

**Rapport annuel sur l'application de la
Loi sur le multiculturalisme canadien
1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013**

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) :	
Patricia Vincent	
Titre :	
Directrice générale, Rémunération globale, Mieux-être et Conformité	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6025	patricia.vincent@radio-canada.ca
Personne-ressource (responsable de l'information fournie) :	
Jovane Drouin	
Titre :	
Spécialiste, Langues officielles et Conformité aux politiques des RH	
Adresse :	
181, rue Queen Ottawa (Ontario) K1P 1K9	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613-288-6047	jovane.drouin@radio-canada.ca
Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
Il n'y a actuellement aucun champion du multiculturalisme à CBC/Radio-Canada. L'équipe chargée de rendre compte des initiatives en matière de multiculturalisme a été modifiée en 2012-2013. La nomination d'un champion de la diversité et du multiculturalisme fera l'objet d'une discussion en 2013-2014.	
Titre :	
s. o.	
Adresse :	
s. o.	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
s. o.	s. o.

RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2013). Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée (il s'agit du nombre d'employés et non pas d'un équivalent d'employés à temps plein) :

Employés permanents :
7 224
Employés temporaires :
382
Employés contractuels :
928

SECTION 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
	Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des 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 fournir la section pertinente. Si la référence au multiculturalisme a été introduite la toute première fois au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2012-2013, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBC/Radio-Canada est le radiodiffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. La Société est un leader pour joindre les Canadiens sur de nouvelles plateformes et livre une gamme complète de services de radio, de télévision, sur Internet et par satellite. Elle est une source d'émissions typiquement canadiennes qui reflètent la diversité du pays. • Le mandat de CBC/Radio-Canada... Le mandat de la Société est défini dans la <i>Loi sur la radiodiffusion</i>. Profondément enracinée dans les régions, CBC/Radio-Canada est le seul radiodiffuseur national qui offre divers points en français, en anglais et en huit langues autochtones, ainsi qu'en cinq langues sur son service Internet tourné vers l'international, Radio Canada International (RCI). Aucun autre radiodiffuseur canadien, qu'il soit commercial ou public, n'a le mandat de produire un contenu canadien aussi diversifié, que celui que produit CBC/Radio-Canada. <p>Énoncé de mission et principes directeurs... Tel qu'énoncé dans le plan quinquennal de la Société, « Stratégie 2015 : Partout, Pour tous »: « 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 visent également au reflet de la dimension multiculturelle du Canada, au reflet des régions, à elles-mêmes et au reste du pays, et à la contribution à la diversité des voix et à la cohésion sociale.</p>		
Q. 1.2	Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les politiques pertinentes. Si une politique ayant trait au multiculturalisme a été élaborée ou révisée au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2012-2013, veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique des programmes – Programmation multiculturelle <u>Extrait</u> : « 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 ». • Politique des programmes – Stéréotypes dans les émissions <u>Extrait</u> : « 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>« 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> <ul style="list-style-type: none"> • Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et harcèlement <u>Extrait</u> : CBC/Radio-Canada s'engage à : <ol style="list-style-type: none"> 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. • Politique de Personnes et Culture – Non-discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation (en révision) <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada s'engage à offrir un environnement de travail inclusif exempt de discrimination. Dans cet esprit, la Société fait en sorte que ses politiques, ses pratiques, ses modalités de travail et ses installations soient exemptes de discrimination au sens de la loi, pour les personnes ou les groupes protégés par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, ou reconnus comme groupes désignés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles). • Politique de Personnes et Culture – Prévention de la violence dans le lieu de travail <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada s'engage à : <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. » • Politique de Personnes et Culture – Équité en matière d'emploi <u>Extrait</u> : « CBC/Radio-Canada pratique l'équité en matière d'emploi et de représentation à l'antenne, et s'efforce de traiter tous les employés avec respect et dignité. Nos effectifs et nos émissions doivent refléter la diversité de la société canadienne... » • Plusieurs politiques de la Société sont publiées sur le site suivant : http://cbc.radio-canada.ca/fr/rendre-des-comptes-aux-canadiens/lois-et-politiques/ 		
Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2012-2013 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le radiodiffuseur public national a démontré son engagement envers l'inclusion et la diversité, et a reflété le large éventail des visages et des voix qui forment le Canada. Voici les faits saillants de ces activités : 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de communication pour sensibiliser les employés aux questions de diversité et d'inclusion : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Divers événements jalonnant l'année, comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, le Mois du patrimoine asiatique, la Journée internationale de la femme, la diversité culturelle et le temps des fêtes, etc., ont été soulignés sur l'intranet à l'intention des employés. ▪ Le contenu de la section sur la diversité de l'intranet, auquel tous les employés ont accès, a été revu pour assurer son actualité. Ce site a reçu 846 visiteurs uniques en 2012-2013 et a ainsi aidé à sensibiliser davantage les employés. On trouve également de l'information sur la diversité sur le site web interne de la Société. ○ <u>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ce plan d'action expose toutes les activités que la Société est disposée à réaliser pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les femmes). Il comprend également un plan d'accessibilité. ○ « Prêt @ gérer » <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ce programme vise à permettre aux superviseurs et aux cadresⁱ de premier niveau d'acquérir des compétences et des connaissances supérieures en gestion et en direction d'équipe. Il comprend des modules sur la diversité dans le milieu de travail. Les cours, offerts en continu, sont suivis par des vagues de 12 à 16 groupes comptant 16 cadres et superviseurs. Depuis la première séance en 2008, le module sur la diversité a été suivi par 452 cadres. Plus de 377 d'entre eux exerçaient toujours des fonctions de leader au 31 mars 2013. 		
Q. 1.4	Votre institution dispose-t-elle de programmes de lutte contre le racisme?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2012-2013 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir la réponse à la question 1.2 traitant 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 les programmes pertinents. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2012-2013 afin de tenir compte du multiculturalisme, <u>veuillez mettre le changement en évidence.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Notre recensement culturel, notre nouveau questionnaire d'auto-identification, est maintenant affiché sur le site web interne de la Société. <ul style="list-style-type: none"> ○ La première partie du recensement culturel couvre les secteurs dans lesquels CBC/Radio-Canada doit rendre des comptes pour se conformer à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>. ○ La deuxième partie du recensement traite des sujets et des groupes qui ne sont pas visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, mais qui contribuent tout autant à favoriser la création d'un milieu de travail inclusif, dans lequel les obstacles à l'emploi, à la formation et à l'avancement de personnes de tous horizons sont supprimés : des informations sont compilées sur des sujets comme l'origine ethnoculturelle, les groupes sociodémographiques (y compris l'appartenance à une communauté de langue officielle en situation minoritaire); les langues officielles et autres parlées; l'orientation sexuelle; et les croyances et les religions. ○ En mars 2013, les employés qui n'avaient pas déjà rempli un questionnaire d'auto-identification ont été priés de répondre aux questions du recensement culturel ou d'aviser la Société de leur refus de s'auto-identifier. ○ Les données comptabilisées nous aident à la gestion de nos initiatives en 		

	matière de diversité, notamment à la mise en œuvre des cibles d'embauches.
--	--

SECTION 2	PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE		
	Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	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, qui peuvent aussi comprendre des célébrations du patrimoine culturel du Canada?	√	
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 le grand public?	√	
Q. 2.3	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>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> <p>Q. 2.1. Initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité...</p> <p>À CBC et à Radio-Canada, les équipes de la Diversité à l'antenne et celles de Personnes et Culture se sont rencontrées régulièrement pour discuter d'initiatives touchant la diversité. Nous avons aussi des comités d'inclusion et de diversité à qui il incombe de définir l'orientation stratégique en matière de diversité et de mettre en place les plans nécessaires pour la concrétiser.</p> <p>Voici quelques-unes des initiatives de CBC/Radio-Canada en matière de diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mosaïka – Plus de 650 dossiers d'experts, d'artistes et de représentants des communautés culturelles provenant de 80 pays d'origine et d'une douzaine de secteurs d'activité sont répertoriés dans cette base de données utilisée par les Services français. La deuxième phase de développement consistera en l'ajout de liens dynamiques associés à des documents audio et vidéo. Cet outil, utilisé par les équipes de production, permet d'augmenter notre diversité à l'antenne et d'inspirer des sujets de reportages à nos équipes. • Capsules de la diversité – Radio-Canada a réalisé des documents sonores et visuels décrivant le parcours inspirant de personnalités de divers horizons issues des groupes ciblés de la diversité (membres des minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones). Ces capsules sont diffusées à l'interne sur le microsite de la diversité des Services français et aussi sur le web par l'entremise des médias sociaux. • Espace.talents – Ce babillard électronique est accessible aux membres du comité sur la diversité à l'antenne des Services français, aux chefs de contenus et aux directions des chaînes. On y retrouve un répertoire dans lequel figurent les coordonnées de journalistes, réalisateurs, collaborateurs et chroniqueurs issus de la diversité, et qui est à la disposition de nos collègues des médias. La particularité de cette base de données est que les candidats se présentent avec un descriptif qu'ils ont rédigé. En cliquant sur le descriptif, nous avons accès à plusieurs documents de référence les concernant : cv, reportages, etc. • Auditions de la diversité – La Radio de Radio-Canada a procédé à des auditions d'acteurs représentant la diversité pour la deuxième fois en mars 2013. Dans l'optique de proposer de nouvelles voix à ses auditeurs, la Radio invite les candidats à présenter en studio des chroniques à la Première Chaîne. <p>Dans les communications qu'elle diffuse sur son site web interne, la Société recourt à deux principaux outils pour faire la promotion de la diversité, en l'occurrence :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elle publie occasionnellement des articles sur des émissions abordant des thèmes qui touchent à la diversité et au multiculturalisme; 2. 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

- 5 avril 2012 – *Just For Laughs: Russell Peters Best Night Ever*
- 26 avril 2012 – *Arctic Air* obtient les cotes d'écoute les plus élevées des 15 dernières années pour une nouvelle dramatique de CBC
- 9 mai 2012 – *From One Prayer to Another : Peaceful Religious Coexistence*
- 7 juin 2012 – CBC News enquête sur les avortements pratiqués au Canada en raison du sexe de l'enfant
- 3 juillet 2012 – Spry Picks : Inuit Odyssey
- 10 décembre 2012 – CBC News enquête sur la nouvelle réalité de l'immigration canadienne
- 8 janvier 2013 – Début de la deuxième saison déchaînée de l'émission *Arctic Air*
- 17 janvier 2013 – Ajout sur CBC Music de chaînes de musique latine (Top 40), reggae et chorale
- 22 mars 2013 – *A Propos*, vitrine de la musique francophone au Canada, souffle ses 25 bougies

Information aux employés

- 22 mai 2012 – Une semaine de rencontres avec des Autochtones
- 24 mai 2012 – Mois du patrimoine asiatique
- 6 juin 2012 – La directrice principale de CBC Toronto reçoit le prix « Outstanding Leadership Achievement Award » décerné pour la première fois dans le cadre de l'Innoversity Creative Summit
- 7 août 2012 – *8^e feu/8th Fire*, lauréat d'un grand prix au Festival Présence autochtone
- 14 août 2012 – Célébration du 50^e anniversaire de l'indépendance de la Jamaïque
- 12 septembre 2012 – Promotion de la diversité linguistique et de l'ouverture culturelle
- 14 décembre 2012 – C'est le temps de célébrer la diversité
- 25 février 2013 – Le documentaire produit par CBC News, *Blind Spot : What Happened to Canada's Aboriginal Fathers*, remporte le prix Canada 2013 de l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision
- 26 février 2013 – Brossard Chinatown

2.2 Initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien...

CBC/Radio-Canada a entrepris plusieurs initiatives visant à mettre en valeur le patrimoine culturel canadien auprès du grand public. Voici quelques-uns des faits saillants ayant eu lieu un peu partout au pays :

Cérémonies de citoyenneté

De nombreux établissements locaux de CBC tiennent chaque année des cérémonies de citoyenneté, habituellement au mois d'octobre. En voici quelques exemples :

- CBC Calgary
 - CBC Calgary a été l'hôte de 50 nouveaux Canadiens à l'occasion d'une cérémonie spéciale d'assermentation tenue le matin. Le lecteur du bulletin de nouvelles CBC News de 17 h, 17 h 30 et 18 h était l'hôte au studio de télévision local. Des entrevues ont été réalisées avec quelques-uns des nouveaux citoyens et diffusées à l'émission *The Homestretch* et au bulletin de nouvelles de Calgary.
- CBC Toronto
 - CBC Toronto a été un fier partenaire médiatique de la cérémonie de citoyenneté de Mississauga organisée par Citoyenneté et Immigration Canada, l'Institute for Canadian Citizenship et le Comité sur la citoyenneté de Mississauga. Les Canadiens ont été encouragés à réfléchir sur les valeurs, les droits, les responsabilités et la signification de la citoyenneté.

Bibliothèque humaine

Le 26 janvier 2013, CBC a tenu un événement d'un jour, baptisé « Human Library », à des bibliothèques et à des centres culturels locaux pour aider à dissiper les mythes et les stéréotypes en créant des occasions de dialogue entre des personnes qui, autrement, ne se seraient peut-être jamais rencontrées. Les « livres » sont en fait des Canadiens bénévoles aux parcours fascinants ou inhabituels qui, en dépit de leurs vies fort différentes, ont tous en commun une connaissance des préjugés ou des stéréotypes et le désir de raconter leur histoire. Les « lecteurs » sont des membres du public qui s'inscrivent pour avoir un tête-à-tête avec un « livre ». Ces événements, qui ont regroupé CBC, les bibliothèques et les centres culturels, ont eu lieu à Toronto, Windsor, Hamilton, Sudbury, Thunder Bay et dans 10 autres villes au Canada. En voici un aperçu :

- CBC Manitoba
 - La bibliothèque publique de Winnipeg s'est transformée en carrefour d'activité et de dialogue. Plus de 250 conversations y ont été menées au cours des trois jours de l'événement, qui a attiré près de 329 participants. Environ 30 personnes ont accepté d'être un « livre ».
- CBC Ottawa
 - Ottawa a accueilli sa deuxième bibliothèque « humaine ». L'événement a été soutenu par une couverture sur toutes nos plateformes médiatiques et dans les médias sociaux.
- Partenariat entre CBC Montreal et la bibliothèque Atwater
 - La bibliothèque Atwater a engagé sept stagiaires de groupes multiculturels variés qui poursuivent le projet dans leur communauté. Ceux-ci produiront un documentaire sur leur expérience et prendront la parole devant des organismes communautaires. Par exemple, un stagiaire fait un exposé pour les responsables de Ka Mamukanit, un programme d'insertion et de perfectionnement professionnels pour les Premières Nations, et aborde la question de la représentation positive et négative des membres des Premières Nations dans les médias.

Autres initiatives de mise en valeur du patrimoine culturel canadien auprès du grand public

2012-2013 - Chroniques sur l'Amérique latine à Radio Canada International (RCI) : pour l'ensemble des stations régionales de Radio-Canada et dans les émissions régionales (Estrie Express de Sherbrooke et Boréal Express de Sudbury) avec un présentateur-réalisateur de la section latino-américaine de RCI.

2012-2013 - Commission de vérité et réconciliation du Canada : couverture de Radio-Canada à divers endroits au pays, tant à la radio, à la télé que sur le web. Grande entrevue avec Marie Wilson, présidente de la Commission par la chef d'antenne du *Téléjournal* de Radio-Canada. Cinq reportages d'affaires publiques d'au moins cinq minutes chacun sur la Commission ont été produits. Tous les angles ont été couverts : victimes Autochtones, agresseurs, commissaires et gouvernement.

2012-2013 - Radio-Canada Manitoba était associé aux événements organisés par les organismes suivants :

- Union nationale métisse Saint-Joseph du Manitoba
- Association de la jeunesse ivoirienne de Winnipeg
- L'Amicale de la Francophonie Multiculturelle du Manitoba
- L'Accueil francophone du Manitoba
- School for Kids in Laos - avec ce dernier, nous avons aussi envoyé un vidéojournaliste au Laos pour suivre des Manitobains qui y font des œuvres humanitaires.

Initiatives hebdomadaires – Série *Acadian Beat* présentée par CBC Prince Edward Island. L'émission d'après-midi, *Mainstreet*, présentait en continu une série comprenant des interviews avec la rédactrice du journal acadien local, *La Voix Acadienne*. Les discussions portaient sur les événements culturels et politiques au sein de la communauté acadienne.

Printemps 2012 – À CBC Calgary, le service Actualités radio a produit une série sur les efforts de conservation des langues autochtones. L'accent a été mis sur les efforts entrepris pour assurer la survie des langues autochtones dans le sud de l'Alberta. Nous avons engagé un journaliste pigiste autochtone, qui s'est avéré une aide précieuse pour aller au cœur des communautés et des écoles des Premières Nations. De nombreux Autochtones vivant dans les réserves, y compris des jeunes, ont aidés à réaliser le projet. Le conseil de bande à Siksika a même retransmis la série sur leur chaîne radio.

Printemps 2012 – Lancement à CBC Calgary de l'initiative « Learning English with the CBC ». Avec des collaborateurs, nous avons préparé un bulletin audio qui était affiché chaque semaine sur un microsite Internet de CBC. Des professeurs d'anglais langue additionnelle (ALA) de Calgary et du sud de l'Alberta pouvaient compter sur le bulletin audio et le plan de leçon correspondant établi par un spécialiste d'ALA. À la fin de mars 2013, la page recevait plus de 4000 visites par mois. En novembre 2012, une activité extérieure a eu lieu à la bibliothèque publique de Calgary pour lancer l'initiative, en la présence des collaborateurs (du secteur de l'éducation et du gouvernement) et de représentants de groupes locaux de la diversité.

Printemps à l'été 2012 - Sur la Première Chaîne de Radio-Canada :

- Dans le cadre de l'émission *L'après-midi porte conseil*, un Conseil des Nations unies était présenté avec des intervenants issus de la diversité culturelle de Montréal.
- L'émission *Culture Physique* proposait une série des chroniques sur les espoirs olympiques latino-américains.
- La série *L'avenir est indien* diffusée en janvier 2012 et rediffusée à quelques reprises au printemps et à l'été 2012, proposait 3 émissions d'une heure. Elle portait sur les succès de développement social et économique de 3 nations autochtones du Québec (Innus de Uashat, Algonquins de Val d'Or, Attikamekws de Manawan). La série est disponible en version web également.

Avril 2012 - Partenariats de Radio-Canada avec l'événement Montréal Complètement Cirque qui mettait à contribution plusieurs artistes de la scène multiculturelle.

Avril à juin et septembre à décembre 2012 – CBC Manitoba a parrainé un autre microsite axé sur l'ALA. Des plans de leçon étaient affichés deux fois par mois au moyen de balados audio hebdomadaires pour enseigner l'anglais et faire découvrir le Manitoba, en collaboration avec Travail et Immigration Manitoba. Des bulletins de nouvelles étaient également publiés chaque semaine.

23 avril au 6 mai 2012 – Espace.mu a offert à ses auditeurs la chance de découvrir la musique africaine et créole en créant la chaîne MusicAfrica spécialement pour le Festival international Vues d'Afrique.

30 avril 2012 – Radio-Canada a été le partenaire officiel de la 28^e édition annuelle du Festival international Vues d'Afrique, qui a notamment projeté gratuitement le documentaire *États-Unis d'Afrique*. Radio-Canada est partenaire de cette coproduction de Périphéria Productions et de l'Office national du film du Canada, qui a reçu le « Prix de la critique et le prix de la Cinémathèque québécoise aux Rencontres internationales du documentaire en 2011 ».

Mai 2012 - Site *Démocratie et Religions - d'une prière à l'autre* de RCI : webdocumentaire illustrant la diversité de croyances et de religions au Canada. Il est à noter que ce site a été nommé aux Webby Awards 2013 parmi les cinq meilleurs sites au monde dans sa catégorie. Il y a eu une participation historique à cette édition 2013 des Webby's : 11 000 productions produites dans plus de 50 états américains et plus de 60 pays dans le monde.

3 au 19 mai 2012 – CBC Quebec a été l'un des partenaires médias spéciaux d'Accès Asie, le plus ancien festival du Mois du patrimoine asiatique au Canada.

23 mai 2012 – Réflexion sur le talent et la programmation autochtones à CBC/Radio-Canada

publiée sur notre blogue institutionnel.

Juin 2012 - Notre présentateur-réalisateur à la section latino-américaine de RCI a participé entre autres aux conférences :

- « Égalité hommes/femmes, Religions et traditions, quelles relations? » Idéateur du programme *Démocratie et Religions - d'une prière à l'autre*, l'employé a expliqué le projet de la conception à la réalisation;
- Conférence aux finissants du cours de francisation au Cégep du Vieux-Montréal : notre employé a parlé de son parcours depuis son pays d'origine la Colombie jusqu'à sa situation actuelle à Montréal.

Juin 2012 - Émission «Les chemins de traverses» sur la Première Chaîne de Radio-Canada : l'animatrice à la section latino-américaine de RCI a proposé un regard sur le Mexique d'aujourd'hui et a présenté une entrevue qu'elle a réalisée en 2011 avec le défunt écrivain Carlos Fuentes.

11 juin 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a animé la Marche des partenaires mondiaux organisée par la Fondation Aga Khan Canada. La Fondation a pour mission de trouver des solutions pour mettre fin à la pauvreté dans le monde, particulièrement en Asie et en Afrique.

14 juin 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a animé une discussion organisée par Nobel Women's Initiative sur la violence au Mexique, au Honduras et au Guatemala.

Été 2012 – CBC North a collaboré à la production d'un disque appelé « Songs of the Tlicho Drum Dance », qui a été distribué gratuitement aux membres de la communauté tlicho des Territoires du Nord-Ouest. Nous avons également assisté au lancement et à la fête communautaire pour marquer la sortie du disque.

21 juin 2012 – CBC North a pris part aux activités entourant la Journée nationale des Autochtones. Chaque année, nous diffusons toute la journée de la musique en direct. Nos reporters se sont transformés en cuisiniers et en serveurs bénévoles à des fêtes communautaires.

21 juin 2012 – Une journaliste de CBC North a produit une série d'émissions d'enquête sur les mauvais traitements que pourraient subir des travailleurs étrangers philippins. Elle a creusé une situation problème que les habitants du Yukon connaissent bien, mais dont ils parlent rarement en public. Aux fins de son reportage, elle a rencontré de nombreux leaders de la communauté philippine.

30 juin 2012 – CBC Ottawa a été le partenaire média officiel de la Coupe communautaire, qui a vu le jour à Ottawa en 2004. Il s'agit d'un petit tournoi de soccer pour les nouveaux immigrants, qui est organisé par le Centre catholique pour immigrants afin de favoriser les échanges entre les nouveaux arrivants et les autres Canadiens, de créer des liens d'amitié et de souligner l'esprit d'hospitalité de la communauté d'Ottawa. Nous soutenons l'événement par de la promotion à la radio et par des concours, dans les médias sociaux et dans des activités avec nos animateurs.

Juillet 2012 - L'émission *Bouillant de culture* de la Première Chaîne de Radio-Canada était présente au Northern Lights Festival Boréal de Sudbury.

Juillet 2012 - Radio-Canada Ontario était partenaire du Festival Bana 'Y Afrique de l'organisme Afrique Nouvelle, à Toronto.

Juillet 2012 - Radio-Canada Ontario était partenaire du Sunfest Festival de London, Ontario, un festival de musique du monde.

10 au 22 juillet 2012 – CBC Quebec et Radio-Canada ont été les partenaires médias officiels du Festival international Nuits d'Afrique à Montréal, qui devient, pendant 13 jours, la plaque tournante des musiques du monde. Pour sa 26^e année, le Festival a présenté des artistes venus de Tombouctou.

12 juillet 2012 – 8^e feu/8th Fire : À la découverte d'un nouveau sentier. Article publié sur notre site web Responsabilité sociale et valeur publique à CBC/Radio-Canada.

30 juillet 2012 – Reportage de CBC sur un service d'aide juridique offert par un centre d'amitié aux membres des Premières Nations. Nous avons fait un reportage sur un groupe de bénévoles qui s'est établi dans l'édifice du tribunal provincial à Windsor afin de venir en aide à la population autochtone de la ville. Le groupe donne de l'information sur les services accessibles aux membres des Premières Nations. Son emplacement a été choisi avec soin, car, par rapport à leur proportion dans la population de Windsor, les membres des Premières Nations font face à la justice en nombre excessivement élevé.

31 juillet au 8 août 2012 – CBC Quebec a été un partenaire média officiel pour le Festival des peuples autochtones de Montréal. Ce festival met en valeur l'art, l'histoire et les traditions des Autochtones nord-américains. Trois grands concerts ont été présentés.

Août 2012 – Radio-Canada Ontario était partenaire du Festival Kompa Zouk Ontario, un festival de musique caribéenne.

Août 2012 – Parrainage par CBC du 100^e anniversaire du Musée des beaux-arts de Winnipeg. Pendant toute l'année, CBC a couvert quelques événements importants, notamment des expositions d'art inuit ou autre, Nuit Blanche, etc.

12 août 2012 – Un présentateur de CBC Radio à Ottawa a animé le Festival of India qui s'est tenu dans la ville.

Septembre 2012 - Lancement des *Révélation Radio-Canada Musique* avec émission spéciale à la Première Chaîne : les Révélation a permis de lancer des carrières de jeunes artistes canadiens dont plusieurs sont issus de la diversité.

Septembre 2012 – CBC Prince Edward Island a diffusé la série de cinq épisodes, *Breaking New Ground*, produite par l'émission du matin *Island Morning*. La série a donné la parole à des leaders (élus et au sein de la communauté) de la communauté autochtone de l'Île-du-Prince-Édouard.

4 septembre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a agi comme maître de cérémonie pour une présentation faite à Bibliothèque et Archives Canada dans le but de souligner l'excellence de la littérature jamaïcaine.

12 septembre 2012 – Un billet a été publié sur notre blogue institutionnel pour promouvoir la diversité linguistique et l'ouverture culturelle.

Automne 2012 – CBC North a diffusé une série sur la disparition du caribou dans tout le territoire nordique. Cela nous a amenés à aller à la rencontre de nombreuses communautés autochtones.

Octobre 2012 - RCI été impliqué dans de multiples activités telles que :

- Le prix Média HNSS (Horizons Nord Sud & Services) fut décerné à l'animateur de l'émission Tam-tam Canada pour son implication dans le support, l'accompagnement et l'aide à l'intégration des immigrants au Québec/Canada.
- « Mexico : conférence sur le reportage radiophonique à la Radio Educación » : animation d'un séminaire par un présentateur- réalisateur de la section latino-américaine de RCI.

Octobre 2012 - Radio-Canada Ontario était partenaire du Festival du Film créole à Toronto.

11 octobre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a animé le Festival de films One World.

16 octobre 2012 – *Beyond the Badge: A CBC series on Windsor Police*. Dans le cadre d'une série sur le travail policier, nous avons voulu savoir pourquoi les immigrants ne sont pas représentés dans les corps policiers. Nous avons notamment assisté à des ateliers de recrutement dans lesquels les services de police ciblaient les minorités visibles. Nous avons suivi le parcours d'un jeune Somalien qui souhaitait intégrer les forces de l'ordre, en partie parce qu'il ne voyait pas de

policiers et de policières de race noire.

21 octobre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a agi comme maître de cérémonie pour le Festival multiculturel de Bayshore.

25 octobre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a agi comme maître de cérémonie pour la collecte de fonds au profit du Lesotho.

30 octobre au 4 novembre 2012 – CBC a parrainé la Semaine de la musique autochtone organisée par l'organisme Manitoba Music. Pendant huit jours, des spectacles, des ateliers et des films mettent en vedette des artistes autochtones et amérindiens venant de partout en Amérique du Nord.

31 octobre au 4 novembre 2012 – CBC a parrainé le Manito Ahbee Festival et les Aboriginal People's Choice Awards (APCMA's), à l'occasion desquels sont présentés des conférences jeunesse, des concours Pow Wow et un salon commercial au MTS Centre (Winnipeg).

Novembre 2012 - Un de nos journalistes issu de la diversité à l'émission *Dimanche magazine* recevait la *Médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II*, pour l'ensemble de sa carrière.

Novembre 2012 - La Première Chaîne de Radio-Canada présentait la série *On a mis quelqu'un au monde*. Le troisième épisode portait sur « La parentalité, toutes couleurs unies ».

Novembre 2012 - Radio-Canada Ontario était partenaire du Cabaret africain de Sudbury pour une soirée de musique africaine.

Novembre 2012 à mai 2013 – CBC Toronto a parrainé une série de concerts au Koerner Hall. Sous le thème de la musique et de la culture, la série présente des artistes comme Alex Cuba, Amanda Martinez, Buika et Dianne Reeves.

10 novembre 2012 – Un reporter et un rédacteur de CBC Ottawa ont animé un événement pour le musée des réfugiés de la mer.

10 novembre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a animé une collecte de fonds pour les enfants du Paraguay.

19 novembre 2012 – Un présentateur de CBC Ottawa a agi comme maître de cérémonie pour un gala marquant l'anniversaire d'argent de la Fondation communautaire d'Ottawa.

21 au 25 novembre 2012 – CBC a parrainé le Festival des films autochtones de Winnipeg, dédié aux cinéastes autochtones du monde entier. Nous avons été le partenaire média à la radio et avons bénéficié d'une visibilité à la télévision.

Décembre 2012 - Émission spéciale de Noël : un présentateur-réalisateur à la section latino-américaine RCI était invité pour parler des célébrations de Noël en Colombie et au Québec.

Décembre 2012 – CBC North a envoyé un reporter dans le minuscule village inuvialuit de Paulatuk, dans les Territoires du Nord-Ouest, pour faire un reportage sur la lutte contre la consommation abusive d'alcool menée par les habitants et sur la difficile chasse au caribou.

Décembre 2012 - La radio de Radio-Canada présentait *Au bout du conte*, un conte à relais avec Fred Pellerin, des conteurs des Radios francophones publiques et un Marocain du Canada.

1^{er} décembre 2012 – Des présentateurs de CBC Ottawa ont été les maîtres de cérémonie du spectacle présenté par Big Soul Gospel Project.

Janvier 2013 - La directrice de RCI était honorée comme faisant partie des « TOP 20 des Personnalités de la Diversité de l'Année » par l'agence de presse Média Mosaïque Montréal.

Janvier 2013 - Un reportage d'un présentateur-réalisateur de RCI était présenté à Nuevo Mundo

Television : *Canadá y Costa Rica se unen para prevenir la violencia armada* (le Canada et le Costa Rica s'unissent pour prévenir la violence armée).

Janvier 2013 - La Première Chaîne de Radio-Canada proposait *L'autre midi à la table d'à côté avec Zoomba*.

Janvier 2013 - Radio-Canada était partenaire du Cirque Éloize pour le spectacle « La Vérità ».

Janvier 2013 – CBC rend compte des initiatives de la communauté musulmane pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes, notamment par le lancement de la campagne « Muslims for White Ribbon » à Windsor. Nous avons parlé à un musulman de Windsor qui est à l'origine de cette campagne, à un clinicien qui traite des victimes d'actes de violence et à une femme qui a déjà subi de tels actes. On estime qu'une femme sur quatre dans la région de Windsor-Essex subit des mauvais traitements. La campagne « Muslims for White Ribbon » a été lancée pour la première fois à Toronto en 2011 en réaction à l'affaire Shafia.

Janvier 2013 – La programmation de CBC North a été diffusée d'Inuvik, dans les Territoires du Nord-Ouest, pendant une semaine. L'émission d'après-midi fêtait le retour du soleil après la noirceur hivernale. CBC a parrainé et enregistré un concert mettant en vedette Lights, une artiste de pop électrique de Toronto, et Jay Gilday, un artiste folk Dene.

17 au 20 janvier 2013 - World Snow Forum, Novosibirsk, Russie : une recherchiste de RCI était conférencière-invitée sur le thème des populations inuites de l'Arctique et le concept du site spécialisé de RCI « Regard sur l'Arctique ».

Janvier et février 2013 – Radio-Canada a célébré le Mois de l'histoire des Noirs. Pendant tout le mois de février, la chaîne dresse le portrait de la culture et des réalisations des Noirs au Canada et ailleurs dans le monde. Voici les événements auxquels l'équipe de la Diversité à l'antenne a contribué :

- 21 janvier 2013 – Lancement à l'hôtel de ville de Montréal à l'occasion du 50^e anniversaire du discours de Martin Luther King, « I Have a Dream »;
- 25 janvier et 13 février 2013 – Espace musique a diffusé deux émissions spéciales *Quand le jazz est là*. L'émission du 13 février a été présentée en direct d'ARTV studio à la Place des Arts pour attirer l'attention du public sur l'exposition consacrée à la vie de Martin Luther King;
- 31 janvier 2013 – Annonce à l'hôtel de ville de Montréal de la création d'un calendrier montrant les personnalités du Mois de l'histoire des Noirs. Un présentateur d'Espace musique a figuré parmi les personnalités choisies.
- 5 au 18 février 2013 – Radio-Canada a été l'un des deux commanditaires de l'exposition sur Martin Luther King présentée à la Place des Arts pour souligner le 50^e anniversaire de son discours « I Have a Dream ». Dans le cadre de cette exposition, les visiteurs ont pu notamment voir une vidéo de 7 minutes d'archives de *Premier Plan*, une émission phare de Radio-Canada qu'animait René Lévesque. Les extraits choisis démontrent clairement, comme René Lévesque savait si bien le faire, la situation de l'Amérique noire en 1960.

Janvier et mars 2013 - Série de reportages radio de l'animateur de *Dimanche magazine* de Radio-Canada (d'autres reportages auront lieu en 2013-2014) :

- les pensionnats autochtones (Côte-Nord, Québec),
- les Métis de la Rivière Rouge (Manitoba)

Janvier à mars 2013 – CBC et Radio-Canada se sont associées à la TD pour la série « D'hier à aujourd'hui » dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs. Cette série souligne les réalisations des Canadiens de race noire ainsi que la riche histoire culturelle de l'Afrique et des Caraïbes. Expositions, films, spectacles en direct, ateliers et une foule d'autres événements culturels sont proposés dans toutes les régions du pays. Cette année, l'initiative a véritablement pris une dimension nationale, car des activités ont eu lieu à Halifax, Ottawa, Montréal et Toronto. CBC Toronto a soutenu diverses activités du Mois de l'histoire des Noirs, donnant de la visibilité aux talents locaux. Ces derniers ont agi comme modérateurs à divers événements locaux organisés dans les écoles et les centres communautaires. Ils ont également pris part au brunch de lancement

de l'Ontario Black History Society (OBHS) et organisé un projet numérique, c'est-à-dire une vidéo intitulée *How Would You Make Black History*.

Février 2013 – CBC North a diffusé un reportage sur la communauté de North Providence (T.N.-O.). Un de nos vidéojournaliste s'est rendu dans une communauté qui estime à plus de 300 le nombre d'enfants morts à leur pensionnat seulement.

10 février 2013 – CBC Vancouver a célébré le Nouvel An chinois en diffusant une émission du centre Aberdeen, à Richmond, la veille du premier de l'an 2013. De plus, CBC Vancouver a largement contribué au défilé qui a eu lieu dans le quartier chinois à la fin du festival.

15 au 17 février 2013 – Radio-Canada a parrainé le Festival du Voyageur, le plus gros festival francophone du Manitoba pour mettre en valeur la culture et les traditions franco-manitobaines.

22 février 2013 – Un présentateur de CBC Ottawa a donné à des étudiants du Nunavut un atelier sur la collecte numérique de nouvelles pour la télévision.

26 février 2013 – *Brossard Chinatown*. Un portrait publié sur notre blogue institutionnel et notre site web Responsabilité sociale et valeur publique à CBC/Radio-Canada. Ce webdocumentaire fut co-produit par RCI, Radio-Canada Rive-Nord et Radio-Canada Rive-Sud.

8 mars 2013 – Rendez-vous de la Francophonie. Publié sur notre blogue institutionnel.

24 mars 2013 - Reportage à l'émission *Dimanche magazine* à la radio de Radio-Canada sur l'homosexualité dans les communautés arabes immigrées.

27 mars 2013 – Célébration du 5^e anniversaire de *News Day in BC*. CBC Vancouver s'est jointe à un certain nombre de districts scolaires du Grand Vancouver pour former 30 journalistes étudiants. La diversité des effectifs des écoles de Vancouver a été un critère principal de la sélection des candidats ainsi que des histoires retenues dans les reportages.

2.3 Initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada...

CBC/Radio-Canada a recours à plusieurs moyens pour promouvoir l'échange et la coopération en matière de culture entre les collectivités du Canada, tant à l'échelle nationale que régionale. En voici un aperçu :

Prix annuels de la diversité – CBC Quebec s'associe au Conseil des arts de Montréal et à d'autres parties pour décerner le Prix de la diversité dans le but d'accroître la notoriété de musiciens de talent. Ce prix honore chaque année un groupe de musiciens prometteurs afin de leur donner une plus grande visibilité au sein de la communauté artistique et du public en général. Il a été créé par le Conseil et ses partenaires (CBC Montréal, Montréal, arts interculturels (MAI), Place des Arts et Vision Diversité) afin de mettre en valeur la musique du monde et la musique transculturelle, et de soutenir la carrière professionnelle des musiciens montréalais d'origines ethniques diverses. Au cours d'une année, le gagnant reçoit du soutien et de l'encadrement pour créer, pour réaliser, pour présenter et pour partir en tournée. Ce prix inclut les services professionnels, des résidences de création et des concerts présentés avec Vision Diversité, MAI, la Place des Arts et CBC Montreal, ainsi qu'une tournée des divers quartiers de Montréal avec le Conseil des arts de Montréal en tournée.

Mars à août 2012 – Parrainage par CBC Toronto de l'initiative Jamaica50. Diverses activités ont eu lieu au Canada, principalement à Toronto, pour célébrer le 50^e anniversaire de l'indépendance de la Jamaïque. Des événements publics mettant en valeur les arts et la culture de la Jamaïque ont été organisés par le haut-commissariat de la Jamaïque, le consul général de la Jamaïque et des comités bénévoles d'éminents Jamaïcains.

3 avril 2012 – Forum sur la diversité culturelle de la ville de Calgary. En partenariat avec la ville de Calgary, CBC Calgary a été l'hôte d'un forum sur la diversité culturelle à l'occasion duquel des membres de différents groupes ethniques ont pu, au cours d'un après-midi, faire part de leurs expériences sur le thème de la diversité et des médias.

23 avril 2012 – Série spéciale diffusée par CBC Radio One et CBC News Vancouver, intitulée *Shxw'éyelh : Stories of Health and Healing in First Nations communities*. La série a été réalisée par des étudiants en journalisme de l'Université de la Colombie-Britannique (UCB) qui étaient inscrits à un cours donné par l'un de nos journalistes.

Mai 2012 à mars 2013 – Tables rondes sur la diversité à Radio-Canada. Des employés de Radio-Canada qui élaborent des émissions et des représentants de diverses communautés culturelles se sont rencontrés pour discuter de questions particulières et des sujets différents qui pourraient être traités à l'antenne.

- Mai 2012 – Québec inc. et nos jeunes entrepreneurs
- 5 mars 2013 – Table ronde sur le sport

9 au 19 mai 2012 – CBC Toronto a parrainé la fête musicale (musique latine, jazz et musique du monde) de Lula Lounge pour célébrer le 10^e anniversaire de l'établissement.

13 mai au 10 juin 2012 – CBC a parrainé le Vancouver International Bhangra Festival. Cet événement met en valeur la culture de l'Asie du Sud, spécialement représentée par une danse traditionnelle appelée « bhangra ». Le directeur de CBC News Vancouver à la Radio anglaise a été l'hôte du gala Celebrate the Harvest et les Communications ont tenu une activité à un établissement très fréquenté du centre-ville de Toronto. Plus de 4 000 invités ont participé aux célébrations du week-end.

2 juin 2012 – CBC a parrainé le Asian Aids Organization Dim Sum Fundraiser. Cette organisation fournit des services à la communauté asiatique de la vallée du bas Fraser en Colombie-Britannique. De nombreux employés de CBC News Vancouver ont participé à la collecte de fonds.

8 au 17 juin 2012 – CBC a parrainé Luminato: Toronto's Festival of Arts and Creativity. Créé en 2007, ce festival est une fête annuelle des arts étalée sur dix jours à Toronto. La programmation quotidienne combine des événements gratuits et payants.

30 juin au 15 septembre 2012 – CBC Toronto a été le partenaire d'une série de festivals d'été sur la façade portuaire de la ville. Cet événement étalé sur tout l'été permet au public d'apprécier la crème des artistes canadiens et internationaux dans une agréable atmosphère familiale, sans jamais s'éloigner de la ville. Les festivals font également une place aux communautés culturelles locales et internationales en programmant des spectacles de musique, des dégustations de mets internationaux, des films, des expositions d'art, etc.

Juillet et août 2012 – La scène extérieure de CBC Vancouver a de nouveau accueilli le midi la série estivale de spectacles de musique gratuits de CBC. Tous les après-midis, le public a pu écouter gratuitement certains des musiciens les plus talentueux du Canada, dans une grande variété de styles, dont : Los Dorado, Ezra Kwizera, Khac Chi, En Karma, The Sojourners et Leela Gilday. De 200 à 500 personnes ont assisté à chaque spectacle.

4 au 8 juillet 2012 – CBC a été le partenaire du Festival folk de Winnipeg.

5 au 15 juillet 2012 – CBC a parrainé le Indian Summer Festival. Ce festival international d'art et de réflexion réunit des vedettes sud-asiatiques talentueuses dans toutes les disciplines, à savoir la musique, la danse, la littérature, le cinéma, les arts visuels, la cuisine, le yoga et le mieux-être.

7 et 8 juillet 2012 – CBC Toronto a parrainé le festival Salsa on St. Clair Street. CBC Toronto célèbre la culture latine sur la rue St. Clair. Le festival est la plus grande fête de la culture latine à Toronto. Au menu : musique en direct, leçons de danse, saveurs latines, et du plaisir pour toute la famille, et tout cela, gratuitement.

15 juillet 2012 – CBC a parrainé encore une fois cette année la campagne de financement S.U.C.C.E.S.S. 27th Annual Walk with the Dragon. Il s'agit de l'une des collectes de fonds les plus importantes de la fondation. Quelques employés de CBC News Vancouver ont prêté main-forte et plus de 13 000 personnes et invités ont pris part au défilé.

Septembre à novembre 2012 – CBC Radio One engage le dialogue dans les cafés. L'émission *Information Radio* a réuni des groupes communautaires autour d'un repas et d'une discussion sur les différences et les points communs entre les cultures.

18 septembre 2012 – Présentation de Radio-Canada dans le cadre du projet Ka Mamukanit. Ce projet aide les Autochtones de 16 à 35 ans à se trouver un travail à Montréal. Une activité de recrutement a été organisée avec des participants de la deuxième cohorte. Nous avons accueilli un groupe de 17 jeunes Autochtones âgés de 18 à 35 ans. Un directeur des Ressources humaines de CBC/Radio-Canada leur a parlé des nombreux aspects des emplois au sein du radiodiffuseur. Un journaliste et un réalisateur leur ont ensuite fait part de certaines de leurs expériences personnelles, particulièrement en ce qui a trait à la production de la série *8^e feu/ 8th Fire*.

20 au 30 septembre 2012 – CBC Toronto a été un partenaire du festival de musique Small World. Ce festival célèbre la diversité culturelle au moyen d'un des outils les plus efficaces – la musique. Ce festival est basé sur la vision d'un partage d'expériences culturelles afin de jeter des ponts entre les cultures.

28 septembre 2012 – CBC a parrainé le Hong Kong Sinfonietta Vancouver Tour 2012 de la fondation S.U.C.C.E.S.S. Ce spectacle a eu lieu au Chan Centre de l'UCB en présence de 12 invités et avait pour but d'amasser des fonds pour la fondation.

1^{er} au 15 octobre 2012 – Partenariat de l'émission *Information Radio* de CBC avec des organisations communautaires, comme Immigrant and Refugee Organization of Manitoba (IRCOM) et le Spence Neighbourhood Project, dans le cadre d'un programme visant à recueillir de l'équipement de hockey pour les nouveaux Canadiens.

1^{er} octobre 2012 au 3 avril 2013 – CBC Toronto est partenaire du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), qui décerne les prix Immigrant Success (IS). Ces prix visent à reconnaître les qualités de leadership et d'innovation en matière de recrutement et de maintien en poste d'immigrants qualifiés dans la région de Toronto. Quatre prix sont attribués en fonction de critères bien précis pour chacun. Le CBC Toronto Immigrant Advantage Award en est un. Il s'agissait cette année de la septième édition annuelle de la remise des prix.

10 octobre 2012 – Le Studio One Book Club diffusé sur CBC Radio One a mis en vedette l'auteur d'Asie du Sud M.G. Vassanji, qui est né au Kenya et a grandi en Tanzanie. Cent invités ont assisté à la discussion de son livre « The Magic of Saida ».

16 octobre 2012 – Le Studio One Book Club diffusé sur CBC Radio One a mis en vedette l'auteur Mohammed Hanif, né au Pakistan, qu'il a quitté pour faire du journalisme. Ce dernier a parlé de son livre « Our Lady of Alice Bhatti » en présence de 50 invités.

16 au 21 octobre 2012 – CBC a parrainé le Vancouver International Writers & Readers Festival. Plus de 10 000 personnes ont participé aux diverses activités organisées pendant les six jours du festival. Un reporter et un rédacteur de CBC Radio One ont agi comme modérateurs pour une discussion.

Janvier à mars 2013 – CBC Vancouver a été l'hôte en hiver d'une série de concerts gratuits appelée Toque Sessions et présentant les jeudis et vendredis soirs des artistes canadiens en tous genres. Chaque concert s'est déroulé devant 100 à 150 personnes.

1^{er} janvier au 13 juin 2013 – CBC Toronto fait équipe avec RBC, commanditaire du prix des 25 grands immigrants au Canada. Ces récompenses annuelles visent à reconnaître les réalisations d'immigrants canadiens exceptionnels qui sont une source d'inspiration pour les nouveaux venus et pour les Canadiens de tous horizons. CBC a été le partenaire média de l'événement. L'initiative comporte une période de mises en candidature, un vote et la remise des prix en été.

28 janvier au 1^{er} février 2013 – CBC a parrainé la Semaine internationale 2013 à l'Université de l'Alberta, sous le thème « Conscious Culture: Finding Paths to a Better World ».

1^{er} au 3 février 2013 – CBC Toronto a été le partenaire du Festival Kuumba au Harbourfront Centre. Ce festival braque les projecteurs sur l'héritage culturel de l'Afrique et des Caraïbes représenté dans l'art, le cinéma, la musique, etc. Pendant trois jours, Toronto célèbre les moments historiques et les contributions des Canadiens de race noire au moyen d'expositions d'art, de débats de spécialistes et de prestations excitantes de la part d'artistes canadiens et internationaux.

SECTION 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		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	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?		
<p>Si vous avez répondu oui à l'une des questions ci-dessus, veuillez donner des détails.</p> <p>3.1 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de politiques...</p> <p>Voir les informations fournies en réponse à la question 1.2.</p> <p>3.2 Multiculturalisme et diversité pris en compte dans l'élaboration de programmes ou de services...</p> <p>Voir les informations fournies en réponse aux questions 2.2, 2.3 et 2.4.</p> <p>3.3 Haute direction responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme...</p> <p>Les plans stratégiques des Services français et des Services anglais comportent aussi des éléments en matière de diversité. Notre objectif est d'être reconnu comme un employeur et un diffuseur public ouvert et inclusif.</p> <p>La direction a la responsabilité de réaliser les objectifs en matière de diversité. Il s'agit d'un élément clé du nouveau <i>Plan national sur la diversité et l'inclusion 2012-2015</i>. Le président-directeur général de CBC/Radio-Canada a communiqué aux employés, sur l'intranet, ses priorités de 2012-2013 en ce qui concerne l'organisation. On y retrouve, entre autres, l'inclusion et la diversité, et l'importance d'un effectif plus représentatif de la population canadienne.</p>			
Q. 3.4	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?			
○ Diversité/compréhension interculturelle			
○ La communication en milieu de travail multiculturel			
○ La lutte contre le racisme/la discrimination			
○ Élaboration des politiques et multiculturalisme			
○ Élaboration et exécution de programmes qui intègrent la diversité			
○ Autre (veuillez préciser)		√	
Communauté de leadership : Cet espace d'apprentissage informel en ligne présente régulièrement des webinaires ou des séances d'information sur des sujets d'intérêt pour les cadres. Environ 120 cadres participent à chaque séance. Un exposé sur les pratiques exemplaires de recrutement axé sur la diversité y a été diffusé en décembre 2012.			
En outre, voir les informations fournies en réponse à la question 1.3 (programme Prêt @ gérer).			
Q. 3.5	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?		
<ul style="list-style-type: none"> • Prière de se reporter à la réponse aux questions 1.3 et 3.4 ci-dessus. 			

SECTION 4	LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES			
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.			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 2013 et en utilisant les données d'auto-identification, les Autochtones représentaient 1,2 % de l'effectif permanent à temps plein de CBC/Radio-Canada, et les membres des minorités visibles, 6,9 %. • Comme il est indiqué à la question 1.5, les employés qui n'avaient pas déjà rempli un questionnaire d'auto-identification ont été priés de répondre aux questions du recensement culturel ou d'informer la Société qu'ils ne souhaitaient pas s'auto-identifier. 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 des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris ceux qui proviennent de différents horizons ethnoculturels. 			
Q. 4.2	<p>Votre institution a-t-elle établi des buts et/ou lancé des initiatives visant 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 d'autres initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.</p>	√		
	<p>Si vous avez répondu oui à la question 4.2 ou 4.3, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p>Dans le cadre du <i>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</i>, des objectifs nationaux ont été fixés pour le recrutement et l'avancement dans les postes où les membres des minorités visibles et les Autochtones sont sous-représentés.</p> <p>Emploi En 2012–2013, de nombreuses activités ont été entreprises pour favoriser la création d'un milieu de travail empreint de diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À la suite de la vérification de la conformité aux exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> menée par la Commission canadienne des droits de la personne, les systèmes d'emploi ont été examinés, après quoi un nouveau plan triennal a été élaboré de concert avec les différentes fonctions de la Société et des représentants syndicaux. Le <i>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</i> répertorie les secteurs sur lesquels les efforts doivent porter pour maintenir en poste un effectif à l'image de la main-d'œuvre canadienne disponible dans le secteur. • En mai 2012, la directrice principale de CBC Toronto a reçu le prix « Outstanding Leadership Achievement Award », décerné dans le cadre de l'Innoversity Creative Summit 2012. Ce prix récompense les efforts déployés pour que les médias soient plus inclusifs et plus novateurs en reflétant la diversité culturelle croissante du Canada. Il est le dernier d'une série de coups de chapeau donnés à CBC Toronto, dont l'engagement à l'égard de la diversité a été reconnu au fil des ans par de nombreuses distinctions nationales et internationales, y compris les prix Gabriel, les prix des New York Festivals et les prix régionaux et nationaux de l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision (ACDIRT). • Le travail de CBC Toronto a aussi été remarqué sur d'autres tribunes. L'équipe a été 			

invitée à entretenir des radiodiffuseurs internationaux et des sommités mondiales de son passage d'une vision axée sur une programmation novatrice et inclusive à un modèle commercial et culturel gagnant de service de radiodiffusion public qui reflète la diversité de son marché et répond aux besoins en la matière. Le redressement de CBC Toronto est solidement documenté et est même enseigné dans une prestigieuse école de commerce canadienne, où il est présenté comme un exemple de processus de gestion du changement réussi et une preuve du bien-fondé de la diversité et de l'inclusion.

Attraction

En 2012, dans le contexte de ses contraintes budgétaires, la Société a déployé beaucoup d'énergie pour revoir son modèle opérationnel. CBC/Radio-Canada n'a toutefois pas dévié de son objectif d'attirer des candidats de qualité pour pourvoir les postes vacants. Nous avons continué d'accroître notre présence sur les médias sociaux comme Facebook, Twitter et LinkedIn. Voici un résumé de nos activités de recrutement :

- Le Guide des entrevues axées sur le comportement, affiché sur le portail RH pour les gestionnaires, a été enrichi du *Guide de présélection et de sélection des employés*, produit par la Commission canadienne des droits de la personne.
- Le groupe Diversité de la Société a fourni aux cadres et au RH des rapports sur le personnel et des paramètres clés permettant de suivre de près les taux de représentation en vue d'évaluer l'efficacité des stratégies de recrutement.
- CBC/Radio-Canada a multiplié les occasions de participer aux activités de mentorat pour les nouveaux Canadiens. Par exemple, un représentant de Radio-Canada a été le maître de cérémonie de l'événement « Les mentors 2012 à l'honneur », organisé par la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) dans le cadre de son programme « Mentorat Montréal ». Ces jumelages ont été une excellente initiative de la Société en vue de renforcer nos liens avec les nouveaux immigrants et de nous présenter comme un employeur de choix, soucieux de la diversité au sein de son effectif. En 2012, cinq employés de la Société ont été les mentors de personnes issues de l'immigration, notamment pour des activités de réseautage et des visites de la Maison Radio-Canada à Montréal.
- Radio-Canada a pris part à un salon de l'emploi pour les Autochtones de Montréal (MAMU), à une conférence sur les moyens de rejoindre différentes communautés culturelles (Conférence sur le marketing multiculturel), à des formations des RH sur la diversité et le recrutement à la CRÉ et à l'INRS (Déqualification des immigrants et le PRIIME) et à une visite de l'Institut Nazareth et Louis-Braille avec le CAMO.
- CBC a été l'hôte d'une conférence sur l'emploi destinée aux nouveaux arrivants (Internationally Educated Professionals (IEP) Conference); parrainé et présenté à Calgary la cérémonie de remise des prix décernés aux immigrants qui se sont distingués en 2012 (Immigrant of Distinction Awards); assisté au salon de l'emploi pour les Autochtones présenté au Manitoba par le Center for Aboriginal Human Resources Development; et participé au programme de formation professionnelle « L'intégration : ça travaille! 2012 » du Conseil des ressources humaines autochtones à Edmonton.
- CBC s'est associée à l'organisme responsable du programme Avantage Carrière pour recruter un stagiaire issu de la diversité dont le mandat était de concevoir des initiatives de recrutement axées sur la diversité. Le stage de six mois devait prendre fin en juin 2012, mais s'est révélé tellement productif qu'il a été prolongé jusqu'en juin 2013. L'initiative a donné des résultats fantastiques : à titre d'exemple, une base de données sur la diversité comprenant les noms des organismes partenaires pour l'affichage d'offres d'emploi ou d'autres activités a été constituée.
- CBC a fait de la publicité sur les affichages de postes dans un large éventail de publications. Ils ont eu largement recours aux médias sociaux, et lancé des campagnes ciblées avec l'organisme Lights, Camera, Access! et avec le Réseau de l'intégration.
- Le Centre canadien de radiodiffusion mène actuellement un peu moins de 20 initiatives de formation et de coopération dans les domaines de journalisme, de la programmation, de la technique et du numérique. L'embauche de personnes issues de la diversité est toujours un des objectifs poursuivis par ces initiatives.
- CBC/Radio-Canada a également utilisé avec profit une application, Jobmagic, qui avait été mise à l'essai en 2011 sur la page Facebook de CBC/Radio-Canada. Comme l'essai avait été concluant, l'application a été retenue en décembre 2011 pour être l'instrument principal de communication sur les médias sociaux.

- Parmi les outils qui ont appuyé les efforts de recrutement déployés par CBC/Radio-Canada se trouvent les sites www.CBC.ca/jobs et <http://cbc.radio-canada.ca/emplois/>, où sont affichés les profils de candidats dynamiques des quatre groupes désignés d'équité en matière d'emploi. Les candidats sont invités à soumettre leur curriculum vitæ pour répondre aux offres d'emploi ou pour qu'il soit ajouté à la banque de candidatures.
- L'information ayant trait à l'équité en emploi, y compris les rapports annuels de la Société sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ainsi que des rapports sur les tendances et l'évolution de l'effectif, se trouve sur le site de la Société.

Maintien en poste

CBC/Radio-Canada a mis en œuvre un grand nombre d'initiatives visant à encourager le maintien en poste de ses employés, ce qui a également eu un impact sur les employés issus de milieux ethnoculturels. La Société offre notamment à ses employés des mesures pour les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle (horaires de travail comprimés, congés payés, rotation des tâches, etc.). Certaines conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux horaires de travail flexibles.

- CBC/Radio-Canada continue d'offrir un Programme d'aide aux employés dans 25 langues à l'ensemble des employés de la Société, à ses retraités, à ses employés contractuels à long terme et aux membres de leur famille résidant au Canada. Selon le plus récent sondage à participation volontaire effectué en 2011, le taux de satisfaction des employés à l'endroit de ce programme est de 94 %.
- Même si la Société n'a pas de politique officielle sur les promotions, les superviseurs et les cadres doivent créer des possibilités de formation et de perfectionnement pour augmenter le nombre de candidats admissibles qualifiés pouvant répondre aux possibilités de promotion et de mutation. Dans le cadre du *Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015*, les Services anglais prévoient inclure des cibles de diversité dans la planification de la relève et offrir des formations en conduite d'entrevues axées sur les sensibilités culturelles. Toutes les équipes sont informées de l'écart dans la promotion de membres de chacun des quatre groupes désignés et en tiennent compte dans la planification de l'effectif.

Autres initiatives :

- Chaque année, les gestionnaires sont invités à soumettre une demande au Fonds Coup de pouce, un programme de renforcement de projets locaux d'équité en matière d'emploi. Avec une enveloppe globale de 200 000 \$, le Fonds aide les cadres à atteindre leurs cibles d'embauche et à recruter des candidats issus de la diversité dans les quatre groupes désignés grâce au financement de stages, d'activités de développement et d'aménagements du lieu de travail. En 2012-2013, nous avons reçu près de 40 propositions et avons autorisé le financement de 31 d'entre elles. Grâce au Fonds, CBC/Radio-Canada a renforcé sa capacité à recruter et à conserver des employés représentant la diversité.
- La diversité est un critère clé de sélection des candidats à d'autres stages, dont le programme de stages Joan-Donaldson de CBC News et le stage Peter-Gzowski de CBC Radio (auxquels les résidents permanents peuvent poser leur candidature).
- Nous avons intégré à notre système de suivi des candidatures une base de données dans laquelle les employés peuvent faire valoir leurs compétences et leurs intérêts. Les employés peuvent ainsi y afficher leur curriculum vitæ et faire part de leur intérêt à l'égard d'une ou de plusieurs affectations de développement. Nous pouvons consulter cette banque en cas de besoin. Les employés ont aussi la possibilité de s'auto-identifier.

SECTION 5	LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI	NON
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les différentes connaissances linguistiques des employés?	√	
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions d'établissement de politiques ou la prestation des services?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives entreprises par votre institution.</p> <p>5.1 Utilisation des différentes connaissances linguistiques des employés...</p> <p>Il est arrivé à plusieurs reprises cette année que des reportages dépassent nos attentes en matière d'écoute grâce à notre personnel multilingue. Voici des exemples de telles situations :</p> <p>À CBC North, notre collaborateur de langue chippewyan a produit une série spéciale sur le cancer à Fort Resolution (T.N.-O.). Parce qu'il parlait leur langue, il a pu s'entretenir avec des membres de la communauté, notamment des aînés, qui, autrement, auraient été incapables de raconter leurs histoires. Grâce aux compétences linguistiques de notre employé, nous avons conçu une série bilingue beaucoup plus riche. Dans les Territoires du Nord-Ouest, des collaborateurs autochtones recueillent chaque jour des informations en inuvialuktun, en gwich'in, dans la langue des Esclaves du nord et celle des Esclaves du sud, en tlicho et en chippewyan. Au Nunavut, des réalisateurs, reporters et techniciens emploient l'inuktitut dans leur travail et dans le Nord québécois, tous nos employés travaillent dans la langue crie.</p> <p>Quand 12 épaulards ont été emprisonnés dans la glace près d'Inukjuak, au Québec, nos reporters de langue inuktitut sont arrivés bons premiers dans la course aux informations et ont amassé une quantité inégalée d'informations. Ils ont même réussi à réaliser une entrevue avec le maire, dont des extraits ont été repris par Postmedia News, National Public Radio (NPR) et d'autres médias. L'inuktitut est la langue dominante au Nunavut, de sorte que nos reporters multilingues sont souvent les seuls à pouvoir joindre les sources d'information.</p> <p>À Vancouver, une journaliste parlant le pendjabi nous permet de garder les devants concernant tout ce qui se passe au sud du fleuve Fraser, où est rassemblée une grande communauté sud-asiatique. En écoutant les émissions de radio diffusées en pendjabi, elle est immédiatement au courant des événements, et peut également relever des indications fournies par la communauté au sujet des enjeux qui la touchent et des gangs qui sévissent dans la région.</p> <p>CBC Calgary a produit plusieurs reportages sur les mésaventures de Calgariens en vacances au Mexique. En mars 2012, une touriste canadienne a été sauvagement battue à un centre de villégiature à Mazatlan. Son rétablissement et l'arrestation subséquente d'un suspect ont été rapportés dans tous les bulletins de nouvelles nationaux. Heureusement, deux de nos réalisateurs parlent couramment l'espagnol et ont pu obtenir de l'information de première main. Par ailleurs, dans le contexte du débat entourant l'interdiction de vendre des ailerons de requin à Calgary, une réalisatrice associée a organisé des entrevues et interprété les discussions qui ont eu lieu en cantonais à l'assemblée publique tenue dans le quartier chinois. Ses compétences linguistiques nous ont aussi été précieuses pour plusieurs reportages réseau; à titre d'exemple, cette employée a traduit, du chinois à l'anglais, un document traitant des activités de recrutement en Chine de certaines entreprises canadiennes, pour les besoins d'un journaliste national.</p> <p>À CBC Thunder Bay, une journaliste a consacré trois semaines à la préparation d'un reportage spécial intitulé <i>Dying for an Education</i>, un documentaire radio complet et un article de fond sur Internet relatant l'écho que trouve aujourd'hui la mort dans les années 60 d'un jeune pensionnaire autochtone dans une école secondaire autochtone locale où une enquête est en cours pour élucider les décès de sept élèves survenus au cours des dix dernières années.</p> <p>À Ottawa, une journaliste et rédactrice qui maîtrise le cantonais a pu s'entretenir avec les parents</p>			

d'un homme accusé d'avoir poignardé à mort son colocataire. Les parents ne parlent pas l'anglais et cette journaliste a été la seule à pouvoir communiquer avec eux au sujet de leur fils.

Également à Ottawa, un reporter a réussi à plusieurs reprises à obtenir des informations exclusives grâce à sa connaissance de l'espagnol. Il s'est notamment entretenu avec un général de l'armée colombienne à propos de l'enlèvement d'un habitant d'Ottawa et a fait une entrevue avec la police péruvienne après la noyade d'un Ottavien dans ce pays.

5.2 Initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés...

Nous pouvons citer de nombreux exemples à l'échelle de la Société, dont les suivants :

Avril 2012 - RCI était impliqué dans plusieurs activités :

- Un employé était panéliste à la table ronde sur la littérature hispano-canadienne au Festival littéraire international de Montréal Metropolis bleu
- Le rédacteur en chef de RCI donnait une conférence en deux volets à l'Université de Montréal : conception et organisation de l'information sur le web et, traitement de l'information dans les pays du Maghreb
- UQAM – Observatoire des Amériques : Conférence d'un employé de la section latino-américaine de RCI sur le thème : Venezuela et Colombie deux pays en conflit, causes et conséquences

Mars 2013 - Le présentateur-réalisateur de la section latino-américaine de RCI agissait comme analyste en continu à RDI et au *Téléjournal* de la Première Chaîne de la télé de Radio-Canada lors du décès du président vénézuélien, Hugo Chavez.

Dans les trois territoires, nous pouvons compter sur l'aide précieuse de nos collaborateurs de langue autochtone pour recueillir des nouvelles auprès de leurs communautés, avec qui ils ont des liens uniques. Nous nous appuyons régulièrement sur leurs connaissances et leur savoir-faire pour assurer la collecte et le suivi de nouvelles. Par exemple, dans les Territoires du Nord-Ouest, notre collaborateur dans la langue des Esclaves du nord nous a donné un tuyau au sujet du mauvais état de la route d'hiver entre Wrigley et Tulita, qui a forcé sa fermeture. L'exploration de gisements de pétrole et de gaz a porté un dur coup à la route et nous avons été les premiers à en informer nos auditoires, grâce au lien privilégié qu'entretient notre collaborateur avec la communauté.

À Iqaluit, au Nunavut (NU), une de nos journalistes parlant l'inuktitut a produit une série de reportages en provenance d'Arviat (NU), d'où elle est originaire. Elle a pu réaliser ces reportages (sur les opérations de recherche et de sauvetage, une diminution des morts des ours polaires, et d'autres sujets) en raison des liens qui l'unissent à la communauté. Nous jumelons souvent nos reporters du Sud et nos collaborateurs autochtones afin de susciter une meilleure compréhension entre les groupes culturels. Par exemple, nous avons jumelé un vidéojournaliste et deux collaborateurs autochtones pour couvrir le rassemblement national des Dénés à Whati (T. N.-O.) à l'été 2012. Nous avons également envoyé un reporter du Sud accompagné d'un collaborateur autochtone pour qu'ils recueillent ensemble de l'information sur les recherches menées pour retrouver un pêcheur près de Behchoko (T. N.-O.), qui est malheureusement décédé.

À Vancouver, nous nous sommes associés au département de journalisme de l'UCB et à un de nos journalistes qui y enseigne l'a b c d'un reportage sur les communautés autochtones. Dans le cadre du projet, les étudiants ont eu à faire cinq reportages, que nous avons diffusés en ligne et à la radio. Dans un cas, un reporter de CBC a aidé une équipe à produire un reportage pour la télévision. Il s'est servi de ses connaissances et de ses contacts au sein de la communauté autochtone pour obtenir les entrevues dont CBC avait besoin pour couvrir les accusations portées contre un ex-PDG des Jeux olympiques d'hiver à Vancouver alors qu'il vivait dans le nord de la Colombie-Britannique.

À Calgary, dans le contexte du débat entourant l'interdiction de vendre des ailerons de requin, une de nos réalisatrices associées a jeté un éclairage utile sur l'importance de la soupe d'ailerons de requin pour certains membres de la communauté chinoise. Elle nous a aussi aidés à aller au fond du débat moral qui secouait la communauté. À la suite de la diffusion de reportages dans les médias, le conseil municipal a admis qu'il avait procédé au vote sans avoir eu des échanges suffisants avec la communauté chinoise.

À Ottawa, un journaliste autochtone nous a permis de couvrir le mouvement Idle No More de façon juste et fouillée. Outre ses propres reportages, il a pu conseiller nos équipes des Actualités au sujet des différents points de vue à adopter pour traiter le sujet. Il s'est avéré aussi très utile lorsque le nom proposé pour une nouvelle équipe de basketball à Ottawa – les Tomahawks – a causé tout un émoi. Le nom a été abandonné le lendemain de l'annonce.

À Halifax, notre reporter autochtone a tissé des liens avec des membres d'une Première Nation que nous avons de la difficulté à approcher. Il a pu mettre à profit ses nouvelles connaissances pour traiter du voyage de certains membres à Rome à l'occasion de la canonisation de la première sainte autochtone.

CBC Nova Scotia consulte également ses employés issus de la diversité lorsque la chaîne s'interroge sur la meilleure façon de traiter d'un événement difficile dans lequel il y a des apparences de racisme. Leur collaboration a été essentielle dans notre traitement journalistique.

SECTION 6		LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		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 2012 et au printemps 2013, l'équipe de Recherches et Analyses 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 (6 000 francophones et 6 000 anglophones). 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 portail de l'OTM (www.mtm-otm.ca). Ce portail public est accessible à tous les employés et clients externes de CBC/Radio-Canada, comme le CRTC, le gouvernement du Québec, le gouvernement de l'Ontario et le Bureau de la télévision du Canada. Les données de l'OTM sont publiées par plusieurs organismes externes. Sur une base annuelle, l'équipe de Recherches et Analyses de CBC/Radio-Canada effectue deux sondages sur le succès de la mission de la Société afin de mesurer les résultats de la Société dans la mise en œuvre de son plan stratégique quinquennal « Stratégie 2015 : Partout, Pour tous » auprès d'un échantillon de 4 800 Canadiens. L'appartenance à une minorité visible est 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 sont consignés dans le bulletin de rendement semestriel de la Société présenté au Conseil d'administration de la Société et sont rendus publics dans le Rapport annuel de la Société, dans le Plan d'entreprise, dans les Rapports financiers trimestriels et sous l'onglet Rendre des comptes aux Canadiens de notre site web institutionnel. Les sondages sur les paramètres de la mission ont été réalisés en novembre 2012 et au printemps 2013, chacun auprès d'un échantillon de 2 400 Canadiens. À Toronto, le sondage Fiats effectué par le Service de la recherche de CBC comporte toute une série de questions visant à mesurer les perceptions en matière de diversité culturelle ainsi que de 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, la diversité culturelle du Canada est bien représentée dans les émissions de CBC en général, dans les émissions de divertissement en particulier, et à l'émission <i>The National</i>. Le Service de la recherche de Radio-Canada à Montréal a procédé à plusieurs études sur les médias en ligne avec l'aide de leur Comité Internet. Ces études incluaient des questions permettant d'identifier les nouveaux Canadiens parmi les répondants francophones et de cerner leur utilisation des services de Radio-Canada. Elles permettaient aussi d'identifier le pays d'origine des membres du Comité et celui de leurs parents afin d'isoler les néo-Canadiens. 			
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"> Se reporter à la réponse à la question 6.1 ci-dessus. 			

SECTION 7	LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS		
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		OUI	NON
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels? Un groupe ethnoculturel se définit à l'aide d'au moins une des caractéristiques suivantes : la langue ou la culture, les croyances religieuses, la race, l'identité ethnique, l'origine ethnique et le pays/la région d'origine.	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir ou à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle consulté les collectivités ethnoculturelles?	√	
Q. 7.4	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 entreprises par votre institution.</p> <p>7.1 Initiatives pour améliorer les services fédéraux offerts aux groupes ethnoculturels...</p> <p>Radio-Canada propose plusieurs projets, émissions ou séries, sur l'ensemble de ses plateformes qui répondent directement aux intérêts des divers groupes ethnoculturels et reflètent leur réalité. Pour n'en citer que quelques-uns :</p> <p>Mentorat Montréal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorat Montréal est un programme chapeauté par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec et par la Conférence régionale des Élus (CRÉ). Ce programme repose sur un partenariat avec les entreprises permettant d'identifier des mentors potentiels au sein de leur personnel et de les accompagner dans la mise en place de jumelages avec des mentorés issus de l'immigration. • L'objectif du mentorat est d'établir une relation d'échange et d'apprentissage. Les mentors font part de leurs connaissances et de leur expérience au sujet de leur entreprise et de la culture du travail en général au Québec. Ils améliorent ainsi les perspectives d'emploi des personnes immigrantes en lien avec leurs compétences et leurs talents. • Nous avons été le partenaire de Mentorat Montréal à l'occasion d'une soirée de reconnaissance des mentors qui a eu lieu le 4 octobre 2012 au Musée McCord, et qui a été animée par un présentateur d'Espace musique. L'organisation y a dévoilé le nom de son 200^e mentor, qui n'était nul autre que l'animateur de la soirée. • Depuis, un certain nombre d'employés de Radio-Canada se sont proposés comme mentors, pour offrir un encadrement complet et sensible aux nouveaux arrivants en vue de faciliter leur intégration au marché du travail. <p>Cérémonies de citoyenneté (voir la question 2.2)</p> <p>Projet Ka Mamukanit (voir la question 2.3)</p> <p>7.2 Collaboration ou partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles...</p> <p>Prière de se reporter aux questions 2.2 et 2.3.</p> <p>7.3 Consultation auprès des collectivités ethnoculturelles...</p> <p>Au cours de la dernière année, nous avons eu plusieurs discussions avec des représentants de communautés à Windsor dans le but de faire des reportages sur les femmes immigrantes qui, pour des raisons culturelles ou religieuses, ne se soumettent pas aux examens médicaux permettant de diagnostiquer le cancer du col de l'utérus ou le cancer du sein. Celles qui s'y soumettent et dont le diagnostic est positif hésitent à se faire traiter de peur que leur communauté voit la maladie comme une chose honteuse. Cette situation est un réel défi non seulement pour les malades, mais aussi pour le personnel soignant, les groupes culturels et les chefs religieux.</p>			

En février et en mars 2013, CBC Quebec a lancé *Living English*, un projet d'émission multiplateforme qui a tenu l'affiche pendant un mois et qui traçait un portrait détaillé de la communauté anglophone du Québec. Suite à l'élection d'un gouvernement minoritaire du Parti Québécois, CBC voulait avoir une meilleure compréhension des défis auxquels font face les Québécois d'expression anglaise. Dans le cadre de cette série, CBC Quebec a dévoilé les résultats d'un sondage réalisé à sa demande par la maison de recherche EKOS auprès de 1 001 Québécois anglophones. Cette enquête a couvert une diversité de sujets, allant de la politique à l'accès aux services sociaux, en passant par l'éducation et sur la façon dont les Anglophones envisagent leur avenir au Québec. Le sondage et la couverture qui en a été faite dans un éditorial ont lancé un débat dans les médias québécois qui s'est poursuivi dans la société civile. Les points saillants de la couverture assurée à la télé, à la radio et sur le web pendant un mois ont été les suivants :

- CBC a poursuivi la conversation entamée dans le cadre de l'émission en organisant un débat public sur l'avenir de la culture anglophone au Québec. Plus de 300 personnes ont assisté à cet événement, qui a été diffusé en continu sur le web et partagé dans les réseaux sociaux. Parmi les panélistes invités se trouvaient Jean-François Lisée, ministre québécois responsable des relations avec les anglophones; Terry Mosher (Aislin de son nom d'artiste), caricaturiste du quotidien *The Gazette*; Kevin Tierney, réalisateur de *Bon Cop, Bad Cop*; Anne-France Goldwater, avocate et vedette de l'émission de télévision *L'Arbitre*; Tamy Emma Pepin, personnalité des réseaux sociaux, et John Stokes, associé de Real Ventures. Le public, sur place et sur le web, a également pu prendre part à la discussion. Entre le lancement du microsite et la fin mars 2013, *Living English* fut l'attraction principale sur notre site web et a attiré un total de 18 857 visiteurs uniques et enregistré pratiquement 38 000 pages vues. Le jour du débat (21 mars), le site a accueilli un peu plus de 3 000 visiteurs uniques qui ont généré 5 635 pages vues. Par après, le débat a été vu en reprise 1 282 fois. Le site comportait plusieurs éléments interactifs, dont une carte de témoignages et une carte du recensement de 2011 indiquant les zones où vivent les anglophones du Québec; on peut encore voir ces cartes en ligne à <http://www.cbc.ca/montreal/features/livingenglish/anglophone-census-map/> (en anglais seulement). L'émission et le sondage CBC/EKOS ont obtenu une couverture médiatique sans précédent dans plus de 25 médias, dont *La Presse*, *The Gazette* et *Time Magazine*.

7.4 Initiatives visant à promouvoir les politiques, les programmes et les pratiques...

2 et 3 mai 2012 - CBC Toronto a été un partenaire médiatique de la deuxième conférence « Impact of Family Violence Conference: A South Asian Perspective » présentée par le réseau des services sociaux. Les participants ont pris appui sur les recommandations formulées à la première conférence tenu l'an dernier à Queen's Park et se sont efforcés de définir des solutions au problème de la violence familiale dans les communautés sud-asiatiques.

30 mai 2012 - À l'émission *On the Coast*, CBC Radio One a tenu un forum sur le thème « Choosing Segregation: Ethnic Enclaves in Metro Vancouver », au Centre de radiodiffusion de Vancouver. Cent cinquante invités ont participé à la discussion et échangé leurs réflexions.

3 juin 2012 - CBC a parrainé la série de conférences de Milton K. Wong sur le multiculturalisme, qui a été diffusée à l'émission *Ideas* sur CBC Radio One.

11 juin 2012 - CBC Quebec et le Quebec Community Groups Network ont mis sur pied un concours de vidéos, intitulé « My Quebec Roots », à l'intention des étudiants du secondaire âgés de 13 à 18 ans. Parrainé conjointement par le English-Language Arts Network (ELAN), le Quebec Anglophone Heritage Network (QAHN) et la Quebec English School Boards Association (QESBA), le concours avait pour but d'amener les jeunes québécois à retrouver leurs racines et à raconter les histoires particulières de leurs familles et de leurs communautés. Les étudiants devaient produire des vidéos d'une durée de deux à trois minutes et les télécharger vers le site web de CBC. Les critères d'évaluation étaient l'impact global, la créativité, l'originalité, le contenu et l'habileté technique.

21 juin 2012 - CBC a parrainé la cérémonie de remise des BC Italian Business Excellence Awards. Ces prix sont décernés à des gens d'affaires qui ont fait preuve d'excellence dans leurs sphères respectives. La cérémonie a été animée par un présentateur de CBC News Vancouver.

21 juillet 2012 - CBC Television a mis à l'antenne le documentaire *Hockey Migrations*. Le cinéaste

Tony Girardin, mis en nomination aux Juno, s'est rendu dans le Nord québécois pour suivre les préparatifs de l'équipe de hockey Tasiujaq Eagles en prévision du tournoi de hockey annuel couronné au Nunavut par la coupe Ungava.

Septembre 2012 - CBC Thunder Bay a été le diffuseur partenaire du Festival du film Biindigaate, un feu roulant de documentaires autochtones et d'activités dans la communauté pendant quatre jours.

11 octobre 2012 - Le commissaire aux langues officielles a décerné à Bernard St-Laurent le Prix d'excellence – Promotion de la dualité linguistique au Canada. Ce prix est remis à une personne ou une organisation qui fait la promotion de la dualité linguistique au pays ou à l'étranger, ou qui contribue au développement des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Journaliste et animateur chevronné, Bernard St-Laurent, « Bernie » comme l'appellent ses amis et auditeurs, est un communicateur extraordinaire qui a consacré sa vie à informer les Canadiens anglophones de l'actualité touchant l'autre langue officielle.

1^{er} novembre 2012 – Dans le cadre de « Human Rights Lecture », conférence présentée en collaboration avec CBC Radio One sur le thème « Canada's Truth and Reconciliation Commission and Aboriginal Human Rights ». La conférence, qui a attiré 400 personnes, a été diffusée à l'émission *Ideas* de CBC Radio One.

10 février 2013 – CBC Edmonton a parrainé les célébrations de la fête de l'Inde.

27 février 2013 – CBC et Radio-Canada ont été l'hôte du 50^e anniversaire de la sortie de l'enregistrement « Night Train » d'Oscar Peterson. Partenariat avec Jazz Petite-Bourgogne et Catbird Productions, qui réalisent un documentaire interactif sur l'incroyable contribution de Montréal à l'histoire du jazz en explorant la vie des musiciens légendaires de la Petite-Bourgogne, ce quartier principalement noir au cœur de la créativité musicale, des clubs privés et des bars clandestins des années 1920, la belle époque du jazz, aux années 1940 et 1950, l'âge d'or du jazz. Oscar Peterson, Oliver Jones, Maynard Ferguson et Louis Metcalf font partie des grands qui ont vécu ou joué dans la Petite-Bourgogne.

D'autres activités ont également eu lieu :

- Mosaïka (voir la question 2.1)
- MHN (voir la question 2.2)
- Projet Kat Mamukanit (voir la question 2.3)
- Mentorat Montréal (voir la question 7.1)

SECTION 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.		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 Loi sur le multiculturalisme canadien.</p> <p>Veuillez fournir une description des initiatives ou des activités et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par la mise en œuvre de ces initiatives ou activités (maximum 100 mots).</p> <p>CBC/Radio-Canada est reconnue comme le chef de file dans l'expression de la culture canadienne en raison de la grande variété de sa programmation, à l'image de la diversité multiculturelle du pays. Avec son statut de radiodiffuseur national du Canada et sa capacité à rejoindre toutes les communautés dans chaque recoin du pays, c'est un rôle qu'elle joue tout naturellement. De plus, elle fait avancer quotidiennement les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> 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 les efforts soutenus qui sont déployés pour qu'elle soit un employeur de plus en plus inclusif et favorisant la diversité.</p>		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2011-2012, 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 2012-2013? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p>	√	
	<p>Nous avons indiqué ceci dans notre rapport l'an dernier : « 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 continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide. »</p> <p>La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a mené une vérification auprès de CBC/Radio-Canada de l'automne 2011 jusqu'au début de 2012. Un groupe de travail composé de cinq membres de l'équipe de Personnes et Culture a été formé et chargé de concevoir un nouvel Examen des systèmes d'emploi (ESE).</p> <p>Au terme de l'ESE en mars 2012, un nouveau plan couvrant la période 2012-2015 a été préparé de concert avec différentes fonctions de la Société et des représentants syndicaux, puis présenté à la CCDP à la fin de juin 2012. Le <i>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</i> répertorie les secteurs sur lesquels les efforts doivent porter pour que l'effectif soit à l'image de la population active canadienne disponible. En introduction, le président-directeur général de CBC/Radio-Canada souligne qu'il est important, pour la Société, d'assurer l'équité et la diversité, mais il reconnaît également que la tâche n'est pas facile. Le Plan montre ensuite l'évolution de notre effectif depuis 2009, puis présente les activités que la Société entend réaliser pour améliorer la représentativité de l'effectif au cours des trois prochaines années dans les secteurs suivants : leadership; surveillance et responsabilisation; recrutement et sélection; formation et développement; gestion des talents; communications, image de marque et sensibilisation. Le plan triennal comprend à la fin un plan d'accessibilité.</p>		
Q. 8.3	Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la Loi sur le multiculturalisme canadien?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> Depuis 2010, une entrevue de départ est effectuée auprès de chaque employé qui quitte la Société et l'équipe des Ressources humaines nationales compile l'information recueillie. La diversité a fait l'objet d'une attention accrue en 2012 et des mécanismes plus efficaces de suivi des répondants issus de la diversité ont été mis en place. Eu égard à leur très faible nombre, les Autochtones et les personnes handicapées ont été amalgamés aux membres des minorités visibles. Pour la dernière période à l'étude (du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012), à un énoncé affirmant que CBC/Radio-Canada 		

	<p>démontre un engagement à l'égard de la diversité, 71 % des membres de ces groupes ont répondu de manière favorable contre 83 % pour l'ensemble du personnel. Cela signifie que nous devons faire plus d'efforts pour que chacun se sente respecté et apprécié dans notre milieu de travail. Nous avons confiance que nous ferons un grand pas en avant en appliquant notre <i>Plan national sur l'inclusion et la diversité 2012-2015</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification constitue encore un obstacle à l'exactitude de l'information consignée sur la diversité de l'effectif de la Société. La mise en œuvre du questionnaire de recensement culturel en 2012, qui comprend une stratégie de communication et de suivi complète, devrait relever le taux de réponse. • Les pressions budgétaires peuvent nuire à l'atteinte des objectifs de diversité et de représentativité de l'effectif. 		
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 et expliquer 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 2012-2013, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la Loi sur le multiculturalisme canadien?</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 continuerons également d'examiner nos systèmes et pratiques en matière d'emploi, y compris nos politiques, dans le but de garantir un milieu de travail inclusif et axé sur l'entraide. 		

SECTION 9	OBSERVATIONS/SUGGESTIONS		
	Veuillez vous reporter au Guide pour les soumissions des institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.	OUI	NON
Q. 9.1	Avez-vous des commentaires ou des suggestions pour améliorer le processus de soumission des commentaires sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien ou sur le rapport annuel en soi (contenu, structure, longueur, etc.)?		√
	Le cas échéant, veuillez les fournir. <ul style="list-style-type: none"> • 		

ⁱ Dans le présent rapport, le mot « cadre » s'entend d'un employé qui a un ou plusieurs subordonnés et qui est habilité à recruter ou à mettre fin à un emploi.