

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2010-2011

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^{er} avril 2010 au 31 mars 2011. 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	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) :	
Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada	
Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie (au nom de votre institution) :	
Monique Marcotte	
Titre :	
Première directrice, Ressources humaines	
Adresse :	
181 rue Queen Ottawa ON K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6044	Monique.marcotte@radio-canada.ca
Personne-ressource (responsable de l'information fournie) :	
Patricia Antonucci	
Titre :	
Spécialiste de la conformité	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa ON K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-831-2418	Patricia.antonucci@cbc.ca
Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
CBC/Radio-Canada n'a pas de champion du multiculturalisme. Toutefois, maintenant que le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration a fixé le mandat associé à cette fonction, la Société va envisager la nomination d'une personne pour s'acquitter de ces responsabilités au sein de son organisation.	

En septembre 2010, CBC a créé le nouveau poste de directeur, Développement du multiculturalisme, et a nommé à ce poste une personne ayant une vaste expérience du secteur de la publicité au Canada pour appuyer notre stratégie.

Titre : s.o.

Adresse : s.o.

Numéro de téléphone : s.o.

Adresse de courriel : s.o.

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2011). *Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.*

Employés permanents :
7 378

Employés temporaires (long terme) :
475

Employés contractuels :
Total :
1 026

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
	Veuillez vous reporter au Guide de présentation d'observations par les institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI √	NON √
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 2010-2011, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <p>Rétrospective de l'année... En 2010, les services des composantes médias de CBC/Radio-Canada ont continué d'attirer des auditoires importants et fidèles. 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. Alors que d'autres télédiffuseurs généralistes ont lutté pour maintenir leurs niveaux d'auditoire, le contenu canadien diffusé aux heures de grande écoute de CBC Television a continué d'attirer de plus en plus de téléspectateurs en 2010.</p> <p>Mandat... CBC/Radio-Canada a le mandat de refléter la culture canadienne et de contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance nationale en proposant des émissions qui reflètent la diversité culturelle et régionale du pays. Aucun autre radiodiffuseur canadien, qu'il soit commercial ou public, n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, sérieux et de qualité, à travers une foule de services, que celui que produit CBC/Radio-Canada, et de l'offrir à l'ensemble des Canadiens aux quatre coins du pays et ce, dans les deux langues officielles ainsi que dans huit langues autochtones</p> <p>Plan stratégique quinquennal... Le 1^{er} février 2011, CBC/Radio-Canada a lancé son plan stratégique quinquennal. Intitulé « 2015 : Partout, Pour tous », ce plan redéfinit la façon dont CBC/Radio-Canada s'impliquera auprès des Canadiens en tant que membres de leurs communautés et citoyens. Si le mandat confié par le Parlement à CBC/Radio-Canada reste le même, notre prestation de services envers les Canadiens a changé. Avec ce nouveau plan stratégique quinquennal, nous ne nous contenterons plus de diffuser ce que nous produisons à des téléspectateurs et à des auditeurs, même si nous allons continuer à offrir de l'excellent contenu canadien. Nous aspirons en plus à interagir avec les Canadiens et à trouver de nouveaux moyens de nous impliquer auprès d'eux afin d'offrir un espace public, un espace tourné vers le public, où les Canadiens peuvent se rencontrer et échanger entre eux et avec leur pays.</p> <p>Nouvel énoncé de mission et nouveaux principes directeurs... CBC/Radio-Canada sera reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne et enrichira la vie démocratique de tous les Canadiens en offrant du contenu canadien de qualité, original et novateur, qui rassemble tous les Canadiens et reflète leur réalité, en engageant une conversation avec nos auditoires, et en visant l'optimisation et la responsabilisation. Les principes directeurs abordent également les thèmes du reflet de la dimension multiculturelle du Canada, du reflet des régions, à elles-mêmes et au reste du pays, et de la contribution à la diversité des voix et à la cohésion sociale.</p> <p>Le mandat de la Société repose essentiellement sur la création d'un milieu de travail inclusif et représentatif, où les employés sont respectés et appréciés. Les nouveaux énoncés de vision et de mission en matière de diversité culturelle de CBC/Radio-Canada illustrent notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion :</p> <p>Notre engagement... Conformément à son mandat, CBC/Radio-Canada fait de la diversité une de ses priorités, soit de refléter la globalité canadienne et de rendre compte de la diversité régionale, en plus de refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. La Société s'engage à refléter la diversité canadienne dans sa programmation. Il importe que tous les</p>		

	<p>Canadiens puissent se reconnaître dans le contenu diffusé et que les propositions sur toutes les plateformes reflètent l'évolution de la réalité canadienne. La Société est également déterminée à attirer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, et à intégrer la diversité dans ses méthodes de recrutement et de perfectionnement de sa main-d'œuvre. Cet engagement nous permet d'exploiter les similitudes et les différences de notre société dans notre démarche pour devenir une organisation de plus en plus ouverte, inclusive et axée sur le progrès.</p>		
Q. 1.2	<p>Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</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 2010-2011, veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>• Politique de programmation – Programmation multiculturelle</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 pluriculturelle et les traits pluriethniques de la société canadienne, selon l'obligation qui est la sienne de « contribuer au partage d'une conscience et d'une identité nationales ».</p> <p>▪ Politique de programmation – Stéréotypes dans les émissions</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> <p>▪ Politique de Personnes et Culture – Prévention de la violence dans le lieu de travail</p> <p>Cette politique est entrée en vigueur en 2010-2011.</p> <p><u>Extrait</u> : CBC/Radio-Canada s'engage à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence; 2) affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, ainsi qu'à la prévention et à la répression de la violence dans le lieu de travail; 3) communiquer à ses employés les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs; 4) aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail. <p>▪ Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et harcèlement</p> <p>Cette politique a été mise à jour en 2010.</p> <p><u>Extrait</u> : CBC/Radio-Canada s'engage à :</p> 		

	<p>1) fournir un environnement de travail inclusif, exempt de discrimination et de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel; 2) appuyer la productivité, les objectifs personnels, la dignité et le droit au respect de tous ses employés et employés potentiels; 3) promouvoir la sensibilisation aux différences individuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation <p>Cette politique a été révisée en 2010-2011, mais n'a pas encore reçu d'approbation finale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les politiques institutionnelles de Personnes et Culture sont examinées et révisées en fonction des nouvelles pratiques de l'industrie et de l'évolution des conditions du marché. Dans ce contexte, un calendrier a été fixé en vue de mener un examen de l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. 		
Q. 1.3	<p>Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?</p>	√	
	<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 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fidèle à son mandat qui consiste à apporter quotidiennement aux Canadiens une diversité de points de vue régionaux et culturels, CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur canadien à avoir un site de nouvelles chinoises locales – cbc.ca/bc/chinesenews – et 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 CBC News Network, à la radio et sur CBCNews.ca. 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. Ces deux sites web ont permis de resserrer les liens entre CBC/Radio-Canada et les communautés autochtones et chinoises. ▪ Le 12 mai 2010 à Montréal s'est tenue une journée de sensibilisation aux réalités des Premières Nations à Radio-Canada. Organisé conjointement avec le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN), cet événement a réuni entre autres des journalistes, des présentateurs et des gestionnaires de divers secteurs (Télévision, Radio, Nouvelles, Affaires publiques), et portait notamment sur les défis auxquels sont confrontés les membres des Premières Nations sur le plan historique, culturel, éducatif et financier. ▪ Au cours de la dernière année, Radio-Canada a tenu plusieurs panels sur la diversité mettant à contribution des membres des communautés francophones du pays pour recueillir leur perception des enjeux de société, comprendre leur réalité et connaître leurs attentes à l'égard du diffuseur public. ▪ L'outil <i>Instantanés de la diversité</i> fournit aux programmeurs et aux gestionnaires recruteurs de CBC/Radio-Canada de l'information essentielle sur les tendances démographiques nationales et régionales du point de vue de divers facteurs : composition de la population, tendances en matière d'immigration, niveau d'instruction familial, emploi et logement, et habitudes de consommation de services de radio et de télévision (données tirées du recensement de 2006). Il comprend également des données sur l'« apport des communautés » qui font ressortir les enjeux clés propres à chacune de nos grandes villes, et fournissent des commentaires sur la représentation des communautés issues de la diversité à CBC/Radio-Canada. Ces données se fondent sur des sondages d'opinion et des tables rondes communautaires dont se sont chargés les chefs des partenariats régionaux de CBC/Radio-Canada. Les <i>Instantanés de la</i> 		

	<i>diversité</i> peuvent être consultés sur le portail de la Société.		
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 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voir le paragraphe 1.2 de la Politique de Personnes et Culture sur la non-discrimination et le harcèlement. 		
Q. 1.5	Votre institution dispose-t-elle de programmes visant à susciter la compréhension interculturelle et interconfessionnelle?	√	
	<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 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Au cours de la dernière année, des efforts considérables ont été déployés pour préparer un nouveau formulaire de recensement culturel qui comprend des questions portant sur la culture et l'origine ethnique, en plus de l'appartenance à un groupe désigné. Ce formulaire sera testé auprès des nouvelles personnes embauchées avant d'être mis en application dans le cadre d'un recensement national. Lorsqu'il sera mis en application, ce formulaire doit nous permettre de recueillir de l'information afin de mettre au point des programmes et des stratégies ciblés pour garantir un milieu de travail encore plus inclusif. 		

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?	√	
<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Services anglais ont élargi la portée et la composition du Comité directeur sur la diversité et l'inclusion des Services anglais, qui comprend désormais des représentants de la haute direction de l'ensemble des composantes. Six sous-comités sur l'inclusion et la diversité ont été créés, portant à plus d'une quarantaine le nombre d'employés travaillant à des initiatives en faveur de la diversité et à des possibilités de développement. De leur côté, les Services français ont élaboré un plan d'action visant à favoriser la diversité dans les composantes médias, créé un microsite sur la diversité dans l'intranet des employés, et réalisé une étude sur la diversité culturelle parmi les Canadiens francophones. • En 2010, un sondage a été réalisé dans l'ensemble de la Société pour mesurer la mobilisation des employés dans tous les secteurs. Composé de 55 questions, ce sondage couvrait plusieurs aspects en lien avec la mobilisation, notamment la diversité et l'inclusion, ainsi que la perception qu'en ont les employés. Sur l'ensemble des employés de CBC/Radio-Canada, soixante-sept pour cent (67 %) ont répondu au sondage Dialogue sur la mobilisation qui a été réalisé entre le 15 septembre et le 22 octobre 2010, et soixante-quatorze pour cent (74 %) des répondants sont d'accord ou plutôt d'accord avec l'énoncé voulant que « CBC/Radio-Canada favorise la diversité au travail, en respectant et en valorisant les différences entre les individus ». Par ailleurs, les résultats du sondage ont révélé que, dans l'ensemble, le niveau de mobilisation est très élevé parmi les employés qui croient fermement en la mission de CBC/Radio-Canada. Depuis ce sondage, des efforts sont constamment déployés pour entretenir le « dialogue », thème qui était à la base du sondage. Ainsi, le personnel est constamment informé de la situation, des équipes interfonctionnelles ont été créées, tout comme des groupes de discussion, auxquels tous les employés sont conviés, peu importe leur niveau hiérarchique, leur situation ou leur expérience, pour élaborer et mettre en œuvre des solutions visant à faire de CBC/Radio-Canada un meilleur endroit où travailler. 			

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?

- Le portail des employés de CBC/Radio-Canada met en valeur la diversité en publiant des communications de plusieurs types : 1) **nouvelles concernant les programmes et contenus**, sur des thèmes qui touchent à la diversité; et 2) **nouvelles aux employés**, les invitant notamment à des débats ou à des séances d'information, et mettant parfois en lumière des messages ou des événements destinés à les sensibiliser davantage sur la question de la diversité (Mois de l'histoire des Noirs, Mois du patrimoine asiatique, Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, Journée canadienne du multiculturalisme, etc.). En voici plusieurs exemples.

NOUVELLES CONCERNANT LES PROGRAMMES ET CONTENUS

Couverture complète du Twenty20 de cricket des Caraïbes sur CBCSports.ca – 31 décembre 2010 – Publication d'un article invitant les employés à suivre l'intégralité, en direct ou sur demande, du tournoi de cricket Twenty20 présenté au Apollo Convention Centre entre le 10 et le 23 janvier 2011.

Retour de *Hockey Night in Canada* en pendjabi sur CBC – 3 décembre 2010. Article annonçant le retour des matchs de *Hockey Night in Canada* en pendjabi à partir du samedi 4 décembre sur CBC, avec la rencontre entre les Bruins de Boston et les Maple Leafs de Toronto, suivie du match entre St. Louis et les Oilers à Edmonton.

NOUVELLES AUX EMPLOYÉS

Mois de l'histoire des Noirs – La diversité étant au cœur de la culture organisationnelle de CBC/Radio-Canada, il était essentiel que les réalisations de la communauté noire soient mises en valeur pendant tout le mois de février.

Mois du patrimoine asiatique – Sous les projecteurs – Un journaliste au Téléjournal et à RDI à Ottawa assume sa double identité québécoise et chinoise. En ce Mois du patrimoine asiatique, le portail dresse le portrait d'un jeune journaliste qui célèbre sa différence et prend la place qui lui revient.

- Radio-Canada organise des « tables de la diversité », des rencontres destinées à établir des contacts directs entre le personnel des émissions de Radio-Canada et les représentants des communautés culturelles, et à discuter des défis qui se posent, dans le but de cerner les thématiques à explorer en ondes. Jusqu'à présent, deux tables de la diversité se sont tenues, la première sur les médias ethnoculturels, et la deuxième sur les jeunes.

Lors du Mois de l'histoire des Noirs, les employés ont été invités à la projection du documentaire *Les mains noires – Procès de l'esclave incendiaire* dans le cadre des Midis de la Maison. Notre site sur la diversité a présenté des renseignements sur les diverses activités et émissions proposées dans le cadre de cet événement.

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?

CBC/Radio-Canada a entrepris plusieurs initiatives visant à célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public. En voici un aperçu.

- **Cérémonies de citoyenneté**

Aux quatre coins du pays, de nombreux centres locaux de CBC/Radio-Canada 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. Ces cérémonies se déroulent en partenariat avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ou avec l'ICC. En voici deux exemples :

CBC/Radio-Canada Ottawa – Mercredi 9 février 2011

Le coanimateur de CBC News à Ottawa a tenu le rôle de conférencier à une cérémonie de citoyenneté organisée par Citoyenneté et Immigration Canada en partenariat avec CBC/Radio-Canada Ottawa. Au cours de cette cérémonie qui s'est tenue à l'école secondaire Ridgemont d'Ottawa, 51 personnes provenant de 29 pays ont reçu la citoyenneté canadienne. Ces cérémonies viennent nous rappeler la diversité culturelle, ethnique et linguistique qui fait la richesse au Canada, et qui se reflète dans le mandat de CBC/Radio-Canada.

CBC/Radio-Canada Regina – Lundi 18 octobre 2010

En collaboration avec CIC à Regina, CBC/Radio-Canada Saskatchewan a animé sa quatrième cérémonie de citoyenneté le lundi 18 octobre 2010. Cet événement a été l'occasion, pour 75 nouveaux citoyens canadiens, de recevoir la bénédiction d'un représentant des aînés de la communauté locale des Premières Nations, et d'entendre une allocution du responsable de l'Open Door Society, un organisme qui œuvre pour l'installation des réfugiés et des immigrants.

- Promotion croisée de notre récent projet multiculturel intitulé « Snapshots of a New Canadian » avec, dans tout l'espace occupé par la galerie, la diffusion en boucle du montage réalisé pour le projet, avant et après la cérémonie. La Radio et la Télévision ont enregistré des séquences et l'indicatif de la station avec les participants à la cérémonie, et notre reporter réseau a pu envoyer un reportage pour Newsnet pendant la journée.

- **Hip Hop Summit à Toronto (mars 2011)**

Pendant un mois, le hip-hop canadien a été sous le feu des projecteurs. Des artistes canadiens de premier plan, des groupes communautaires et des défenseurs du hip-hop se sont unis à CBC pour rendre hommage au hip-hop canadien avec une programmation spéciale, des entrevues, des présentations d'artistes, des prestations sur scène et plus encore. Les grands moments de cet événement ont été présentés sur Radio-Canada, CBC Radio 2, CBC Radio 3, cbc.ca, CBC Television et CBC News Network.

L'Association des communautés culturelles et des artistes (ACCA) a remis son prix Nelson-Mandela à Radio-Canada en reconnaissance de sa contribution en matière de diversité et d'inclusion.

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?

Radio-Canada a réalisé divers types de partenariat avec des organismes des communautés culturelles : de grands partenariats avec notamment le festival de films Vues d'Afrique, le Festival du monde arabe, ou des collaborations dans le cadre de divers projets avec des organismes comme Vision Diversité, Diversité artistique Montréal, ou MédiaMosaïque. Par ailleurs, Radio-Canada a réalisé et affiché en ligne plusieurs grands dossiers et reportages web, notamment sur les revendications territoriales des Premières Nations du Canada et sur le port du niqab au Québec.

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 :

1) COMMANDITE 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 : Masala Mehndi Mastil, Afrofest, Small World Music Festival et Kuumba, un festival pour tous les âges qui s'est tenu au Harbourfront Centre dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs.

Vancouver : Indian Summer Festival, Latin American Film Festival, Lunar New Year Festival Parade.

Calgary : Indiafest.

Saskatchewan : World Class Players' Cup.

Événement national (à Toronto) : Reel World Film Festival.

	<p>2) PARTENARIATS : S'ajoutent également des partenariats dans lesquels l'engagement de CBC est plus important. En voici quelques exemples :</p> <p>Immigrant Success Awards du TRIEC – Toronto</p> <p>Depuis trois ans, CBC Toronto est partenaire des prix décernés par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). CBC Toronto est déterminée à échanger avec les Torontois et les habitants du Grand Toronto, et à traiter de sujets qui sont importants et pertinents pour eux. Ce partenariat illustre bien cet engagement.</p> <p>Fête de la culture/Journées de la culture – Du 24 au 26 septembre 2010 – Événement national</p> <p>Cet événement gratuit et interactif met à l'honneur les arts et la culture aux quatre coins du pays. CBC/Radio-Canada étant la plus grande et l'une des plus importantes organisations culturelles du pays, elle joue un rôle de premier plan à titre de participant et diffuseur de l'événement. Avec son statut de radiodiffuseur national du Canada et sa capacité à rejoindre toutes les communautés dans chaque coin du pays, c'est un rôle qu'elle joue tout naturellement. Durant toute cette période de festivités, les émissions régulières nationales et régionales de CBC/Radio-Canada ont présenté sur toutes les plateformes des éditions spéciales dans le cadre de la Fête de la culture et des Journées de la culture, ainsi qu'un profil des événements organisés dans tout le pays.</p>
	<p>3) PROGRAMMATION : Bon nombre de nos initiatives de programmation sur toutes les plateformes – que ce soit les émissions d'actualités radio, comme <i>The Current</i> et <i>Sunday Edition</i>, les documentaires novateurs et les nouvelles quotidiennes – amènent les Canadiens à mieux comprendre, à discuter et éventuellement à échanger entre eux sur des questions liées à la diversité et au patrimoine culturel canadien. En voici quelques exemples :</p> <p><i>The National</i> : Au cours de la dernière année, <i>The National</i> a montré à quel point le ralentissement économique avait frappé les immigrants de manière disproportionnée. En octobre 2010, le bulletin a fait état des disparités qui existent dans les perspectives d'emploi pour les diplômés nés au Canada et ceux nés à l'étranger. D'autres reportages ont permis de mettre en lumière les lourdes conséquences qu'ont les mariages de complaisance dans la communauté punjabi, tant pour les époux bernés que pour les contribuables canadiens. Au cours des dernières années, l'équipe de <i>The National</i> a couvert abondamment les activités de la Commission de vérité et de réconciliation, et a reçu un prix en juin 2010 pour un reportage dans lequel un ancien élève livre un poignant témoignage de son expérience douloureuse dans un pensionnat.</p> <p><i>Hockey Night in Canada en pendjabi sur CBC</i> : Pour la troisième saison de <i>Hockey Night in Canada</i> en pendjabi, notre commentateur originaire du Pendjab tiendra également un blogue où il parlera de hockey dans sa langue natale.</p> <p>Débat public sur CBC le 22 mars 2011 – La place Tahrir à Toronto</p> <p>Dans le but de mieux comprendre les révolutions qui ont bouleversé le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord et ce qu'elles représentent pour les Torontois, CBC a organisé un débat public animé par le présentateur de <i>Metro Morning</i> pour parler de cette question.</p>

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 nouvelles politiques ou de modifier des politiques existantes ?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouveaux programmes ou services ou de modifier des programmes ou services existants ?	√	
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"> <p>3.1 Comme il est indiqué au paragraphe 1.2, les politiques de la Société sont examinées et révisées en fonction des nouvelles pratiques de l'industrie et de l'évolution des conditions du marché. Dans ce contexte, un calendrier a été fixé en vue de mener un examen de l'ensemble des politiques de Personnes et Culture au cours des prochaines années. Pendant la dernière année, une nouvelle politique de prévention de la violence dans le lieu de travail est entrée en vigueur. D'autre part, la politique sur la non-discrimination et le harcèlement a été mise à jour pour renforcer le caractère inclusif et respectueux de l'environnement de travail, bannir la discrimination et le harcèlement, et promouvoir la sensibilisation aux différences individuelles.</p> <p>3.2 L'une des priorités mises de l'avant par la composante Personnes et Culture consiste à mettre en place une stratégie à long terme et durable en matière de diversité. Pour ce faire, l'équipe du service Acquisition des talents et Diversité est présente pour superviser les étapes importantes dans l'embauche, le recrutement, la conservation et le développement de candidats issus de la diversité. Parallèlement à cette équipe de base, deux spécialistes de la diversité, travaillant respectivement pour les Services français et les Services anglais, s'assurent que le contenu des émissions diffusées sur toutes les plateformes tient compte de la diversité.</p> <p>Les plans stratégiques des Services français et des Services anglais comportent aussi des éléments en matière de diversité. Nous avons cerné trois grands domaines sur lesquels nous concentrer : la main-d'œuvre, la représentation à l'antenne et l'image de marque. Notre objectif est d'être reconnu comme un employeur et un diffuseur public ouvert et inclusif, qui reflète la population que nous desservons.</p> <p>Au cours de la dernière année, Radio-Canada a tenu plusieurs panels sur 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.</p> <p>3.3 La mise en œuvre des mesures énoncées dans le Plan national triennal sur diversité et l'équité (2009-2012) 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. Parmi les principales mesures mises en œuvre, notons l'ajout de guides d'intégration des nouveaux employés au processus d'embauche, la réalisation d'entrevues de départ tenant compte de la diversité, le remaniement du site d'emplois de CBC/Radio-Canada, la formation sur la diversité, et la création d'un recensement culturel.</p> 			

	<p>D'autres initiatives nationales visent à promouvoir la diversité : milieu de travail inclusif appuyé par des communications aux employés, base de données intitulée « Languages We Speak » faisant l'inventaire des langues parlées au sein de la Société, mentorat et formation dans le cadre de stages offerts aux étudiants ou de stages de perfectionnement ciblé s'adressant aux employés ayant un potentiel élevé, Programme d'aide aux employés (PAE) qui assure des services dans 25 langues, et consultations d'un comité mixte sur la diversité composé de représentants des syndicats et de la direction.</p>		
Q. 3.4	<p>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?</p>	√	
Q. 3.5	<p>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?</p>		
	<p>Le cas échéant, quelle a été cette formation?</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 		
	<p>Autre (veuillez préciser) :</p> <p>Les cours de formation sur les bases du leadership et de la gestion offerts par CBC/Radio-Canada comprennent des modules sur la diversité et l'équité. À titre d'exemple, le programme de formation « Prêt @ gérer pour gestionnaires » comporte un module sur l'inclusion et la diversité d'une durée de trois heures. Cette formation vise à encourager et à engager une réflexion collective sur les concepts de l'inclusion et de la diversité en milieu de travail, et à faire comprendre aux gestionnaires leurs rôles et responsabilités dans le développement d'une culture harmonieuse et inclusive, et l'incidence que peuvent avoir leurs valeurs et leurs comportements personnels sur l'atteinte des objectifs de la Société. Entre 12 et 16 groupes composés de 16 gestionnaires suivent ce cours chaque année.</p>		
Q. 3.6	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voir ci-dessus. 		
Q. 3.7	<p>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?</p>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 		
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>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voir les sections 2.1 et 3.2. ▪ 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 de l'effectif et de la programmation. 		

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"> ▪ Au 31 mars 2011, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif permanent à temps plein de CBC/Radio-Canada, et les membres des minorités visibles, 6,6 %. ▪ Comme il est indiqué à la section 1.5, nous prévoyons réaliser un recensement culturel de notre effectif dans la prochaine année, en commençant par les nouvelles personnes embauchées. L'objectif consiste à mettre au point des programmes et des stratégies ciblés pour offrir plus de possibilités d'embauche, de formation et d'avancement aux employés issus de différents horizons ethnoculturels. 		
Q. 4.2	<p>Votre institution a-t-elle établi des buts 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 initiatives 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	<p>Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles?</p>	√	
	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4.2 Des objectifs de recrutement ont été fixés au cours de l'année par les principaux gestionnaires de la Radio et de la Télévision des Services anglais afin d'améliorer la représentation des employés issus de la diversité parmi l'effectif de la Société. Dans le cadre d'un exercice de planification globale de l'effectif, les gestionnaires des Finances des Services français ont essayé un outil mis au point récemment pour fixer des objectifs de recrutement. Nous prévoyons lancer cet outil dans l'ensemble des Services français et des groupes institutionnels en 2011. • 4.3 D'un bout à l'autre du pays, les gestionnaires de CBC/Radio-Canada ont travaillé d'arrache-pied pour attirer les meilleurs et les plus brillants candidats, en misant sur la diversité. Le recrutement s'est effectué en appliquant des méthodes nombreuses et variées : envois d'offres d'emplois à des organismes et des institutions d'enseignement postsecondaire axés sur la diversité, affichage des postes vacants dans des médias particuliers ou en insérant des liens vers des sites spécialisés, utilisation des médias sociaux comme Twitter, Facebook et LinkedIn, pour aider à promouvoir nos propositions d'emploi, collaboration avec les organisations extérieures spécialisées dans le placement de candidats provenant 		

de populations ciblées, participation à des salons de l'emploi pour les Autochtones (VISIONQUEST), et établissement de liens solides avec les organismes locaux pour les immigrants, notamment Immigrant Services Society. Un tableau de bord de la diversité a été créé cette année pour suivre la progression de la Société sur les questions liées à la diversité (attraction, embauche, conservation, promotion et départs des candidats).

- En 2010-2011, le Fonds Coup de pouce (Programme de renforcement de projets locaux d'équité en matière d'emploi) a fourni une aide financière aux gestionnaires des Services français et des Services anglais afin d'offrir vingt-trois (23) stages à divers postes de production ou en ondes, pour des candidats appartenant à trois des quatre groupes désignés, ainsi qu'à une personne handicapée nécessitant des mesures d'adaptation du milieu de travail. Assistés d'un mentor attitré, les stagiaires étaient affectés à un poste et bénéficiaient d'un encadrement et d'une formation pratique. Le Fonds Coup de pouce affiche un taux de conservation des effectifs de 55 pour cent depuis 2005, dont le tiers à un poste à temps plein.

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 leur famille. Ce service est disponible 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. Afin de s'assurer que le programme continue de répondre aux besoins de tous les employés, des efforts sont constamment déployés pour :

- S'assurer que le PAE offre des services plus adaptés à la culture et qui répondent aux besoins des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones.
- Offrir les services de consultation psychologique en plus de langues pour que les services soient mieux adaptés à la culture des employés.
- Trouver de nouvelles façons pour présenter aux employés et aux bénévoles du PAE de l'information et de la promotion sur les services qui soient plus adaptées à leur culture.
- Continuer à recruter des Autochtones et des membres des minorités visibles pour assurer une bonne représentation aux comités locaux.

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"> • 5.1 Les employés ont accès à des outils comme <i>Languages We Speak</i>, une base de données qui répertorie les différentes langues parlées par les employés, et qui sert de ressource lorsque nous avons besoin d'interprètes ou de personnes-ressources au sein d'une communauté linguistique en particulier. Ils ont également à leur disposition <i>New Faces/New Voices Rolodex</i>, une base de données qui renferme les personnes-ressources les plus diversifiées de CBC et qui est principalement utilisée par les journalistes, les réalisateurs et les chercheurs de l'organisation qui désirent obtenir une liste à jour d'experts et d'analystes dans une large variété de sujets. • 5.2 Voir les sections 1.3 et 7.4. 		

PARTIE 6	LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES	
	OUI √	NON √
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"> • À l'automne 2010 et à l'hiver 2011, le service Recherche nationale et Analyse stratégique de CBC/Radio-Canada à Ottawa a produit l'Observateur des technologies médias (OTM), une étude semestrielle fondée sur des entrevues réalisées auprès de 12 000 Canadiens. Cette étude renferme des questions sur l'appartenance à des minorités visibles, et les résultats sont recoupés avec ceux de questions portant sur l'adoption et l'utilisation des technologies médias. L'appartenance aux minorités visibles est un critère de ventilation démographique de base dans tous nos rapports, tableaux sur les tendances, diagrammes démographiques et données publiés sur le nouveau portail de l'OTM (www.mtm-otm.ca). Ce portail est accessible à tous les employés et clients externes de CBC/Radio-Canada, comme le CRTC, le gouvernement du Québec et le Bureau de la télévision du Canada. Les données de l'OTM sont publiées par plusieurs organismes externes. • En 2010-2011, l'équipe de Recherche nationale et Analyse stratégique de CBC/Radio-Canada s'est lancée dans un vaste projet de recherche pour mettre au point des paramètres visant à mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son nouveau plan stratégique quinquennal <i>En route vers 2015 – Planification stratégique à long terme</i>. Ainsi, au cours des cinq prochaines années, l'appartenance à une minorité visible sera mesurée chaque semestre, tout comme deux paramètres sur la perception de la diversité par l'auditoire – perception par le répondant de services de CBC/Radio-Canada qui « reflètent la diversité multiculturelle du Canada » et qui « reflètent son bagage culturel ». Les résultats seront consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société qui sera présenté au Conseil d'administration de la Société. Les enquêtes de référence pour mesurer les paramètres de la mission ont été réalisées en octobre 2010 et en mars 2011, auprès d'un échantillon de 2 400 Canadiens à chaque fois. • Le Service de la recherche des Services anglais à Toronto a réalisé en 2011 un sondage auprès des auditeurs autochtones dans le but de mesurer l'utilisation des médias, de déterminer les besoins actuels en matière de programmation, et de connaître l'intérêt pour les émissions en langue autochtone parmi les auditoires autochtones de partout au Canada. Cette étude visait également à connaître la perception des peuples autochtones à l'égard de CBC en général et de ses émissions en autochtone en particulier, lorsqu'elles sont accessibles, et à comprendre l'image que les auditoires autochtones perçoivent d'eux-mêmes dans les émissions grand public et l'image qu'ils <i>aimeraient voir projetée</i> dans ces émissions. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées entre le 8 février et le 9 mars 2011 auprès d'un échantillon composé de 1 227 Autochtones représentatifs des provinces et territoires, des types de communautés (zones urbaines, zones rurales ou réserves), et du groupe autochtone (Premières Nations, Métis et Inuits). Le questionnaire du sondage a été composé d'après des données qualitatives recueillies par des groupes de discussion. Les résultats sont actuellement transmis à plusieurs comités et feront l'objet d'un plan de déploiement à grande échelle qui est en cours de développement. • À Toronto, le sondage FIATS effectué par le Service de la recherche des Services anglais comporte toute une série de questions visant à mesurer les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que l'efficacité du réseau dans le reflet de cette 	

	<p>réalité. Les répondants doivent se prononcer sur divers énoncés types qui visent à mesurer si, à leurs yeux, la diversité culturelle du Canada est bien représentée dans les émissions de CBC en général, dans les émissions de divertissement en particulier, sur les ondes de CBC Radio One et à l'émission <i>The National</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Services français de Radio-Canada ont réalisé leurs sondages annuels auprès des Canadiens francophones, en l'occurrence <i>Baromètre de la Télévision française</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 des autres cultures et l'information sur l'actualité. • Cette année, les Services français de Radio-Canada ont réalisé une analyse spéciale basée sur les données du recensement de 2006 de Statistique Canada sur les minorités visibles et les immigrants de première ou de deuxième génération parmi les francophones canadiens. Cette analyse répond en partie à l'étude « Instantanés de la diversité – Comprendre la diversité canadienne en 2008 » réalisée par le Comité sur la diversité des Services anglais. 	
Q. 6.2	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques incluant des composantes multiculturelles?	√
	Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.	

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?	√	
<ul style="list-style-type: none"> • 7.1 Radio-Canada a ajouté une clause sur la diversité à ses contrats de coproduction télévisée. En collaboration avec nos partenaires de l'industrie, nous travaillons à la mise en œuvre d'auditions en vue de trouver des talents issus de la diversité. Voir les sections 1.3 et 6.1 pour plus d'information. • 7.2 Au dernier congrès de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, Radio-Canada a animé un atelier sur les médias ethnoculturels québécois. • 7.3 Radio-Canada a réalisé des projets et travaillé conjointement avec plusieurs communautés ethnoculturelles et organismes gouvernementaux traitant de questions liées à la diversité. <p>CBC/Radio-Canada tire parti de partenariats qu'elle a établis avec d'autres radiodiffuseurs, notamment l'Aboriginal Peoples Television Network (APTN). Nos personnalités en ondes issues des communautés culturelles se sont également impliquées lors d'événements majeurs soulignant la diversité. En tant que réalisateurs et diffuseurs de contenus, nous avons créé des émissions et des reportages visant à faire la promotion d'événements célébrant le patrimoine canadien. Comme nous l'indiquions précédemment, CBC Toronto est partenaire depuis deux ans des prix décernés par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), qui souligne des initiatives axées tant sur la programmation, que sur l'animation et la promotion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7.4 Radio-Canada travaille actuellement à la création d'un répertoire de Canadiens experts des Premières Nations et des milieux communautaires ethnoculturels, qui servira d'outil pour aider les responsables de contenus médias à mieux représenter ces communautés à l'antenne. <p>Sous différentes formes et dans bien des secteurs de sa programmation, CBC/Radio-Canada consulte les diverses communautés qui constituent son auditoire et sont présentes dans sa programmation. La stratégie suivie dans le cadre des débats publics de CBC (voir section 2.4) illustre bien cette démarche :</p> <p>Étape 1 : Identifier les principaux interlocuteurs d'une communauté et entrer en contact avec eux.</p> <p>Étape 2 : Organiser une table ronde afin de parler de la programmation et de l'adapter, tisser des liens, et établir des ponts avec la communauté.</p>			

	<p>Étape 3 : Le cas échéant, approfondir les discussions individuelles, les entrevues et les idées de reportages pour nos émissions.</p> <p>Étape 4 : Entretenir les relations.</p>

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 faire ressortir 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"> 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. 		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2009-2010, 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 2010-2011? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> Au cours de l'année, des progrès importants ont été réalisés dans la mise en œuvre de certaines des principales mesures mentionnées dans notre Plan national triennal sur la diversité et l'équité (2009-2012) : ajout de guides d'intégration des nouveaux employés au processus d'embauche, réalisation d'entrevues de départ tenant compte de la diversité, remaniement du site d'emplois de CBC/Radio-Canada pour mieux mettre en valeur la diversité, ajout de modules sur la diversité dans les cours de formation sur les bases du leadership et de la gestion, et création d'un recensement culturel qui devrait être réalisé en 2011-2012. 		
	<p>Dans le cas contraire, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> 		
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"> Les obstacles relatifs à l'embauche découlent des difficultés liées au recrutement de candidats qualifiés, à l'évaluation des qualifications des employés formés à l'étranger et à l'établissement des compétences linguistiques requises. 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. 		
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"> 		
	<p>Le cas échéant, qu'est-ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités?</p> <ul style="list-style-type: none"> 		

Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2011-2012, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <ul style="list-style-type: none">• Nous continuerons de mettre en œuvre des stratégies nous permettant de recruter et de développer un effectif qualifié et diversifié, depuis les premiers échelons de la hiérarchie jusqu'aux postes les plus élevés de la direction. Nous mettrons en œuvre le recensement culturel que nous venons de créer, afin de mieux pouvoir cibler nos programmes et de surmonter les obstacles pouvant empêcher notre milieu de travail de devenir entièrement inclusif. Enfin, nous réévaluerons continuellement nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, pour nous assurer qu'il n'existe aucun obstacle systémique à l'embauche et à l'avancement dans notre organisation.

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. •		