

RAPPORT ANNUEL DE CBC/RADIO-CANADA À RHDC – 2003
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.

Mandat

La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 stipule que la programmation de CBC/Radio-Canada devrait, entre autres choses, « être principalement et typiquement canadienne [...] et refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ».

À l'appui de ces objectifs, les valeurs fondamentales de la Société sont le service public, l'excellence journalistique, le leadership et le travail d'équipe, ce qui permet la mise en commun de multiples talents et points de vue pour lui permettre d'atteindre les objectifs qu'elle se fixe.

La notion de diversité s'applique autant à la mission qu'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, et entre 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 de notre pays et de la remarquable diversité régionale et culturelle de sa population. Elle aspire également à ce que ses émissions de nouvelles et d'information soient saluées parce qu'elles répondent à des normes élevées d'excellence, de professionnalisme, de crédibilité et de responsabilisation.

Multitude des plateformes

Les Canadiens ont accès à la programmation de CBC/Radio-Canada par l'intermédiaire de ses huit réseaux nationaux de radio et de télévision, ses sites Web complets, ses stations locales et régionales et ses stations affiliées, la chaîne de télévision numérique Country Canada et le réseau de musique en continu Galaxie. En outre, CBC/Radio-Canada s'est associée à d'autres radiodiffuseurs et elle est partenaire de la chaîne spécialisée de télévision ARTV ainsi que de la chaîne The Documentary Channel. Grâce à ce large éventail d'activités, CBC/Radio-Canada apporte quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, en anglais et en français ainsi que dans huit langues autochtones.

Les têtes de réseau sont situées à Montréal et à Toronto. La Société possède en outre des bureaux régionaux dans chacune des provinces canadiennes de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Le siège social de la Société est situé à Ottawa. Le Service sur ondes courtes de CBC/Radio-Canada, qui diffuse en sept langues aux quatre coins du monde, a son siège à Montréal.

Transformation

Des progrès considérables ont été accomplis dans la transformation fondamentale de la programmation, du mode de fonctionnement et du mode de gestion de la Société. Ces progrès découlent des efforts déployés pour remodeler la Société afin d'en faire un véritable radiodiffuseur public. Les auditoires ont bien réagi à ces changements; 95 % des Canadiens ont en effet indiqué qu'ils jugeaient essentielle la présence de CBC/Radio-Canada dans le paysage canadien de la radiodiffusion.

Un des 100 meilleurs employeurs au Canada

CBC/Radio-Canada a été reconnue en 2003 comme l'un des meilleurs employeurs au Canada, selon la sélection effectuée par Mediacorp Canada Inc. dans la version 2004 du concours consistant à désigner les 100 meilleurs employeurs au Canada. La Société est le seul véritable radiodiffuseur et l'une des seules institutions publiques nationales à figurer sur cette liste cette année.

Fusion des unités de négociation du dossier anglais

En 2003, la majorité des membres des unités de négociation 1, 2 et 3 des services anglais de CBC/Radio-Canada ont choisi la *Guilde canadienne des médias (CMG)* afin de les représenter dans l'avenir. Le regroupement des employés dans un seul et même syndicat accroîtra la mobilité et la polyvalence des employés en plus de permettre des gains d'efficacité administrative, de simplifier le processus de négociation des conventions collectives et d'éliminer un certain nombre d'obstacles juridiques.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2003, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents a continué à progresser de façon constante pour atteindre 42,1 %, comparativement à 40,0 %, en 2000. On dénombrait 107 autochtones (1,4 %), 177 personnes handicapées (2,4 %) et 381 personnes faisant partie des minorités visibles (5,2 %) dans des postes permanents en 2003.

En ce qui concerne les femmes, les autochtones et les personnes faisant partie des minorités visibles, leurs taux de recrutement et de promotion ont été supérieurs ou égaux à leur taux de représentation au sein de l'effectif de CBC/Radio-Canada. Par contre, le taux de recrutement des personnes handicapées a été inférieur à leur taux de représentation dans l'effectif de la Société.

Variations d'une année à l'autre

En 2003, CBC/Radio-Canada a procédé auprès de ses employés à un nouveau sondage qui a confirmé l'augmentation du taux de représentation des groupes désignés au sein de son effectif. À cause de ces gains, les activités d'embauche n'expliquent pas toutes les variations constatées dans le déroulement du travail.

Outre ce nouveau sondage, on a constaté les variations annuelles habituelles (déroulement du travail) découlant des déplacements d'employés d'un poste à l'autre, d'un lieu à un autre, d'un statut à un autre ou du départ d'employés en congé sans solde et de la réintégration à l'effectif d'employés qui étaient en congé sans solde.

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations, année sur année, de la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif permanent à temps plein :

- Environ 205 employés qui occupaient des postes temporaires en 2002 ont accédé à des postes permanents à temps plein en 2003 (+205).
- Environ 100 employés permanents à temps plein qui étaient en congé sans solde en 2002 ont repris leurs fonctions en 2003; environ 190 employés permanents à temps plein ont pris un congé sans solde en 2003 (écart net de -90).

- Environ 40 employés permanents à temps partiel en 2002 ont recommencé à travailler à temps plein en 2003.
- Environ 30 employés permanents à temps plein en 2002 ont commencé à travailler à temps partiel en 2003 (écart net de +10).
- Environ 20 employés permanents à temps plein en 2003 avaient cessé de travailler à CBC/Radio-Canada au 31 décembre 2003 (+20).
- Environ 10 employés permanents à temps plein qui travaillaient à l'étranger en 2002 sont rentrés au Canada en 2003 (écart net de +10).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Le *Bulletin de l'équité de CBC/Radio-Canada* a paru trois fois en 2003. Ce bulletin présente habituellement 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 articles publiés abordaient des sujets relatifs à tous les groupes désignés comme l'indiquent les quelques titres suivants, pour n'en nommer que quelques-uns : *Alliance stratégique sur la présence autochtone en radiodiffusion*, *Un marché coloré à la Télévision française*, *Des nominations à CBC*, *La Radio anglaise d'Ottawa dans la communauté*.

Le Bureau national de l'équité en matière d'emploi a sa propre page sur le site Internet et sur le site intranet de la Société. Les employés et le grand public peuvent donc y obtenir de l'information sur les initiatives de CBC/Radio-Canada en matière d'équité, consulter le *Bulletin*, et obtenir des statistiques et d'autres renseignements pertinents. Cette page Web est mise à jour régulièrement chaque fois que de nouvelles données sont disponibles.

Cadre de l'équité

Recensement sur l'équité en matière d'emploi

En avril 2003, CBC/Radio-Canada a entrepris un recensement sur l'équité en matière d'emploi auprès de tous les employés permanents, temporaires et contractuels comptant 13 semaines ou plus de service. L'objectif principal de ce recensement consistait à mettre à jour la base de données sur l'effectif. Même si CBC/Radio-Canada est tenue en vertu de la *Loi* de faire remplir aux nouveaux employés un questionnaire d'auto-identification au moment de l'embauche, cette procédure n'a pas été suivie systématiquement. Le recensement visait donc à corriger cette situation et à obtenir un portrait plus précis de la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif. Le taux de réponse final à ce questionnaire a été de 70 %.

Vérification de l'équité en matière d'emploi

Au cours de la dernière année, les pratiques d'équité en matière d'emploi de CBC/Radio-Canada ont fait l'objet d'une vérification de conformité par la Commission canadienne des droits de la personne. Le rapport de vérification provisoire de la Commission cerne un certain nombre de lacunes à combler liées aux 12 exigences de la réglementation établie en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, lacunes que le président-directeur général de la Société a reconnues.

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada (PAE) amorce sa 21^e année d'activité. Le PAE offre des services de counselling confidentiels à tous les employés et à tous les retraités, et aux personnes de leur famille. Depuis sa création, le programme a aidé plus de 15 000 personnes en leur offrant de l'information et des services de counselling professionnels. Les services sont offerts dans les deux langues officielles et, dans le Nord, en inuktitut. L'information sur le programme et le nom des personnes-ressources sont disponibles dans tous les établissements de CBC/Radio-Canada sous forme imprimée et sont affichés sur le site intranet auquel tous les employés ont accès.

Le Fonds Coup de pouce

En 2003, 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 comprennent 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

La Radio anglaise de CBC/Radio-Canada s'efforce de diversifier les voix entendues sur ses ondes depuis un certain nombre d'années déjà. Le programme *New Voices* a été créé dans le but de sensibiliser le public à cette question et de créer des émissions et des postes dans toutes les régions et dans tous les services réseau. Il a permis le développement de certaines émissions primées comme *Outfront*, *Global Village*, *Pass the Mic* en plus d'assurer le perfectionnement de centaines de pigistes et tout en permettant à plus de 3 000 nouvelles voix de se faire entendre en ondes.

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.

Ed pour « expression de la diversité »

« Ed » est une initiative de la Télévision anglaise lancée en 2003 afin de stimuler l'expression de la diversité du Canada au petit écran et en coulisses. Un ensemble complet de stratégies sera élaboré d'ici juin 2004 et mis en œuvre au cours de la saison de programmation 2004-2005. La stratégie de l'initiative Ed reposera sur cinq grands principes : représentation à l'écran et dans les équipes de production; perfectionnement professionnel et pratiques d'embauche; liens avec la communauté et communications; sensibilisation et éducation à l'interne, et partenariats stratégiques.

Programme de stages de CBC/Radio-Canada

Dix candidats ont participé à des stages de production en 2003. Trois de ces stagiaires ont été embauchés comme employés à la fin de leur stage.

Programme de bourses en Colombie-Britannique

La Télévision anglaise de CBC/Radio-Canada en Colombie-Britannique a maintenu un programme de bourses lancé en 2000 visant à recruter des diplômés d'universités et de collèges appartenant aux groupes désignés. Le programme a pour objet de promouvoir les talents locaux et de donner l'occasion à de nouvelles voix de se faire entendre. Une des stagiaires de l'année qui vient de se terminer était une diplômée en journalisme appartenant à une minorité visible. Les idées de reportage qu'elle a soumises, les reportages auxquels elle a participé en tant que recherchiste et ceux qu'elle a produits et mis en ondes étaient tous représentatifs de son milieu culturel et socio-économique.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio

Quatre étudiants de niveau universitaire, dont deux appartiennent à des minorités visibles, ont été les premiers stagiaires du programme Peter-Gzowski. Ces stages ont commencé en avril 2003 et ont duré jusqu'à la fin du mois d'août. Chaque stage commence par une semaine de formation de base en production radiophonique à Toronto. Les stagiaires sont ensuite affectés dans divers établissements de la Radio anglaise pour s'initier à l'art de faire de la grande radio. Le programme de stages a été mis sur pied en l'honneur du regretté Peter Gzowski pour permettre à des étudiants admissibles de dernière année, venant des quatre universités participantes, de recevoir une formation et d'avoir l'occasion de faire de la radio.

Le mentorat – Un réseau d'échange de pratiques à Radio-Canada

Lancé d'abord comme une initiative locale de la Radio anglaise à Vancouver, ce projet a été élargi à l'ensemble de la Société. Le réseau d'échange de pratiques en mentorat a tenu sa première rencontre à Vancouver à la fin de février 2003. Des représentants de partout au pays ont assisté à cette rencontre. Ils ne venaient pas uniquement du Service des nouvelles de la Radio et de la Télévision anglaises, mais aussi des services français, de Radio 3 et du Service de l'apprentissage et du perfectionnement.

Sous la direction d'un spécialiste en mentorat, les participants ont approfondi leurs connaissances de la question, ont discuté de leurs succès et des difficultés rencontrées, et ont

consacré une partie de leur temps à élaborer de nouveaux projets. L'ensemble des participants souhaitent maintenir le réseau d'échange de pratiques et continuer à partager les notions acquises pendant leurs activités de mentorat.

Pratiques d'emploi

Examen des pratiques d'emploi

La Société a lancé un examen des pratiques d'emploi au début de mars 2003. On a d'abord procédé auprès des cadres à un relevé des politiques, des pratiques et des procédures de gestion des ressources humaines appliquées par les spécialistes en la matière. Les résultats ont été ensuite validés par des entrevues sur place auprès d'un échantillon d'employés cadres et non cadres, d'employés syndiqués et non syndiqués et de personnes appartenant aux groupes désignés ou non.

Mesures visant les groupes désignés

a) Recrutement et rayonnement

Recrutement

En 2003, on a amorcé la modernisation des pratiques de recrutement et d'embauche en s'appuyant sur les technologies les plus récentes afin d'aider la Société à gérer stratégiquement et à rationaliser ses pratiques d'embauche. Prévues pour 2004, la mise en œuvre d'un système de ce genre placera CBC/Radio-Canada au même niveau que les organisations dominantes en matière de gestion des ressources humaines. La présence prévue de la Société sur le Web élargira le bassin de personnes de l'extérieur attirées par la Société. Des hyperliens seront aussi placés sur d'autres sites Web susceptibles d'intéresser des candidats appartenant aux groupes désignés.

Les critères d'embauche approuvés par la direction de la Radio anglaise il y a un an stipulent que la diversité est un critère essentiel dans la sélection des nouveaux employés. Contribuer à la diversité en milieu de travail est aussi maintenant reconnu comme un critère essentiel qui est appliqué systématiquement par les comités de sélection.

Les services anglais de CBC/Radio-Canada, de concert avec le Service des nouvelles de la Télévision et de la Radio anglaises ont créé deux nouveaux postes de recruteur principal. Ces personnes ont notamment pour mandat d'identifier et d'attirer des talents venant de multiples horizons.

L'aspect multiculturel de la société canadienne se reflète dans le choix d'animateurs, de journalistes et de comédiens apparaissant à l'écran de CBC/Radio-Canada. Des animateurs et des comédiens appartenant à des minorités visibles peuvent être vus dans de nombreuses émissions. En coulisses, les metteurs en scène, les créateurs et les techniciens de certaines émissions comme *Hockey Night In Canada* et *ZeD* sont eux aussi représentatifs du visage multiculturel de notre pays.

À Vancouver et ailleurs, des candidats des minorités visibles qui ont commencé comme stagiaires à CBC/Radio-Canada ont été embauchés à des postes permanents ou contribuent en tant qu'employés temporaires.

Le Service des nouvelles de la Télévision anglaise a embauché plusieurs chercheurs arabophones afin qu'ils participent aux recherches et à l'identification d'invités susceptibles d'enrichir la couverture du conflit en Irak. Le Service des nouvelles a aussi créé un groupe consultatif indépendant qui contribue à orienter la couverture du conflit en Irak en mettant l'accent sur la diversité. L'objectif consiste à faire part aux Canadiens des différences géoculturelles

existant dans cette région. Le Service des nouvelles a aussi embauché un journaliste lauréat de nombreux prix qui appartient à une minorité visible.

À Winnipeg, la Société a embauché un Métis pour effectuer le sous-titrage de ses émissions diffusées en soirée. À Calgary, on a embauché comme chef d'antenne de l'émission *Canada Now* une personne appartenant à une minorité visible.

Au cours de la dernière année, CBC/Radio-Canada en Saskatchewan n'a négligé aucun effort pour contribuer au perfectionnement de deux journalistes appartenant aux Premières nations. L'un a récemment été embauché comme réalisateur associé à la Radio.

Environ la moitié de l'effectif de CBC North est constituée d'autochtones. Ces employés sont répartis à dix endroits différents, et diffusent 180 heures d'émissions par semaine dans huit langues et sur quatre fuseaux horaires.

Rayonnement

Forum de la Ministre sur la diversité et la culture

La présence dynamique de la délégation de CBC/Radio-Canada au Forum de la Ministre sur la diversité et la culture au printemps 2003 n'a pas échappé aux participants, aux organisateurs et à la ministre parrainant l'événement. L'objectif du Forum était de trouver des moyens de mieux refléter la diversité des politiques et des programmes culturels.

Alliance stratégique sur la présence autochtone en radiodiffusion

La Radio et la Télévision anglaises participent activement à la création d'une alliance stratégique réunissant de nombreux radiodiffuseurs, des éducateurs et des responsables du recrutement autochtones ainsi que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. L'objectif consiste à travailler ensemble sur des stratégies et des projets communs visant à accroître la présence autochtone dans le secteur de la radiodiffusion. L'accent est mis particulièrement sur le recrutement et la formation des autochtones sur le terrain, sur l'emploi à long terme et sur les possibilités d'avancement.

Projet « Reflect Yourself »

Lancé en 2003, le projet « *Reflect Yourself* » vise à accroître la diversité des visages, des opinions et des attitudes dans les émissions de nouvelles et d'affaires publiques de la chaîne principale de la Télévision et de Newsworld, de manière à donner un reflet fidèle de la population canadienne. Dans un premier temps, le projet s'est concentré sur les trois villes les plus diversifiées du Canada : Vancouver, Montréal et Toronto. Un petit nombre de personnes dans chacune de ces trois villes ont participé à un atelier de formation d'une journée dans l'établissement local. Elles ont ensuite interviewé des collègues sur les aspects qu'ils souhaiteraient voir se refléter dans la programmation, compte tenu de leurs antécédents et de leurs expériences.

L'édition vancouveroise du projet a eu les résultats suivants :

- Deux reporters appartenant à des minorités visibles ont été embauchés.
- Des objectifs quotidiens en ce qui a trait à la proportion de nouvelles voix sur les ondes radiophoniques ont été établis.
- Des programmes dynamiques de relations avec diverses communautés culturelles ont été mis sur pied.
- Un journaliste d'expression chinoise est invité toutes les semaines sur les ondes.
- Le réalisateur de l'émission *New Voices* continue de former de nouveaux collaborateurs.
- Des comités d'édition permanents issus de diverses plateformes médias ciblent les minorités visibles.

Rayonnement dans la communauté

Depuis plus de 65 ans, CBC/Radio-Canada contribue activement à la vie communautaire de différentes collectivités, tant par sa couverture des actualités et des activités sur la scène locale et régionale que par ses commandites et par le soutien qu'elle apporte à des groupes culturels et à des œuvres caritatives.

Les responsables de la programmation à Terre-Neuve-et-Labrador ont notamment participé à de longues discussions avec les membres de diverses communautés pour savoir comment mieux refléter leur caractère unique et tout le spectre des opinions et points de vue qui les distinguent. Ils rencontrent aussi de façon régulière un groupe d'interlocuteurs comprenant des représentants de toutes les associations ethniques de la province, pour voir avec eux si les émissions qu'ils mettent en ondes reflètent bien la réalité de ces communautés et leur font une place.

À Montréal, la Radio anglaise a confié à un réalisateur la responsabilité de communiquer à tous les programmeurs les résultats de recherches sur la composition multiculturelle de la ville. Celui-ci connaît les piliers des différentes communautés, qui le connaissent également; il sait qui sont les personnes influentes à l'intérieur de chacune et quelles sont celles qui aspirent à contribuer à l'épanouissement de la grande communauté montréalaise. Des centaines de contacts ont ainsi été établis.

Pendant ce temps, la Télévision française a déployé des efforts pour s'assurer que les auteurs d'émissions dramatiques intègrent la réalité culturelle et ethnique du Canada à leurs récits. Par exemple, deux jeunes d'origine haïtienne sont mis en vedette dans les séries dramatiques *Watatow* et un comédien noir jouant le rôle d'une personne détenant un poste d'autorité est mis en vedette dans le téléroman *Mon meilleur ennemi*.

À Windsor, le mois consacré à l'histoire des Noirs est toujours riche en événements communautaires qui captent l'attention de nos médias. On a en outre invité en studio un jeune Noir, le chef de la police locale et un porte-parole de la communauté noire pour parler du problème du profilage racial.

La station régionale de Toronto CBL rend compte de la diversité culturelle en assurant une couverture originale de différents événements qui surviennent dans les différentes communautés. Ainsi, pour souligner le ramadan, des Musulmans sont venus parler en ondes de la difficulté d'observer les pratiques religieuses du mois dans un cadre séculier. L'un d'eux, employé dans le secteur de la restauration, a raconté à quel point il lui était difficile de respecter le jeûne alors qu'il était entouré de victuailles. L'autre invitée, une mère travaillant à temps plein, a fait part aux auditeurs des tourments que lui causait la préparation de festins, l'estomac vide, tous les jours du mois.

À Edmonton, la Radio française a préparé une série de vignettes sur les pays francophones d'Afrique. Cette série a été produite en partenariat avec l'Association multiculturelle de l'Alberta, une association représentant les francophones vivant en Alberta mais venant de pays étrangers.

À Calgary, une équipe a été mise sur pied pour intégrer le multiculturalisme et la diversité sur les ondes. Pour s'acquitter de son mandat, cette équipe a compilé des statistiques démographiques sur la population et invité des démographes locaux à des discussions le midi sur les tendances observées à Calgary. Toutes les semaines, dans le cadre de son émission radiophonique du matin, l'équipe reçoit un invité appartenant à la communauté ciblée cette semaine-là.

Le reflet de la diversité culturelle sur CBC North va maintenant au-delà de la mise en valeur de la culture et des valeurs autochtones dans le Nord et dans l'ensemble du Canada. Une programmation ciblée au cours de l'année écoulée a permis la production de séries mettant en vedette la vie d'immigrants asiatiques et africains dans les Territoires du Nord-Ouest.

À Toronto, CBC/Radio-Canada a organisé un atelier/séance d'information à l'intention de l'Institut national canadien pour les aveugles. À la fin de cette séance, chaque participant de l'INCA a

rencontré un expert-conseil en dotation de la Société qui a acheminé les curriculum vitæ des candidats aux différents services de la Société.

Plateforme de diffusion

CBC/Radio-Canada a lancé de nouvelles émissions insistant davantage sur la nécessité d'offrir aux Canadiens une plateforme où ils peuvent se prononcer sur les enjeux touchant notre pays. Par exemple, la Télévision anglaise organise des « débats publics » dans le cadre desquels des membres de différentes collectivités ethniques et culturelles, entre autres, sont invités à partager leur point de vue sur les enjeux du jour. Les personnes du public en général ont aussi l'occasion de donner leurs points de vue sur des questions abordées dans le cadre de certaines émissions locales ou réseau de la Radio anglaise. Une ligne téléphonique nationale sans frais, comprenant un numéro spécial pour les personnes malentendantes, permet à tous les utilisateurs des services de la Télévision et de la Radio anglaises et françaises, des chaînes spécialisées, des services numériques et des Nouveaux Médias d'accéder rapidement au Service à l'auditoire de la Société.

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 encadrement.

Au cours de l'année écoulée, la Radio anglaise à Ottawa a organisé deux ateliers internes de perfectionnement afin d'aider les membres de différentes communautés à contribuer à la programmation. Environ douze personnes ont assisté aux ateliers et la quasi-totalité d'entre elles continuent de contribuer en tant que pigistes, aux émissions du matin plus particulièrement. De plus, on a considérablement amélioré les contacts au sein de la communauté moyen-orientale locale en embauchant une femme appartenant à cette communauté.

Chaque printemps, le Service de la maintenance de la Télévision anglaise à Vancouver accueille un maximum de deux technologues en électronique du Collège Kwantlen et leur offre un stage pratique de deux semaines.

À Montréal, des membres des groupes désignés reçoivent de la formation dans les techniques de production radiophonique, notamment en montage et en animation, en plus d'acquérir des rudiments de journalisme et de techniques de rédaction pour les Nouveaux Médias.

Innoversity Creative Summit

Dans le cadre de l'édition 2003 de l'*Innoversity Creative Summit* tenue en mai dernier à Toronto, la Télévision et la Radio anglaises ont annoncé qu'elles s'engageaient pour cinq ans en tant que commanditaires fondateurs de cette activité. L'engagement prévoit une contribution financière substantielle. En vertu de cet accord, CBC/Radio-Canada maintiendra le financement de nombreuses initiatives dont des stages, des primes au perfectionnement et des bourses destinées aux Canadiens talentueux venant d'horizons diversifiés et travaillant dans le secteur des médias.

c) Promotion

Dans le cadre du processus de perfectionnement et de gestion du rendement approuvé par le Comité supérieur de direction, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. Dans certains secteurs, cette planification de la relève a été étendue à d'autres paliers de la hiérarchie. Au 31 mars 2003, tous les employés assujettis aux conventions collectives des services anglais ont eu droit à des

séances d'information et à de la formation en collaboration et en partenariat avec les syndicats des employés de la Société. Une partie appréciable des employés de la Société ont ainsi rencontré régulièrement leur superviseur pour établir leurs objectifs.

d) Maintien en poste et cessation d'emploi

Le Fonds Coup de pouce et les autres programmes de stages actuels à CBC/Radio-Canada servent à accroître les compétences et les aptitudes des membres des groupes désignés afin de leur permettre de présenter leur candidature et d'obtenir des postes. Les initiatives de mentorat décrites précédemment contribuent aussi à assurer le succès professionnel de candidats appartenant aux groupes désignés.

e) Mesures d'accommodement

De nombreux employés souffrant de handicaps physiques ont eu droit à des mesures d'accommodement. Mentionnons l'installation de dispositifs téléphoniques et d'écouteurs de type professionnel pour les employés souffrant de problèmes d'ouïe, d'écrans grand format et de polices de caractères plus grosses pour les personnes souffrant d'un handicap visuel, et de dispositifs d'aide et notamment de logiciels de reconnaissance de la voix afin d'atténuer les problèmes liés aux microtraumatismes répétés. On a aussi déplacé les postes de travail de certains employés afin qu'ils soient plus près des corridors et des sorties, on a ajouté aux remorques de production des rampes d'accès pour les fauteuils roulants afin que les personnes se déplaçant en fauteuil roulant puissent y accéder.

IV. CONTRAINTES

Le principal obstacle au dénombrement exact des personnes appartenant aux groupes désignés au sein de l'effectif de la Société demeure la déclaration volontaire. Malgré une sensibilisation accrue des dirigeants de la Société afin d'en venir à une plus grande diversité, le contexte actuel d'incertitude de même que les changements technologiques et la restructuration pourraient en outre nuire à la rapidité des progrès au cours de l'année à venir.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

En 2003, 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 des résultats du sondage sur l'équité en matière d'emploi et sur le suivi à y apporter, de même que sur le processus de vérification de la CCDP et sur les conclusions de son rapport provisoire. Des rencontres similaires ont été organisées avec les membres des unités de négociation du dossier français.

Des consultations auprès des représentants des employés ont aussi eu lieu de manière informelle pendant la mise en œuvre des programmes de stages de CBC/Radio-Canada.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Le plan stratégique comprend les initiatives suivantes : a) achèvement de l'examen des pratiques d'emploi (EPE) afin de cerner les forces et les lacunes des politiques et pratiques actuelles; b) achèvement du plan sur l'équité en matière d'emploi afin de résoudre les problèmes cernés pendant l'examen des pratiques d'emploi; c) intégration des principes d'équité en matière d'emploi à toutes les séances de formation et de sensibilisation, et à toutes les activités de rayonnement, de recrutement et de dotation; d) renouvellement de l'engagement de la haute direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi par la formulation des objectifs de recrutement et l'élaboration des mécanismes de responsabilisation; e) recherche d'ambassadeurs afin d'assurer la promotion non seulement de la notion de diversité, mais aussi de la notion d'inclusion, dans toutes les pratiques d'emploi dont le recrutement, la dotation, la formation et le perfectionnement et les mesures d'accommodement.