : Augmenter la sensibilité des employés face aux initiatives de la Société en matière d'inclusion et de diversité.	Ajouter dans les affichages de postes ou dans les réponses automatiques transmises aux candidats et dans toutes les lettres d'offre d'emploi une déclaration faisant état de la volonté de CBC/Radio-Canada de prendre des mesures d'adaptation.	P. et C. – GTDO	2012
Deuxième objectif : Positionner CBC/Radio-Canada comme un leader et un employeur de choix pour la diversité en milieu de travail.	Continuer à souligner et à promouvoir cinq à sept événements soutenant la diversité tout au long de l'année.	P. et C. – GTDO	2012-2015
	Donner aux employés des comptes rendus sur les progrès du Plan au moyen des plateformes de communication interne.	P. et C. – GTDO	2012-2015
	Revoir et développer tout le matériel concernant le recrutement et les activités extérieures (communications, kiosques, brochures, affiches, feuillets d'information, vidéos, site Internet, portail IO! calendrier des activités extérieures, etc.) pour tenir compte de la diversité dans les effectifs.	P. et C. – GTDO	2013
	Élaborer une proposition de valeurs d'employés (PVE) pour la diversité et l'intégrer à l'image de marque d'employeur.	P. et C. – SA	2012-2015

INTRODUCTION

Les Services immobiliers de CBC/Radio-Canada reconnaissent l’importance d’offrir des installations bien adaptées et poursuivront leurs efforts dans les années à venir pour mettre en œuvre les meilleures pratiques d’aménagement intérieur en matière d’accessibilité, selon les fonds mis à leur disposition, les risques à gérer et les occasions qui se présentent. De plus, conformément à la législation, CBC/Radio-Canada continuera à être proactive pour ce qui est de l’accessibilité à ses immeubles.

Le présent document fait état du progrès réalisé en matière d’accessibilité dans les immeubles de CBC/Radio-Canada pour la période 2009-2012 et la projection pour 2012-2015.

CONTEXTE

CBC/Radio-Canada occupe 76 édifices au Canada. Nous sommes propriétaires de 27 d’entre eux et locataires de 49. Cela représente un total 4 120 000 pieds carrés. Divers codes, normes et lois s’appliquent lorsqu’on procède à la construction, à la rénovation ou au réaménagement de bureaux, notamment ceux-ci :

- le Code national du bâtiment;
- les codes du bâtiment provinciaux;
- la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- la Politique sur la gestion des biens immobiliers du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- la norme relative à la Conception accessible pour l’environnement bâti de l’Association canadienne de normalisation (CSA-B651);
- le Code national de prévention des incendies.

La politique du Conseil du Trésor s’applique aux sociétés d’État comme CBC/Radio-Canada. Conformément à cette politique, nous devons porter attention aux éléments suivants :

- les entrées d’immeuble;
- les ascenseurs;
- les espaces publics;
- les aires de travail et les salles de conférence;
- les portes et les couloirs intérieurs;
- les toilettes;
- les téléphones publics;
- les refroidisseurs d’eau et les fontaines;
- les sorties de secours de tous les secteurs accessibles;
- la signalisation spéciale;
- le nombre de places de stationnements accessibles.

LE POINT SUR LES RÉALISATIONS DEPUIS 2009

Depuis 2009, la Société a investi environ un million de dollars afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes à mobilité restreinte. Cet investissement était basé principalement sur les évaluations fournies par Les Entreprises Betty Dion Itée, reconnu dans le domaine de l'accessibilité et du design universel pour les édifices de Montréal et Toronto. On a également tenu compte des travaux effectués dans d'autres immeubles, comme ceux de St. John's et de Sudbury, où nous avons rénové avec succès les toilettes du rez-de-chaussée et du premier étage, et modifié les portes d'entrée, et ce, malgré un certain nombre de défis en matière d'accessibilité. Nous avons également fait des investissements additionnels – pour plus d'un million de dollars – afin de reconfigurer entièrement les immeubles de Sherbrooke, Trois-Rivières, Saguenay et Rimouski. Nous avons pris en considération la norme CAN/CSA-B651 pour tous ces travaux.

Un montant d'environ 100 000 dollars a aussi été investi dans les évaluations d'autres immeubles, notamment à Calgary, Edmonton, Yellowknife, Ottawa, Fredericton, Moncton et Charlottetown. Les rapports de ces évaluations nous ont été utiles pour déterminer l'ordre des priorités suivantes :

Catégorie 1 : Conditions liées à la santé et sécurité

Catégorie 2 : Situations à court et à moyen termes, lorsque des corrections rapides et à moindre coût seraient possibles

Catégorie 3 : Situations à long terme

Nous avons aussi incorporé des considérations ayant trait à l'accessibilité dans une évaluation de la signalisation bilingue. La signalisation à Sherbrooke, Trois-Rivières, Saguenay et Rimouski a été entièrement revue en raison de la nouvelle configuration de ces immeubles. A Montréal, lors du projet de revitalisation du corridor au Niveau A, la signalisation a été revue pour la nomenclature des locaux donnant sur le corridor ainsi que pour les aspects directionnels. La signalisation dans les immeubles suivants a également été revue : Saskatoon, Régina, Edmonton, Winnipeg, St. Boniface, Charlottetown, Fredericton et St. John's.

OBJECTIFS ET PLANS D'ACTION POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Les budgets annuels ont été établis, mais ils sont sujets au financement disponible. Une somme de 250 000 dollars a été reportée pour 2012-2013, en plus de 125 000 dollars prévus pour l'installation, à une hauteur accessible, d'une signalisation bilingue en français, en anglais et en braille. La disponibilité de ces sommes est sujette à l'approbation finale du budget.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, Les Entreprises Betty Dion Itée ont procédé à une inspection approfondie des établissements de Montréal, de Toronto, de Corner Brook, de Gander, de Grand Falls, de St. John's ainsi que plus récemment, des édifices de Calgary, Edmonton, Yellowknife, Ottawa, Fredericton, Moncton et Charlottetown, en fonction de la norme B651. Certains des éléments mentionnés dans l'inspection étaient liés à l'« exploitation » de l'immeuble : il s'agit d'éléments de base qui devraient faire l'objet d'une intervention de la part de l'équipe de l'Exploitation des immeubles des Services immobiliers. Même si certains de ces projets en immobilisations et ponctuels concernent le simple remplacement d'équipement, nous tenons compte de l'accessibilité.

Les projets présentés en 2009-2010 et qui ne sont pas terminés feront partie des travaux à compléter à partir de 2012.

Lors des déménagements d'Halifax, les nouveaux réaménagements tiendront également compte de l'accessibilité.

Vous trouverez ci-dessous nos objectifs et nos plans d'action :

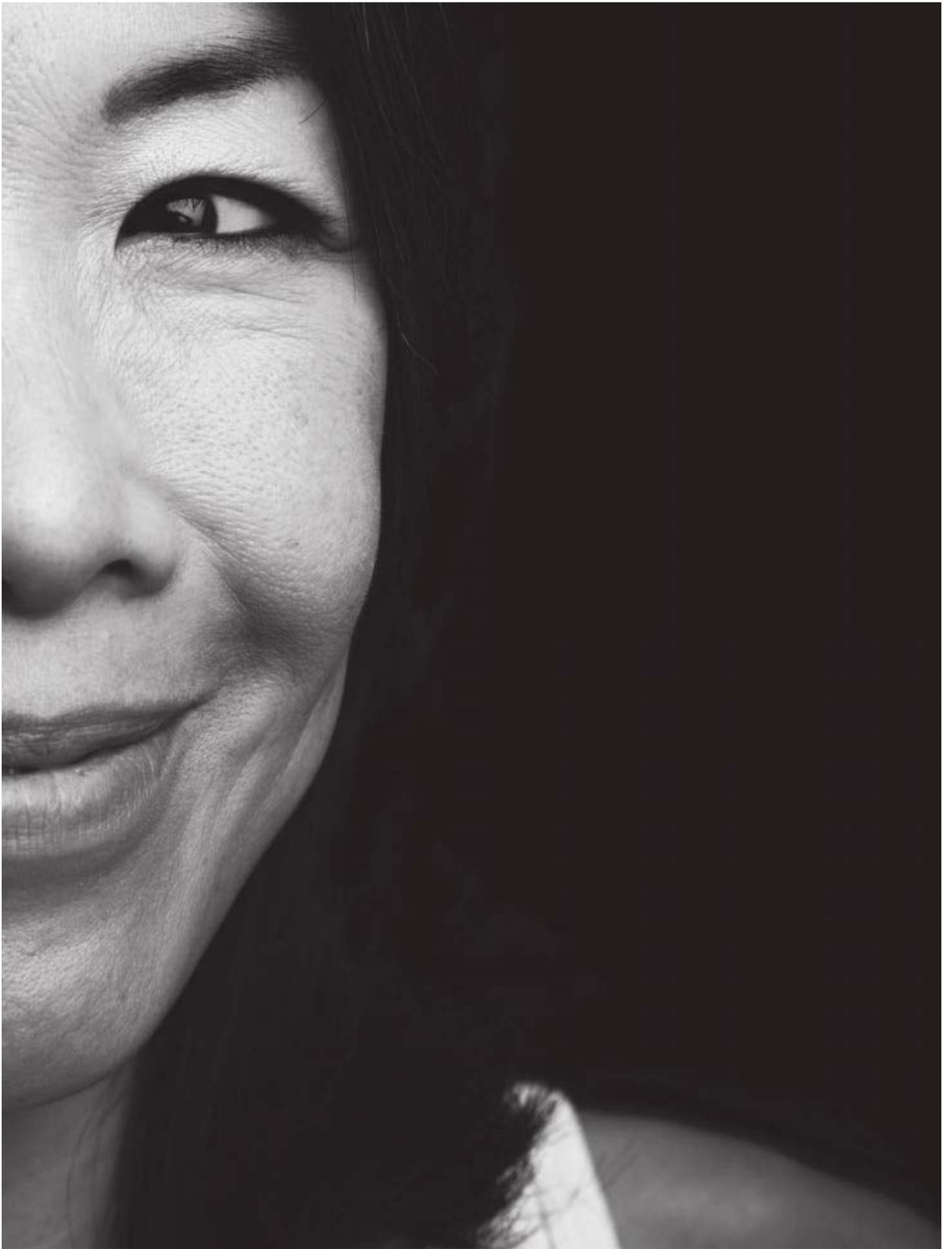
1. Continuer d'intégrer à la liste de nos projets les éléments des rapports des Entreprises Betty Dion Itée de Betty Dion, résoudre prioritairement les situations énumérées de la catégorie 1, puis ensuite, selon une grille d'analyse de risques, procéder aux améliorations des catégories 2 et 3.
2. Continuer d'être vigilants et d'améliorer l'accessibilité dans tous nos aménagements et rénovations en utilisant la norme CAN/CSA-B651.
3. Continuer de renforcer et d'utiliser le guide de cette norme pour le nouvel affichage.
4. Continuer d'informer et de former le personnel et les médias des principes techniques à appliquer, notamment par l'entremise de formation en aménagement pour l'équipe de projet interne et celle de SNC-Lavalin O&M).
5. Lorsque les fonds le permettent, résoudre les situations des catégories 2 et 3 énoncées dans les rapports des Entreprises Betty Dion Itée.
6. Lorsque les fonds le permettent, continuer les évaluations des autres bâtiments appartenant à CBC/Radio-Canada ainsi que des espaces loués, pour ensuite procéder aux travaux requis par ordre de priorité et selon une approche fondée sur l'analyse de risques.
7. Élaborer un plan de communication relatif aux réalisations des Services immobiliers nationaux de CBC/Radio-Canada.



ANNEXE II

LISTE DES TRAVAUX RÉALISÉS DEPUIS 2009

VILLE	AMÉLIORATIONS	DATE D'ACHÈVEMENT
Calgary	Accessibilité de l'entrée nord	2011
	Remplacement du monte-escalier intérieur	2011
	Ajout d'une rampe en bordure du trottoir à l'entrée principale	2011
Iqaluit	Agrandissement du stationnement pour les personnes handicapées	2011
Montréal	Toilettes B74 (Radio)	En cours
	Marquage de couleur contrastante des marches et des rampes d'escalier	2011-2012
	Modifications de la hauteur des stations manuelles	En cours
	Développement d'un plan d'évacuation	En cours
	Signalisation des voies d'évacuation	En cours
Marches et rampes d'escalier	2009-2010	
St. John's	Abaissement des poignées d'alarme-incendie	2009-2010
	Plan de sécurité incendie pour les employés à mobilité réduite	2009-2010
Sudbury	Toilettes accessibles au rez-de-chaussée et premier étage, porte et voies de circulation vers le premier étage, entrée principale du rez-de-chaussée (rue MacKenzie).	2011
Toronto	Plan de sécurité incendie pour les employés à mobilité réduite	En cours
	Zones de refuge (signalisation, etc.)	En cours
	L4 Washroom operators pour les personnes handicapées	2011-2012
	Remplacement de l'ascenseur Simcoe avec Cadillac Fairview	En cours
	Ascenseur Glenn-Gould pour personnes handicapées	2011
	Remplacement des portes extérieures	2011
	Déplacement de la sortie d'urgence de l'entrée de la rue Front	2009-2010
L1 (Musée et théâtre Graham-Spry) : peinture de la colonne/du rebord de la vitre	2009-2010	
Vancouver	Toilettes, entrées, ascenseurs, salle des nouvelles, etc.	2009
Other	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Sherbrooke	2009
	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Saskatoon et Regina	2009-2010
	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Trois-Rivières	2010
	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Edmonton, Winnipeg, St. Boniface et Charlottetown	2010-2011
	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Saguenay et à Montréal (corridor nord, niveau A)	2011
	Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Fredericton et St. John's	2011-2012
Installation d'une signalisation directionnelle bilingue à Rimouski	En cours	



ANNEXE III
LISTE DES PROJETS PRÉVUS POUR 2012-2013

Ville	Étage	Salle	No article du rapp.	Recommandations	Priorité	Commentaires	Description de la situation			
Toronto	Général	Projetées d'alarme-incendie, alarmes visuelles et sécurité des personnes	A.33	Il faut élaborer un plan d'évacuation détaillé qui répond aux besoins des personnes handicapées. Un plan d'évacuation personnalisé devrait être établi pour chaque employé permanent qui se déclare handicapé, en collaboration avec celui-ci, le responsable de la sécurité incendie ainsi que toute l'équipe de la sécurité incendie sur le lieu de travail. Les personnes handicapées doivent exécuter leur propre plan d'évacuation dans le cadre des exercices d'évacuation périodiques.	1		Il semble que de nombreuses poignées d'alarme-incendie ont été installées partout au premier étage, mais beaucoup moins aux étages supérieurs. Les alarmes visuelles sont également installées principalement aux étages inférieurs. La procédure d'évacuation en cas d'urgence pour les personnes à mobilité réduite ou ayant besoin d'assistance n'est indiquée nulle part. Les cages d'escaliers semblent adéquates pour servir de zones de refuge. Il faudrait y installer un dispositif de communication et la signalisation appropriée, entre autres. Malheureusement, des ordinateurs, des bacs de recyclage et toutes sortes d'objets obstruent fréquemment les sorties de secours ou les corridors qui mènent à ces sorties.			
							Atrium central	2.7	L'activation des sous-titres sur les téléviseurs serait appréciée des mainteneurs, ainsi que des autres employés dans les zones bruyantes ou durant les périodes de forte affluence. Les odeurs de nourriture émanant des restaurants, particulièrement de Oh-La-La, se répandent toujours dans l'atrium, surtout aux étages supérieurs, ce qui laisse croire que le système de ventilation n'évacue pas les odeurs vers l'extérieur comme il se doit.	L'atrium est un grand espace ouvert jusqu'au sommet de l'immeuble. De nombreuses tables et chaises mobiles y sont disposées, ainsi que plusieurs divans et fauteuils, dont certains sont placés devant un grand écran de télévision. Des alarmes visuelles sont installées partout dans l'atrium en guise de signal pour les personnes malentendantes. Cependant, durant l'autre inspection, le signal d'alarme a été activé sans que les alarmes visuelles s'allument. L'immeuble est doté d'un système d'alarme en deux étapes, mais aucune directive n'est attachée à cet étage.
									G20 – Événements spéciaux et réceptions	2.17
A200 - Bureaux de l'émission The Hour	2.20	L'entrée des bureaux de l'émission The Hour doit être munie d'un éclairage d'au moins 100 lux.	1		L'éclairage est plutôt faible dans l'entrée, et les lampes semblent n'être jamais allumées. L'intensité lumineuse sur la rampe est de 0 lux.					
Montréal	B	B26-26, B24-30	E.77	Voici les recommandations A.7 sur les escaliers et A.9 sur les mains courantes.	2		Studio B26-26 - Le plancher, légèrement en pente, s'élève de nouveau dans la région B24-30 Bureaux et escaliers - Cette zone comprend une série de locaux et de bureaux, ainsi que deux volées d'escalier qui descendent vers le studio 46. Aucun avertissement visible ni aucune barrière ne sont installés au haut de l'escalier pour prévenir les chutes. Le reste de la salle comprend des bureaux et de l'équipement de bureau.			

ANNEXE III
LISTE DES PROJETS PRÉVUS POUR 2012-2013

Ville	Étage	Salle	No article du rapp.	Recommandations	Priorité	Commentaires	Description de la situation
Montréal	B	B26-26 B24-30	E.78	Il faut installer une balustrade en haut de l'escalier pour prévenir les chutes accidentelles.	2		
Montréal	A	A48-9 A48-10	F.119	La zone au-dessus de l'ascenseur doit rester dégagée en tout temps. Les bacs de recyclage, les poubelles et les classeurs doivent être déplacés.	1		
Montréal	A	A13-1	F.40	La signalisation du parcours d'évaluation doit être accessible et placée méthodiquement dans toutes les cages d'escaliers et les autres parties du parcours d'évacuation.	1	Avec le plan d'évacuation – Voir A.32 2 panneaux à 500 \$	
Montréal	A	A13-1	F.41	Les directives d'évacuation à l'intention des personnes incapables d'emprunter les escaliers doivent être fournies dans tout l'établissement. Voir A.24 et A.25.	1	Projet pour la sécurité – Voir A.24	
Montréal	A	Hall d'entrée	G.1	Les directives d'évacuation à l'intention des personnes qui ont besoin d'assistance doivent être indiquées avec les autres directives d'évacuation près des ascenseurs, des escaliers et des autres points d'évacuation.	1	Voir A.32	L'intensité de l'éclairage dans le hall des ascenseurs est de 200 lux uniformément. Les procédures d'évacuation ne sont pas indiquées pour les personnes handicapées ou qui ont besoin d'assistance.
Montréal	23	Hall d'entrée	G.2	Le plan de sécurité-incendie de l'établissement doit prévoir des mesures pour les personnes handicapées, ainsi que des zones de premiers secours.	1	Voir A.32	
Montréal	23	B74		Les toilettes seront réaménagées pour les rendre accessibles.			
Ottawa				Une somme de 40 000 dollars a été dépensée pour l'installation d'appareils de fermeture des portes pour les toilettes des personnes handicapées + signalisation directionnelle/ affichage d'information à inclure dans le projet d'accessibilité DIVERS	1		
Divers				Formation sur l'accessibilité offerte aux occupants de l'immeuble + évaluation d'un autre immeuble par Les Entreprises Betty Dion llée.	1		