

RAPPORT ANNUEL DE RADIO-CANADA À DRHC ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RÉSUMÉ

I. VUE D'ENSEMBLE

Radio-Canada exploite six réseaux de télévision et de radio (AM et FM) qui diffusent en français et en anglais. Les têtes de réseau sont situées à Toronto et à Montréal; la Société possède en outre des installations régionales dans chacune des provinces de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Par ailleurs, le siège de RCI, le service sur ondes courtes de Radio-Canada qui diffuse en sept langues aux quatre coins du globe, se trouve à Montréal.

En vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* de 1991, la programmation de Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». On trouvera plus loin dans ce rapport des exemples d'émissions qui en témoignent.

Outre le service public, l'excellence journalistique et le leadership, les valeurs fondamentales de la Société comprennent le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour réaliser les objectifs fixés.

À l'automne 1999, le président-directeur général a institué un groupe travail chargé de la réingénierie, dont le mandat consistait à revoir quatre grands secteurs d'activité de la Société : la Télévision anglaise, la gestion des installations, la transmission et la distribution, et les sports, et à recommander des moyens pour les améliorer. Le Groupe de travail est présidé par le chef de l'exploitation et est sous l'autorité du président-directeur général de la Société.

Dans le cadre d'un vaste projet de mise en œuvre de systèmes qui visait notamment à intégrer les systèmes internes de gestion des ressources humaines et de la paie, Radio-Canada a mis en place en 1999 un module destiné à produire les rapports sur l'équité en matière d'emploi exigés par la loi.

On achève en outre de mettre en œuvre un outil de suivi à usage interne. Celui-ci incorporera les données du recensement de 1996 et fournira des informations sur la disponibilité et la représentation des membres qualifiés appartenant aux groupes désignés, dans les principales catégories professionnelles, par région et par composante : la Télévision et la Radio française, la Télévision et la Radio anglaise, les Ressources humaines, les Finances, et ainsi de suite. Les chefs de service pourront s'en servir pour établir des cibles internes à court et à long terme pour l'embauche et la promotion de représentants des groupes désignés dans des secteurs où ils sont sous-représentés.

II. MESURES QUANTITATIVES

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents en 1999 a continué à progresser de façon constante, pour atteindre 39,4 % contre 38,4 % en 1997. En 1999, on dénombrait 99 (1,4 %) autochtones; 179 (2,6 %) personnes handicapées et 332 (4,8%) membres de minorités visibles dans des postes permanents. Ces taux sont semblables à ceux obtenus en 1998.

En ce qui concerne l'embauche et les promotions, les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles ont connu des taux proches voire supérieurs à leur taux de représentation respectif au sein de l'effectif de Radio-Canada. Le taux d'embauche des personnes handicapées était par contre en dessous de leur taux de représentation.

Près de 250 employés temporaires sont devenus permanents en 1999, ce qui a engendré un écart atypique dans le rapport de cette année. D'autres changements survenus au sein de la main-d'œuvre, qui eux sont typiques, ont également occasionné de légers écarts. Il s'agit des débuts et des fins de congé non payé; du passage du régime à temps partiel au régime à temps plein, et vice versa; des migrations d'une catégorie d'emploi à une autre et des déménagements d'une région métropolitaine de recensement ou province à une autre.

III. MESURES QUALITATIVES

COMMUNICATIONS

Le Bulletin de l'équité de Radio-Canada a paru trois fois en 1999. La publication, qui comporte généralement un thème, présente des articles sur la programmation qui mettent l'accent sur la diversité chez nous et ailleurs et font état des grands changements touchant le personnel. Les lecteurs de la publication sont nombreux et semblent l'apprécier, si l'on en juge par les commentaires reçus tant de l'intérieur que de l'extérieur de Radio-Canada.

Le Bureau de l'équité en matière d'emploi possède une page dans Internet où les employés et le grand public peuvent obtenir de l'information sur les initiatives de Radio-Canada en matière d'équité, des statistiques et d'autres renseignements pertinents. Cette page Web, qui a son pendant dans l'intranet, est mise à jour régulièrement.

Les employés peuvent également suivre l'évolution des travaux du Groupe de travail sur la réingénierie grâce au site intranet qui lui est consacré. Ils peuvent également y poser des questions.

CADRE DE L'ÉQUITÉ

Au cours des dix dernières années, Radio-Canada a subi d'importantes compressions de son budget et de son personnel, ce qui n'a pas empêché la haute direction et les chefs des directions hiérarchiques et fonctionnelles de manifester leur volonté de favoriser l'équité en matière d'emploi de plusieurs manières.

Fonds Coup de pouce

Le fonds Coup de pouce (un fonds destiné à encourager les projets locaux), par exemple, a été maintenu et s'est révélé un outil extrêmement précieux. Il permet depuis dix ans de financer des stages offerts à des membres des groupes désignés, afin de les aider à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour postuler des emplois à Radio-Canada. Les stages portent généralement sur des postes à l'antenne et en production (réalisateur, journaliste, reporter, rédacteur, etc.) et pour les femmes, sur des emplois techniques. Les responsables ont indiqué que sans l'aide de ce fonds, il n'aurait pas été possible de combler l'écart entre les connaissances et compétences des étudiants à la fin de leurs études, et les exigences des emplois à Radio-Canada.

Pour qu'un projet de stage puisse être financé par le fonds Coup de pouce, il faut qu'un mentor ait été désigné, que les grandes étapes en aient été définies et qu'un mécanisme de rétroaction pour le stagiaire soit prévu. Environ 26 projets sont ainsi financés chaque année.

Mentorat

Un élève de niveau secondaire en programme d'enseignement coopératif a effectué un stage à la station de radio anglaise de St. John's dans le cadre de ses études, sous l'égide d'un réalisateur d'émission musicale.

Le Service national des finances de Radio-Canada s'efforce de recruter des CMA et des CGA tout juste reçus à l'examen final qui sont tenus d'acquérir deux années d'expérience pratique dans tous les domaines de la comptabilité. Des CMA et CGA en titre à Radio-Canada leur servent de mentors durant leur période d'apprentissage. Chaque année, le Service désigne environ cinq mentors. Les étudiants choisis appartiennent souvent à des groupes désignés.

Au Service du Nord, deux autochtones, l'une reporter pigiste et l'autre chroniqueuse plein air, ont eu droit à un mentorat continu. En outre, il existe dans ce service un poste de réalisateur dont l'unique raison d'être est de fournir aux recrues un encadrement propice à une intégration en douceur à l'équipe.

Radio-Canada a accordé à des étudiants du BCIT (British Columbia Institute of Technology) participant au programme de mentorat l'occasion de s'entretenir avec des gestionnaires ou des experts dans leur domaine de spécialisation. Cette année, le groupe d'élus comptait deux femmes et deux membres des minorités visibles.

Formation à la gestion de la diversité

Radio-Canada a entrepris de mettre sur pied des ateliers de sensibilisation à la diversité culturelle qui s'adresseront aux professionnels des Ressources humaines, à la haute direction et à tous les chefs de service ayant voix au chapitre de l'embauche, de la promotion et du perfectionnement du personnel. On prévoit concevoir des modules adaptés à chacun de ces groupes.

Individuellement, de nombreux gestionnaires sont déjà sensibilisés à la diversité culturelle par le truchement des émissions qu'ils conçoivent ou par les nouvelles idées qu'ils explorent, surtout dans le secteur des actualités et des nouvelles. À titre d'exemple, on retrouve dans la salle des nouvelles de Radio-Canada à Vancouver des représentants de la communauté asiatique qui veillent en permanence à sensibiliser leurs collègues à la diversité culturelle.

Un certain nombre d'initiatives ont contribué à refléter la diversité culturelle et régionale du pays dans la programmation; en voici quelques exemples :

- ❑ **CBC Radio** en Saskatchewan continue de s'intéresser de près à la réalité urbaine du point de vue des autochtones. Le secteur des Nouvelles et Actualités a produit de nombreux reportages sur les populations amérindiennes et métisses de la province, qui abordaient des thèmes comme la santé, l'éducation, la culture et la société selon une perspective urbaine ou rurale. En novembre 1999, l'émission *Morning Show* a notamment diffusé une série échelonnée sur trois semaines qui était consacrée aux jeunes autochtones.
- ❑ **Le gala des Prix nationaux d'excellence décernés aux autochtones (sixième année)** était animé cette année par l'acteur et danseur Michael Greyeyes ainsi que l'actrice Jennifer Podemski. Des prix ont été remis pour souligner l'excellence de 14 autochtones de descendance métisse, inuite ou amérindienne.
- ❑ **Aux Beaux Dimanches – « Solstice Rouge » et « Voix de femmes »** – Émission spéciale mettant en vedette des chanteurs faisant connaître la culture autochtone au Canada.
- ❑ **Culture Choc** – Michelle Smith a rendu visite à des communautés autochtones de la baie James où de jeunes enfants essaient de réapprendre le mode de vie traditionnel des leurs.
- ❑ **The National News Special – « Japan in Transition »** – Série de reportages diffusés dans les principaux bulletins d'information, à propos des difficultés économiques du Japon au cours des dernières années, de la reprise actuelle et des perspectives d'avenir.

- ❑ **Witness – « Thai Girls »** – La traite de jeunes Asiatiques au Canada, telle que racontée par deux jeunes prostituées de Toronto et leurs familles encore en Thaïlande.
- ❑ **Montréal Ce Soir – « Quartier chinois de Montréal »** - Exploration du quartier chinois de Montréal, son développement et son évolution au fil des générations en un lieu de commerce bourdonnant d'activités.
- ❑ **Moving On** – Cette émission consacrée à la vie de personnes handicapées a réalisé des projets en coproduction avec *The National Magazine*, *Venture* et les émissions de nouvelles de début de soirée de Vancouver, Calgary et Toronto. Ce fut une expérience très profitable pour l'équipe de *Moving On* et qui a servi à sensibiliser le public à la vie avec un handicap.
- ❑ **On The Road Again** – Entretien avec Wayne Rostad, un lanceur de javelot de haut calibre du Québec, qui a la particularité d'être aveugle.
- ❑ **Life and Times** – Portrait personnel exclusif du magistrat Louise Arbour et de sa quête de justice.

PRATIQUES D'EMPLOI

Toutes les politiques des Ressources humaines ont été soumises à l'approbation du Conseil d'administration de Radio-Canada. Ces politiques tiennent compte des conditions énoncées dans les lois fédérales applicables. Au début des années 90, Radio-Canada avait entrepris une révision en profondeur de ses politiques en matière de ressources humaines et consulté la Commission canadienne des droits de la personne afin de s'assurer qu'elles étaient conformes aux exigences de la loi. La dernière refonte des politiques visait cette fois à rationaliser les énoncés de principe, à normaliser la présentation et à simplifier les processus de diffusion sur l'intranet.

MESURES VISANT LES GROUPES DÉSIGNÉS

a) Recrutement et extension

Recrutement

Grâce au projet « New Voices », près de 200 nouveaux pigistes, dont de nombreux nouveaux venus, ont pu se faire entendre à l'antenne de la Radio anglaise de Radio-Canada depuis un an et demi environ. Ce projet a pour but de présenter des voix que l'on n'a pas l'habitude d'entendre sur ces ondes, notamment celles de membres de minorités et de personnes ayant un bagage idéologique différent. Grâce au soutien financier du fonds Coup de pouce, le projet New Voices a donné en 1999 l'occasion à de nouveaux stagiaires issus des minorités visibles, des communautés autochtones ou atteints d'un handicap, de poursuivre leur formation.

Des programmes de stage, qu'ils soient offerts à titre autonome ou par l'entremise du fonds Coup de pouce et du projet « New Voices », ont été élaborés à l'intention de candidats membres des groupes désignés, afin de leur permettre d'acquérir l'expérience nécessaire pour obtenir des emplois. À l'issue de cette expérience, certains stagiaires ont continué à travailler à Radio-Canada.

À Vancouver, par exemple, plusieurs hommes autochtones sont régulièrement appelés pour s'occuper des décors et de l'éclairage dans le cadre d'affectations spéciales. En outre, une autochtone travaille régulièrement comme assistante de télévision dans cette station, tandis qu'une consœur, du Manitoba cette fois, a passé trois mois à la salle des nouvelles de *Broadcast One*, à Vancouver. À Thunder Bay, après une longue recherche, on a pu combler un poste d'annonceur-opérateur par un autochtone.

Par ailleurs, une femme a été embauchée et formée comme technicienne à la magnétoscopie à la station de Vancouver; elle est d'ailleurs la seule employée féminine du service. Deux candidats appartenant à des minorités visibles ont été sélectionnés pour effectuer un stage d'un mois en radiotélévision et assurer la relève pendant l'été. Deux représentantes de la communauté canado-chinoise ont été embauchées pour le projet *Lotus Land*, un hommage à la fusion de la culture asiatique et caucasienne à Vancouver. Une autre Sino-canadienne a collaboré à un projet d'émission sur les femmes, *In the Company of Women*, réalisé par des femmes pour des femmes, notamment à titre de chroniqueuse à l'écran.

À Sydney, une jeune femme micmaque a obtenu un stage en journalisme à *Information Morning*. Elle a finalement décidé de ne pas faire carrière en journalisme et est entrée depuis dans les forces de police Unimaki. À Charlottetown, une autochtone a été engagée comme reporter radio occasionnelle. Radio-Canada l'aurait gardée, mais elle a trouvé un emploi à temps plein ailleurs.

À Regina, une métisse a travaillé à Radio-Canada dans le cadre d'un stage en journalisme organisé en collaboration avec l'Université de Regina. Ce stage de trois mois s'est très bien déroulé et la journaliste, qui vient d'obtenir son diplôme, a travaillé comme employée occasionnelle pour Radio-Canada durant l'été.

CBC Sports à Toronto a embauché une personne en fauteuil roulant comme recherchiste sur les Jeux olympiques; cet employé doit produire des documentaires et préparer des commentaires sur l'actualité sportive. D'autres personnes handicapées ont été embauchées à titre d'employés occasionnels ou temporaires dans les services de soutien.

Quatre des étudiants en génie et en technique embauchés l'été dernier par le Service national de l'ingénierie, pour répondre aux demandes d'information et effectuer des visites à domicile lors du passage du AM à la bande FM dans le Sud de l'Ontario, étaient membres de minorités visibles.

À Vancouver, on a recruté un membre d'une minorité visible pour remplacer un employé détaché dans un autre service. La direction a été emballée par le travail de cette recrue et entend considérer sa candidature lorsque l'occasion se présentera.

Newsworld a par ailleurs embauché une représentante d'une minorité visible comme réalisatrice-coordonnatrice et lui a par la suite confié un poste permanent en cette qualité.

Les Services techniques de la station de télévision de Charlottetown ont engagé une diplômée du Collège Algonquin membre d'une communauté autochtone. On l'aurait volontiers gardée, mais elle a déménagé dans une autre ville.

À Ottawa, sept femmes ont été embauchées à la technique et à la production dans des postes qui sont normalement occupés par des hommes. L'une d'entre elles occupe un poste permanent, les autres sont des occasionnelles. Au Québec, trois autres femmes effectuent un stage de formation dans des emplois techniques.

Initiatives d'extension

Radio-Canada a joué un rôle prépondérant au Salon des carrières pour autochtones qui s'est tenu au Centre des congrès d'Ottawa, à la fin d'octobre 1999. Quelque 1 000 étudiants et mentors d'écoles autochtones de toutes les régions du Canada ont participé à l'événement. Deux femmes autochtones, une chef d'antenne à CBC Newsworld et une réalisatrice du Québec, ont présenté des ateliers sur leur cheminement de carrière. L'un des ateliers a été enregistré par Newsworld pour fin de diffusion ultérieure. Les étudiants ont été fascinés et inspirés par l'histoire et les conseils de ces deux femmes accomplies.

Les bourses d'études Joan Donaldson ont été créées en 1999. Elles seront décernées chaque année à huit étudiants fréquentant des écoles de journalisme, notamment le Saskatchewan

Indian Federated College, affilié à l'université de Regina. La bourse est constituée d'une somme de 2 000 \$ et d'un emploi d'été rémunéré d'une durée de quatre mois dans l'un des grands centres de production de CBC Newsworld.

Les écoles ont représenté une large proportion des visiteurs du Centre canadien de radiodiffusion à Toronto et de la Maison de Radio-Canada à Montréal. Si la plupart des demandes de visite sont venues d'écoles de l'Ontario et du Québec, un certain nombre ont été reçues d'étudiants d'autres provinces. Les centaines d'étudiants qui font la visite chaque année sont représentatifs de leurs communautés. On a accueilli à Montréal et à Toronto des représentants de radiodiffuseurs et ainsi que des groupes de touristes de pratiquement tous les pays du monde. À Toronto, une visite spéciale axée sur les arts et les médias a été offerte à un groupe d'étudiants autochtones.

On a accueilli à Toronto de nombreux visiteurs en fauteuil roulant; les organisateurs des visites annoncent d'ailleurs que l'immeuble est accessible en fauteuil roulant.

Le Service de la recherche à Toronto vient de terminer une étude sur les moyens d'augmenter l'écoute de la radio dans les minorités ethniques et visibles. Pour les fins de cette étude, on a compilé des statistiques sur les minorités ethniques de Toronto et de Vancouver, et rédigé un rapport sommaire sur des études antérieures et sur la connaissance qu'ont les minorités des services de radio de la Société et sur l'usage qu'elles en font.

Le centre de radiodiffusion de Toronto a accordé un prix de faveur à l'Association pour les troubles d'apprentissage pour qu'elle puisse tenir sa vente de livres dans l'atrium du centre. Les fonds amassés viendront en aide à des personnes souffrant de problèmes d'alphabétisation.

À Vancouver, Radio-Canada a parrainé le Aboriginal Media Arts Symposium, un événement annuel pour aider les autochtones œuvrant dans les médias. La Société fournit chaque année plusieurs milliers de dollars pour la tenue de cet atelier, en plus d'en faire la promotion.

Toujours à Vancouver, un journaliste de Radio-Canada siège au comité de la New Westminster's Indo-Canadian Cultural Organization. CBC Vancouver entretient en outre des liens avec l'école de journalisme Sing Tao de l'Université de Colombie-Britannique; le dernier stage offert a d'ailleurs été effectué par une Asiatique. La chaîne a également commandité le festival du Nouvel an chinois en 1999, la série de concerts du printemps au centre Chan et la Semaine du patrimoine asiatique.

En Alberta, Radio-Canada a joué un rôle de premier plan en s'associant avec l'AMPIA, le National Screen Institute et d'autres organismes culturels et gouvernementaux pour créer un programme pluriannuel de formation et de perfectionnement à l'intention des cinéastes indépendants de l'Alberta, dont certains sont autochtones. Ce programme repose sur un mentorat de durée plus ou moins longue, axé sur la créativité et l'exploitation commerciale.

Dans les provinces de l'Ouest, les directeurs régionaux de la Télévision anglaise ont entrepris des discussions avec l'Office national du film (Edmonton) en vue de présenter des productions historiques et expérimentales reflétant l'histoire de l'Ouest, et plus particulièrement des productions par des autochtones et des documentaires sur leur histoire.

À Winnipeg, dans le cadre du partenariat avec l'Université de Winnipeg, le Red River Community College et l'Aboriginal Business Council, Radio-Canada a accueilli deux stagiaires poursuivant des programmes d'études de quatre ans. D'autres ententes de partenariats du genre existent depuis cinq ans et plus.

La télévision de Radio-Canada à Ottawa collabore étroitement aux programmes de stages du Département des communications de l'Université d'Ottawa et du groupe Télévision de la Cité

collégiale. Elle a également collaboré avec un producteur tunisien au projet *Cap sur le Nord*, dans le cadre duquel des cinéastes africaines ont réalisé des documentaires à saveur sociale.

La Première Chaîne diffuse un calendrier des activités socio-culturelles se déroulant dans les communautés ethniques du Montréal métropolitain.

Le nouveau répertoire « Diversité culturelle », publié par les services français de Radio-Canada, renferme quelque 200 noms de personnes-ressources d'origines culturelles et de compétences variées, auxquelles on peut faire appel pour commenter en ondes une large gamme de sujets.

La Télévision anglaise de Radio-Canada est en train de créer son propre répertoire de personnes-ressources qui sera mis à la disposition de tous les intéressés à Radio-Canada. Des discussions ont été engagées entre les deux services pour coopérer et échanger des informations.

À Halifax, les avis de postes à combler sont envoyés au Centre de services d'emploi et de formation pour les autochtones (Première nation d'Indian Brook), au Mic Mac Learning Centre, au coordonnateur du service de placement (Confédération micmaque), au ministère des Services aux Indiens et aux Inuit, à la réserve indienne Première nation de Millbrook (à Truro) et au coordonnateur de l'équité en matière d'emploi (Commission de la Fonction publique), pour n'en nommer que quelques-uns. Le Service de postproduction a travaillé avec le Nova Scotia Community College à la sélection du matériel d'un programme de montage destiné aux Micmacs.

L'émission de *Morning Show* de Sydney visite régulièrement la communauté de L'Arche. L'Arche est un organisme international offrant un milieu de vie intégré à des déficients mentaux. *Information Morning* a consacré toute une émission produite dans la région à cette communauté.

À Charlottetown, Radio-Canada en collaboration avec le Centre de la Confédération et la section locale du Rotary Club a produit le Téléthon du timbre de Pâques destiné à amasser des fonds pour les enfants handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard. Les employés de Radio-Canada ont travaillé bénévolement lors des répétitions et de la préproduction.

b) Formation et perfectionnement professionnel

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société. À Vancouver, par exemple, deux représentantes de minorités visibles ont été formées à l'utilisation du synthétiseur d'écriture Chyron et travaillent maintenant sur une base occasionnelle à Radio-Canada. Dans le cadre du projet de formation du collègue Kwantlen, une indo-canadienne a fait un stage de deux semaines à la maintenance télévision à Vancouver.

Treize membres de minorités visibles ont suivi un stage dans des fonctions de journalisme, de recherche ou de soutien aux Communications et au Service juridique à la Maison de Radio-Canada.

Le Service national des finances de Radio-Canada déploie des efforts pour offrir la formation spécialisée ainsi que des affectations de perfectionnement au sein du service ou dans des bureaux des Finances dans les réseaux ou les régions. Les progrès sont suivis de près par l'équipe de direction.

Radio-Canada Nord a offert de nombreuses possibilités de perfectionnement aux autochtones tout au long de l'année : conférences, formation en cours d'emploi et affectations spéciales. Ainsi, une commis autochtone a été formée en gestion de projets et en systèmes techniques, après quoi elle a été chargée de la supervision de la mise à jour de la musicothèque. En conséquence de quoi, on a reclassifié son poste.

Un réalisateur autochtone affecté aux émissions en langues autochtones dans les Territoires du Nord-Ouest reçoit actuellement une formation au leadership. Une reporter radio autochtone du Yukon a participé au programme de réalisateur invité, à Toronto, et elle s'apprête à travailler à la réalisation de documentaires pour la télévision à Radio-Canada Nord pour parfaire ses compétences et en acquérir de nouvelles. Un reporter du Nunavut participe actuellement à un programme de formation sous mentorat au métier de reporter politique et parlementaire.

Une adjointe de secteur autochtone en poste à l'Ingénierie nationale a reçu une formation de neuf semaines en technologies de l'information. Cette formation lui permettra de postuler un nouveau poste aux TI pour poursuivre son cheminement de carrière.

c) Promotion

Dans le cadre du processus de planification de la relève mis sur pied en 1998, on a rappelé aux cadres supérieurs d'inclure des membres qualifiés de groupes désignés dans leurs plans de relève.

d) Maintiens en poste et cessations d'emploi

En effectuant un suivi annuel du taux des cessations d'emploi, la Société s'assure que les cessations d'emploi au sein des groupes désignés ne sont pas disproportionnelles à leur représentation au sein de l'effectif. Dans certains cas, le fonds Coup de pouce a permis le maintien de membres des groupes désignés dans des postes qui, autrement, auraient été abolis en raison des restrictions budgétaires.

e) Mesures d'adaptation

La Politique sur l'adaptation du milieu de travail donne un caractère officiel à la pratique voulant que l'on offre aux employés des moyens de répondre à leurs besoins tout en veillant à ce que les exigences opérationnelles soient respectées. Les horaires de travail flexibles sont choses courantes dans les diverses stations de Radio-Canada pour permettre aux employés de prendre soin de leurs enfants et parents. Le Service national des finances et de l'administration reconnaît la nécessité de faire preuve d'une certaine souplesse pour répondre aux besoins des employés aux prises avec de telles obligations familiales. Ces mesures d'adaptation contribuent au maintien d'un climat de travail favorable et au bon moral des employés.

La Société accorde des congés supplémentaires aux employés qui doivent se déplacer en cas d'urgence et de deuil. Ces mesures sont particulièrement appréciées dans le Nord, où les déplacements dépendent des horaires des transporteurs aériens, qui souvent n'offrent pas de départs quotidiens. Par ailleurs, la Société doit faire preuve d'une certaine souplesse et permettre aux employés de s'absenter en période de chasse et de pêche pour aller récolter la « nourriture » que leur offre la nature, une tradition dans le Nord.

Le travail à temps partiel ou le partage des tâches peuvent également être offerts comme solution au travail à temps plein. Radio-Canada Nord a modifié son horaire de travail et créé des postes à temps partiel, ce qui a permis à une technicienne autochtone de cumuler sans problèmes son travail et ses tâches de mère de famille.

Le programme national d'évaluation des emplois prévoit notamment l'évaluation par les titulaires des postes des différentes habiletés physiques requises par leur emploi (dextérité, agilité, coordination entre la main et l'œil et entre la main et le pied).

Deux employés de l'Ingénierie nationale ont une déficience visuelle tandis qu'un autre est daltonien. La Société a donc fait l'acquisition de logiciels spécialisés, dont le logiciel de reconnaissance de textes et de la voix d'IBM, un système de télévision en circuit fermé et un

moniteur spécial pour les aider dans leurs tâches. À Sudbury, le service de maintenance a installé un petit réfrigérateur pour permettre à un employé diabétique d'y conserver des aliments.

À Moncton, on vient de terminer la construction d'un ascenseur réservé aux personnes en fauteuil roulant.

À Ottawa, le médiathécaire de la Radio se déplace en fauteuil roulant. Comme son handicap l'empêche de travailler à temps plein, on lui a permis de travailler des demi-journées.

La Société a mis à la disposition d'une graphiste de Vancouver ayant une incapacité physique des outils informatiques pour l'aider dans son travail.

IV. CONTRAINTES

Les efforts en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière d'équité ont été compliqués du fait des restrictions budgétaires, de la réorganisation, des activités de restructuration et du changement constant. En dépit de ces obstacles, les initiatives d'extension axées sur les groupes désignés se sont poursuivies.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Des consultations, pour la plupart informelles, liées à l'équité en matière d'emploi ont eu lieu dans le cadre des stages financés par le fonds Coup de pouce. Les cadres hiérarchiques doivent en effet discuter de leur projet avant de le soumettre au Bureau de l'équité en matière d'emploi.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Les gestionnaires de la Société établiront des cibles internes pour l'embauche et la promotion de membres des groupes désignés à des postes dans lesquels ils sont sous-représentés et ils poursuivront leurs efforts en vue de favoriser le recrutement et le maintien en poste des membres des groupes sous-représentés.