

# RAPPORT ANNUEL DE RADIO-CANADA À DRHC – 2001

## ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

### RÉSUMÉ

#### I. VUE D'ENSEMBLE

CBC/Radio-Canada exploite six réseaux de télévision et de radio (AM et FM) qui diffusent en français et en anglais, ainsi que trois sites Web à part entière. Les têtes de réseau sont situées à Montréal et à Toronto. 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, qui diffusent en huit langues autochtones. Le siège social de la Société est situé à Ottawa. Radio Canada International (RCI), le service sur ondes courtes qui diffuse en sept langues aux quatre coins du globe, a son siège 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 ». 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.

Au printemps 2001, la Société a dévoilé les résultats préliminaires d'un sondage effectué auprès de son personnel. Les changements et les améliorations apportés à la suite de ce sondage devraient avoir des répercussions à long terme sur les façons de faire au sein de la Société. Le sondage a notamment révélé que les communications (leur efficacité, les thèmes abordés et les moyens mis en œuvre), la gestion et la reconnaissance du rendement, la clarté des orientations et des objectifs poursuivis par la Société, le travail d'équipe, la formation et le perfectionnement professionnel, le leadership et la gestion étaient au cœur des préoccupations des employés.

En 2001, Radio-Canada a apporté des modifications à sa structure organisationnelle ainsi qu'à la composition de sa haute direction. Le Comité supérieur de direction (CSD) comprend désormais dix cadres dirigeants. La nouvelle structure adoptée, qui reflète la plus grande intégration des services fondamentaux de programmation et des principales fonctions de soutien, vise à renforcer l'image de CBC/Radio-Canada comme producteur efficace et intégré de contenu original de haute qualité pour l'ensemble des plateformes de diffusion.

Le Groupe de travail sur la réingénierie a entamé en 2001 la deuxième phase de son mandat, qui portait cette fois sur : la gestion du parc automobile, les analyses comparatives, l'optimisation de SAP, les indicateurs de rendement et la programmation transculturelle.

#### II. INFORMATION QUANTITATIVE

Le taux de représentation des femmes dans des postes permanents en 2001 a continué à progresser de façon constante, pour atteindre 40,6 %, contre 40,0 % en 2000. On dénombrait 95 autochtones (1,4 %), 153 personnes handicapées (2,3 %) et 311 membres de minorités visibles (4,6%) dans des postes permanents. Le taux de représentation des autochtones est semblable à celui obtenu en 2000, mais on constate un recul pour les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

En ce qui concerne l'embauche et les promotions, les femmes, les autochtones et les membres de minorités visibles ont connu des taux supérieurs ou équivalents à leurs taux de représentation 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 dans l'effectif.

## Variations par rapport à l'année précédente

Compte tenu du dynamisme de la main-d'œuvre de Radio-Canada, on a noté des écarts par rapport à l'année précédente imputables à des mouvements de personnel au sein des groupes professionnels et des régions, à des changements de statut et aux congés.

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière dans la catégorie des employés permanents à temps plein :

- Environ 160 employés qui occupaient des postes temporaires en 2000 ont accédé à des postes permanents en 2001. (+160)
- Environ 80 employés permanents à temps plein qui étaient en congé sans salaire en 2000 ont recommencé à travailler normalement en 2001. Environ 140 employés permanents à temps plein ont pris un congé sans salaire en 2001. (écart net de -60)
- Environ 20 employés permanents à temps partiel ont recommencé à travailler à temps plein en 2001; environ 35 employés permanents à temps plein ont commencé à travailler à temps partiel en 2001. (écart net de -15)
- Environ 25 employés permanents à temps plein en 2001 avaient cessé de travailler le 31 décembre 2001. (+25)

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière dans la catégorie des employés permanents à temps partiel :

- Environ 10 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé sans salaire en 2000 ont recommencé à travailler normalement en 2001. Environ 10 employés permanents à temps partiel ont pris un congé sans salaire en 2001. (écart net de 0)
- Environ 35 employés permanents à temps plein ont commencé à travailler à temps partiel en 2001. Environ 20 employés permanents à temps partiel en 2000 ont recommencé à travailler à temps plein en 2001. (écart net de +15)
- Environ 5 employés temporaires sont devenus employés permanents à temps partiel en 2001. (écart net de +5)

### III. MESURES QUALITATIVES

#### Communications

*Le Bulletin de l'équité de Radio-Canada* a paru trois fois en 2001. La publication présente des articles sur les émissions qui mettent l'accent sur la diversité chez nous et ailleurs, et font état des mouvements de personnel importants. Les lecteurs du Bulletin sont nombreux et semblent l'apprécier, si l'on en juge par les commentaires émanant tant de l'intérieur que de l'extérieur de Radio-Canada.

Au cours de l'année écoulée, le Bulletin a publié un article portant sur des moyens d'aider les personnes atteintes de troubles de la communication et un autre faisant la promotion d'un guide à l'intention des employeurs qui recrutent des personnes handicapées, dans lequel ont trouvé un aperçu du contenu du guide et des points de distribution.

Le Bureau national de l'équité en matière d'emploi possède une page Internet et une page intranet 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. La page Web est mise à jour régulièrement.

## **Cadre de l'équité**

Certaines des mesures qui ont été prises pour favoriser l'équité en matière d'emploi sont résumées ci-après.

### Fonds Coup de pouce

En 2001, 30 projets ont bénéficié de l'aide du Fonds Coup de pouce (un fonds destiné à encourager les projets locaux). Ce fonds a pour but de contribuer au financement de stages, d'activités de formation sur le tas et de mesures d'adaptation du milieu de travail destinés aux membres des groupes désignés. Les stages financés portent sur des postes à l'antenne, des emplois techniques et des fonctions de soutien. Bon nombre des stagiaires du Fonds Coup de pouce ont été embauchés à titre permanent par la Société à l'issue de leur stage.

### New Voices

Radio-Canada recrute de nouvelles voix pour suivre l'évolution du tissu social au pays et défendre les couleurs de la diversité canadienne sur tous ses services. À lui seul, le programme *New Voices* de la Radio anglaise a convié 3000 nouvelles voix sur les ondes, des gens aux accents différents venus livrer des pages de vie inédites et exprimer des points de vue différents. Cet afflux de sang neuf a enrichi la programmation de la Radio anglaise et donné de la profondeur à son reflet de la société canadienne, en plus d'élargir la portée et le bassin de recrutement des travailleurs auxiliaires, des occasionnels et des pigistes. Il arrive que les candidats retenus reçoivent une formation en vue d'un éventuel travail à temps plein. Au cours de l'année écoulée, le Fonds Coup de pouce et le programme *New Voices* ont uni leurs efforts pour offrir sept stages à des membres des groupes désignés.

### Programme d'aide aux employés

Radio-Canada possède un programme d'aide aux employés depuis une quinzaine d'années. Ce programme est à la disposition de tous les employés, y compris ceux à l'étranger, et fournit un éventail de services de counselling dans la plus entière confidentialité. Les services sont offerts dans les deux langues officielles ainsi qu'en inuktitut dans le Grand Nord. Les employés peuvent se procurer un dépliant du programme et une liste des personnes et centres de ressources par ville dans tous les établissements de Radio-Canada. Ces renseignements se trouvent aussi sur l'intranet.

### Programme de stages de Radio-Canada

Au cours des quatre dernières années, 52 membres des groupes désignés ont effectué un stage à Radio-Canada, dont plus de la moitié dans le domaine du journalisme, de la rédaction ou de la recherche. De ce nombre, 67 % travaillent encore à Radio-Canada, à divers titres, mais souvent pour le service où ils ont effectué leur stage.

### Programme de bourses en Colombie-Britannique

La Télévision anglaise de Radio-Canada en Colombie-Britannique a lancé un programme de bourses en 2000 destiné à recruter des diplômés de niveau universitaire et collégial appartenant aux groupes désignés. Le programme vise à promouvoir les talents locaux et à susciter de nouvelles occasions pour permettre à une diversité de voix de se faire entendre. Les stagiaires de l'année seront entièrement intégrés à la production des nouvelles locales et nationales et, comme les autres collaborateurs réguliers et montants, ils devraient contribuer au succès de l'émission produite à Vancouver, *Canada Now*, et d'autres émissions de Radio-Canada.

## Mentorat

Pour qu'un projet de stage puisse être financé par le Fonds Coup de pouce, il faut notamment 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. Chaque année, le Fonds Coup de pouce approuve entre 28 et 30 demandes de financement pour des projets de ce genre.

La conseillère en équité en matière d'emploi de Radio-Canada à Montréal sert de mentor à des stagiaires recrutés dans le cadre des initiatives du programme d'équité en matière d'emploi. Elle veille à faciliter autant que possible leur intégration, notamment en les familiarisant avec la Société.

La Radio anglaise de Radio-Canada en Colombie-Britannique fait figure de leader en mentorat au sein de la Société grâce à son programme qui aide à jumeler des mentors à des stagiaires. Un reporter de Vancouver donnera d'ailleurs bientôt une conférence à l'ensemble des services de radio de la Société sur les différentes techniques de mentorat et les expériences et les leçons apprises dans ce domaine.

Les réalisateurs de l'édition 2001 de *Arts Showcase* présenté à l'antenne de la Télévision anglaise ont pris sous leur aile un réalisateur autochtone débutant. En mars 2001, un autre stagiaire autochtone a travaillé à la production et à la régie de l'émission *Opening Night*.

Par l'entremise du programme de mentorat de l'organisme *Women in Film and Television – Toronto*, la chef de la création, Programmation enfants et jeunesse (Télévision anglaise de Radio-Canada) sert de mentor à une nouvelle venue qui aspire faire de la production indépendante d'émissions pour enfants.

Dans le cadre du programme *New Voices*, le personnel de la Radio anglaise à Terre-Neuve poursuit son engagement auprès des jeunes de niveau secondaire, dont un grand nombre sont issus de minorités visibles et de familles d'immigrants, pour les initier aux techniques de la radio.

Le Service du Nord de Radio-Canada continue d'investir substantiellement dans la formation, le perfectionnement et le mentorat de son personnel inuit occupant des fonctions de reporter et de rédacteur à la télévision.

Une employée de CBC Newsworld à Montréal appartenant à une minorité visible a bénéficié d'un mentorat pour améliorer ses compétences journalistiques.

## **Pratiques d'emploi**

### Refonte des Politiques des Ressources humaines

Le *Code de conduite* de Radio-Canada repose sur le principe que tous les employés en poste et les candidats à l'embauche doivent recevoir un traitement juste et équitable et que la Société doit offrir à l'ensemble de son personnel un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement sexuel.

À cet égard, la politique de la Société sur le harcèlement sexuel énonce que « Radio-Canada a pour politique, en tant qu'employeur, de veiller à ce que le lieu de travail favorise l'exécution normale du travail et soit libre de tout risque de harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination ».

La politique de dotation en personnel révisée prescrit que « pour répondre aux objectifs à court terme et à long terme de la Société, nous devons attirer et conserver les gens les plus qualifiés, étant donné la diversité du marché dans lequel nous opérons ».

La nouvelle politique applicable à la formation énonce que « le plan de formation général de la Société tient compte de l'équité en matière d'emploi et intègre les objectifs poursuivis à cet égard lorsque cela est approprié ».

## **Mesures visant les groupes désignés**

### **a) Recrutement et rayonnement**

#### Recrutement

CBC Newsworld à Montréal a recruté quatre stagiaires de sexe féminin appartenant à des minorités visibles, ainsi qu'une autochtone, qui assumeront des fonctions de journaliste, de reporter, de commentatrice et d'archiviste.

La campagne de recrutement d'un animateur pour le volet en langue crie du Service du Nord de Radio-Canada s'est déroulée en anglais et en cri. Les annonces de recrutement ont été transmises par télécopieur aux bureaux administratifs des bandes locales qui les ont affichées et distribuées dans toutes les collectivités crie du Grand Nord québécois. Une annonce est également parue dans le journal d'expression crie *The Nation*, publié dans la région. Le personnel cri a en outre participé aux efforts de recrutement en approchant des candidats potentiels, en faisant la promotion de l'émission et en annonçant le poste d'animateur-chef d'antenne.

Pour trouver des reporters et des rédacteurs parlant l'inuktitut, la Société a publié des offres d'emploi dans le *Nunatsiaq News*, un quotidien rédigé dans cette langue. Des annonces ont également été transmises par télécopieur aux coopératives et aux commerces locaux des communautés du Grand Nord pour qu'elles soient affichées sur les babillards locaux. De même, le Service de télévision du Nord a réalisé une publicité télévisée en inuktitut pour offrir un poste de reporter-rédacteur. Cette publicité a été diffusée sur les ondes de Radio-Canada comme annonce de recrutement et à quelques reprises sur le Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN), comme publicité.

À Montréal, une jeune malentendante inscrite au programme Communications et Journalisme de l'Université du Québec à Montréal a été embauchée comme rédactrice stagiaire par le service des Nouveaux Médias/Sports. Devant le franc succès obtenu et la remarquable intégration de la stagiaire, le réseau français de télévision songe à réitérer l'expérience auprès des Nouveaux Médias/Sports/Information.

À Vancouver, une personne d'origine indo-canadienne a été embauchée comme reporter, tandis qu'une journaliste autochtone a effectué un stage de deux semaines au bureau de la Radio anglaise à Kelowna. Ce stage avait pour but de l'aider à collaborer régulièrement à l'émission du midi *BC Almanac*, ainsi qu'à l'émission du matin produite à Kelowna. De plus, la Radio anglaise a embauché une autre stagiaire indo-canadienne comme réalisatrice associée. Une diplômée du BCIT a aussi fait un stage en vidéojournalisme qui s'est prolongé par un stage comme opératrice vidéo en journalisme électronique, à l'issue duquel elle a été recrutée comme auxiliaire pour un emploi d'été. Elle travaille encore à la Société comme occasionnelle sur demande.

Au cours des trois dernières années, Les Disques SRC ont fait appel à des femmes pour remplir des fonctions techniques en montage numérique et en matricage de CD. Les contrats de courte durée (de trois à six mois), offerts dans le cadre d'une entente de cofinancement entre Les Disques SRC et le Fonds Coup de pouce, visaient à préparer des candidats à remplir d'éventuels postes à temps plein ou à temps partiel à l'intérieur de la Société. De fait, deux des trois stagiaires sont passées à l'effectif permanent de la Société.

Pour terminer, soulignons que la barre de la prestigieuse émission débat *counterSpin* diffusée à l'antenne de CBC Newsworld a été confiée à une animatrice d'origine antillaise et que c'est un membre d'une minorité visible qui anime >Play, une émission en direct consacrée aux arts et au divertissement. Le réalisateur-coordonnateur de >Play a d'ailleurs joué la carte de la diversité des personnalités et des origines culturelles pour la distribution des rôles d'animateur et de chroniqueurs de cinéma, de littérature, de musique urbaine et de culture populaire.

### Rayonnement

Le Service du Nord de Radio-Canada a participé à la foire commerciale crie qui s'est tenue dans le cadre de l'assemblée générale annuelle de la Nation crie du Grand Nord québécois. Les représentants du service de télévision qui produisent l'émission d'actualités en langue crie sont venus y parler de la langue, de l'art de mettre en images des histoires s'adressant à un public crie et de l'importance des études et de l'alphabétisation. Les journalistes cris de Radio-Canada constituent des modèles professionnels pour les familles qui visitent la foire.

En mai 2001, la radio et la télévision du Service du Nord ont tenu une visite libre des installations de Cambridge Bay, au Nunavut, pour inaugurer la présence de la Télévision de Radio-Canada dans la région de Kitikmeot. L'accueil a été confié à l'une des chefs d'antenne du service de télévision du Nord, véritable modèle d'inspiration pour les jeunes, afin de permettre à son public d'expression inuktitute de la rencontrer.

L'une des chefs du financement des productions, dans le secteur Arts et Divertissement (Télévision anglaise), siège au conseil d'administration de l'organisme *Women in Film and Television – Toronto* (WIFT-T), ainsi qu'au comité chargé des politiques et des relations avec le gouvernement, de cet organisme. Elle joue donc un rôle prépondérant dans la direction et l'élaboration des programmes du WIFT-T.

À Ottawa, la nouvelle chef d'antenne du volet régional de *Canada Now* a coanimé un forum avec des représentants de la Radio anglaise sur l'esprit communautaire au lendemain du 11 septembre. Le forum a réuni des personnalités en vue des milieux religieux, politiques et universitaires ainsi que des représentants des services aux immigrants offerts par la communauté d'Ottawa.

À Vancouver, Radio-Canada a parrainé des activités culturelles comme *Kickstart: Celebration of Disability Arts and Culture* ainsi que le concert-bénéfice *Divas for Life* pour la lutte contre le SIDA.

En outre, la Radio anglaise de Vancouver a tissé des liens étroits avec les communautés asiatiques locales. Elle a commandité plusieurs grands événements communautaires tels que le Mois du patrimoine asiatique, le Festival culturel canado-taïwanais et le Marché des fleurs du Nouvel An chinois. Radio-Canada travaille également de concert avec plusieurs organismes dont le *BC Chinese Orchestra*, *The Lorita Leung Dance Association* et *The International Buddhist Society and Temple*.

En 2001, dans le cadre de *Arts Showcase*, une initiative de promotion des arts et du divertissement doublée d'un objectif de formation, la Télévision anglaise a invité les auteurs dramatiques ayant à leur crédit moins de deux heures de diffusion à la télévision réseau, à soumettre une œuvre. Une invitation particulière a été lancée aux membres des groupes désignés – femmes, autochtones, handicapés ou minorités visibles.

La conseillère en équité en matière d'emploi de Radio-Canada à Montréal collabore avec divers organismes, dont l'Office des handicapés du Québec, l'Étape, Aim Croit, l'Institut Nazareth et Louis-Braille, Visu Aide et l'Association des Malentendants, dans des projets de recrutement.

À Charlottetown, les journalistes de la Télévision et de la Radio anglaises participent de façon régulière à des initiatives d'action sociale comme des visites dans des écoles secondaires pour parler aux jeunes des possibilités de carrière à Radio-Canada. Radio-Canada à Charlottetown commandite également le tournoi de scrabble pour l'alphabétisation de l'Île-du-Prince-Édouard.

Une personnalité à l'antenne de Radio-Canada à Halifax a participé à un atelier organisé par les médias aux côtés d'un groupe de personnes handicapées. Il a noté des noms et encouragé les participants à faire comme lui carrière à Radio-Canada.

Radio-Canada Terre-Neuve étudie actuellement un projet de magnétothèque en partenariat avec l'École pour aveugles.

## **b) Formation et perfectionnement**

La formation fait partie intégrante des stages offerts par la Société, au même titre que les grandes étapes de cheminement et le mécanisme de rétroaction pour le stagiaire, critères qui doivent être énoncés dans toute demande de financement présentée au Bureau de l'équité en matière d'emploi de la Société. Tous les stages financés par le Fonds Coup de pouce doivent combiner formation sur le tas et coaching.

Le gala des Prix nationaux d'excellence décernés aux autochtones a une fois de plus été l'occasion de stages de formation et d'activités de mentorat pour des membres des communautés autochtones dans diverses fonctions allant de la réalisation à la prise de vues en passant par l'animation.

Chaque printemps, le service de maintenance de la Télévision anglaise à Vancouver offre un stage de deux semaines à un ou deux étudiants en électronique du Kwantlen College. L'un des stagiaires de 2001 étaient issu d'une minorité visible.

À Montréal, des membres des groupes désignés reçoivent de la formation sur diverses facettes de la production radiophonique, notamment les techniques de montage et d'animation au micro ainsi que les rudiments de journalisme et de rédaction pour les Nouveaux Médias.

Près de la moitié de l'effectif du Service du Nord est d'origine autochtone. Or, comme il n'existe pas d'écoles de journalisme et très peu de médias où former la relève dans cette région, la Société a choisi de prendre en charge la formation de personnes ayant démontré des aptitudes. La Télévision, par exemple, a beaucoup investi dans la formation et le perfectionnement de journalistes inuks à Iqaluit, au Nunavut. Elle a dépêché des instructeurs professionnels à Iqaluit pour qu'ils donnent une formation particulière aux recrues qui ne possédaient aucune véritable formation en journalisme ou en production télévisuelle. Au cours de leur apprentissage, les nouveaux employés se sont initiés au journalisme et aux techniques narratives propres à la télévision, sous le mentorat d'un réalisateur d'Iqaluit. Par la suite, les stagiaires qui avaient eu le temps de mûrir leurs nouvelles connaissances auprès de leur mentor ont reçu un complément de formation individualisée.

Par ailleurs, le Service de télévision du Nord a organisé un stage de formation et de mentorat d'une durée de six mois pour un élève déné diplômé du Programme de production télévisuelle pour autochtones du Capilano College. Ce projet est le fruit d'une collaboration entre le Service de formation et de perfectionnement de Radio-Canada, l'Association des femmes autochtones et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

### **c) Promotion**

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et de perfectionnement approuvé par le Comité supérieur de direction, un programme de planification de la relève est en place à l'intention des membres de la haute direction depuis trois ans. Dans certains secteurs, cette pratique a été étendue à d'autres niveaux de direction.

En 2002-2003, CBC/Radio-Canada entreprendra un examen en profondeur de la planification de la relève et améliorera le processus afin de réduire les risques connexes et de prévenir les problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre tout en trouvant des moyens de favoriser le renouvellement constant des ressources.

La mise en œuvre du processus commun (patronal/syndical) de gestion du rendement et de perfectionnement du personnel a débuté en 2001 dans toutes les régions relevant du dossier anglais de négociations collectives. En date du 31 mars 2002, 95 % de l'effectif avait reçu des informations et une formation sur ce programme (activité coordonnée en collaboration et en partenariat avec les syndicats représentant le personnel de la Société). La plupart des employés ont donc commencé à se préparer en vue de la rencontre avec leur superviseur au cours de laquelle ils doivent fixer leurs premiers objectifs.

### **d) Maintien en poste et cessation d'emploi**

À l'origine, le Fonds Coup de pouce servait à maintenir des membres des groupes désignés dans des postes qui, autrement, auraient été abolis dans la foulée de compressions budgétaires ou de réduction des effectifs. Le Fonds s'emploie désormais à élargir le bassin de talents dans lequel la Société peut puiser en offrant des stages à des recrues choisies parmi les groupes désignés ou des possibilités de perfectionnement à des membres de groupes désignés déjà à l'effectif. Grâce à l'engagement du Fonds et à d'autres programmes de stage offerts par Radio-Canada, les membres des groupes désignés peuvent peaufiner leurs aptitudes et leurs compétences de manière à augmenter leurs chances sur le marché. Les programmes de mentorat décrits précédemment contribuent également à asseoir la carrière des membres des groupes désignés.

### **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 adaptés à leurs besoins tout en veillant à ce que les exigences du service soient respectées. Les horaires de travail flexibles sont chose courante dans les divers établissements de Radio-Canada pour permettre aux employés de prendre soin de parents et enfants. Des possibilités d'emploi à temps partiel et de partage de postes ont été proposées à la place d'emplois à temps plein.

Ainsi, à Toronto, un service a effectué des démarches pour permettre à employé en congé d'invalidité longue durée de reprendre le travail. On lui a d'abord permis de travailler selon un horaire allégé pendant trois semaines, puis fourni de l'aide pour s'adapter aux modifications apportées à son poste et apprendre à fonctionner dans son nouvel environnement avant d'achever sa réintégration.

À Toronto toujours, la Société a réaménagé le bureau d'une employée souffrant d'un déficit de l'attention. Les murs ont d'abord été insonorisés et la porte a été déplacée afin que l'employée puisse profiter de la lumière du jour diffusée par les fenêtres. Une paroi de verre a été installée à la place de l'ancienne porte et une autre contre la nouvelle porte pour laisser pénétrer encore plus de lumière.

L'aide de l'organisme Visu Aide a été sollicité à Montréal pour la planification du poste de travail d'un nouvel employé atteint d'un handicap.

À Halifax, on a procédé à des évaluations ergonomiques de postes en vue de les adapter aux limitations d'employés ayant des handicaps physiques. Au nombre des réaménagements effectués, mentionnons l'installation de nouveaux pupitres, de chaises, de casques d'écoute, de claviers et d'un logiciel de commande vocale pour réduire l'utilisation de la souris.

Un employé malentendant de Charlottetown a reçu un dispositif d'amplification sonore.

Après une évaluation technique, les postes de travail de trois employés de Terre-Neuve victimes de microtraumatismes répétés ont été réaménagés. On a également octroyé un bureau à fenêtres à un employé pour de raisons médicales.

CBC Newsworld est le distributeur privilégié de Voiceprint, le service national autonome de lecture de langue anglaise pour les aveugles. Le service est distribué sur le second canal audio de Newsworld. Il suffit aux téléspectateurs malvoyants de sélectionner ce canal sur leur téléviseur.

#### **IV. CONTRAINTES**

Le principal obstacle à la comptabilisation exacte des représentants de groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure le principe de la déclaration volontaire. En effet, les employés éprouvent encore de la réticence à révéler leurs origines ou leurs particularités, malgré les invitations à le faire qui leur sont lancées et même après avoir profité du programme d'adaptation ou d'un stage.

#### **V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS**

Les consultations avec les représentants des employés se sont surtout déroulées dans un cadre informel lors de la mise en œuvre des programmes de stage offerts par CBC/Radio-Canada. En 2001, le comité d'équité en matière d'emploi propre au dossier anglais de négociations a été remis sur pied et s'est réuni deux fois au cours de l'année. Un comité semblable pour le dossier français devrait se réunir en 2002.

#### **VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR**

Le plan stratégique pour l'avenir comprend les initiatives suivantes : a) nouveau recensement des effectifs de la Société pour en établir avec plus d'exactitude la composition; b) renforcement des principes d'équité en matière d'emploi dans toutes les activités de rayonnement, de recrutement et de dotation grâce à des séances de formation et de sensibilisation; c) nouvel engagement des représentants de la direction à assurer l'équité en matière d'emploi par l'imposition d'objectifs d'embauche et de mécanismes de responsabilisation; d) élaboration d'un nouveau plan d'équité en matière d'emploi; e) conclusion de la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi entreprise à la fin 2001 par la Commission canadienne des droits de la personne.