

CBC/RADIO-CANADA
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE 2008
PRÉSENTÉ À RESSOURCES HUMAINES
ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA
(TRAVAIL)

RÉSUMÉ

1. APERÇU GÉNÉRAL

CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles avec des établissements dans chaque province, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Son siège social est situé à Ottawa. La Société compte aussi trois bureaux de nouvelles aux États-Unis et 12 bureaux à l'étranger.

La Société a l'obligation de rendre des comptes à la population canadienne, et à cette fin, présente un rapport annuel au Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil d'administration comprend 12 membres, dont le président-directeur général et le président du Conseil, qui sont nommés par le gouvernement. Trente pour cent des administrateurs sont des femmes et une personne d'origine autochtone siège actuellement au Conseil.

Mandat

CBC/Radio-Canada facilite la compréhension mutuelle et favorise un sentiment d'appartenance nationale en proposant des émissions qui reflètent la diversité culturelle et régionale du pays. Aucun autre radiodiffuseur canadien n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité que celui que produit CBC/Radio-Canada, et ce, dans les deux langues officielles.

Vision/Mission

La vision et la mission de la Société font toutes deux référence à la diversité. En effet, leur libellé respectif précise que l'objectif est de « rassembler nos concitoyens autour d'un contenu canadien captivant » et de produire « une programmation reflétant les Canadiens et les régions canadiennes ».

Diversité de plateformes

CBC/Radio-Canada offre une gamme très étendue d'émissions au moyen de 29 services différents. Il s'agit du seul radiodiffuseur canadien à offrir des services de radio et de télévision, ainsi que des services Internet et par satellite, en français, en anglais et dans huit langues autochtones, d'un océan à l'autre. Le rayonnement de la Société s'étend dans neuf langues sur son service de radio international, Radio Canada International, et dans huit langues sur son service de radio par Internet, RCI viva. La baladodiffusion a été lancée en 2005, et les téléchargements dépassent actuellement le million par mois en moyenne. CBC/Radio-Canada offre ses services aux Canadiens, à leur convenance.

Programmation

CBC/Radio-Canada renouvelle constamment sa programmation pour répondre aux préférences des auditoires, tout en reflétant la diversité accrue des Canadiens et les changements démographiques. Nous nous assurons de refléter la diversité en transformant nos salles des nouvelles, les mandats de nos émissions ainsi que le choix des reportages et la manière dont ils sont mis en ondes, afin de mieux témoigner de la composition culturelle et ethnique des collectivités et de leurs préoccupations. De plus, notre capacité à

refléter la richesse de la diversité canadienne est apparente dans les nombreuses émissions diffusées sur les différentes plateformes de la Société.

Partenariats

CBC/Radio-Canada continue de bénéficier des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN), la chaîne spécialisée ARTV ainsi que The Documentary Channel. La Société est aussi partenaire de la radio par satellite de Sirius Canada, dont elle détient des parts.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

Depuis 2000, le taux de représentation des femmes dans des postes permanents à CBC/Radio-Canada a progressé de près de 5 pour cent (700 femmes). En 2008, les femmes représentaient 44,5 pour cent de l'effectif permanent de la Société. On dénombrait également 110 autochtones (1,5 pour cent), 144 personnes handicapées (1,9 pour cent) et 457 membres de minorités visibles (6,1 pour cent) à des postes permanents en 2008.

En 2008, les taux de recrutement (51 pour cent) et de promotion (47 pour cent) des femmes continuaient d'être supérieurs à leur taux de représentation au sein de l'effectif permanent de CBC/Radio-Canada. Le taux de recrutement des personnes appartenant à des minorités visibles (9,5 pour cent) et des autochtones (1,7 pour cent) dépassait leur taux de représentation respectif. Chez les personnes handicapées, le taux de recrutement était inférieur au taux de représentation.

Variations d'une année à l'autre

C'est la première année où CBC/Radio-Canada utilise l'outil offert par le gouvernement pour produire son rapport annuel (dans ce cas-ci, le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail, ou SGIEMT). Les années précédentes, la Société avait utilisé un outil de déclaration maison. La migration au nouvel outil pourrait entraîner des variations imprévues dans la façon dont certaines situations d'emploi étaient traitées les années précédentes.

Une autre nouveauté est le fait que 2008 est la première année où la Société est en mesure de faire rapport avec précision sur ses effectifs occasionnels pour une année civile entière.

Hormis ces changements, ce sont les variations normales d'une année à l'autre. Des postes sont créés selon les critères de la Classification nationale des professions (CNP) et les postes existants sont examinés pour s'assurer qu'ils reflètent encore la classification qui leur a été attribuée. Par conséquent, il y a toujours des variations dans la répartition des groupes professionnels d'une année à l'autre, qui ne sont pas comptabilisées uniquement par la gestion des flux (embauches, promotions et cessations d'emploi).

On a constaté aussi les variations annuelles habituelles liées à la gestion des flux : affectations d'employés à d'autres postes et lieux de travail, changements de statut, et départs ou retours dans le cadre d'une absence autorisée.

Voici quelques exemples concrets qui mettent en évidence les variations d'une année à l'autre de l'effectif permanent à temps plein :

- Il y a plusieurs employés qui avaient été classés en 2007 dans le groupe professionnel « personnel spécialisé de la vente et des services » de la CNP et qui ne faisaient plus partie de ce groupe en 2008.
- Environ 415 employés qui n'étaient pas permanents en 2007 sont devenus des employés permanents à temps plein en 2008 (+415).
- Environ 105 employés permanents à temps plein qui étaient en congé non payé en 2007 ont réintégré le travail en 2008. Environ 170 employés permanents à temps plein sont partis dans le cadre d'un congé non payé en 2008 (écart net de -65).
- L'emploi d'environ 45 employés permanents à temps plein en 2008 a pris fin le 31 décembre 2008, comparativement à environ 40 employés permanents à temps plein en 2007 dont l'emploi avait pris fin le 31 décembre 2007 (écart net de +5).

III. MESURES QUALITATIVES

Communications

Les employés et le public peuvent avoir accès à de l'information sur la diversité et sur l'équité en matière d'emploi sur le site de la Société, ainsi que sur le portail des employés et sur celui des gestionnaires lancé au début 2008. On peut y trouver des renseignements sur presque tous les sujets reliés à la diversité et à l'équité en matière d'emploi : initiatives décrites dans les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et sur le multiculturalisme, statistiques et tendances sur la main-d'œuvre, programmes de formation en diversité, activités extérieures et partenariats, stages, liens vers les sites gouvernementaux et d'autres services, et politiques institutionnelles. Récemment, une rubrique intitulée « Sous les projecteurs » a été créée sur le portail des employés en vue de souligner les contributions des employés et de reconnaître leur contribution à la promotion de la diversité. La diversité des personnes faisant l'objet d'un portrait dans cette rubrique se fait de manière équilibrée.

Du point de vue de la programmation, la Télévision anglaise est en train de mettre en œuvre de nouvelles habitudes de communications qui reflètent les besoins des nouveaux Canadiens. Par exemple, *Hockey Night in Canada* est maintenant diffusé en plusieurs langues, dont le mandarin, le cantonais, l'hindi et le panjabi. De même, le service Internet de Radio Canada International, RCI viva, cible les nouveaux et futurs immigrants au Canada en diffusant des services en anglais, en français, mais aussi en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien.

Cadre de l'équité

L'accent mis sur la diversité... En 2008, la Société a formé l'équipe Acquisition des talents et Diversité, dont trois membres sont affectés à temps plein à la promotion de la diversité. Les systèmes d'embauche sont passés en revue et des stratégies de recrutement, de dotation et de maintien du personnel sont mises en œuvre afin de s'assurer que les effectifs de la Société deviennent de plus en plus diversifiés. De plus, les Services français ont incorporé l'aspect de la diversité dans leur planification stratégique.

Systèmes d'emploi... Toutes les nouvelles politiques et les révisions des politiques actuelles sont examinées par l'équipe de la haute direction des Ressources humaines et le Comité sur les politiques institutionnelles avant d'être soumises à l'Équipe de la haute direction et au Conseil d'administration pour approbation. En 2008, la politique en matière de dotation a été révisée afin d'en assurer l'application transparente et cohérente.

D'un point de vue pratique, Radio-Canada (Services français) a entrepris une analyse de son processus de dotation afin de vérifier s'il comportait des obstacles systématiques pour les candidats autochtones et ceux issus des communautés multiculturelles. Cette analyse a permis de réviser certains tests afin d'éliminer les obstacles qu'ils pouvaient comporter.

Plan d'équité en matière d'emploi... Depuis la fin de 2005, la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi, fondé en grande partie sur les conclusions de l'examen des systèmes d'emplois en 2004, se poursuit. Des progrès ont été réalisés au niveau de la mise en œuvre d'une stratégie nationale de recrutement prévoyant des pratiques de dotation cohérentes, l'atteinte d'objectifs d'embauche pour les quatre groupes désignés, la formation en matière de diversité, la gestion du rendement et le recours à un processus d'entrevue de départ. L'élaboration d'un nouveau plan d'équité en matière d'emploi a été entreprise à la fin 2008, en consultation avec les représentants des employés. La mise en œuvre de ce nouveau plan triennal commencera en 2009.

Plan d'action commun sur la diversité de CBC – L'atout de la diversité... En mars 2007, CBC (Services anglais) a mis en place son premier plan d'action commun sur la diversité. Appelé *L'atout de la diversité : L'engagement de CBC à refléter le Canada d'aujourd'hui*, ce plan réunit les plans et les initiatives en matière de diversité de CBC Radio, de CBC Television et des Ressources humaines pour 2007-2008, notamment les activités de programmation, de recrutement, de formation, de perfectionnement et les activités extérieures. Le changement le plus important à survenir dans la foulée de l'adoption de ce plan à CBC se situe au niveau des attitudes. Par exemple, toutes les initiatives et les activités en matière de diversité doivent coïncider avec les objectifs stratégiques généraux. Le processus de gestion du rendement tient compte dorénavant de la diversité. Ce facteur occupe aussi une place plus importante dans l'évaluation des pratiques d'embauche et de la programmation.

Programme d'aide aux employés (PAE)... Le Programme d'aide aux employés de CBC/Radio-Canada offre un service de consultation confidentiel à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux membres de leurs familles, dans les deux langues officielles et dans 25 autres langues, y compris en langage signé ASL. Étant donné que la diversité constitue l'une des valeurs de base du programme, les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent. Des efforts promotionnels et de marketing sont faits dans le but d'attirer l'attention des effectifs de CBC/Radio-Canada, et ce, dans toute leur diversité. Les taux d'utilisation de ces services confirment que ce programme fournit un soutien essentiel aux employés.

Le respect au travail... La création d'un milieu de travail plus sain est l'une des priorités de la Société depuis plusieurs années. En réponse aux conclusions de sondages menés auprès des employés en 2002 et en 2004, et dans le but d'améliorer le climat dans tous les secteurs et de faire la promotion d'un environnement de travail optimal, la haute direction et les syndicats de CBC/Radio-Canada ont créé des ateliers sur le respect au travail interactifs et obligatoires pour tous les employés. Chaque session était animée par un cadre et un employé syndiqué. Jusqu'à maintenant, 95 pour cent des employés ont participé à ces ateliers. D'après les commentaires reçus jusqu'à présent, neuf participants sur dix ont le sentiment qu'ils peuvent mettre en œuvre les comportements respectueux dont ils ont discuté au cours de l'atelier.

Initiatives en faveur de la diversité

Outils de recrutement

Emplois@CBC/Radio-Canada : Il s'agit d'un outil très utile permettant à l'équipe de recrutement et aux gestionnaires responsable des embauches de suivre la progression des efforts d'attraction qui ont été mis en place. De plus, les affichages d'emploi sont réglementaire à la norme W3C pour permettre aux personnes ayant un handicap visuel de consulter les postes vacants.

DVD et vidéo sur le recrutement à CBC/Radio-Canada : CBC/Radio-Canada a produit une vidéo/DVD sur le recrutement, qui se veut un outil essentiel pour attirer divers types de candidats dans la Société. Cette vidéo est présentée dans le cadre de conférences, de salons de l'emploi, dans les écoles et les universités visitées par des représentants de CBC/Radio-Canada, et on peut aussi la visionner à l'adresse <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/> et à www.CBC.ca/jobs.

Community Snapshots : Les Services anglais ont développé un outil appelé « Community Snapshots » qui permet de recueillir des données pertinentes sur la composition de l'auditoire des principaux marchés. Bien plus qu'un simple portrait du public, cet outil permet de connaître les enjeux importants et pertinents pour guider les décisions de programmation et d'embauche. Les résultats ont été si positifs que ce processus sera étendu à l'échelle du pays. L'outil a récemment été mis à jour à l'aide des plus récents résultats de sondages, de recherches et de tables rondes avec les parties intéressées des communautés. Il peut être consulté sur le portail de la Société. On est train d'adapter une version française de l'outil.

La diversité comme objectif de recrutement : Des objectifs de recrutement ont été fixés au cours de l'exercice par les gestionnaires de la Radio et de la Télévision des Services anglais afin d'améliorer la représentation de la diversité des effectifs de la Société. Dans l'année qui vient, les objectifs d'embauche seront liés à une stratégie générale de recrutement qui s'inscrira dans le cadre d'un exercice de planification de la main-d'oeuvre à l'échelle de la Société.

Des efforts seront déployés au cours de la prochaine année pour mieux soutenir les gestionnaires au moment de recruter des candidats de la diversité qualifiés.

Mesure de référence de la diversité : En 2007, un outil a été mis en place par les Services anglais pour évaluer les émissions régionales et fournir ainsi des données de référence sur les effectifs en ondes. L'outil permet aux gestionnaires d'évaluer plus exactement quelles régions sont bien reflétées et les régions où il est nécessaire de recruter pour assurer une meilleure représentation de la diversité comme cela a été le cas à Vancouver pour les personnes handicapées. Aux services français on a mis en place un projet pilote de mesure de la diversité à partir de l'évaluation du contenu des émissions en onde pour des émissions radio en Saskatchewan et pour une émission télé diffusée d'un océan à l'autre.

Résultats des efforts de recrutement

Il existe un nombre infini d'exemples dans toute la Société où des efforts ciblés de recrutement ont permis de retenir des candidats de la diversité, tant pour des postes en ondes que dans les coulisses ou dans des fonctions de soutien. Par exemple, dans le cadre de son engagement pour la diversité, l'émission phare *Metro Morning*, de CBC à Toronto, a transformé son équipe et sa programmation afin de refléter de façon authentique la ville la

plus multiculturelle du Canada. Résultat : non seulement *Metro Morning* est au premier rang des émissions du matin à Toronto, mais CBC Radio 99,1 est maintenant la première station dans le marché des médias le plus concurrentiel du pays. Une première historique! L'effectif de Vancouver est de plus en plus diversifié, le nombre de personnes handicapées ayant augmenté dans sa salle des nouvelles locales. En 2008, les Services français ont embauché une femme issue de la diversité pour occuper le poste de premier conseiller sur la diversité. Son rôle consiste à travailler avec les gestionnaires pour veiller à ce que la diversité soit prise en compte dans le processus d'embauche et dans le contenu qui est diffusé sur toutes les plateformes.

Activités extérieures

Services aux collectivités... Non seulement CBC/Radio-Canada braque ses projecteurs sur ses divers auditoires, mais elle offre également une contribution aux communautés qu'elle sert de bien d'autres façons, notamment en appuyant et en couvrant des centaines d'événements, de festivals et de concours littéraires et artistiques. Nous soutenons également des campagnes de financement, nous commanditions des événements comme le Mois de l'histoire des Noirs, nous tenons dans nos établissements des cérémonies de citoyenneté, en plus de diffuser en extérieur pendant des journées entières. Non seulement cette myriade d'activités accroît la présence de la Société dans les communautés locales, mais elle permet de sensibiliser le public aux enjeux locaux qui touchent différents groupes ethniques en quête de couverture médiatique. Les diffusions en extérieur ont été particulièrement utiles pour tisser des liens de confiance avec les communautés locales, ce qui a permis de couvrir des enjeux qui n'étaient pas accessibles auparavant.

Partenariats... CBC/Radio-Canada noue des relations solides avec des personnes, des organisations et des entreprises dans la mesure où ces liens lui permettent de joindre ses auditoires et les collectivités. Les équipes des partenariats régionaux et nationaux appuient la programmation de la Société en participant à des projets sociaux et culturels d'activités extérieures à l'échelle locale, ou en en prenant l'initiative. Parmi ceux-ci, on trouve notamment des projets avec les communautés représentatives de la diversité. Des projets de partenariat avec l'équipe de la programmation de CBC à Toronto et avec celle de la programmation régionale de Montréal ont permis de faciliter la tenue de plusieurs dialogues avec la communauté et les conseils de rédaction. Ces initiatives ont réuni les parties intéressées et les équipes rédactionnelles pour discuter des enjeux clés, des événements et des besoins des communautés, et ont été l'occasion pour les chefs de file de ces mêmes communautés et les participants à ces tables rondes de faire connaître ces sujets en ondes.

Témoin de la diversité régionale et culturelle du pays... Conformément à son mandat qui prévoit qu'elle doit être le témoin de la diversité régionale et culturelle du pays, la Société est le seul radiodiffuseur canadien à avoir un site de nouvelles chinoises locales et le seul radiodiffuseur à avoir un site de nouvelles autochtones. Ce site Web, dont l'adresse est www.cbc.ca/aboriginal, présente les reportages de CBC sur les enjeux autochtones qui sont diffusés à la télévision, sur Newsworld, à la radio et sur CBCNews.ca. Cela a permis de resserrer les liens entre la Société et les communautés autochtones. Ce site est maintenant une ressource précieuse qui démontre au public l'importance que nous accordons aux nouvelles autochtones. Le site Web présente aussi des portraits d'employés, renforçant ainsi le sentiment de reconnaissance parmi les employés autochtones et devenant le point central de l'esprit communautaire qui les anime.

Languages we speak... Il s'agit d'une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés. Elle nous sert de ressource lorsque nous avons besoin

d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Les employés peuvent ajouter des langues ou effectuer des mises à jour dans la banque de données à leur guise.

New Faces/New Voices... Cette base de données renferme les contacts les plus diversifiés de CBC. Elle contient une liste de spécialistes dans une grande variété de domaines, qui sont à l'image du visage culturel et ethnique du Canada. Certains d'entre eux n'ont jamais collaboré aux émissions de CBC dans le passé. Cette liste inclut aussi des personnes handicapées qu'on ne voit pas ni n'entend souvent dans les médias grand public. Il s'agit d'un outil journalistique destiné aux chercheurs, aux réalisateurs et aux reporters de CBC. Cette base de données évolue constamment. Le nombre de contacts qu'elle renferme évolue en fonction des sujets couverts.

RCI viva... Il s'agit d'un service de radio sur le Web qui diffuse en huit langues des renseignements sur des ressources destinées aux immigrants pour les aider à découvrir leur nouveau pays. Des outils et des conseils leur sont aussi fournis pour faciliter leur intégration, en plus d'y présenter des tables rondes.

Innoversity Creative Summit... Ce sommet donne aux créateurs de divers horizons culturels l'occasion de faire connaître leurs idées et leurs compétences aux professionnels des médias. CBC est l'un des commanditaires fondateurs du Innoversity Creative Summit. Dans le cadre de l'accord de commandite, CBC offre du financement pour les stages, les prix de perfectionnement et les bourses offerts aux Canadiens de talent issus de la diversité qui travaillent dans le secteur des médias. Des représentants de la station locale de CBC Radio ont participé à des tribunes et ont fait un certain nombre d'exposés au sommet pour mettre en valeur la présence de CBC et faire partager nos connaissances avec la collectivité.

Stages/bourses et programmes de placement

Chaque année, divers stages et diverses bourses sont accordés, dont les stages Peter Gzowski, les bourses du programme Joan Donaldson et le Fonds Coup de pouce. Bien que la diversité soit un critère clé dans la sélection des candidats, le Fonds Coup de pouce est le seul de ces programmes qui vise uniquement les quatre groupes désignés. En 2008, 33 stages ont été financés conjointement par le Fonds Coup de pouce et les réseaux français et anglais. Les stages sont toujours aussi financés par le secteur où travaille le stagiaire. Cette année, le tiers étaient financés conjointement par la Télévision anglaise. Les projets financés incluaient des stages dans des postes en ondes, techniques et de soutien, à la télévision et à la radio des Services français et des Services anglais. Radio-Canada a offert 12 de ces stages, notamment pour les minorités visibles en journalisme et en production, ainsi que pour des femmes dans des postes techniques. Depuis 1999, plus de 50 pour cent des stagiaires ont été retenus à l'emploi de la Société après leur stage.

Vancouver a piloté avec succès un programme de stage d'une durée de six semaines destiné à une personne atteinte d'un déficit intellectuel. Le candidat retenu travaille encore à temps partiel pour la Société dans la région.

Mentorat et formation

Les stages donnent lieu à des séances de mentorat et de formation, par jumelage des étudiants à des leaders dans des domaines susceptibles de les aider à en apprendre le maximum. On offre également des possibilités de mentorat et de formation à des employés qui présentent un excellent potentiel, mais ne possèdent peut-être pas toutes les compétences nécessaires. Les affectations dans le nord du pays en sont un bon exemple. La

plupart des employés de CBC/Radio-Canada qui y travaillent n'ont pas reçu de formation officielle en journalisme. Ils ont été formés par des formateurs professionnels qui continuent de leur offrir des services de mentorat.

CBC/Radio-Canada assure aussi la diversité parmi ses effectifs en offrant une formation et un mentorat aux auteurs émergents de diverses origines. En fonction de chaque cas, CBC cofinance des stages d'auteurs en résidence qui permettent à un auteur émergent de travailler sur une émission en production. CBC facilite aussi le mentorat individuel d'un auteur émergent avec un scénariste expérimenté de la télévision dans le cadre du développement d'une émission de CBC.

Formation et perfectionnement

« *Recruter et gérer un effectif diversifié* » Recruter et gérer un effectif diversifié... Aux Services anglais, 171 gestionnaires ont participé à une séance de formation d'une journée sur le recrutement, l'embauche et la fidélisation des talents diversifiés. Les participants ont passé toute la journée à discuter en groupes, à échanger des idées, à faire des jeux de rôles et à résoudre des problèmes. À la fin de la séance, on a demandé aux participants d'intégrer les leçons apprises dans des plans d'action individuels pour les aider à atteindre leurs objectifs de diversité.

Initiatives de perfectionnement professionnel... Un nouveau programme de formation pour les journalistes formés à l'étranger est en développement. Ce programme en est actuellement à la phase pilote, CBC Television cherchant des façons de soutenir l'embauche et le maintien des journalistes qui ont été formés outre-mer. Cela requiert une meilleure compréhension des obstacles auxquels font face les journalistes formés à l'étranger pour s'intégrer à la culture de travail de CBC/Radio-Canada.

Formation des cadres... Un programme national de formation des cadres incorporant les principes en matière de diversité est en cours d'élaboration. Il y aura de séances pilotes dans les Services français au cours de la prochaine année.

Sensibilisation aux réalités culturelles... Un programme de sensibilisation aux réalités culturelles destiné aux cadres supérieurs sera mis en œuvre en 2009-2010.

Promotion

Dans le cadre du processus de gestion du rendement et de perfectionnement, on applique maintenant depuis plusieurs années un programme de planification de la relève à la haute direction de CBC/Radio-Canada. CBC Radio à Toronto est une des meilleures illustrations de la promotion de candidats de la diversité. Non seulement CBC Radio à Toronto joue un rôle de chef de file pour les régions en ce qui concerne l'établissement d'un effectif diversifié, mais quatre de ses cinq animateurs à l'antenne sont issus de la diversité, de même que la moitié de ses responsables de la rédaction. Le modèle de CBC Radio à Toronto est assurément un exemple de la planification de la relève à l'œuvre. Plusieurs de ses leaders sont sur la bonne voie pour profiter d'occasions qui se présenteront dans le domaine de la gestion.

Maintien en poste et cessation d'emploi

Le Fonds Coup de pouce et les autres programmes de stages offerts 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 ou d'effectuer des remplacements jusqu'à l'ouverture d'un poste.

Mesures d'adaptation

Il y a un nombre incalculable de mesures d'adaptation qui sont prises au travail, allant de la construction de rampes d'accès pour permettre aux personnes en fauteuil roulant d'accéder aux bureaux et aux studios, aux modifications apportées aux postes de travail et aux fonctions professionnelles des personnes reprenant le travail après un congé pour invalidité, aux ordinateurs spéciaux pour les employés avec des problèmes de vision, et aux évaluations ergonomiques. Au cours des dernières années, la Société a investi environ trois millions de dollars pour améliorer l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.

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. Au cours de la prochaine année, les efforts porteront principalement sur l'amélioration du taux de réponse au questionnaire, ainsi que sur l'augmentation du nombre d'employés qui se désignent eux-mêmes comme faisant partie de ces groupes. La réaffectation future d'employés licenciés risque de freiner les progrès en matière de représentation des groupes désignés au sein du personnel de la Société.

V. CONSULTATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Le comité mixte anglais-français sur l'équité en matière d'emploi formé de représentants de la direction et des syndicats s'est réuni trois fois en 2008. On a fait le point sur les dossiers d'équité, notamment la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi. Les discussions ont tourné autour des mesures d'adaptation et des questions d'accessibilité, ainsi que sur l'élaboration d'un nouveau plan d'équité en matière d'emploi qui mettrait l'accent sur la nécessité de collaborer à l'élaboration d'initiatives réalisables et mesurables.

VI. STRATÉGIES POUR L'AVENIR

Les Ressources humaines de CBC/Radio-Canada se sont fixé comme stratégie d'optimiser le potentiel de l'effectif tout en continuant d'améliorer son efficacité. Nous devons faire face à des tendances et à des défis critiques sur le plan de la main-d'œuvre, à cause notamment de la réduction du bassin de nouveaux talents à mesure que la population vieillit, du caractère de plus en plus concurrentiel du marché et de la nécessité de diversifier la main-d'œuvre. Parallèlement, nous sommes aux prises avec des contraintes budgétaires constantes, dans un contexte où les technologies évoluent à un rythme rapide.