

# Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2009-2010

## GABARIT DE PRÉSENTATION D'OBSERVATIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation d'observations qui suit à l'intention des institutions fédérales pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010. Afin d'aider votre organisation à remplir le gabarit et à s'acquitter de l'exigence législative en matière de rapport, nous incluons le [Guide de présentation d'observations par les institutions fédérales](#), à titre indicatif.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
<b>Nom de l'institution fédérale</b> (dans les deux langues officielles) :	
Canadian Broadcasting Corporation/ Société Radio-Canada	
<b>Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie</b> (au nom de votre institution) :	
Katya Laviolette	
<b>Titre :</b>	
Vice-présidente, Personnes et Culture	
<b>Adresse :</b>	
1400, boulevard René-Lévesque Est 22 <sup>e</sup> étage Montréal (Québec) H2L 2M2	
<b>Numéro de téléphone :</b>	<b>Adresse de courriel :</b>
514-597-5581	<a href="mailto:Katya.laviolette@cbc.ca">Katya.laviolette@cbc.ca</a>
<b>Personne-ressource</b> (responsable de l'information fournie) :	
Monique Marcotte	
<b>Titre :</b>	
Première directrice, Ressources humaines	
<b>Adresse :</b>	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
<b>Numéro de téléphone :</b>	<b>Adresse de courriel :</b>
613-288-6044	<a href="mailto:Monique.marcotte@cbc.ca">Monique.marcotte@cbc.ca</a>
<b>Nom du champion du multiculturalisme</b> (s'il y a lieu) :	
Nous suggérons que Citoyenneté et Immigration Canada fixe un mandat pour ce rôle et qu'il le communique aux employeurs. Cela simplifiera le choix d'un champion du multiculturalisme à l'échelle de l'organisation.	
<b>Titre :</b>	

Adresse :	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES	
<p><b>Nombre total d'employés dans votre institution</b> (au 31 mars 2010). <i>Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.</i></p>	<p>Employés permanents : 7 171</p> <p>Employés temporaires (long terme) : 414</p> <p>Employés contractuels : 913</p> <p>Total : 8 498</p>

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
<i>Veillez vous reporter au Guide de présentation d'observations par les institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>		<b>OUI</b> √	<b>NON</b> √
Q. 1.1	Est-ce que les énoncés de la vision, de la mission, du mandat et des priorités de votre institution mentionnent le multiculturalisme ou la diversité culturelle?	√	
<p>Le cas échéant, veuillez inscrire cette partie ici. Si la référence au multiculturalisme a été introduite au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2009-2010, <b>veuillez mettre le changement en évidence.</b></p> <p>CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national et l'une des plus importantes institutions culturelles du Canada. CBC/Radio-Canada est le plus important fournisseur de contenu canadien du pays et, à ce titre, elle est l'image à laquelle tous les Canadiens doivent pouvoir s'identifier.</p> <p>En 2009, tous les services de CBC/Radio-Canada ont obtenu des succès inégalés en matière d'auditoire. La programmation que nous fournissons nous aide à nous définir en tant que Canadiens et à comprendre l'identité canadienne. À ce titre, nous nous différencions clairement de la concurrence et nous nous acquittons de notre véritable rôle de radiodiffuseur public. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur le site <a href="http://cbc.radio-canada.ca">cbc.radio-canada.ca</a> et cliquez sur « La référence en matière de contenu canadien », « Dresser un pont entre les Canadiens » et « Culture populaire ou arts classiques? À vous de choisir! ».</p> <p>Ci-après se trouve un résumé des énoncés du mandat, de la vision et de la mission de la Société qui démontrent son engagement à l'égard de la diversité culturelle.</p> <p><b><u>Mandat</u></b></p> <p>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 ainsi que dans huit langues autochtones.</p> <p><b><u>Vision et mission</u></b></p> <p>La notion de diversité est au cœur de la mission et de la vision de la Société. 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 ».</p> <p>Voici les nouveaux énoncés de vision et de mission en matière de diversité culturelle de CBC/Radio-Canada :</p> <p><b><u>Notre engagement</u></b></p> <p>De par son mandat, CBC/Radio-Canada fait de la diversité une de ses priorités, soit de refléter la globalité canadienne et rendre compte de la diversité régionale, en plus de refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada.</p> <p>La diversité englobe un large éventail d'attributs visibles et invisibles qui</p>			

	<p>s'inscrit dans une dynamique d'inclusion. La population canadienne est constituée de personnes appartenant à une multitude de cultures, de groupes ethnoculturels et linguistiques, de genres, d'orientations sexuelles, d'âge, de religions, de personnes avec des habiletés différentes. Chacun contribue au succès collectif.</p> <p>CBC/Radio-Canada s'engage à refléter la diversité du pays à travers sa programmation. Il importe que l'ensemble de la population canadienne se reconnaisse à son antenne et que ses programmes reflètent la réalité changeante du Canada sur toutes ses plateformes. La Société concentre également ses efforts pour attirer un bassin diversifié de talents et s'assure ainsi d'intégrer la diversité lorsqu'elle recrute et développe sa main-d'œuvre. Ainsi, par cet engagement, la Société met à profit tant les ressemblances que les différences de notre collectivité et devient une organisation inclusive, ouverte et audacieuse.</p>
Q. 1.2	<p>Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</p> <p style="text-align: right;">√</p>
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant cette politique. Si une politique ayant trait au multiculturalisme a été élaborée ou révisée au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2009-2010, <b>veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</b></p> <p>Les détails se trouvent ci-dessous.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <p>• <b>Politique des programmes – Programmation multiculturelle</b></p> <p>Extrait : « Selon le mandat de la Société CBC/Radio-Canada celle-ci doit « refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada » dans sa programmation. De fait, en raison de la diversité ethnique de son auditoire, elle a toujours pratiqué une politique de pluralisme culturel dans ses émissions, et entend continuer de refléter la richesse pluri-culturelle et les traits pluri-ethniques de la société canadienne, selon l'obligation qui est la sienne de « contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales ».</p> </li> <li> <p>• <b>Politique des programmes – Stéréotypes dans les émissions</b></p> <p>Extrait : « La pensée stéréotypée se nourrit de généralisations et étend à tout un groupe social les distinctions de race, d'appartenance linguistique, d'origine ethnique — nationale ou régionale —, de sexe, de croyance, d'âge, d'état civil, de profession, ou encore l'apparence physique. Les stéréotypes, sauf lorsqu'ils sont nécessaires à l'intrigue ou aux personnages d'une émission ou d'un élément d'émission, tendent à renforcer les préjugés et peuvent être perçus comme une atteinte à la dignité d'une personne.</p> <p>Les réalisateurs et leurs collaborateurs doivent reconnaître l'influence de la radio et de la télévision dans la formation du goût et dans la définition des idéaux de l'individu et de la société, et, en conséquence, s'abstenir d'utiliser aveuglément des stéréotypes dommageables. Le personnel de production et les animateurs doivent non seulement faire preuve de jugement et observer les règles du bon goût, mais aussi veiller à ce que l'individualité de chacun soit respectée et remettre en question tout stéréotype gratuit que pourrait utiliser un participant. »</p> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation</b></li> <li>• <b>Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et harcèlement</b></li> <li>• On a fixé un calendrier en vue d'examiner l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. L'examen de la <i>Politique sur le harcèlement</i> vient de se terminer et celui de la <i>Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation</i> est en cours.</li> </ul>		
Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle? <table border="1" data-bbox="1166 506 1260 594"> <tr> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> </tr> </table>	√	
√			
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2009-2010 afin de tenir compte du multiculturalisme, <b>veuillez mettre le changement en évidence.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les services de radiodiffusion de la Société sont aussi offerts partout au Canada et dans le monde dans neuf langues sur son service de radio international, Radio Canada International, et dans huit langues sur son service de radio par Internet, <i>RCI VIVA</i>, un service qui fournit des renseignements et des ressources destinés aux immigrants pour les aider à découvrir leur nouveau pays. Des outils et des conseils leur sont aussi fournis pour faciliter leur intégration.</li> <li>• CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur canadien offrant un site de nouvelles autochtones. Ce site web, dont l'adresse est <a href="http://www.cbc.ca/aboriginal">www.cbc.ca/aboriginal</a>, présente les reportages de CBC sur les enjeux autochtones qui sont diffusés à la télévision, sur Newsworld, à la radio et sur <a href="http://www.CBCNews.ca">www.CBCNews.ca</a>. 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.</li> <li>• La philosophie de CBC/Radio-Canada en matière de représentation autochtone consiste à intégrer et à enchâsser les reportages et la couverture d'événements plutôt que d'adopter une approche plus ségrégative. C'est dans cet esprit qu'on attend de toutes les émissions du réseau et de tous les centres régionaux comptant une importante population autochtone qu'ils reflètent la réalité actuelle des communautés autochtones, qu'elles soient rurales ou urbaines.</li> <li>• Ce sont des événements, comme le Mois de l'histoire des Noirs (en février) et le Mois du patrimoine asiatique (en mai), qui sont importants tant du point de vue des activités extérieures que des activités de sensibilisation à la diversité menées à l'interne, et qui viennent s'ajouter à une forte composante de notre programmation à cet égard dans l'ensemble du pays. En outre et comme à son habitude, CBC/Radio-Canada a poursuivi ses activités à titre de commanditaire média de nombreux événements organisés dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique (mai 2009) dans l'ensemble du pays. Le site web de CBC consacré au Mois du patrimoine asiatique (<a href="http://www.cbc.ca/asianheritage/">http://www.cbc.ca/asianheritage/</a>) a également présenté de la programmation spéciale de CBC ainsi que des événements commandités par la Société. D'autres événements ont été l'occasion de projections spéciales à titre de commémoration, notamment la Journée nationale des Autochtones (en juin 2009).</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Société est le seul radiodiffuseur canadien à avoir un site de nouvelles chinoises locales : <a href="http://cbc.ca/bc/chinesenews">cbc.ca/bc/chinesenews</a>.</li> <li>• <b>À l'aide de données tirées du recensement de 2006, on a produit une version à jour des « Instantanés de la diversité » qui a été distribuée aux programmeurs et aux gestionnaires recruteurs de CBC/Radio-Canada. Cet outil fournit de l'information essentielle sur les tendances démographiques nationales et régionales du point de vue de divers facteurs : diversité, immigration, niveau d'instruction familial, emploi, et habitudes de consommation pour la radio et la télévision. L'outil comprend aussi des données sur l'« apport des communautés » fondées sur des sondages d'opinion et des tables rondes communautaires dont se sont chargés les chefs des partenariats régionaux de CBC/Radio-Canada. Les sections sur l'apport des communautés font ressortir les enjeux clés propres à chacune de nos grandes villes et fournissent des commentaires spécifiques en ce qui a trait à la représentation des communautés issues de la diversité à CBC/Radio-Canada. Les Instantanés de la diversité peuvent être consultés sur le portail de la Société. Une version française de cet outil sera produite.</b></li> </ul>		
Q. 1.4	Votre institution dispose-t-elle de programmes de lutte contre le racisme?		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2009-2010 afin de tenir compte du multiculturalisme, <b>veuillez mettre le changement en évidence.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>		
Q. 1.5	<p>Votre institution dispose-t-elle de programmes visant à susciter la compréhension interculturelle et interconfessionnelle?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au cours de l'année à venir, on prévoit effectuer un recensement de la diversité culturelle parmi nos effectifs, en commençant par les nouvelles embauches. Il s'agira de créer des programmes et des stratégies ciblés en matière de futures occasions d'embauche, de formation et de perfectionnement pour les employés issus de différents horizons ethnoculturels.</li> </ul>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2009-2010 afin de tenir compte du multiculturalisme, <b>veuillez mettre le changement en évidence.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>		

PARTIE 2		PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE	
		OUI √	NON √
Q. 2.1	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité?	√	
Q. 2.2	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi les employés?	√	
Q. 2.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	
Q.2.4	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	

Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.

2.1 La direction de Personnes et Culture a mis sur pied le Groupe national de travail sur l'acquisition de talents et la diversité, chargé de veiller à concentrer les efforts pour attirer, recruter et bâtir une main-d'œuvre diversifiée. Cette équipe a été un moteur dans l'émergence d'une culture d'entreprise favorisant la diversité grâce aux activités suivantes :

- L'élaboration d'un plan triennal national sur la diversité et l'équité (2009-2012);
- La mise en place d'un nouveau modèle de gouvernance de la diversité assuré par des comités spécialement constitués à l'échelon national et local et au sein de la haute direction;
- La révision des politiques des RH afin de refléter une nouvelle culture d'entreprise qui soutient la diversité;
- L'élargissement de la portée et de la composition du Comité directeur national sur la diversité, qui comprend désormais des représentants de la haute direction des composantes fonctionnelles.

Aux Services français, la vice-présidence a procédé à la création d'un poste de direction de la diversité à l'antenne. Les Services français disposent également d'un comité stratégique de la diversité et contribuent aux travaux des Comités nationaux d'équité et de diversité. La diversité s'inscrit dorénavant dans les exercices de planification stratégique. Nous avons identifié trois grands chantiers : La main-d'œuvre, l'antenne et la marque. Notre objectif : être reconnu comme un employeur et un diffuseur public ouvert et inclusif, à l'image de la population que nous desservons. Au cours de la dernière année, nous avons tenu plusieurs Panels de la diversité mettant à contribution des gens des communautés culturelles francophones du pays pour recueillir leur perception des enjeux de société, prendre le pouls de leur réalité et entendre les attentes qu'ils ont envers le diffuseur public.

2.2 Radio-Canada a produit des vidéos qui font la promotion de la diversité culturelle au sein de notre organisation. Ces vidéos seront diffusées sur le site interne des employés de Radio-Canada

Dans les communications qu'elle diffuse sur le portail des employés, la Société recourt à trois principaux outils pour faire la promotion de la diversité, en l'occurrence :

- elle publie sur le portail iO! des profils d'employés appartenant à différents groupes culturels ou qui ont travaillé à la couverture de sujets illustrant la diversité culturelle. (À titre d'information, un nouveau profil qui doit être publié le 21 juin fera le lien avec la Journée nationale des Autochtones);
- à l'occasion, elle publie également des articles sur des émissions abordant des thèmes qui touchent à la diversité et au multiculturalisme;
- elle diffuse en outre des communiqués, y compris des annonces sur des groupes de discussion et des séances d'information à l'intention des employés, qui véhiculent des messages ou soulignent des activités visant à ouvrir les employés à la question du multiculturalisme et de la diversité.



Voici des exemples de chacune des catégories de communication utilisées :

### **INFORMATION SUR LA PROGRAMMATION**

#### **Lundi : CBC News examine le multiculturalisme canadien**

Le 12 mars 2010 – D'après le plus récent rapport de Statistique Canada, en 2031, un Canadien sur trois sera membre d'une minorité visible. Une enquête de CBC News/Environics révèle toutefois que cette nouvelle réalité suscite des sentiments partagés au sein de la population. À compter du lundi 15 mars, dans le cadre de la série *Who Do We Think We Are?*, CBC News se penche sur le pluralisme culturel de la société canadienne. Réflexion sur une société qui cherche à se comprendre.

### **INFORMATION AUX EMPLOYÉS**

#### **Les portraits des communautés : à la clé d'un contenu canadien pertinent**

Communiqué adressé au personnel par le vice-président principal, Télévision anglaise, le 27 août 2009 – Il ne fait aucun doute que la diversité est une force qui modèle la société canadienne et la radiodiffusion publique. Elle est aussi de plus en plus un impératif commercial, puisque l'évolution démographique de la société canadienne et les sensibilités en jeu influent sur la pertinence du contenu que nous offrons aux Canadiens.

#### **Prêt à regarder! Captation de la table ronde tenue à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs**

Le 11 février 2010 – Pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs, CBC Television et la Guilde canadienne des médias ont tenu une table ronde le jeudi 4 février au studio Glenn-Gould, au Centre canadien de radiodiffusion de Toronto. On avait réuni pour l'occasion un groupe d'employés de tous les secteurs de l'organisation, pour discuter de l'influence que l'histoire et le patrimoine des Noirs avaient eue sur leur carrière dans les médias. Le panel se composait du réalisateur principal de l'émission *Metro Morning*, de l'animateur de *Canada Live*, de l'animateur de *Radio 2 Morning*, d'un journaliste de *The National* et d'un technicien en radiodiffusion de CBC Television. En plus d'être diffusée en direct, la discussion a été offerte en différé sur le portail des employés.

**Conférences midi à Toronto : *Au-delà de la mosaïque culturelle* (25 janv.) et *L'ABC de la télévision* (26 janv.)**

Le 21 janvier 2010 – Les deux prochaines conférences midi offertes aux employés de Toronto promettent d'être riches en controverse et en discussions animées. *Au-delà de la mosaïque culturelle*, tenue le lundi 25 janvier, dans la salle de visionnement 8J122, près des ascenseurs pourpres, dressera une cartographie essentielle de la diversité culturelle à l'heure du « multiculturalisme 2.0 ».

***Plan national sur la diversité et l'équité de 2009-2012***

Le 18 décembre 2009 – CBC/Radio-Canada a publié aujourd'hui son Plan national sur la diversité et l'équité de 2009-2012. En vertu de ce plan, la Société s'engage à rendre compte de la diversité canadienne dans ses émissions et à intégrer également cette dimension dans ses pratiques de recrutement et de gestion de sa main-d'œuvre.

***Célébration en images du Mois du patrimoine asiatique***

Le 6 mai 2009 – Pour souligner le Mois du patrimoine asiatique, qui commémore la présence de longue date et l'histoire des Canadiens d'origine asiatique au Canada ainsi que la richesse de leurs contributions, l'Iconothèque de CBC a réuni une collection d'images et de documents extraits des Archives de la Colombie-Britannique, de l'Université de Colombie-Britannique, de la Bibliothèque et des Archives nationales du Canada et de plusieurs autres fonds documentaires réputés. Un lien invitait les employés à visiter l'exposition virtuelle; s'ils le souhaitaient, ils pouvaient également commander à l'Iconothèque des reproductions d'images d'archives libres de redevances mettant en vedette des personnages et des images de différentes cultures asiatiques. L'Iconothèque a également profité de l'occasion pour faire connaître une liste d'ouvrages témoignant de l'expérience des membres des communautés asiatiques au Canada et faisant connaître la cuisine, les arts, l'histoire et la culture de pays comme l'Inde, le Tibet, la Chine, la Corée et plusieurs autres.

**2.3** Radio-Canada a réalisé de grands et de petits partenariats avec des organismes des communautés culturelles. Mentionnons le partenariat avec le Festival Vues d’Afrique, la ville de Montréal, la Conférence des élus de Montréal, la Maison de l’Afrique et le Cabaret Africain. Nos personnalités d’antenne issues de communautés culturelles se sont également impliquées lors d’événements culturels majeurs.

En tant que producteur et diffuseur de contenus, nous avons produit des émissions et des reportages visant à faire la promotion d’événements célébrant le patrimoine canadien.

Comme il a été mentionné précédemment, CBC et la Guilde canadienne des médias ont tenu en collaboration une table ronde avec des personnalités de CBC pour souligner le Mois de l’histoire des Noirs. L’événement a eu lieu le 4 février 2010, au studio Glenn-Gould à Toronto. Un groupe d’employés de talent de CBC sont également venus témoigner de l’influence que l’histoire et le patrimoine des Noirs ont eue sur leur carrière en radiodiffusion.

De nombreux centres de radiodiffusion locaux organisent des cérémonies de citoyenneté chaque année, souvent autour des périodes de festivités nationales comme la Fête du Canada et la Semaine nationale de la citoyenneté.

**2.4** La couverture de Radio-Canada de la catastrophe en Haïti est sans contredit l’événement majeur qui nous a permis de promouvoir l’échange et la coopération entre les collectivités du Canada. Couverture sur le web, à la radio et à la télé et ce, partout au pays. Nous avons même créé sur le web *Le cri de l’espoir* en collaboration avec Média Mosaïque et le Conseil des Relations Interculturelles du Québec. Ce site permettait aux gens d’ici d’effectuer une recherche afin de retracer les personnes qui manquaient à l’appel après le séisme. Nous avons diffusé des émissions de lignes ouvertes la nuit à la radio pendant plusieurs semaines pour accompagner, reconforter et entendre nos concitoyens originaires de ce pays. Nous nous sommes associés à la radio CEPAM afin que ces émissions puissent être diffusées simultanément à la radio haïtienne tant à Montréal qu’en Haïti. Nous avons également diffusé le grand Téléthon au profit d’Haïti auquel des milliers d’auditeurs ont généreusement répondu. Partout au pays, nos stations régionales ont fait écho à cet événement. Mentionnons quelques exemples : À Québec : l’équipe de l’émission du matin a prêté son concours à une activité-bénéfice destinée à amasser des fonds pour Haïti. À Sherbrooke : nos vedettes locales ont servi le petit déjeuner dans un restaurant. À Ottawa-Gatineau : nous avons participé à une soirée-bénéfice pour Haïti à la Maison du Citoyen de Gatineau. À Edmonton : nous avons organisé une Journée Haïti, une opération conjointe, programme, de Radio-Canada et de CBC à la radio, la télé et devant public dans l’aire interactive, avec artistes invités. En Ontario : le journaliste de Toronto Jean-Philippe Nadeau et le vidéojournaliste Pascal Charlebois d’Ottawa ont participé à un vol humanitaire vers Haïti. Au retour, l’avion transportait les premiers enfants adoptifs à sortir du pays depuis le tremblement de terre pour être confiés à leurs nouvelles familles au Canada. Nous avons transmis ces images partout au pays.

Pour sa part, CBC recourt à plusieurs moyens pour promouvoir l'échange et la coopération entre les collectivités du Canada, tant à l'échelle nationale que régionale. Voici un aperçu des faits saillants à cet égard :

**Commandites d'événements culturels...** Dans toutes les régions du pays, CBC participe à la commandite d'événements culturels, appui qui prend souvent les formes suivantes :

- Publicité à l'antenne,
- Programmation,
- Participation de talents,
- Engagement communautaire et présence de CBC.

Exemples de commandites :

Toronto : Festivals d'été en 2009 – Masala Mehndi Masti, Afrofest, Salsa on St Clair

Vancouver : Parade dans le quartier chinois

Calgary : Mois du patrimoine asiatique

Saskatchewan : World Class Players's Cup.

**Partenariats...** Il y a également des partenariats dans lesquels l'engagement de CBC est plus important. En voici deux exemples :

#### **World Class Players's CUP**

CBC Saskatchewan entretient un partenariat de longue date avec l'une des communautés de soccer les plus dynamiques et les plus diversifiées de la province – les organisateurs de la World Class Players' (WCP) Cup – qui sont des experts dans l'art d'organiser un tournoi de soccer à cinq contre cinq.

Ainsi, chaque année à Regina se tient un tournoi organisé sur le modèle de celui du Mondial de la FIFA. Les deux tiers des joueurs de chaque équipe nationale doivent avoir des liens avec le pays qu'ils représentent.

Depuis la première édition, il y a cinq ans, le tournoi a pris de l'ampleur et la poignée de joueurs qui se disputaient la coupe au cours d'une fin de semaine a fait place à une quinzaine entièrement consacrée au ballon rond qui attire des équipes de partout en Saskatchewan, et des provinces et états avoisinants.

L'an dernier, plus de 1 100 athlètes, entraîneurs et officiels ont participé à l'événement. Lors des cérémonies d'ouverture et des matchs de finale, quelque 3 000 spectateurs se sont massés dans les gradins. Tout au long du tournoi, les amateurs sont venus encourager leurs équipes vêtus de costumes nationaux, ils ont entonné les hymnes nationaux, brandi des drapeaux aux couleurs de leur pays d'origine, et surtout, partagé l'enthousiasme qui anime les fans de soccer.

CBC Saskatchewan a amorcé un partenariat avec les organisateurs du tournoi dès la première année. Nous sommes également le diffuseur exclusif du tournoi, hormis les câblodistributeurs locaux, et présentons quatre ou cinq parties par jour. En raison de l'ampleur de notre engagement, la coupe a changé de nom et l'enjeu du tournoi est désormais la « CBC WCP Cup ». Notre participation à cet événement a naturellement resserré les liens avec les communautés culturelles de la Saskatchewan, qui sont appelées à connaître une **forte croissance démographique**.

### ***Immigrant Success Awards du TRIEC***

CBC Toronto est partenaire depuis deux ans des prix décernés par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). Ce partenariat comprend plusieurs facettes :

- 1) Programmation – Les diffuseurs font connaître et soulignent les succès remportés par des immigrants et racontent les difficultés qu'éprouve cette tranche de la population à s'intégrer au marché du travail.
- 2) Animation – L'animateur de l'émission CBC *Metro Morning* au 99,1 FM a tenu le rôle de maître de cérémonie du gala de remise des prix cette année.
- 3) Promotion – CBC Toronto fait la promotion du gala en ligne, à la radio et à la télévision.
- 4) CBC Toronto a même un prix nommé en son honneur, le *CBC Toronto Vision Award for immigrant inclusion*.
- 5) CBC participe à la production de vidéos mettant en vedette les lauréats des prix qui sont diffusées durant la cérémonie et sur les sites des autres partenaires. Pour en savoir davantage : ...

PARTIE 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
		OUI √	NON √
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de <b>nouvelles politiques</b> ou de modifier des <b>politiques existantes</b> ?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de <b>nouveaux programmes ou services</b> ou de modifier des <b>programmes ou services existants</b> ?	√	
Q. 3.3	Votre institution a-t-elle encouragé les employés à intégrer la diversité et le multiculturalisme dans les activités régulières?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les politiques, les programmes ou les activités les plus significatifs développés par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3.1</b> Comme cela a été stipulé au point 1.2, on a fixé un calendrier en vue de mener un examen de l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. L'examen de la <i>Politique sur le harcèlement</i> vient de se terminer et celui de la <i>Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation</i> est en cours.</li> <li>• <b>3.2</b> Il s'agit de l'une des cinq priorités mises de l'avant par la composante Personnes et Culture pour mettre en place une stratégie à long terme durable en matière de diversité. Pour ce faire, une équipe Acquisition des talents et Diversité a été mise sur pied pour superviser les mesures importantes prises pour l'embauche, le recrutement, la conservation et le développement de candidats issus de la diversité. À part cette équipe de base, il y a deux spécialistes de la diversité qui travaillent dans les Services français et anglais respectivement, et dont la fonction consiste à s'assurer que le contenu des émissions diffusées sur toutes les plateformes tient compte de la diversité. Les plans stratégiques des Services français et anglais comportent aussi des éléments à cet égard.</li> <li>• <b>3.3</b> L'équipe d'Acquisition des talents et Diversité a élaboré en 2009 un nouveau Plan triennal national sur la diversité et l'équité. La mise en œuvre des mesures énoncées dans le Plan renforcera la stratégie visant à intégrer les principes relatifs à la diversité dans les secteurs de la programmation, des ressources humaines et de la gestion. Déjà, une des principales mesures réalisées a été la mise en place d'un modèle de gouvernance appuyé par un Comité directeur national sur la diversité.</li> </ul> <p>En juin 2009, le Comité de la diversité des Services anglais a été remis sur pied et étendu pour comprendre une plus forte représentation de la haute direction et de l'ensemble des secteurs d'activité de CBC, ainsi que pour s'assurer que l'ensemble des services de CBC participe à ce travail d'harmonisation. Le mandat de ce comité consiste à diriger stratégiquement toutes les initiatives de CBC en matière de diversité pour que la Société soit « plus pertinente pour un plus grand nombre de Canadiens », et à veiller à ce que la diversité soit présente dans tous les aspects de nos activités. En décembre 2009, un Comité de la diversité des Services</p>			

	<p>français a été mis sur pied avec à peu près le même mandat que celui des Services anglais.</p> <p>Consciente de l'importance du phénomène, CBC/Radio-Canada a mis en place partout au pays des programmes nationaux pour faire la promotion de la diversité et favoriser l'inclusion au travail. Au nombre des initiatives en ce sens, mentionnons un milieu de travail inclusif appuyé par les communications aux employés, une base de données faisant l'inventaire des langues parlées au sein de la Société et baptisée « Languages We Speak », du mentorat et de la formation à la diversité dans le cadre de stages offerts aux étudiants ou stages de perfectionnement ciblé s'adressant à des employés ayant un potentiel élevé, le Programme d'aide aux employés (PAE) qui assure des services dans 25 langues, des consultations sur la gestion de la diversité avec des représentants syndicaux dans le cadre d'un comité mixte.</p>		
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle relevé des défis particuliers durant l'année visée par le rapport en ce qui a trait à l'intégration des considérations liées à la diversité et au multiculturalisme dans les politiques, les programmes et les pratiques?		√
Q. 3.5	Votre institution a-t-elle donné une formation aux employés pour mieux les sensibiliser et les informer à l'égard du multiculturalisme et de la diversité?	√	
	Le cas échéant, quelle a été cette formation?		
	o Diversité/compréhension interculturelle		
	o La communication en milieu de travail multiculturel		
	o La lutte contre le racisme/la discrimination		
	o Élaboration des politiques et multiculturalisme		
	o Élaboration et exécution de programmes qui intègrent la diversité	√	

Plusieurs programmes de formation portant sur la diversité et l'inclusion s'adressant aux gestionnaires et aux employés sont actuellement en cours de préparation. Le contenu de ces programmes est décrit ci-dessous.

- **Prêt @ gérer pour les gestionnaires...** Programme de formation théorique de huit jours, destiné aux gestionnaires de première ligne. Une version condensée d'une journée a été offerte à plusieurs occasions aux cadres de Personnes et Culture. Le concept de la gestion intergénérationnelle sera de plus intégré au nouveau module sur la diversité, afin de renforcer le modèle de gestion flexible préconisé et de le rendre imperméable aux considérations relatives à l'âge, au sexe, à la nationalité, aux croyances religieuses et autres facteurs semblables.

À cet égard, le commentaire d'un des participants au pilote est éloquent :

*« Ce fut expérience très enrichissante. Les sujets traités dans chacun des modules étaient pertinents et très pratiques. Je souhaite à tous ceux qui nous suivront de vivre une expérience aussi riche que celle qu'a connue notre groupe. »*

- **Les essentiels de CBC/Radio-Canada...** Ce programme destiné aux nouveaux gestionnaires est donné sous la forme d'un webinaire, réparti en plusieurs sessions. Dans cette formation nous voulons fournir aux gestionnaires toute l'information nécessaire pour pouvoir gérer des employés issus de la diversité. Ce programme constituera un guide « pratico-pratique » qui traitera entre autres des sujets suivants :
  - La signification de la diversité pour CBC/Radio-Canada;
  - Les rôles et responsabilités en matière de diversité à titre de gestionnaire;
  - Les obligations en matière d'équité et de diversité (objectifs d'embauche, auto-identification, politique sur la diversité, etc.);
  - Les processus en place à CBC/Radio-Canada pour le recrutement, les entrevues et la sélection de candidats dans un esprit d'inclusion et diversité;
  - Les pratiques exemplaires et les ressources disponibles en matière de diversité à CBC/Radio-Canada.
- **Initiation à la diversité...** Ce cours d'une demi-journée sera en quelque sorte un cours de « Diversité 101 », donné en classe et sous forme interactive, qui comprendra des jeux de rôles pour encourager la discussion parmi les participants. Cette formation a pour but de :
  - sensibiliser les participants à l'importance de la diversité pour devenir une organisation inclusive et encore plus créative;
  - expliquer la définition de la diversité à CBC/Radio-Canada;
  - aborder les préjugés inconscients;
  - obtenir l'engagement des participants à l'atteinte d'au moins un objectif.

Q. 3.6	Pendant la période visée par le rapport, quel pourcentage de votre effectif a participé à des activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité?	
Q. 3.7	Pendant la période visée par le rapport, des éléments de	



	multiculturalisme ou de diversité ont-ils été intégrés dans d'autres cours de formation et activités d'apprentissage?		√
	Le cas échéant, veuillez fournir des détails. •		
Q. 3.8	<p>La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reporter à la section 3.3 sur le modèle de gouvernance portant sur la diversité.</li> <li>• Les dirigeants de la Radio anglaise doivent rendre des comptes, par l'entremise du bureau du directeur général de CBC Radio, comme c'est le cas pour la Radio de Radio-Canada, et ils doivent s'assurer que des objectifs en matière de diversité, tant du point de vue de l'embauche que de la programmation, sont intégrés aux priorités de tous les gestionnaires et dirigeants, et que le « Bulletin d'évaluation annuel sur la diversité » fait partie du processus de révision annuelle.</li> <li>• Dans les Services anglais, 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. Les plans stratégiques des Services français comportent aussi des éléments à cet égard.</li> </ul>	√	

PARTIE 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 4.1	À l'échelle de votre institution, votre effectif est-il représentatif de la diversité du Canada en ce qui touche la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau et la religion?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails sur la diversité de votre effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux de représentation des femmes chez les employés de CBC/Radio-Canada est de 45 %. Pour les Autochtones, il est de 1,5 %, et de 6,5 % pour les personnes issues des minorités visibles.</li> <li>Au cours de l'année à venir, on prévoit effectuer un recensement de la diversité culturelle parmi nos effectifs, en commençant par les nouvelles embauches. Il s'agira de créer des programmes et des stratégies ciblés en matière de futures occasions d'embauche, de formation et de perfectionnement pour les employés issus de différents horizons ethnoculturels.</li> </ul>		
Q. 4.2	<p>Votre institution a-t-elle établi des <b>buts</b> pour un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière :</p> <p>a) d'emploi, b) d'avancement, c) de maintien en poste?</p>	√	
Q. 4.3	<p>Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des <b>initiatives</b> pour un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière :</p> <p>d) d'emploi, e) d'avancement, f) de maintien en poste?</p>	√	
Q. 4.4	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris d' <b>autres</b> initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles?	√	

Si vous avez répondu oui à la question 4.3 ou 4.4, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.

- **4.2** 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. On procède actuellement au développement d'un outil similaire pour les gestionnaires recruteurs des Services français. Au cours des prochaines années, 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'œuvre à l'échelle de la Société.
  
- **4.3** Avec l'évolution du profil démographique du Canada, le groupe de la Recherche de CBC/Radio-Canada a constaté que de plus en plus de Canadiens sont à la recherche de contenus et de sujets différents qui leur sont plus personnellement pertinents. En 2009, CBC a répondu avec une initiative importante visant à renouveler et à intégrer CBC News sur toutes les plateformes (radio, télévision et services en ligne). Ainsi, CBC News est devenu un service « nouveau et amélioré » qui gardera les Canadiens intéressés et bien informés avec un contenu accessible à leur convenance. Cette initiative nous a permis de voir de nouveaux et divers visages, qu'il s'agisse de reporters des nouvelles de dernière heure ou d'animateurs au réseau de l'Information de CBC.
  
- **4.4** Le Programme d'aide aux employés (PAE) est un service de consultation confidentiel destiné à tous les employés et retraités, ainsi qu'aux membres de leurs familles, offert dans les deux langues officielles et dans 25 autres langues, y compris en langage signé ASL. Les prestataires de services doivent refléter la composition de la collectivité qu'ils servent. Le PAE de CBC/Radio-Canada dispose d'une remarquable base de bénévoles : près de 200 de nos employés consacrent leur temps et leur créativité au fonctionnement et à la promotion du PAE et de ses services. Chaque année, ils organisent une centaine d'activités de promotion et de prévention dans tout le pays. Afin de s'assurer que le programme continue de répondre aux besoins de tous les employés, on prévoit :
  - continuer à s'assurer que le PAE offre des services plus adaptés à la culture et qui répondent aux besoins des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones;
  - offrir les services de consultation psychologique en davantage de langues pour que les services soient mieux adaptés à la culture des employés;
  - trouver de nouvelles façons, plus adaptées à la culture, de présenter aux employés et aux bénévoles du PAE de l'information et de la promotion sur les services;
  - continuer à recruter des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées pour assurer une bonne représentation dans les comités locaux.

Du mentorat et de la formation sont offerts dans le cadre de stages où les étudiants sont jumelés à des leaders de leur domaine qui peuvent les aider à s'ouvrir le plus possible à cet univers. Dans d'autres cas, la formation est offerte à des employés possédant un potentiel exceptionnel, mais qui n'ont pas encore toutes les compétences nécessaires pour le mettre en valeur. Par exemple, à

CBC/Radio-Canada Nord, la plupart des employés de CBC n'ont pas suivi de formation en journalisme. Ils sont donc pris en charge dès le départ par des journalistes établis qui assurent ensuite un mentorat à titre particulier.

- CBC/Radio-Canada assure aussi la diversité parmi ses effectifs en offrant une formation et un mentorat aux auteurs émergents de diverses origines. Par exemple, CBC Television, en partenariat avec West Wind Pictures, a cofinancé un stage d'auteur en résidence pour une jeune scénariste musulmane, qui a travaillé pour la troisième saison de la série *Little Mosque on the Prairie*. Pendant son stage, elle a pu développer ses compétences en écriture sous étroite supervision. Cette expérience lui a aussi permis de nouer des liens importants et a fortement amélioré ses chances de réussir comme scénariste pour la télévision à l'avenir.
- À Montréal, CBC, en partenariat avec la Writers Guild of Canada et l'École de cinéma Mel-Hoppenheim (Université Concordia), a coprésenté une initiative pilote à deux volets appelée « In The Writers' Room », qui comprenait un cours pratique d'art dramatique de trois heures ainsi qu'un cours de maître exclusif sur l'écriture de théâtre. Cet atelier intensif d'une journée a aidé les participants qui avaient été sélectionnés à développer leurs compétences en analyse de séries dramatiques grâce à une critique en profondeur de leurs projets. De plus, on s'est assuré que certains des participants étaient issus de la diversité.
- En 2009, on a accordé les sept bourses Joan-Donaldson (fondées en l'honneur de la créatrice de Newsworld) à des étudiants en journalisme. Cinq ont été octroyées à des femmes, et deux à des hommes, et trois de ces étudiants étaient issus de minorités visibles. Trois des récipiendaires travaillent toujours pour la Société à temps plein, et un autre occasionnellement.
- CBC/Radio-Canada continue de bénéficier des partenariats avec d'autres radiodiffuseurs, notamment l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN). Sous les auspices du Conseil des relations interculturelles, Radio-Canada a conclu un partenariat avec Publicis, CTV et Média Mosaïque pour travailler à une meilleure représentation des minorités dans les médias et la publicité.

PARTIE 5		LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques des employés de divers milieux?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions de prise de décisions ou la prestation des services?	√	
Q. 5.3	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à l'utilisation des connaissances linguistiques et à la compréhension culturelle?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <p><b>Languages we speak...</b> 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. Depuis son lancement, l'outil <i>Languages We Speak</i> est devenu une ressource précieuse pour les journalistes de la Société qui peuvent faire appel à d'autres employés aux compétences linguistiques diverses pour fournir rapidement de l'aide à l'interne en matière de traduction. Il y a actuellement plus de 495 compétences linguistiques répertoriées dans cette base de données facile à consulter.</p> </li> <li> <p><b>Témoin de la diversité régionale et culturelle du pays...</b> 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. Ces deux sites ont renforcé le lien entre CBC/Radio-Canada et les communautés autochtones et chinoises.</p> </li> <li> <p><b>New Faces/New Voices...</b> Cette base de données renferme les contacts les plus diversifiés de CBC et elle est principalement utilisée par les journalistes, les réalisateurs et les recherchistes de l'organisation. C'est un répertoire à jour d'experts et d'analystes dans une large variété de sujets. Elle contient déjà plus de 400 références de sources d'expertise destinées à diversifier, non seulement l'apparence des « panels d'experts », mais également les sources vers lesquelles nous nous tournons pour obtenir des commentaires, des analyses et des points de vue bien informés.</p> </li> </ul>			

PARTIE 6	LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES		
	<b>OUI</b> √	<b>NON</b> √	
Q. 6.1	Votre institution a-t-elle effectué des recherches incluant des composantes multiculturelles?		√
<p>Le cas échéant, veuillez donner des exemples de ces activités de recherche et, si possible, de la façon dont les résultats de recherche ont été utilisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'automne 2009, le service Recherche et Analyse stratégique de CBC/Radio-Canada à Ottawa a procédé à son enquête annuelle, sous la bannière de <i>L'Observateur des technologies médias</i> (OTM), auprès d'un échantillon de 12 000 Canadiens. Cette étude renferme des questions sur les origines ethniques et l'appartenance à des minorités visibles, et ses résultats sont recoupés avec ceux de questions portant sur l'utilisation de différents médias et indicateurs de performance. Dans les rapports de l'OTM<sup>MC</sup> publiés par CBC/Radio-Canada, l'appartenance à une minorité visible est un critère de ventilation démographique de base. En plus d'être distribués aux hauts dirigeants, ces rapports sont mis à la disposition de tout le personnel sur le portail de la Société et distribués à d'autres organisations, dont le CRTC.</li> <li>• À l'hiver 2010, le service Recherche et Analyse stratégique a entrepris un ambitieux projet de recherche auprès de groupes de consultation et procédé à trois sondages d'opinion pour mesurer l'accueil réservé à la nouvelle orientation adoptée par CBC/Radio-Canada. L'étude visait à mesurer la perception du public quant à l'importance accordée par la Société au « reflet de la richesse pluriculturelle et de la diversité du Canada » et à son rendement à cet égard. Les résultats, qui seront d'une grande utilité pour la Société, seront ventilés selon les origines des répondants, soit en tant que Canadiens de deuxième génération ou membres d'une minorité visible, soit les deux.</li> <li>• À leur tour, les Communications institutionnelles ont sondé les employés et les parties intéressées de la Société au cours de l'hiver 2010 pour connaître leurs impressions quant à l'importance accordée par la Société au reflet de la diversité raciale et culturelle de la société canadienne. Les résultats de ces études nous serviront à surveiller les tendances chez nos parties intéressées.</li> <li>• L'étude CBC Diversity Mediatrac 2009 est une vaste enquête sur l'utilisation des médias par les néo-Canadiens et les Canadiens de différentes origines ethniques, et ce, pour toutes les plateformes existantes (Télévision, Radio, et Internet). Elle analyse, entre autres, les attitudes et les comportements des Canadiens de première et de deuxième génération issus de minorités visibles. Les 1 303 personnes qui ont répondu au questionnaire en ligne étaient d'origine chinoise, sud-asiatique, hispanique, noire ou arabe ou moyen-orientale. Les répondants d'origine chinoise et sud asiatique ont pu répondre au sondage dans la langue de leur choix (en hindi, en pendjabi et en chinois en caractères simplifiés ou traditionnels). La collecte des données a eu lieu du 21 septembre au 13 octobre 2009; les résultats circulent actuellement dans tous les secteurs des</li> </ul>			

	<p>Services anglais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À Toronto, le sondage FIATS, effectué par le Service de la recherche des Services anglais, mesure les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que l'efficacité du réseau dans le reflet de cette réalité. Les répondants doivent se prononcer sur divers énoncés types qui visent à mesurer si, à leurs yeux, le diffuseur présente des émissions qui sont le reflet de la diversité culturelle canadienne, s'il offre des émissions de divertissement qui rendent compte de la diversité culturelle et ethnique du Canada, s'il présente des émissions de nouvelles qui donnent une image équitable de tous les citoyens, quelles que soient leurs origines ethniques ou culturelles, si les présentateurs et reporters sont à l'image du multiculturalisme canadien, et si CBC Radio One reflète bien la diversité culturelle et ethnique du pays.</li> <li>• Les Services français de Radio-Canada ont réalisé leurs sondages baromètres annuels auprès des Canadiens francophones, en l'occurrence <i>Baromètre de la Télévision française</i>, <i>Baromètre Internet</i> et <i>Les francophones et la radio</i>, de même que des sondages sur les services spécialisés, comme le RDI, et sur les stations de radio, la Première Chaîne et Espace musique. Ces sondages comportaient des questions permettant d'identifier les néo-Canadiens et d'évaluer leur intérêt pour différents types de contenu ainsi que la consommation qu'ils font de la Télévision, de la Radio et d'Internet. D'autres questions sur la perception de la Télévision et de la Radio de Radio-Canada portaient sur le reflet de la diversité ethnique, la compréhension d'autres cultures et l'information sur l'actualité internationale. Fait nouveau cette année, les Services français ont effectué une analyse des origines et autres caractéristiques démographiques des néo-Canadiens à partir des résultats du Recensement de 2006 réalisé par Statistique Canada.</li> </ul>		
Q. 6.2	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques incluant des composantes multiculturelles?		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>		

PARTIE 7		LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS	
		OUI √	NON √
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services offerts aux groupes ethnoculturels?	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.5	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives qui font la promotion des politiques, des programmes et des pratiques visant à améliorer la contribution des diverses collectivités?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des consultations auprès des collectivités ethnoculturelles sous forme de rencontres d'information, de tables rondes sur la diversité, de forums et de rétroaction téléphonique permettent de recueillir de l'information sur les plateformes utilisées pour accéder à la programmation (p. ex. la télévision et la radio hertziennes, Internet, etc. De plus, grâce à sa participation à titre de commanditaire, de promoteur ou d'hôte dans le cadre d'une multitude d'événements communautaires et culturels tout au long de l'année, CBC/Radio-Canada accroît son rayonnement dans les collectivités multiculturelles et favorise le rapprochement avec ces groupes.</li> <li>CBC/Radio-Canada organise régulièrement et en différents lieux des Rencontres d'information et des Groupes consultatifs communautaires réunissant des collectivités culturelles (asiatiques, noires, musulmanes, etc.) et des organismes liés aux priorités de CBC/Radio-Canada en vue d'établir une compréhension mutuelle et de tisser des relations continues entre les communautés et CBC/Radio-Canada. Nous consultons un large éventail d'organismes (dans les domaines de la santé, de l'éducation, des sports amateurs, de l'enfance, des beaux-arts, etc.) en vue d'étayer les conversations, de recommander la composition d'un comité sur la base des consultations et d'organiser des réunions ainsi que leur suivi.</li> </ul> <p>Pendant les préparations, on s'efforce de trouver un savant équilibre entre les tranches d'âge, les genres, l'éducation, les origines culturelles de même que les activités, de manière à rallier le plus grand nombre de participants possible et à faire contribuer des personnes issues de différents horizons avec des points de vue divergents. Une douzaine d'invités ont une conversation de quatre-vingt-dix minutes avec sensiblement le même nombre de journalistes, de réalisateurs et de dirigeants de CBC/Radio-Canada. La salle n'est équipée d'aucun microphone ni d'aucune caméra afin</p>			



de créer une atmosphère rassurante et décontractée. Chaque réunion donne lieu à au moins une douzaine de reportages et d'interviews qui sont ensuite élaborés par nos employés. Ces réunions constituent la première étape visant à faire participer les invités au réseau de relations extérieures de CBC/Radio-Canada et à tisser des relations continues et réciproques avec la communauté.

- Comme mentionné plus tôt, la base de données sur intranet Rolodex de la Radio anglaise fournit aux journalistes et aux chercheurs une source d'experts de tous les milieux continuellement mise à jour. Elle permet de varier la représentation à l'antenne des gens, des reportages et des points de vue.

PARTIE 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
		OUI √	NON √
Q. 8.1	<p>En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, veuillez mettre en évidence une ou deux initiatives que vous aimeriez <b>faire ressortir</b> pour illustrer la façon dont votre institution a fait avancer les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>.</p> <p>Veuillez fournir une description des initiatives ou des activités (maximum 100 mots) et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par la mise en œuvre de ces initiatives ou activités (maximum 100 mots).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CBC/Radio-Canada a le mandat d'offrir une programmation à l'image de la culture canadienne et de l'évolution de la société. Ce souci se manifeste dans tout ce que nous faisons, tant dans nos communications, nos politiques et pratiques de gestion des ressources humaines que dans notre programmation.</li> </ul> <p>La Société fait avancer les principes de la <i>Loi</i> par la pertinence et la diversité de ses émissions; par des choix rédactionnels axés sur les enjeux importants pour tous les Canadiens, y compris ceux des communautés culturelles; par des consultations auprès des communautés culturelles locales et des partenariats avec ces groupes; et par des efforts soutenus pour diversifier son effectif à l'antenne et en coulisse, afin de mieux refléter la population canadienne.</p>		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2008-2009, vous deviez répondre à la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> au cours de l'exercice 2009-2010? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p> <p>En décembre 2009, on a mis la dernière main à un nouveau Plan triennal national sur la diversité et l'équité. En se fondant sur les résultats de l'analyse des effectifs, le Plan répertorie les secteurs sur lesquels les efforts porteront au cours des trois prochaines années. La mise en œuvre des mesures énoncées dans le Plan renforcera la stratégie visant à intégrer les pratiques relatives à la diversité dans les secteurs de la programmation, des ressources humaines et de la gestion.</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>		
	<p>Dans le cas contraire, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>		
Q. 8.3	<p>Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p>	√	

	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les obstacles relatifs à l'embauche et à la promotion découlent des difficultés liées à l'évaluation des qualifications d'employés formés à l'étranger et des compétences linguistiques des candidats. Par ailleurs, le refus de certains employés de s'auto-identifier nous empêche de dresser un profil exact de la représentation de la diversité dans nos effectifs.</li> </ul>		
Q. 8.4	<p>Y a-t-il des activités que votre institution aimerait entreprendre, mais n'a pas été en mesure de le faire?</p>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez décrire ces activités.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>		
	<p>Le cas échéant, qu'est-ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>		
Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2010-2011, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir les sections 1.5 et 4.1 pour connaître nos initiatives de recensement de la diversité culturelle parmi nos effectifs.</li> </ul>		

PARTIE 9		OBSERVATIONS/SUGGESTIONS	
		OUI √	NON √
Q. 9.1	Est-il possible d'améliorer le processus de présentation d'observations pour le Rapport annuel?		√
	Le cas échéant, veuillez fournir des suggestions pour améliorer le processus. •		
Q. 9.2	Peut-on améliorer le Rapport annuel (contenu, structure, longueur, etc.)?		√
	Le cas échéant, veuillez donner des détails. •		
Q. 9.3	Avez-vous d'autres observations ou suggestions à faire?		√
	Le cas échéant, veuillez les formuler. •		