

Lettre d'appel en vue de l'élaboration du Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2004-2005

Nota bene :

Le multiculturalisme canadien représente à la fois une conviction fondamentale et un ensemble d'outils stratégiques enchâssés dans la Loi sur le multiculturalisme canadien. Comme principe fondamental, le multiculturalisme épouse deux idéologies. D'une part, le multiculturalisme repose sur le principe que tous les citoyens sont égaux, et ont la liberté de conserver, d'enrichir et de partager leur patrimoine culturel. D'autre part, le multiculturalisme préconise la participation entière et équitable des personnes et des communautés de toutes les origines à tous les aspects de la société canadienne.

En se fondant sur les principes de la Loi sur le multiculturalisme canadien, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien élabore des politiques, des programmes et des services visant à favoriser la compréhension des différences culturelles, à mettre un frein à la discrimination raciale, à promouvoir un sens d'appartenance pour tous les Canadiens et à assurer que les institutions gouvernementales sont accessibles et sensibles aux besoins de la population multiculturelle.

Instructions : Veuillez fournir vos réponses aux questions 1 à 7 dans l'espace prévu à cet effet, ou 170 mots par réponse, et acheminer votre rétroaction approuvée à [Keri George@pch.gc.ca](mailto:Keri.George@pch.gc.ca), au Programme du multiculturalisme, ministère du Patrimoine canadien, au plus tard le 30 septembre 2005.

1. Au cours de l'exercice 2004-2005, comment votre organisation a-t-elle aidé les organisations et groupes multiculturels à accroître leur contribution à la société canadienne? (Référence : la Loi sur le multiculturalisme canadien 3(2)(b))

La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société, comme il est indiqué ci-dessous.

Mandat

La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 prescrit 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.

Mission

CBC/Radio-Canada :

- présente aux Canadiens des thèmes qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays;
- informe les Canadiens en leur présentant l'actualité et les enjeux qui les intéressent pertinemment;
- soutient les arts et la culture au pays;
- jette des ponts entre les Canadiens, entre les régions et entre les deux communautés linguistiques du pays.

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.

Objectifs institutionnels

L'un des huit objectifs institutionnels qui guident l'activité de CBC/Radio-Canada rend compte de l'importance qui doit être attachée au reflet régional et à la réalité changeante du pays.

Consultations avec les groupes ethno-culturels

Pratiques exemplaires

CBC/Radio-Canada a été citée en exemple dans le rapport annuel sur le multiculturalisme déposé devant le Parlement, notamment pour l'exhaustivité de ses programmes intégrés d'activités vouées à promouvoir le multiculturalisme.

Présentation de la diversité

CBC/Radio-Canada Windsor a célébré pendant une semaine la diversité de la communauté locale dans le cadre d'une série d'émissions intitulée Changing Faces. Une réception spéciale a été organisée pour le lancement de la série, qui a été diffusée dans la semaine du 7 mars 2005 dans des émissions de radio et de télévision produites localement. Les journalistes ont convié à la réception toutes les personnes qui figuraient dans leurs reportages, soit une cinquantaine d'invités provenant de cultures différentes qui ont également eu l'occasion de visiter les studios de la radio et de la télévision, d'assister à des émissions diffusées en direct, de voir certains reportages de la série en avant-première et de rencontrer du personnel d'antenne.

L'établissement de services et (ou) de programmes qui ciblent les minorités visibles et les nouveaux Canadiens

Diversité des plateformes

CBC/Radio-Canada rejoint les Canadiens par l'intermédiaire de ses huit réseaux nationaux de radio et de télévision, ses sites Web à fonctionnalité complète, 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 a fondé des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, dont l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN) et elle est partenaire de la chaîne de 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.

Le Fonds Coup de pouce

En 2004, 24 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 travaillent toujours.

New Voices

La Radio anglaise de CBC/Radio-Canada a créé le programme *New Voices* dans le but de sensibiliser à la diversité et de créer des émissions et des postes dans toutes les régions et dans tous les services réseau. Le programme a permis le développement de certaines émissions primées en plus d'assurer l'accès de membres de groupes désignés à des postes de soutien et à l'antenne.

Au cours de l'année écoulée, le Fonds Coup de pouce et le programme *New Voices* ont uni leurs efforts pour offrir huit stages à des membres des groupes désignés.

« Program Exec in Residence 2004-2005 »

La Télévision anglaise a aussi lancé une initiative visant à améliorer la diversité dans la direction de la programmation appelée « Program Exec in Residence 2004-2005 ». La personne choisie doit avoir une très bonne expérience en programmation ainsi qu'une connaissance et une compréhension intimes de la diversité canadienne. Toutefois, les tâches de cette personne doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de programmation et de production du service choisi au lieu d'être structurées comme un portefeuille distinct sur la diversité.

Programme de bourses en Colombie-Britannique

L'émission *Canada Now* vient d'ajouter le Programme de production cinématographique et télévisuelle pour autochtones du Collège Capilano à la liste des programmes de bourses reconnus qu'elle commandite. Les responsables des bourses collaborent avec le directeur du programme pour dépister chez les étudiants autochtones ceux qu'intéresse une carrière en journalisme.

Stages du programme Peter-Gzowski à la radio

La Radio anglaise a maintenu ce programme de stages qui s'adresse à des candidats curieux, dotés d'un esprit créatif et actifs au sein de leur communauté. La cuvée 2004 se compose à 50 % de représentants de minorités visibles. L'un des stagiaires de 2003, également un membre de minorité visible, a été embauché officiellement par la Société et y poursuit une carrière en journalisme.

La création de partenariats avec des organisations communautaires ethnoculturelles

Rayonnement dans la communauté

CBC Radio Vancouver a lancé un concours de recettes en 2004 sous le thème « Flavours of Vancouver ». Les auditeurs et les partenaires étaient invités à soumettre des recettes à l'image de Vancouver. Pour l'occasion, la Radio anglaise s'était associée au Vancouver Community College (le plus important établissement offrant des cours d'anglais langue seconde), à la revue *The Canadian Immigrant* ainsi qu'à divers organismes œuvrant auprès des néo-Canadiens.

CBC Radio à Ottawa a été un des plus importants commanditaires du Mois du patrimoine asiatique en plus de programmer des activités de soutien dans toutes ses émissions quotidiennes. Ce service s'est également associé à une troupe de théâtre composée de néo-Canadiens pour commanditer un concours littéraire. Les gagnants du concours ont été présentés à l'émission du matin d'Ottawa. Devant le succès remporté par l'activité, il a été décidé de réitérer l'aventure en 2005.

Le Prix des lecteurs, lancé en 2000, à la Radio française de Sudbury, est devenu une célébration à la grandeur de la province. Dix lecteurs agissant comme jury font lecture des œuvres des auteurs franco-ontariens au programme et choisissent le lauréat du Prix des lecteurs. Des

entrevues avec les auteurs en lice sont diffusées toutes les semaines, et les lecteurs/jurés commentent l'œuvre étudiée. Trois des dix oeuvres au programme en 2004 avaient été écrites par des auteurs d'origine africaine établis en Ontario.

La base de données New Faces / New Voices est un répertoire électronique dans l'intranet qui est accessible aux journalistes et aux chercheurs à l'échelle de la Société. Plus de 400 nouvelles entrées correspondant à des sources d'expertise d'origines diverses ont été préparées pour non seulement diversifier l'apparence des « groupes d'experts », mais aussi les sources vers lesquelles on se tourne pour obtenir des analyses et des commentaires éclairés à l'antenne.

2a. Au cours de l'exercice 2004-2005, votre organisation a mené quelle recherche et recueilli quelles données statistiques sur la diversité canadienne (race, origine nationale ou ethnique et religion)? (Référence : la Loi sur le multiculturalisme canadien 3(2)(d))

Recherche :

Au cours de l'automne 2004, CBC/Radio-Canada a effectué une Étude sur les cotes de qualité (ECQ), son sondage le plus complet sur l'utilisation de la télévision, de la radio et d'Internet réalisé auprès de 8 000 Canadiens. Le sondage incluait une question sur l'origine ethnique du répondant, ce qui a permis de recueillir de l'information de base sur la diversité culturelle canadienne et d'évaluer l'utilisation des médias au sein des groupes multiculturels.

Fournir des précisions – données statistiques :

Au moment de la publication des données du recensement de 2001 de Statistique Canada, en juillet 2004, on a mis la dernière main à une nouvelle analyse des effectifs afin de déterminer la composition des effectifs de la Société par catégories professionnelles pour ce qui est des quatre groupes sous-représentés. À la suite de cette analyse, des objectifs d'embauche ont été établis pour suivre et améliorer la représentativité des effectifs de CBC/Radio-Canada.

Les taux d'embauche et de promotion des femmes ont été supérieurs ou égaux à leur taux de représentation au sein des effectifs de CBC/Radio-Canada. Les taux d'embauche pour les autochtones et les membres des minorités visibles étaient au-dessus de leur taux de représentation.

2b. Décrivez comment cette recherche et ces données appuient l'établissement de politiques, de programmes et de services d'une manière sensible aux Canadiens ayant des origines différentes (race, origine nationale ou ethnique et religion).

Les résultats de l'ECQ sont utilisés pour évaluer la réaction du public à nos services de Télévision, de Radio et de Nouveaux Médias, et, plus particulièrement, la réaction des deux groupes linguistiques officiels et des groupes multiculturels du Canada. On peut également avoir recours aux données de l'ECQ pour évaluer l'utilisation globale des médias par ces groupes ainsi que l'équipement média que ces derniers possèdent. Ces données sont distribuées dans l'ensemble de la Société et elles sont disponibles pour les employés de CBC/Radio-Canada qui participent à l'élaboration des politiques, des émissions et des services. On se sert des données de Statistique Canada pour fournir des données démographiques aux clients qui produisent le contenu de la Télévision, de la Radio et des Nouveaux Médias.

Dans l'ensemble du pays, on a produit des « portraits instantanés » à l'aide de données démographiques, de recherches effectuées auprès de l'auditoire et de commentaires émanant des communautés. On a ainsi créé un portrait national ainsi que des portraits régionaux. Chacun d'entre eux donne aux programmeurs une image précise de la composition de la communauté à laquelle la programmation est destinée. Cela leur permet d'avoir une bonne compréhension de la nature de la diversité canadienne, sur les plans national et régional afin de mieux tenir compte des auditoires dans la programmation. Chaque émission de la Radio anglaise a mis au point des manières de mesurer la diversité en ondes. Il y a également une rétroaction permanente et un processus d'examen pour s'assurer que des progrès sont réalisés.

3. Au cours de l'exercice 2004-2005, comment votre organisation a-t-elle approfondi la compréhension et le respect de la diversité canadienne (race, origine nationale ou ethnique et religion)? (Référence : la Loi sur le multiculturalisme canadien 3(2)(c))

De la formation sur la diversité qui répond aux besoins des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales

En février 2005, on a donné le coup d'envoi à une série de séances sur la sensibilisation à la diversité et aux cultures pour les cadres supérieurs. L'objectif de ces ateliers consiste à donner aux gestionnaires les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour qu'ils se sentent à l'aise lorsqu'ils doivent diriger leurs employés et communiquer avec eux au sujet de la diversité. Les ateliers permettent aux gestionnaires de prendre connaissance de stratégies pratiques qui les aideront à aborder des défis et des occasions liés à la diversité qui s'offrent à eux.

L'ensemble des cadres de la Radio anglaise à Toronto a suivi un cours de sensibilisation au harcèlement et à la discrimination. Un cours pilote de sensibilisation au harcèlement et à la discrimination a également été donné à 40 autres employés clés, et on espère que la formation pourra être donnée à d'autres groupes d'employés plus tard en 2005.

Les services anglais travaillent à un projet pilote de mentorat visant à concevoir une trousse d'outils en ligne utiles pour permettre aux employés de créer des liens de mentorat à l'intérieur de la Société. La diversité est un critère important du projet pilote, mais ce dernier ne sera pas réservé seulement aux représentants des groupes désignés.

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.

Une culture ministérielle qui respecte et appuie la diversité

Responsabilité sociale des entreprises

Dans le palmarès annuel sur la responsabilité sociale des entreprises publié par le magazine *Report on Business* du *Globe and Mail*, CBC/Radio-Canada a ravi la première position dans la catégorie médias, s'illustrant dans des domaines clés comme la diversité, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement.

Mesures d'adaptation

Au chapitre de l'adaptation, les mesures prises sont diverses et comprennent notamment des évaluations ergonomiques de postes assorties de recommandations pour des employés au sein même de leur service ainsi que des horaires flexibles ou le travail à temps partiel pour des employés ayant la charge d'enfants.

Des communications qui mettent en vedette la diversité canadienne

Communications

Le *Bulletin de l'équité de CBC/Radio-Canada* a paru une fois en 2004 (hiver/printemps). Les articles publiés abordaient des sujets se rapportant à l'ensemble des groupes désignés comme l'indiquent les titres suivants, pour n'en nommer que quelques-uns : *L'accent sur les Autochtones à CBC dans les Prairies*, *Stratégies sur la diversité à la Télévision anglaise*, *La Radio française en Ontario rend hommage à la diversité*, *Le point sur le programme d'équité en emploi*, ainsi que diverses informations sur des changements au sein du personnel. 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.

Les deux recruteurs principaux embauchés par le réseau anglais publient un bulletin mensuel intitulé *Connections* qui met en évidence les succès qu'ils ont obtenus dans leurs efforts de dépistage des personnes les plus talentueuses en ondes et hors d'ondes pour travailler sur les plates-formes où est présenté le contenu des services anglais. Sur les 15 personnes ayant fait l'objet d'un profil dans le bulletin *Connections* jusqu'à maintenant, une a obtenu un poste à temps plein tandis que quatre autres amorcent un contrat d'employé temporaire dans différentes régions du pays. De celles-ci, trois appartiennent à une minorité visible.

4a. Au cours de l'exercice 2004-2005, comment votre organisation a-t-elle recruté, maintenu en poste et promu les Canadiens issus de différents groupes ethnoculturels (race, origine nationale ou ethnique et religion)? (Référence : la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 3(2)(a))

La diversité comme critère de recrutement

En vertu des critères d'embauche approuvés par la direction de la Radio anglaise, la diversité est un critère essentiel dans la sélection des nouveaux employés.

Plans de promotion de la diversité

On a recruté un chef (appartenant à deux groupes désignés) pour mettre en œuvre des programmes favorisant la diversité aux services anglais de radio et de télévision. Un Conseil de la diversité a aussi été créé. Il est constitué de représentants de la Radio et de la Télévision anglaises, qui sont appuyés par les Ressources humaines. Ce conseil travaille en collaboration avec le chef du projet Diversité pour veiller à ce que les stratégies en matière de diversité soient mises en œuvre dans les deux médias. Ces stratégies doivent engendrer des changements importants dans l'impression qui se dégage en ondes et dans la diversité de l'effectif de la Société.

Recruteurs principaux

Les services anglais de CBC/Radio-Canada, de concert avec les Services des nouvelles de la Télévision et de la Radio anglaises ont créé deux nouveaux postes de recruteur principal. Ces personnes ont notamment pour mandat de repérer et d'attirer des talents venant de multiples horizons. Leur participation à des foires de l'emploi leur a permis de recruter des reporters issus de minorités visibles, de communautés autochtones ainsi que des femmes à Fredericton et à Regina.

On a élaboré un CD de recrutement pour attirer des gens et les inciter à travailler pour CBC/Radio-Canada, une organisation à laquelle certains d'entre eux ne s'identifient pas. Le but du CD consiste à montrer aux gens que :

- CBC/Radio-Canada est LE radiodiffuseur public et qu'à ce titre, il leur est véritablement destiné;
- CBC/Radio-Canada accorde de l'importance à la diversité des points de vue et qu'elle l'encourage;
- CBC/Radio-Canada offre un éventail impressionnant de possibilités et de mobilité professionnelle.

On a adopté dans le courant de l'année dernière un système de dotation entièrement automatisé qui permet aux candidats de s'identifier en fonction des groupes désignés. Ce système représente une mine de renseignements pour la Société, et il nous permet de nous assurer que nous sommes en contact avec des candidats qualifiés et de diverses origines provenant de l'ensemble du pays.

Résultats des efforts de recrutement

CBC/Radio-Canada continue à participer à de nombreux salons de l'emploi dans tout le pays. Lorsque la Société choisit les salons de l'emploi auxquels elle décide de participer, elle commence par s'assurer entre autres qu'une grande variété de candidats d'origines diverses seront présents.

Afin de mieux représenter la diversité culturelle de la société canadienne, la Radio anglaise a recruté des animateurs de provenances diverses en 2004. Elle a ainsi confié la barre d'importantes émissions régionales et réseau à des représentants de minorités visibles, à des autochtones ainsi qu'à des femmes.

En tout, neuf embauches s'inscrivant dans le programme d'équité ont été confirmées à Calgary et à Edmonton au cours de la dernière année, dont des représentants de minorités visibles et de communautés autochtones.

Le Service de production de documentaires de la Télévision anglaise a embauché plusieurs représentants de minorités visibles pour occuper des postes de réalisation, d'animation et de conseils pour le projet *The Greatest Canadian*.

En Colombie-Britannique, la moitié du personnel des Communications appartient à des minorités visibles, comme bon nombre des occasionnels qui y travaillent.

Maintien en poste

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. Les initiatives de mentorat

décrites précédemment contribuent aussi à assurer le succès professionnel de candidats appartenant aux groupes désignés.

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 a été étendue à d'autres paliers de la hiérarchie.

4b. Comment votre organisation a-t-elle tiré avantage de sa main-d'œuvre diversifiée?

Le fait de disposer d'un effectif plus diversifié a permis à la Société de faire preuve de plus d'efficacité dans la création d'émissions dont le contenu correspond mieux aux auditoires. Cela aide aussi à faire la promotion de CBC/Radio-Canada comme un employeur de choix ouvert à toutes et à tous.

5. Au cours de l'exercice 2004-2005, comment votre organisation a-t-elle tiré avantage des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle des Canadiens issus de différentes origines (race, origine nationale ou ethnique et religion) au sein de votre organisation? (Référence : la Loi sur le multiculturalisme canadien 3(2)(e))

La base de données New Faces / New Voices est un répertoire électronique dans l'intranet qui est accessible aux journalistes et aux chercheurs à l'échelle de la Société. Plus de 400 nouvelles entrées correspondant à des sources d'expertise d'origines diverses ont été préparées pour non seulement diversifier l'apparence des « groupes d'experts », mais aussi les sources vers lesquelles on se tourne pour obtenir des analyses et des commentaires éclairés à l'antenne.

Inclure les observations culturelles du personnel provenant de communautés ethnoculturelles et ethnoraciales afin d'améliorer les fonctions d'établissement de politiques, de mettre au point la prestation de services et de multiplier les occasions d'affaires.

Depuis plus de dix ans, le Fonds Coup de pouce a fourni de l'aide financière aux directions des établissements de CBC/Radio-Canada pour l'embauche de membres de groupes désignés provenant des communautés locales. Cela a permis à CBC/Radio-Canada d'établir le dialogue avec ces communautés et de présenter des sujets qui n'avaient pas été abordés jusqu'alors.

Inclure les compétences linguistiques du personnel provenant de communautés ethnoculturelles et ethnoraciales afin d'améliorer les fonctions d'établissement de politiques, de mettre au point la prestation de services et de multiplier les occasions d'affaires.

Depuis 1997, la Radio anglaise a fait de la diversité une de ses principales priorités. On a procédé au lancement de nombreuses initiatives couronnées de succès, dont Outfront et Global Village, et on a pu entendre des milliers de nouvelles voix sur les ondes : pigistes, invités, chroniqueurs ou collaborateurs réguliers.

L'année dernière, par exemple, on a lancé à Toronto Big City Small World, une nouvelle émission régionale consacrée aux arts de la scène. Cette émission est destinée aux diverses cultures qui composent Toronto et qu'elle présente par l'entremise de musique et de spectacles.

6. En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, en 2004-2005, quelle est la plus importante réalisation qui devrait être mise en évidence dans le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*?

CBC/Radio-Canada a pour mandat de promouvoir la culture canadienne, sous tous ses aspects. Le visage du Canada change, tout comme CBC/Radio-Canada. À une époque où la diversité est considérée comme une facette unique de l'identité nationale, la Société a renouvelé et renforcé son engagement à présenter le Canada d'aujourd'hui à ses auditoires. Cela signifie que, d'un point de vue stratégique, nous devons demeurer pertinents et en phase avec les auditoires qui composent le Canada contemporain.

7. Quelles étapes votre organisation prendra-t-elle pour favoriser l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de l'exercice 2005-2006 (par exemple, accroître la compréhension et le respect de la diversité, promouvoir l'égalité des chances au sein des institutions fédérales, renforcer les capacités et mener de la recherche sur les politiques, les pratiques et les programmes pertinents)?

Politique

CBC/Radio-Canada continuera à promouvoir des initiatives pour favoriser la diversité dans ses politiques et ses pratiques en milieu de travail : recrutement de candidats de provenances diverses, formation pour sensibiliser les gestionnaires à une meilleure intégration et maximisation de la participation d'employés aux origines et aux intérêts divers.

La politique de la Société en matière d'équité en matière d'emploi énonce ce qui suit :

« Radio-Canada pratique l'équité en matière d'emploi et de représentation à l'antenne, et s'efforce de traiter tous les employés avec respect et dignité. Nos effectifs et nos émissions doivent refléter la diversité de la société canadienne, et nous devons gérer de façon proactive les mesures spéciales définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Lorsque des possibilités d'emploi ou de promotion surviennent, la Société donne priorité aux candidats internes. Là où il y a sous-représentation et à qualification égale, la préférence sera accordée aux candidats issus des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi : femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles (les "groupes désignés").

Lorsque des candidatures externes seront envisagées et là où il y a sous-représentation, une préférence d'accès sera donnée aux personnes qualifiées issues des groupes désignés. »

Une politique révisée sur les mesures d'adaptation en milieu de travail sera soumise pour approbation au Conseil d'administration à l'automne 2005.