

RAPPORT ANNUEL DE CBC/RADIO-CANADA À DRHC - 2002 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RÉSUMÉ

1. APERÇU GÉNÉRAL

La Société Radio-Canada est une société d'État qui a été créée en 1936 en vertu d'une loi du Parlement, à la suite d'une Commission royale qui se préoccupait de l'influence grandissante de la culture américaine à la radio. Aujourd'hui, CBC/Radio-Canada est l'une des plus importantes institutions culturelles au pays et elle contribue largement à la communauté culturelle canadienne, en rémunérant directement des artistes et des producteurs indépendants pour une somme équivalant à environ 100 millions de dollars par année.

Mandat

En vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* de 1991, la programmation de CBC/Radio-Canada devrait, entre autres, « 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 lui permettre de réaliser les objectifs fixés.

La notion de diversité se rapporte à la fois la mission et à la vision de la Société, comme il est indiqué ci-dessous :

Mission

CBC/Radio-Canada :

- Présente des thèmes canadiens qui reflètent la réalité et la diversité de notre pays;
- informe les Canadiens en présentant des nouvelles et des sujets pertinents et d'actualité;
- fait la promotion des arts et de la culture au pays;
- jette des ponts entre les Canadiens, les régions et les deux communautés linguistiques du Canada.

Vision

CBC/Radio-Canada se veut le reflet des moments forts de notre histoire, des promesses d'avenir et de la remarquable diversité régionale et culturelle des Canadiens. Elle souhaite également que ses émissions de nouvelles et d'information soient bien accueillies en raison des normes très élevées en matière d'excellence, de professionnalisme, de crédibilité et de responsabilisation qu'elle s'impose. Pour permettre aux Canadiens de s'exprimer et de s'épanouir davantage au cours de ce nouveau siècle, nous créerons une programmation stimulante et distinctive, en français et en anglais, que nous offrirons aux Canadiens au moyen d'une grande variété de plates-formes, de nouveaux services rentables et de partenariats stratégiques.

Multitude de plates-formes

CBC/Radio-Canada offre aux Canadiens une multitude de plates-formes pour leur permettre d'avoir accès à ses services. Elle exploite six réseaux de télévision et de radio (AM et FM) qui diffusent en français et en anglais, ainsi que trois sites Web complets. Les têtes de réseau sont situées à Montréal et à Toronto. La Société possède en outre des bureaux régionaux 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 de la planète, a son siège à Montréal.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2002, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a continué à progresser de façon constante pour atteindre 41,9 %, comparativement à 40,6 %, en 2001. On dénombrait 100 autochtones (1,4 %), 151 personnes handicapées (2,1 %) et 349 personnes faisant partie des groupes de minorités visibles (4,8%) dans des postes permanents en 2002. Le taux de représentation des autochtones en 2002 était semblable à celui de 2001. Le taux de représentation des minorités visibles a augmenté par rapport à l'an dernier, mais on constate un recul pour ce qui est des personnes handicapées.

En ce qui concerne les femmes et les minorités visibles, leur taux de recrutement et leur taux de promotion étaient supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif de CBC/Radio-Canada. Par contre, le taux de recrutement des personnes handicapées était inférieur à leur taux de représentation dans l'effectif

de la Société, contrairement au taux de promotions, qui était supérieur. En outre, le taux de recrutement et le taux de promotion des autochtones étaient inférieurs à leur taux de représentation.

- Environ 405 employés qui occupaient des postes temporaires en 2001 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2002 (+405).
- Environ 100 employés à temps plein qui étaient en congé sans solde en 2001 ont repris leurs fonctions en 2002; environ 135 employés permanents à temps plein ont pris un congé sans solde en 2002 (écart net de -35).
- Environ 30 employés permanents à temps partiel en 2001 ont recommencé à travailler à temps plein en 2002.
- Environ 35 employés permanents à temps plein en 2001 ont commencé à travailler à temps partiel en 2002 (écart net de -5).
- Environ 25 employés permanents à temps plein en 2002 avaient cessé de travailler à CBC/Radio-Canada au 31 décembre 2002 (+20).

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière.

Compte tenu du dynamisme de la main-d'œuvre de CBC/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 des employés et des congés sans solde ainsi qu'à des rajustements rétroactifs.

Les points suivants rendent compte des principaux écarts par rapport à l'année dernière pour les employés permanents à temps plein.

Voici des exemples précis d'écarts par rapport à l'année dernière pour les employés permanents à temps plein et à temps partiel :

- Environ 10 employés permanents à temps partiel qui étaient en congé sans solde en 2001 ont recommencé à travailler à temps plein en 2002; environ 5 employés permanents à temps partiel ont pris un congé sans solde en 2002 (écart net de +5).
- Environ 35 employés permanents à temps plein en 2001 ont commencé à travailler à temps partiel en 2002; environ 30 employés permanents à temps partiel en 2001 ont recommencé à travailler à temps plein en 2002 (écart net de +5).
- Environ 5 employés temporaires en 2001 sont devenus permanents en 2002 (+5).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Le Bulletin de l'équité de CBC/Radio-Canada a paru trois fois en 2002. La publication présente des articles sur les émissions qui mettent l'accent sur la diversité chez nous et ailleurs, et fait état des mouvements de personnel importants. Les lecteurs du Bulletin sont nombreux et semblent l'apprécier, si l'on en juge par les commentaires à l'intérieur et à l'extérieur de CBC/Radio-Canada.

Les articles du Bulletin ont couvert des sujets portant sur tous les groupes désignés. En voici quelques exemples : *Les femmes de CBC/Radio-Canada sous les feux de la rampe au gala de l'AFC, Projets de radio sur les autochtones à Regina et à Winnipeg, Du nouveau sur le syndrome du canal carpien et Le racisme ordinaire est bel et bien vivant.*

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

The Grapevine, le bulletin électronique de la Radio anglaise, bien qu'il ne soit pas consacré à la diversité, informe les employés sur les succès de la programmation et traite de sujets liés à la diversité.

Cadre de l'équité

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

Fonds Coup de pouce

En 2002, 28 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 projets financés incluent des stages à l'antenne ainsi que dans des postes techniques et de soutien. Actuellement, 39 % des stagiaires du Fonds Coup de pouce de 1996 occupent un poste à CBC/Radio-Canada et 64 % des stagiaires de 2001 y travaillent toujours.

New Voices

Le programme *New Voices* de la Radio anglaise a convié de nouvelles voix sur les ondes et a permis à des gens aux accents différents d'exprimer des points de vue différents. Cet afflux de sang neuf a permis d'enrichir la programmation de la Radio anglaise et de donner 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

Le programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada a célébré son vingtième anniversaire. Ce programme est à la disposition de tous les employés, y compris de ceux qui travaillent 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 Nord canadien. L'information sur le programme et le nom des personnes à contacter sont disponibles dans tous les établissements de CBC/Radio-Canada sous forme imprimée et électronique.

Programme de stages de CBC/Radio-Canada

Au cours des dernières années, 52 membres des groupes désignés ont effectué un stage à CBC/Radio-Canada, dont plus de la moitié dans les domaines du journalisme, de la rédaction ou de la recherche. En 2002, douze autres stagiaires ont été recrutés. Parmi les personnes recrutées depuis la création du programme, plus de la moitié occupent toujours un poste à CBC/Radio-Canada. En fait, bon nombre d'entre eux travaillent toujours dans le service où ils ont fait leur stage.

Programme de bourses en Colombie-Britannique

La Télévision anglaise de la Colombie-Britannique continue d'offrir le programme de bourses lancé en 2000, qui est destiné à recruter des diplômés d'universités et de collèges appartenant aux groupes désignés. Le programme vise à promouvoir les talents locaux et à créer de nouvelles occasions pour permettre à une diversité de voix de se faire entendre. Les deux stagiaires de l'an dernier ont été entièrement intégrés à la production des nouvelles locales et nationales et, avec les autres collaborateurs réguliers et montants, ont contribué au succès de l'émission produite à Vancouver, *Canada Now*, et d'autres émissions de CBC/Radio-Canada. Un des stagiaires travaille toujours aux Nouvelles télévisées et l'autre occupe maintenant un poste temporaire au nouveau projet de Radio Three, de la Télévision anglaise et du site Web.

Bourse Joan Donaldson de Newsworld

Dans le cadre de ce programme, on attribue chaque année un prix en argent et on offre une formation spéciale ainsi qu'un stage de quatre mois aux Nouvelles télévisées, à huit étudiants dont certains font partie des groupes désignés.

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 CBC/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 culture de la Société.

La Radio anglaise de la Colombie-Britannique fait figure de leader en matière de mentorat au sein de la Société, grâce à son programme qui permet de jumeler des mentors à des stagiaires. En fait, un atelier sur le mentorat, auquel ont participé des employés de la Radio et de la Télévision, a eu lieu à Vancouver cette année.

Dans le cadre du programme *New Voices*, le personnel de la Radio anglaise de 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.

CBC/Radio-Canada Nord continue d'investir substantiellement dans les activités de formation, de perfectionnement et de mentorat afin de permettre à ses employés inuits d'occuper des postes de reporter et de rédacteur à la télévision.

CBC/Radio-Canada Sudbury offre en permanence des activités de mentorat et de la formation. Par exemple, des journalistes travaillent avec des nouvelles voix pour améliorer la diversité du personnel en ondes. On y offre également des services de mentorat pour les nouveaux reporters et les stagiaires de la production.

Pratiques d'emploi

Refonte des politiques des Ressources humaines

La mise à jour et la révision des politiques effectuées dans le cadre d'une initiative générale au sein de la Société ont entraîné la rationalisation et la réduction du nombre de politiques. On est passé de 60 politiques à 19. De plus, on a mis sur pied un processus continu d'examen et d'approbation des politiques existantes afin de nous assurer qu'elles sont à jour.

Le *Code de conduite* de CBC/Radio-Canada repose sur le principe que tous les employés en poste et les candidats potentiels 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 harcèlement sexuel et de toute forme de discrimination.

À cet égard, la politique de la Société sur le harcèlement sexuel énonce que CBC/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 évoluons.

La nouvelle politique en matière de 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/Radio-Canada Halifax a recruté pour son équipe de la salle des nouvelles un reporter indo-canadien, qui a eu l'occasion de faire plusieurs reportages pour la Radio locale et nationale ainsi qu'aux Sports pour le réseau. De plus, un technicien d'origine africaine de la Nouvelle-Écosse a été engagé pour travailler à la régie centrale les fins de semaines.

Deux reporters autochtones ont été recrutés récemment à Winnipeg. L'un d'entre eux est maintenant en mesure de faire des tâches de recherchiste, de reporter et de réalisateur, tandis que l'autre peut faire des reportages et agir à titre de réalisateur recherchiste. Ils ont tous deux reçu beaucoup de formation.

CBC/Radio-Canada Nord compte des employés dans dix établissements et diffuse 180 heures par semaines en dix langues, dans quatre fuseaux horaires différents. Près de la moitié de son effectif est composé de Canadiens d'origine autochtone.

CBC/Radio-Canada Thunder Bay a recruté des stagiaires autochtones et leur a offert de la formation en vue d'avoir recours à leurs services comme pigistes et pour remplacer temporairement des employés.

Les disques SRC ont utilisé le Fonds Coup de pouce pour faire du recrutement ciblé d'employés et de stagiaires. Au cours des trois dernières années, ils ont recruté des femmes pour occuper des postes techniques dans le secteur du montage et de la gravure numériques afin de remédier au déséquilibre au sein de leur effectif. Elles ont d'abord été embauchées pour des affectations à court terme (de trois à six mois) dans le cadre d'une entente financée par le Fonds Coup de pouce et Les disques SRC dans l'espoir que des postes à temps plein ou à temps partiel se libèrent ultérieurement. Trois des quatre candidates ont obtenu des postes à CBC/Radio-Canada.

Rayonnement

Innoversity Creative Summit

La Télévision et la Radio anglaises faisaient partie des commanditaires des médias imprimés et électroniques du Innoversity Creative Summit, qui s'est tenu à Toronto en mai 2002. Ce sommet a permis à des créateurs de diverses origines culturelles de présenter leurs idées et de démontrer leurs talents à des professionnels des médias. Plus de cinq cents personnes ont assisté au sommet, dont des producteurs, des réalisateurs, des auteurs et d'autres professionnels de l'industrie de la radiodiffusion. On a principalement mis l'accent sur les Canadiens de diverses origines culturelles qui travaillent ou espèrent travailler dans l'industrie.

La Radio anglaise a donné le coup d'envoi avec les concours Open Door et POPcorn Pitch, qui ont permis à des participants de présenter leurs idées aux dirigeants de l'industrie. Deux prix de perfectionnement *Outfront* de la Radio anglaise ont été décernés aux finalistes du concours Open Door; un autre a été attribué dans la catégorie « documentaires, séries ou émissions spéciales ». Trois pigistes ont également remporté des prix de perfectionnement dans le cadre du concours POPcorn Pitch.

La Télévision anglaise a décerné deux prix de perfectionnement dans les catégories « dramatiques » (en collaboration avec la Guilde canadienne des réalisateurs) et « documentaires ». En outre, deux candidats hors pair ont été choisis pour participer à un programme de mentorat de trois mois au sein du secteur Nouvelles, Actualités et Newsworld et du secteur Arts et Divertissement, toujours à la Télévision anglaise.

Autres exemples

CBC/Radio-Canada Winnipeg a créé une table ronde composée de membres des Premières nations dans le cadre d'une émission du matin. À tour de rôle, les membres de la table ronde agissent également à titre de conseillers pour l'émission pour la couverture des affaires autochtones. Une série radiophonique révolutionnaire en neufs volets, intitulée *Original Citizens – Spring 2002*, a également été créée. Elle retrace l'histoire des autochtones de la région et la façon dont leur mode de vie a influencé leur communauté. Un cédérom s'inspirant de l'émission et destiné aux établissements d'enseignement et aux leaders des différentes communautés est en cours de réalisation. Le gouvernement du Manitoba envisage même d'inscrire la série à son programme de sciences sociales. La série a également été incluse dans une série de plus grande envergure sur les autochtones dans le cadre de l'émission *Sounds Like Canada*.

CBC/Radio-Canada Saskatchewan a organisé, à l'intention de tous ses journalistes de la Radio et de la Télévision, l'événement Learn at Lunch pour leur permettre de discuter des reportages sur la communauté autochtone. Trois professionnels amérindiens ont fait part de leur expérience et de leur point de vue. Une jeune femme crie a fait un stage comme réalisatrice associée au cours des derniers mois grâce au Fonds Coup de pouce. Elle a participé à la création d'une base de données de nouveaux contacts autochtones. Deux employés de CBC/Radio-Canada ont été invités à un cours en communication d'une durée de un mois commandité par le Saskatchewan Indian Federated College de Regina. Trente-cinq étudiants autochtones ont assisté au cours. Le concours High School Drama de la Radio anglaise de la Saskatchewan a attiré de nombreux participants des écoles du nord de la province, y compris de quelques-unes des bandes indiennes. Le programme du concours est maintenant utilisé par 30 écoles du nord de la province. Les

pièces qui ont remporté le premier prix au cours des deux dernières années ont été écrites par un adolescent métis d'une école secondaire de Regina.

La Radio anglaise de Vancouver a tissé des liens solides avec les communautés asiatiques de la ville. Elle a commandité, entre autres, de nombreux événements communautaires d'envergure tels que le Asian Heritage Month, le Taiwanese Canadian Cultural Festival et le Chinese Cultural Flower Market. CBC/Radio-Canada a également créé des relations de travail avec un certain nombre d'organisations telles que The BC Chinese Orchestra, The Lorita Leung Dance Association et The International Buddhist Society and Temple.

Le conseiller en équité en matière d'emploi des services anglais et français de Montréal collabore notamment avec l'Office des handicapés du Québec, l'Étape, Aim Croit, l'Institut Nazareth et Louis Braille, Visu Aide et l'Association des malentendants sur des questions de recrutement.

Des journalistes de la Télévision et de la Radio anglaises de Charlottetown participent régulièrement à des activités communautaires, comme des visites dans des écoles secondaires afin de parler de leur carrière avec les jeunes élèves. CBC/Radio-Canada Charlottetown a également commandité le Literacy Scrabble Tournament de l'Île-du-Prince-Édouard.

CBC/Radio-Canada Nord a des reporters inuits dans chaque localité du Nunavut et de Nunavik ainsi que dans presque toutes les communautés dénées et gwich'in. CBC/Radio-Canada Nord est le seul radiodiffuseur local et souvent le seul signal de radio pouvant être capté. Il assure un service essentiel et constitue le trait d'union vital entre des Canadiens dispersés sur un immense territoire. Il leur fournit une tribune où ils peuvent discuter de la vie politique et culturelle, ce qu'ils ne pourraient pas faire autrement. Il offre à des milliers de Canadiens qui ne peuvent se faire entendre ailleurs un espace où leurs langues peuvent être entendues et rayonner. Cette formidable mobilisation de ressources, unique à CBC/Radio-Canada, renvoie une image de la diversité du Nord canadien à l'ensemble du pays. Cet engagement a pris des proportions encore plus importantes au cours des dernières années.

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 d'offrir des stages de formation et des activités de mentorat aux membres des communautés autochtones dans diverses fonctions allant de la réalisation à la prise de vues en passant par l'animation.

CBC/Radio-Canada Halifax a permis à une immigrante chinoise de se perfectionner pour faciliter son intégration à l'environnement de travail au Canada, en acceptant sa proposition de reportage pour l'émission *Sounds Like Canada*, qui a été produit sous forme de pilote.

Chaque printemps, le Service de maintenance de la Télévision anglaise de Vancouver accueille deux étudiants en électronique du Kwantlen College pour un stage de deux semaines.

À Montréal, des membres de groupes désignés ont reçu de la formation sur les techniques de production radio (montage, voix et journalisme) et sur les techniques de rédaction pour les Nouveaux Médias.

Presque la moitié des employés de CBC/Radio-Canada Nord sont des autochtones, et puisqu'il n'existe aucune école de journalisme et qu'il y a très peu de médias pour former les employés, la Société doit recruter des talents prometteurs et développer leurs compétences et leur expertise à l'interne. Par conséquent, la Télévision de CBC/Radio-Canada Nord a mis sur pied un certain nombre d'initiatives pour permettre à des employés d'origine autochtone de se perfectionner dans les domaines de la production télévision, le journalisme, les arts de la scène et les arts visuels. Voici quelques exemples de projets : investissements importants et continus dans les activités de formation, de perfectionnement et de mentorat pour permettre aux employés inuits d'occuper des postes de reporter/rédacteur à la télévision; formation d'un chef d'antenne/animateur inuit à Yellowknife comme remplaçant du chef d'antenne/animateur en poste actuellement; ateliers organisés ou commandités par la Télévision de CBC/Radio-Canada Nord à Whitehorse, à Yellowknife et à Dawson City, au cours des deux dernières années, afin de permettre aux cinéastes du Nord de se perfectionner.

Une réalisatrice de CBC/Radio-Canada à Ottawa travaille avec de nouvelles voix de diverses communautés ethniques et culturelles pour une période de six mois. Elle offre, entre autres, des ateliers pour leur permettre de développer des techniques de base pour la radio.

Un gestionnaire de CBC/Radio-Canada Thunder Bay est l'instigateur des initiatives « The Top 10' Diversity Tips » et « The Aboriginal Recruitment Challenge » inspirées de son expérience dans les domaines du recrutement, de la formation et de l'intégration de membres de groupes désignés. Ces initiatives ont été partagées avec d'autres réalisateurs de la Radio et de la Télévision anglaises partout au pays.

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 à l'intention des cadres supérieurs a été mis en place il y a plusieurs années. Dans certains secteurs, cette pratique a été étendue à d'autres niveaux de direction.

La mise en œuvre du processus commun de gestion du rendement et de perfectionnement du personnel a débuté en 2001 dans toutes les régions relevant du dossier anglais. En date du 31 mars 2002, 95 % des employés avaient reçu de l'information et une formation sur ce programme (activité coordonnée en collaboration et en partenariat avec les syndicats de la Société). La plupart des employés ont eu une première rencontre avec leur superviseur pour fixer leurs objectifs.

En 2002-2003, CBC/Radio-Canada entreprendra un examen en profondeur du processus de planification de la relève et l'améliorera 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.

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 employés de groupes désignés qui font partie de l'effectif. Grâce à l'engagement du Fonds et à d'autres programmes de stage offerts par CBC/Radio-Canada, les membres des groupes désignés peuvent améliorer leurs aptitudes et leurs compétences de manière à augmenter leurs chances de succès. Les programmes de mentorat décrits précédemment contribuent également à asseoir la carrière des membres des groupes désignés.

e) Mesures d'accommodement

La Politique de CBC/Radio-Canada sur l'accommodement 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 CBC/Radio-Canada pour permettre aux employés de prendre soin de leurs parents et de leurs enfants. Par ailleurs, des congés peuvent être accordés pour permettre aux employés de se déplacer en cas d'urgence ou de décès. Des possibilités d'emploi à temps partiel et de partage de postes ont été proposées à certains employés au lieu d'emplois à temps plein. D'autres mesures d'accommodement ont été mises en place, dont l'aménagement d'un studio à domicile afin de permettre à un employé de fournir des reportages quotidiens à l'émission du matin locale. De plus, on a fourni de l'équipement téléphonique adapté à un employé ayant une déficience auditive et on a remboursé le billet d'avion de retour de même que les frais de location à un employé qui devait travailler dans un établissement loin de son domicile.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des représentants des groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure 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 qu'ils ont profité du programme d'accommodement ou d'un stage.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2002, les membres du Comité de l'équité en matière d'emploi et ceux des unités de négociation du dossier anglais se sont réunis trois fois pour discuter d'une variété de questions liées à l'équité en matière d'emploi. Un groupe de travail a été créé pour élaborer un plan et mettre en œuvre le recensement sur l'équité en matière d'emploi des employés à temps plein et à temps partiel de même que des employés temporaires et occasionnels, qui travaillent 13 semaines et plus, et ce, dans tous les secteurs de la Société. Une rencontre a également eu lieu avec des représentants des syndicats du dossier français afin de discuter de leur participation au recensement et de l'intérêt de tenir régulièrement des rencontres sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi. On a remis aux représentants un exemplaire du plan du recensement ainsi que des ébauches des communiqués. Ils ont donné leur consentement et se sont engagés à collaborer.

Des consultations avec des représentants des employés ont également eu lieu de façon informelle dans le cadre de la mise en œuvre des programmes de stages de CBC/Radio-Canada.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Le plan stratégique pour l'avenir comprend les initiatives suivantes : a) examen des systèmes d'emploi afin de repérer les forces et les faiblesses des politiques et des pratiques actuelles; b) plan sur l'équité en matière d'emploi afin de résoudre les problèmes définis dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi c) intégration des principes d'équité en matière d'emploi sous forme de séances de formation et de sensibilisation dans toutes les activités de rayonnement, de recrutement et de dotation; d) engagement renouvelé relativement à l'équité en matière d'emploi de la part de la haute direction, grâce à des objectifs de recrutement et à un mécanisme de responsabilisation.