

RAPPORT 2007-2008



# DIVERSITÉ

EN RADIODIFFUSION

L'Association canadienne des radiodiffuseurs

Le 30 avril 2008



## TABLE DES MATIÈRES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Faits saillants .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Introduction.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1. Projets de communication.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2. Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée.....</b>                         | <b>11</b> |
| <b>3. Révision du Code sur la représentation équitable de l'ACR.....</b>                               | <b>13</b> |
| <b>4. Sous-titrage codé .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>5. Prix du Ruban d'or et congrès de l'ACR.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>6. Autres projets de l'ACR en matière de diversité .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>7. Planification des projets en matière de diversité pour 2008-2009.....</b>                        | <b>20</b> |
| <b>8. Conclusion : Incidence des projets de l'ACR en matière<br/>de diversité pour 2007-2008 .....</b> | <b>21</b> |
| <b>Annexes .....</b>   | <b>23</b> |

## Faits saillants

Les activités et les projets entrepris par l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) en 2007-2008 sont les suivants :

- Un programme de communication complet, lequel est conçu pour fournir régulièrement des renseignements sur la diversité aux membres de l'ACR, aux décideurs politiques et aux autres parties prenantes par le biais du *Bulletin-éclair* hebdomadaire de l'ACR.
- L'élaboration, par l'ACR, de cybers séminaires et de séminaires au sujet de la diversité. Ceux-ci ont lieu dans le cadre des congrès régionaux et sont conçus pour présenter les derniers renseignements et les idées les plus récentes sur les projets en matière de diversité aux membres de l'ACR à travers le pays.
- La diffusion continue de la campagne de messages d'intérêt public, *Ayons l'esprit ouvert*, mettant l'accent sur des attitudes sociales positives et l'acceptation des personnes handicapées par la société.
- La circulation continue des manuels intitulés *Le langage et la terminologie recommandés à l'endroit des personnes handicapées : Guide et glossaire à l'intention des professionnels responsables des nouvelles* et *Possibilités d'emploi dans les secteurs canadiens de la radiodiffusion et de la production s'y rapportant* aux membres, aux enseignants et à d'autres groupes intéressés.
- La mise au point continue de la section du site Web de l'ACR consacrée à la *Diversité en radiodiffusion* en tant que centre de documentation pour les membres et d'autres publics.
- Des discussions permanentes sur les meilleurs moyens de promouvoir la diversité par le biais du conseil d'administration de l'ACR et de plusieurs comités composés de membres de l'ACR.
- La révision finale de l'œuvre de pionnier, à savoir les pratiques exemplaires pour la radio privée élaborées par l'ACR, qui ont d'ailleurs été approuvées par le CRTC, et dont le but est de favoriser la représentation et la promotion des talents reflétant la diversité canadienne dans les émissions parlées et celles consacrées à la musique.
- L'achèvement du *Code sur la représentation équitable* de l'ACR dont le but est d'assurer la représentation équitable, exacte et non stéréotypée de toutes les personnes dans les émissions de radio et de télévision.
- L'élaboration et le dépôt du *Plan d'action de l'ACR sur le sous-titrage codé*, et la mise sur pied d'un groupe de travail de langue française et d'un autre de langue anglaise chargés de se pencher sur les enjeux relatifs au sous-titrage codé.
- Des mesures de promotion actives par le biais de l'édition 2007 du congrès et des Rubans d'or de l'ACR.

- Le soutien continu du congrès *Télédiversité*.
- La planification continue en vue d'élaborer une série de *Bulletins-éclairés spéciaux de l'ACR sur la diversité* pour communiquer les tous nouveaux renseignements sur la diversité à nos membres afin d'épauler leurs propres démarches en matière de diversité.

### Introduction

L'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) est le porte-parole national des radiodiffuseurs privés du Canada. Elle représente la grande majorité des services de programmation privée canadiens, y compris les stations de radio et de télévision, les réseaux et les services de télévision spécialisée, payante et à la carte. L'ACR a le plaisir de présenter au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) son *Rapport 2007-2008 sur la diversité en radiodiffusion* (le Rapport).

Faire progresser la diversité signifie l'inclusion, à grande échelle, des groupes ethnoculturels, des peuples autochtones, des personnes handicapées et des autres personnes sous-représentées au sein de l'industrie de la radiodiffusion. Cette inclusion, laquelle est possible grâce à un éventail de démarches pour faire valoir la diversité de diverses façons, revêt une importance fondamentale pour ce qui est de renforcer le système unique de radiodiffusion au Canada.

Faire progresser la diversité c'est également respecter les responsabilités des radiodiffuseurs dans le contexte de la *Loi sur la radiodiffusion*, notamment « répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations... la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qui y occupent les peuples autochtones. »<sup>1</sup>

La diversité que l'on retrouve au sein de la société canadienne n'a jamais été aussi évidente. Les chiffres publiés par le gouvernement du Canada, lesquels sont tirés du dernier recensement national, sont fort convaincants : aujourd'hui, au-delà de *cinq millions* de Canadiens s'identifient comme faisant partie des non-blancs, ce qui représente plus de 16 % de notre population, soit une augmentation de 25 % par rapport au recensement précédent.

Par la même occasion, plus de *quatre millions* de Canadiens et Canadiennes se sont identifiés comme étant handicapés lors du dernier recensement national. Avec le vieillissement de notre population – quelque 43 pourcent des personnes de plus de 65 ans font état d'une forme ou d'une autre de handicap – le nombre de personnes handicapées constitue un secteur de la population canadienne qui prend rapidement de l'expansion.

Les radiodiffuseurs ont cerné des raisons commerciales des plus convaincantes qui animent le principe de faire progresser la diversité au sein de notre industrie, étant donné que la création d'émissions davantage dynamiques et diversifiées et le développement d'une

---

<sup>1</sup> *Loi sur la radiodiffusion*, 1991, sous-alinéa 3 d) (iii)

main-d'œuvre diversifiée (telles que les personnalités en ondes provenant de groupes ethnoculturels) peut attirer un auditoire plus nombreux, renforcer les rapports avec les collectivités de la localité et créer des nouvelles sources de revenu pour les radiodiffuseurs.

En outre, plus il y a de diversité dans le secteur de la radiodiffusion privée, plus on arrive à refléter la population fort diversifiée du Canada, ce qui permet aux auditoires de se voir et de s'entendre grâce à la programmation, aux pratiques adoptées par les entreprises et aux projets axés sur les collectivités.

L'ACR continue à jouer un rôle majeur pour ce qui est de diriger le développement et la mise en application de nombreux projets consacrés à la diversité. Pendant l'année écoulée, l'ACR a entrepris des activités et des projets de grande envergure qui ont su produire une influence positive sur le développement de la diversité dans l'ensemble du secteur de la radiodiffusion.

Afin de bien rendre compte de ce vaste éventail d'activités, nous avons structuré le Rapport comme suit :

La **première partie** du Rapport résume les importants projets de communication entrepris par l'ACR pour promouvoir et faire valoir les projets de diversité dans le domaine de la radiodiffusion auprès des organes médiatiques (dont les médias ethnoculturels et autochtones), du gouvernement, de nos partenaires de l'industrie et des parties prenantes dans les collectivités ethnoculturelles et autochtones, ainsi que dans le secteur des personnes handicapées.

Nous y soulignons le rôle important du *Bulletin-éclair de l'ACR* hebdomadaire pour ce qui est de communiquer les activités en matière de diversité, et nous mettons également en lumière les activités se rapportant à la diversité qui ont eu lieu au sein des opérations de l'ACR elle-même, et l'importance que revêt toujours la section du site Web de l'ACR réservée à la diversité en radiodiffusion.

La **deuxième partie** du Rapport fait état des progrès réalisés dans le domaine de la diversité à la radio, y compris la révision des *Pratiques exemplaires de l'ACR en matière de diversité à la radio privée* et l'évaluation du Conseil quant à ces propositions.

La **troisième partie** du Rapport décrit la révision du *Code sur la représentation équitable* de l'ACR qui s'est effectuée dernièrement, ainsi que l'issue de cette révision.

La **quatrième partie** du Rapport donne les grandes lignes des travaux que nous entreprenons à l'heure actuelle sur le sous-titrage codé en collaboration avec nos membres et le secteur des personnes handicapées au Canada.

La **cinquième partie** du Rapport recense les activités axées sur la diversité qui ont eu lieu lors du dernier congrès de l'ACR en novembre 2007, et décrit en plus de détails le rôle que jouent les Rubans d'or de l'ACR pour promouvoir, faire progresser et célébrer la programmation consacrée à la diversité qui est présentée par le secteur de la radiodiffusion.

La **sixième partie** du Rapport renseigne sur plusieurs autres projets en matière de diversité qui sont actuellement en cours à l'ACR.

La **septième partie** du Rapport résume plusieurs projets de diversité fort intéressants qui sont prévus pour 2008-2009.

En guise de **conclusion**, le Rapport met en perspective les projets de l'ACR et leur influence positive sur l'avancement de la diversité dans l'industrie de la radiodiffusion privée.

Les annexes se trouvent à la fin de ce Rapport.

À noter que les démarches indiquées dans ce Rapport sont destinées à compléter les démarches individuelles des stations et à miser sur l'important travail accompli par les radiodiffuseurs privés du Canada, comme en atteste leurs rapports annuels respectifs au CRTC.

### 1. Projets de communication

Pendant les dernières années, l'ACR a pris une part très active dans le domaine de la recherche en matière de diversité afin d'établir la base sur laquelle reposent le développement et la mise en œuvre d'un vaste éventail de projets sur la diversité.

Dans le cadre de ces projets de recherche, l'ACR a :

- fait fonction de secrétariat et de gestionnaire de projet pour le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision de 2002-2004 et le Rapport de ce Groupe de travail (*À l'image des Canadiens : Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*),
- développé et dirigé un projet de recherche majeur unique en son genre sur *La présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision*, et
- élaboré une série de pratiques exemplaires pour la radio privée, tel qu'indiqué dans son mémoire au Conseil concernant *l'avis d'audience publique 2006-1, Examen de la Politique sur la radio commerciale*.

Ces projets de recherche se sont avérés d'une importance essentielle pour développer et mettre en œuvre plusieurs projets de communication entrepris par l'ACR pendant l'année à l'étude.

En 2007, les membres de l'ACR des secteurs de la télévision et des services de télévision spécialisée ont assuré une grande visibilité à la campagne de messages d'intérêt public *Ayons l'esprit ouvert*, laquelle met l'accent sur des attitudes sociales positives et l'acceptation des personnes handicapées par la société.

La diffusion la plus concentrée de ce message d'intérêt public (MIP), réalisé par CHUM Limited et distribué aux divers services avec des instructions quant au routage en décembre 2006, fut prévue pour janvier et juillet 2007. Cependant, le message qu'il véhicule, ainsi que sa représentation positive des quatre personnes handicapées et de la carrière que chacune d'elles poursuit, se sont avérés tellement prenants que les membres de l'ACR l'ont en effet diffusé pendant toute l'année. Cela a permis de communiquer un message important et conséquent pour sensibiliser les membres de l'ACR, les partenaires et le public aux personnes handicapées dans la société canadienne.

L'ACR a également continué, en 2007, à distribuer de la documentation au sujet des personnes handicapées et des possibilités de carrière dans le secteur de la radiodiffusion. Le manuel intitulé *Le langage et la terminologie recommandés à l'endroit des personnes handicapées : Guide et glossaire à l'intention des professionnels responsables des nouvelles* fut élaboré en consultation avec l'Association canadienne des directeurs de l'information radio-télévision et nous continuons à le distribuer aux membres de l'ACR et au public.

L'ACR a également élaboré un autre manuel, celui-ci intitulé *Possibilités d'emploi dans les secteurs canadiens de la radiodiffusion et de la production s'y rapportant*, qu'elle distribue régulièrement aux établissements d'enseignement. Ce manuel s'est avéré un outil et un document à laisser sur place fort précieux lorsque nos membres s'entretiennent avec des étudiants du secondaire pour discuter des possibilités d'emploi dans le domaine de la radiodiffusion.

Nous avons distribué les deux manuels à l'occasion de l'édition 2007 du congrès et de la foire d'information *People in Motion* qui se sont déroulés à Toronto, lieu où nous avons également mis en montre le MIP *Ayons l'esprit ouvert* pour les délégués. Il est à noter que le secteur des personnes handicapées, nos partenaires de l'industrie et le gouvernement font toujours bon accueil au MIP et aux deux manuels en tant que contributions précieuses à la promotion de la diversité en milieu de travail.

De plus, nous avons fait parvenir 100 exemplaires du manuel sur les possibilités d'emploi à la Ontario Association of Broadcasters à l'occasion de sa journée consacrée au perfectionnement professionnel qui a eu lieu à Toronto le 3 mars. Ce manuel a aussi été distribué à plus de 600 établissements d'enseignement de concert avec la distribution des demandes de bourse d'études pour 2008.

### Projets à l'interne

L'ACR est consciente de la valeur d'embaucher des employés faisant partie de groupes sous-représentés. Elle a récemment recruté deux nouveaux employés appartenant à des minorités ethnoculturelles.

La diversité en radiodiffusion continue à occuper une place importante au programme du conseil d'administration, des comités-conseil et de plusieurs comités de l'ACR, notamment :

- Le Comité mixte des questions sociétales
- Le Comité des affaires publiques

- Le Comité des prix
- Le Comité consultatif sur les questions relatives aux relations de travail et à l'emploi
- Le Comité consultatif sur les ressources humaines et les adhésions
- Le Conseil consultatif sur les petits marchés/Caucus de la radio indépendante

De notre point de vue, c'est grâce à ce vaste éventail de moyens d'aborder la diversité que les préoccupations, les enjeux, les activités et les projets s'intègrent de plus en plus aux opérations à l'interne de l'ACR d'année en année. Et, c'est grâce à ce leadership que nos membres sont davantage conscients de la diversité et que nous sommes en mesure d'offrir un moyen d'échanger des idées et d'élaborer des nouvelles approches envers la diversité en radiodiffusion.

Cependant, l'ACR fait progresser la diversité en radiodiffusion bien au-delà des rencontres des comités. Elle place cet enjeu directement dans les mains de ses membres individuels par divers autres moyens, notamment :

### i) Le Bulletin-éclair de l'ACR

Les projets entrepris par l'ACR et ses membres en matière de diversité concernant les groupes ethnoculturels, les peuples autochtones et les personnes handicapées, font l'objet d'items dans le *Bulletin-éclair de l'ACR* tout au cours de l'année. Le *Bulletin-éclair de l'ACR* rejoint tous les membres de l'ACR, ainsi que divers intéressés clés, à savoir les décideurs politiques, les parties prenantes et des représentants de certains médias.

En 2007, le *Bulletin-éclair de l'ACR* a continué à se montrer utile pour communiquer les projets de l'ACR et de ses membres en matière de diversité. Par exemple, on y a rapporté les résultats fort positifs de la décision de l'ACR d'offrir aux délégués assistant à la foire d'information *People in Motion* en juin 2007 des exemplaires de ses manuels *Le langage et la terminologie recommandés à l'endroit des personnes handicapées : Guide et glossaire à l'intention des professionnels responsables des nouvelles* et *Possibilités d'emploi dans les secteurs canadiens de la radiodiffusion et de la production s'y rapportant* et de leur présenter le MIP *Ayons l'esprit ouvert*.

Le *Bulletin-éclair de l'ACR* nous a également permis de fournir des renseignements sur un vaste éventail de sujets liés à la diversité et aux projets connexes en 2007-2008, notamment :

- Le grand succès remporté par le troisième congrès annuel *Télédiversité*.
- L'appel d'observations lancé par le CRTC en juillet 2007 concernant le *Code sur la représentation équitable* de l'ACR et les commentaires faits en réplique par l'ACR en novembre 2007.
- L'approbation, par le Conseil, du *Plan d'action de l'ACR sur le sous-titrage codé*.
- L'annonce de la mise sur pied des groupes de travail dirigés par l'ACR, soit un de langue française et un de langue anglaise chargés d'établir les normes et le calendrier visant les aspects reliés au sous-titrage codé, ainsi que de leurs premières rencontres en février 2008.

- Les démarches en vue d'encourager les membres de l'ACR du secteur de la télévision à présenter leur candidature pour le prix Canada Award rendant hommage aux émissions de langue anglaise qui reflètent la diversité culturelle et raciale du Canada. Le Canada Award est décerné par l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision à l'occasion du gala des Prix Gémeaux.
- La promotion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars, avec une invitation aux membres de faire part à l'ACR des démarches qu'ils prennent pour souligner l'importance de cette journée. Nous ferons état des réponses dans la section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion et dans les prochains numéros du *Bulletin-éclair*.
- Les démarches en vue d'encourager les membres de l'ACR du secteur de la télévision à présenter leur candidature pour le Prix du Multiculturalisme rendant hommage aux émissions de langue française qui reflètent la diversité culturelle et raciale du Canada. Le Prix du Multiculturalisme est décerné chaque année dans le cadre du gala de la remise des Prix Gémeaux.
- Des annonces au sujet du Mois du patrimoine asiatique, augmentées de liens où les membres de l'ACR peuvent obtenir des renseignements sur un vaste éventail d'activités qui se dérouleront d'un bout à l'autre du pays en mai 2008.
- Une série de liens vers des *boîtes à outils* qui ont été élaborées dans d'autres pays, comme les É.-U., le RU et l'Australie.

Le *Bulletin-éclair* de l'ACR demeure un des moyens les plus importants dont nous disposons pour assurer la promotion de la diversité en radiodiffusion.

### ii) La section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion

La section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion continue à évoluer en tant que principale source de renseignements pour les membres de l'ACR, les parties prenantes de l'industrie, les collectivités ethnoculturelles et autochtones et le domaine des personnes handicapées. Elle reçoit toujours plus de 10 000 consultations de page par mois et son nombre total de consultations de page depuis avril 2006 s'établit à 180 000.

Comme nous le faisons remarquer dans les éditions antérieures de notre *Rapport sur la diversité en radiodiffusion*, l'ACR a adapté les principes de l'accessibilité au site Web mis au point par le World Wide Web Consortium (W3C) et qui sont énoncés dans les *Web Content Accessibility Guidelines 2.0 (WCAG 2.0)* (les directives de la norme WCAG 2.0). Ces directives, lesquelles sont adaptées aux versions HTML et PDF des documents, offrent toute une gamme de caractéristiques facilitant l'accès, notamment :

- Lorsque le contenu n'est pas en mode texte mais sert à communiquer des renseignements, on utilise des moyens alternatifs pour communiquer les mêmes

renseignements, à moins que ce contenu soit uniquement du multimédia, de l'audio ou du vidéo en direct. (Directive 1.1.1)

- Le contraste de luminosité entre les textes ou les diagrammes et le fond de l'écran est d'au moins 5:1. (Directive 1.4.1)
- Toutes les fonctions sont accessibles à l'aide du clavier, sans dépendre du temps. (Directive 2.1.2).
- Il existe plusieurs moyens d'extraire le contenu d'un ensemble d'unités de transmission pourvu que le contenu ne constitue pas l'étape d'un processus ou n'en soit pas le résultat. (Directive 2.4.2)
- Les titres, les en-têtes et les repères sont descriptifs. (Directive 2.4.6)

L'ACR continue à mettre en application les directives de la norme WCAG 2.0 pour que le contenu de son site Web soit accessible à la plus grande gamme possible d'utilisateurs.

Lancée en mai 2005, la section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion ([www.cab-acr.ca/french/societal/diversity/default.shtm](http://www.cab-acr.ca/french/societal/diversity/default.shtm)) fut remaniée en 2006 pour faciliter davantage l'accès aux renseignements sur les activités et les programmes en matière de diversité mis en route par les radiodiffuseurs individuels. Ce site continue à évoluer comme centre de documentation pour les radiodiffuseurs, les parties prenantes et le public où ils peuvent se renseigner sur les mesures, les projets et les activités de l'industrie au chapitre de la diversité.

Cette section du site Web présente un vaste éventail de renseignements, dont des rapports de recherche, des communiqués de presse, des discours, des articles, des projets spécifiques (p. ex. des programmes de bourses d'études et de formation) et des avis concernant les événements axés sur la diversité.

Elle est organisée et conçue comme suit :

- Les sections *Diversité en radiodiffusion/ Page d'accueil* et *Quoi de neuf?* font fonction d'introduction au site et aux liens vers les derniers projets de l'industrie, les lancements, les annonces de partenariats, les discours et d'autres activités en matière de diversité pour s'assurer que les utilisateurs puissent profiter des renseignements les plus récents.
- La section *Rapport annuel de l'ACR sur la diversité en radiodiffusion* concernant le rapport annuel que l'Association remet au CRTC, affiche l'état d'avancement des projets de l'industrie et aussi la réponse du Conseil aux rapports annuels antérieurs de l'ACR.
- La section *Groupe de travail sur la diversité culturelle* affiche le rapport du Groupe de travail, la liste des membres de ce Groupe, son mandat, de l'information générale et des communiqués de presse, ce qui donne l'image complète de ce projet unique en son genre.
- La section *Initiatives de l'industrie, pratiques exemplaires et lignes directrices* recense les projets de l'industrie et de l'ACR recommandés par le Groupe de travail sur la diversité culturelle et les pratiques exemplaires élaborées par le Groupe de travail, lesquelles ont été avalisées à

l'unanimité par le Conseil de la télédiffusion de l'ACR et son Conseil des services de télévision spécialisée et payante en mai 2005.

- La section *Personnes handicapées* présente des renseignements sur les projets entrepris par l'ACR et ses membres dans le but d'améliorer la présence et la représentation des personnes handicapées dans le domaine de la radiodiffusion. Nous soulignons tout particulièrement qu'il est possible d'accéder, par le biais de cette section, aux trois projets mentionnés plus haut qui ont été lancés en novembre 2006, à savoir les manuels *Le langage et la terminologie recommandés à l'endroit des personnes handicapées : Guide et glossaire à l'intention des professionnels responsables des nouvelles* et *Possibilités d'emploi dans les secteurs canadiens de la radiodiffusion et de la production s'y rapportant*, ainsi que la campagne de MIP, *Ayons l'esprit ouvert*.

Le public peut se procurer la version française ou anglaise des manuels par téléchargement gratuit. De plus, la version française et la version anglaise du MIP sont affichées et l'on peut facilement les visionner.

- La section *Ce que fait l'industrie* présente les activités et les projets actuels et récents des radiodiffuseurs et de nos partenaires de l'industrie dans le domaine de la diversité, avec les liens qui s'appliquent vers des renseignements supplémentaires sur des activités spécifiques de l'industrie. Les radiodiffuseurs et les parties prenantes de l'industrie sont les suivants :

- Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN)
- Astral Media
- Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR)
- Fonds canadien de la télévision (FCT)
- Association canadienne de production de films et de télévision (ACPFIT)
- CanWest MediaWorks Inc.
- CTV
- Association nationale des radios étudiantes et communautaires (ANREC)
- Quebecor inc.
- Association canadienne des directeurs de l'information radio-télévision (ACDIRT)
- ReelWorld
- Télédiversité
- Téléfilm Canada
- TQS
- TVA
- VisionTV / S-VOX
- Women in Film and Television - Toronto (WIFT-T)

- La section *Centre des médias* affiche les communiqués de presse actuels et archivés, les articles et les chroniques publiés, les discours, de la documentation sur la diversité et d'autres renseignements connexes pour la dernière année.

- La section *Événements* fournit des liens vers les prochains événements et résume les événements récents intéressant les radiodiffuseurs, les collectivités ethnoculturelles et autochtones, le domaine des personnes handicapées et le public. Par exemple, nous avons créé un lien pour le congrès national sur le recrutement, la rétention et l'avancement des Autochtones – *Réaliser le potentiel des Autochtones au sein de la population active* – en avril 2007. Nous avons également créé des liens vers la deuxième et la troisième édition annuelle de *Télédiversité*.
- La section *Ressources supplémentaires* offre une série de liens vers les rapports de l'industrie, la recherche et les publications, y compris les *rapports annuels* soumis par les services autorisés de télévision et de télévision spécialisée et payante. Cette section affiche des renseignements de fond sur les projets de l'industrie en matière de formation et de bourses d'études, ainsi que des liens vers des sources de renseignements d'organismes tels Innoversity.

Pendant l'année écoulée, la section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion s'est avérée le véhicule idéal pour faire la chronique des étapes de l'élaboration des pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée, lesquelles font l'objet de la prochaine section de ce Rapport. Pour tenir nos membres, nos partenaires et nos parties prenantes au fait des renseignements de l'heure, nous avons affiché, sur notre site Web, toutes les propositions au sujet de ces pratiques exemplaires et aussi toutes les réponses faites par le Conseil.

L'ACR compte continuer à enrichir la section de son site Web consacrée à la diversité en radiodiffusion en 2008-2009, en veillant à donner de l'information toujours pertinente et à jour au profit de tous ceux et celles qui cherchent à faire progresser la cause de la diversité dans l'industrie de la radiodiffusion privée.

## 2. Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée

En 2007, l'ACR a poursuivi ses efforts en vue d'élargir son engagement envers la diversité en radiodiffusion grâce à plusieurs projets axés sur l'élaboration et la mise en œuvre continues des pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée.

Comme le fait remarquer l'ACR sous l'en-tête « Rentabilité de la diversité à la radio » sur son site Web,

...l'industrie de la radio privée est tout à fait consciente de l'intérêt commercial que représente la diversité. De solides arguments prêchent en faveur de la diversité à la radio privée : créer des émissions dynamiques et former un nouvel effectif sous le sceau de la diversité permet d'élargir les auditoires, de mieux s'enraciner dans la communauté locale et de générer des revenus de publicité nouveaux ou additionnels.

Nous avons joint, à l'édition 2006-2007 de notre rapport sur la diversité en radiodiffusion, notre proposition en vue de réviser les pratiques exemplaires en matière de diversité à la

radio privée que nous avons élaborées à l'origine dans le cadre de nos travaux pour l'*Examen de la Politique sur la radio commerciale* que le Conseil a effectué en 2006. Cette proposition était suivie, en juillet 2007, d'un mémoire au Conseil sur les exigences que nous proposons pour le rapport que les stations de radio commerciale exploitant leurs services dans les petits marchés sont tenues de soumettre.

En novembre 2007, le Conseil adoptait nos propositions concernant la révision des pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée et les exigences en matière des rapports sur la diversité à la radio, tel qu'énoncé dans l'avis public CRTC 2007-122, *Pratiques exemplaires recommandées par l'Association canadienne des radiodiffuseurs en matière de diversité à la radio privée; exigences de rapport sur la diversité culturelle imposées aux exploitants de la radio commerciale*.

Pour ce qui est de l'élaboration d'exigences proposées en matière du rapport que chaque exploitant de radio commerciale est tenu de remettre au CRTC, le Conseil a déjà décidé que le modèle de rapport pour les titulaires de licence que l'ACR a joint à son mémoire dans le cadre de l'*Examen de la Politique sur la radio commerciale* de 2006 convient le mieux aux groupes de radio de plus grande taille.

Pendant les discussions qui ont suivi avec l'ACR en 2007, le Conseil a reconnu que les exploitants de radio dans les petits marchés sont moins en mesure de faire rapport sur les ressources humaines. Il a donc suggéré que l'ACR élabore une approche envers la diversité qui est conçue pour les stations sur les petits marchés.

L'ACR a consulté le Groupe de travail sur la diversité à la radio, le Conseil consultatif sur les petits marchés et le Caucus de la radio indépendante sur divers enjeux se rapportant à la révision de la version originale des pratiques exemplaires et à un nouveau modèle de rapport pour les exploitants dans les petits marchés. Après avoir obtenu de nombreux commentaires et suggestions, l'ACR a modifié ses pratiques exemplaires et son mécanisme de rapport pour qu'ils conviennent aux petites stations de radio commerciale et a ensuite présenté ses propositions au Conseil en juillet 2007.

Le 2 novembre 2007, le CRTC adoptait nos *Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée*. La version nouvellement révisée de ces pratiques exemplaires est jointe à notre Rapport à l'annexe A.

### **3. Révision du *Code sur la représentation équitable* de l'ACR**

Dans l'avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24 – *Réaction du Conseil au rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision* – le Conseil prenait note que l'ACR a avalisé la recommandation du Groupe de travail de réviser ses codes applicables à l'industrie afin d'établir s'ils abordent les préoccupations cernées par le Groupe de travail dans ses recherches concernant la représentation et la présentation des groupes ethnoculturels et autochtones.

Après avoir soumis son étude sur *La présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision*, l'ACR a effectué un examen complet de ses quatre principaux codes régissant la radiodiffusion, notamment le *Code concernant la violence à la*

*télévision, le Code sur les stéréotypes sexuels à la radio et à la télévision, le Code de déontologie et le Code de la publicité radiotélévisée destinée aux enfants.*

Le Conseil canadien des normes de la radiotélévision (CCNR), qui est un organisme indépendant non gouvernemental mis sur pied par l'ACR, se charge d'administrer tous les codes de l'ACR visant l'industrie, à l'exception du *Code sur la publicité radiotélévisée destinée aux enfants*, lequel est administré par Les Normes canadiennes de la publicité.

Le rapport sur l'examen des codes de l'industrie par l'ACR, lequel a été déposé au Conseil en décembre 2005, fait valoir que le meilleur moyen de satisfaire aux conclusions sur la présentation et la représentation des groupes ethnoculturels, des Autochtones et des personnes handicapées serait d'élaborer un nouveau code de l'industrie pour remplacer le *Code sur les stéréotypes sexuels*. À cette fin, l'ACR a élaboré de sa propre initiative un nouveau *Code sur la représentation équitable* afin d'assurer une représentation juste, exacte et non stéréotypée de toutes les personnes dans les émissions de radio et de télévision.

Au cours de l'élaboration du nouveau *Code sur la représentation équitable*, et conformément à l'avis public CRTC 1988-13 *Lignes directrices applicables à l'élaboration de normes gérées par l'industrie*, l'ACR a consulté 36 organisations et a reçu des commentaires particuliers de sept d'entre elles. Des courriels de rappel ont été envoyés à toutes les organisations les avisant du délai pour le dépôt des commentaires; de plus, on a accédé à toute demande de prolongation de délai. Le nouveau projet de code, déposé au Conseil en juillet 2006, était accompagné d'une description détaillée des réactions des parties prenantes ainsi que de la réponse de l'ACR.

Comme nous l'avons noté dans notre rapport 2005-2006 sur la diversité en radiodiffusion, le nouveau *Code sur la représentation équitable* prévoit des dispositions s'appliquant à *tous* les Canadiens et non plus seulement aux collectivités visées par les recherches ci-dessus, c'est-à-dire les groupes ethnoculturels, les Autochtones et les personnes handicapées. Le nouveau code se veut un outil en vue d'éliminer de la programmation radiotélévisée la discrimination et les stéréotypes basés sur la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le statut social des hommes et des femmes, le sexe et l'orientation sexuelle, l'état civil ou le handicap physique ou mental.

Le *nouveau code* est unique au monde. Les dispositions qu'on y retrouve ne se retrouvent dans aucun code connu de l'ACR. Il souligne que la représentation négative peut prendre plusieurs formes, incluant, entre autres, les stéréotypes, la stigmatisation et la victimisation, la dérision au sujet des mythes, des traditions ou des pratiques, un contenu dégradant et l'exploitation, lesquelles sont toutes prohibées par le nouveau code.

Le Conseil a répondu au projet de *Code sur la représentation équitable* dans une lettre qu'il faisait parvenir à l'ACR le 29 septembre 2006 et dans laquelle il lui a suggéré de modifier ou de préciser certains aspects du projet déposé en juillet 2006. À la suite de certaines discussions avec le personnel du CRTC et de pourparlers approfondis parmi les membres du Comité mixte sur les questions sociétales de l'ACR, l'Association a apporté un certain nombre de changements au projet de ce code, lesquels ont été approuvés par le conseil d'administration de l'ACR le 28 février 2007.

Ces changements sont les suivants :

- La présence d'une référence, dans la section « Principes généraux », aux autres codes de l'ACR et à leurs dispositions pertinentes, surtout en ce qui a trait aux émissions d'actualités et d'information. Cette référence a été ajoutée en raison des préoccupations sur les émissions d'actualités et d'information soulevées dans le rapport du Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision et le rapport de l'ACR sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision. On a aussi précisé que le projet de *Code sur la représentation équitable* s'appliquait tant aux émissions de fiction qu'aux autres types d'émissions.
- L'ajout au projet de *Code sur la représentation équitable* d'une annexe comportant les sources de la recherche de l'industrie et les outils pertinents en matière de diversité. Cette nouvelle section est destinée aux lecteurs en quête d'une nouvelle orientation et de matériel de référence sur les questions liées à la justesse et à l'exactitude de la présentation et de la représentation.
- À l'instar d'une disposition déjà intégrée dans l'actuel *Code sur les stéréotypes sexuels* de l'ACR, une référence, dans la section « Principes généraux », au fait que les radiodiffuseurs doivent s'efforcer de présenter tous les groupes identifiables dans une variété de rôles différents.
- Une disposition dans l'article 8 (« Exploitation ») prévoyant que les radiodiffuseurs doivent éviter la sexualisation des enfants. Cette disposition fait déjà partie de l'actuel *Code sur les stéréotypes sexuels* de l'ACR et avait été malencontreusement oubliée lors de la première rédaction du premier projet de *Code sur la représentation équitable*.
- Une précision à la « Déclaration d'intention » selon laquelle le projet de code s'applique à toute la programmation de la radio et de la télévision, y compris aux messages publicitaires.

Le 12 mars 2007, la version modifiée du *Code sur la représentation équitable* a été déposée au Conseil pour étude et approbation.

Suite à un appel d'observations lancé en 2007, le Conseil a approuvé la version révisée du *Code sur la représentation équitable* dans l'avis public de radiodiffusion 2008-23 qu'il a publié le 8 mars 2008. Dans sa décision, le Conseil a pris note que « le *Code (sur la représentation équitable)* pour ce [sic] tout ce qui a trait à la représentation, reprend fidèlement les éléments clés du Code des stéréotypes qu'il est appelé à remplacer. »

Le nouveau *Code* est entré en vigueur et s'applique à toute la programmation depuis le 17 mars 2008. L'ACR est consciente que le CCNR procède présentement à la traduction du nouveau *Code* en 42 langues avec lesquelles il transige, de même qu'en braille et autres formats alternatifs (français et anglais). Le CCNR travaille également à une relance du nouveau *Code* et à son introduction dans les collectivités à travers le pays.

Un article publié dans le numéro d'avril 2008 de *Abilities Magazine* – une revue à l'intention des personnes handicapées et traitant des enjeux qui les intéressent – traite de l'élaboration et

de l'approbation du *Code sur la représentation équitable* soulignant que cela représente une 'étape majeure' pour traiter des enjeux touchant la représentation. Cet article se fonde sur une entrevue avec une membre du Comité mixte des questions sociétales de l'ACR, à savoir Sarah Crawford, vice-présidente, Affaires publiques, CTVglobemedia. L'article est joint à notre Rapport à l'annexe C.

### 4. Sous-titrage codé

Dans l'avis public de radiodiffusion CRTC 2007-54, *Nouvelle politique de sous-titrage codé pour malentendants* du 17 mai 2007, le Conseil a déclaré que les télédiffuseurs de langue française et de langue anglaise sont dorénavant tenus de sous-titrer 100 % des émissions qu'ils diffusent au cours de la journée de radiodiffusion, à l'exception des messages publicitaires et promotionnels. On a demandé aux télédiffuseurs de faire rapport sur les progrès réalisés en vue d'atteindre l'objectif du sous-titrage à 100 % avant le renouvellement des licences prévu pour 2008-2009.

La qualité du sous-titrage et le fait qu'on n'ait pas élaboré des normes visant la synchronisation du sous-titrage et d'autres éléments du sous-titrage causent tout particulièrement des inquiétudes.

Le 7 décembre 2007, l'ACR a déposé au Conseil son *Plan d'action* dont le but est de relever les défis se rapportant au sous-titrage codé. Ce plan d'action se fonde sur la mise sur pied de deux groupes de travail, soit un de langue française et un de langue anglaise, qui s'emploient actuellement à élaborer un plan et un calendrier pour l'amélioration de la quantité et de la qualité du sous-titrage codé.

Le groupe de travail de langue anglaise s'est réuni le 13 février 2008 dans les bureaux de CTV à Scarborough. Ses discussions se sont centrées sur les éléments clés à aborder pour améliorer la quantité et la qualité du sous-titrage codé, et des représentants de CRIM (Centre de recherche informatique de Montréal) lui ont fait une présentation sur la technologie vocale. En fait, les télédiffuseurs de langue française au Canada utilisent beaucoup la technologie vocale.

Le 25 février 2008, le groupe de travail de langue française se réunissait dans les bureaux d'Astral à Montréal, où une discussion élargie a eu lieu sur les éléments clés à aborder pour faire en sorte que les télédiffuseurs de langue française et les fournisseurs de sous-titrage codé en français améliorent la quantité et la qualité du sous-titrage codé.

Dans une lettre qu'il adressait à l'ACR le 28 février 2008, le Conseil lui indiquait qu'il approuvait son *Plan d'action sur le sous-titrage codé*.

Pendant les prochains mois, les deux groupes de travail de l'ACR continueront à élaborer des solutions proposées pour plusieurs problèmes se rapportant au sous-titrage codé, dont l'exactitude, la compréhension, la synchronisation et l'uniformité, et se mettront d'accord sur les solutions/normes proposées.

Lorsque les groupes de travail auront tenu leurs prochaines réunions en mai et/ou juin 2008, l'ACR rédigera un rapport précisant leurs recommandations et indiquant, là où la chose est possible, le calendrier d'exécution. Le rapport final sera déposé au Conseil d'ici novembre 2008.

### 5. Prix du Ruban d'or et congrès de l'ACR

#### i) Prix du Ruban d'or

Il y a quelques années, l'ACR créait quatre nouvelles catégories de prestige pour le Ruban d'or dans le but de fêter la programmation autochtone et la diversité dans les émissions de nouvelles et d'information.

En 2005, l'ACR a créé le Ruban d'or pour l'excellence en programmation autochtone dans les domaines de la télévision et des services de télévision spécialisée et payante qu'elle a lancé à son congrès de Winnipeg. On remet depuis lors des Rubans d'or dans cette catégorie et celui pour 2007 fut décerné au Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN) pour son inscription, *Wapos Bay*.

Le Ruban d'or pour la programmation autochtone à la radio rend hommage à la station qui a contribué le plus au développement, à la création et à la diffusion d'une émission ou d'une série canadienne exceptionnelle axée sur le thème autochtone ou qui traite d'un enjeu auquel les Autochtones font face et dont le but est de sensibiliser et d'informer la collectivité desservie par la station. L'inscription gagnante, *Cree Ways*, était celle de CJNB/CJNS, Northwestern Radio Partnership, de North Battleford en Saskatchewan.

On a créé, en 2006, deux Rubans d'or pour rendre hommage à la diversité dans les émissions de nouvelles et d'information.

Dans le cas des membres des secteurs de la télévision et des services de télévision spécialisée et payante, ce prix rend hommage à la station ou au service qui a diffusé un reportage ou une histoire exceptionnelle traitant des enjeux se rapportant à la diversité sociale, y compris la race, l'ethnicité et les personnes handicapées, avec une efficacité et une exactitude notables. Il peut s'agir d'un seul reportage en profondeur, d'une série de reportages ou d'un documentaire dont le but est de sensibiliser et d'informer le public et refléter l'image de la collectivité. L'émission *Calling Home* de CKCK-TV de Regina (CTVglobemedia Inc.) fut la lauréate de 2007 dans cette catégorie.

Dans le cas des membres du secteur de la radio, ce prix rend hommage à la station qui a diffusé un reportage ou une histoire exceptionnelle traitant des enjeux se rapportant à la diversité sociale, y compris la race, l'ethnicité et les personnes handicapées, avec une efficacité et une exactitude notables. Il peut s'agir de reportages de nouvelles, de documentaires, de séries continues et d'affaires publiques dont le but est de sensibiliser et d'informer le public et refléter l'image de la collectivité. C'est *Seeds of Success* de CKOM, Rawlco Radio de Saskatoon qui a remporté le Ruban d'or pour cette catégorie.

Les clips audio et vidéo de toutes les inscriptions ayant remporté un Ruban d'or dans ces catégories peuvent être écoutés à la section Diversité en radiodiffusion du site Web de l'ACR ou cliquer [ici](#).

### ii) Congrès de l'ACR

Consciente du fait que son congrès annuel demeure le moyen idéal de communiquer des renseignements sur les grandes questions préoccupant l'industrie, l'ACR n'a pas manqué, une fois de plus, d'intégrer complètement la diversité au programme de l'édition 2007 de son congrès qui s'est déroulé à Ottawa les 4 au 6 novembre.

Des maîtres de cérémonie aux conférenciers principaux et à la musique canadienne mise en vedette, la diversité du Canada était présente dans tous les éléments du congrès.

Les planificateurs de l'édition 2007 du congrès de l'ACR se sont tout particulièrement assurés de veiller à une représentation large lorsqu'ils ont invité les participants aux groupes de spécialistes et développé les séances avec les animateurs, de sorte que les enjeux se rapportant à la diversité fassent partie des sujets abordés dans les plus de 20 séances d'information du congrès.

Ancien journaliste de Citytv et défenseur bien en vue des personnes handicapées, le lieutenant-gouverneur de l'Ontario, David Onley, a fait parvenir un vidéo félicitant les radiodiffuseurs privés du Canada de leurs efforts dans le domaine de la diversité. Le vidéo en question peut d'ailleurs être visionné en ligne à la section Diversité en radiodiffusion du site Web de l'ACR ou cliquer [ici](#).

### iii) Bourses d'études

De nombreuses entreprises membres de l'ACR commanditent des bourses d'études postsecondaires et plusieurs d'entre elles visent à soutenir des étudiants issus de la diversité, y compris ceux et celles qui ont un handicap. Le congrès de l'ACR fournit la tribune pour reconnaître les réalisations de ces étudiants.

À l'occasion du petit déjeuner du Ruban d'or le mardi 6 novembre 2007, on décernait la bourse d'études d'Astral Media, laquelle est remise à un étudiant francophone faisant partie d'une minorité visible ou d'une nation autochtone.

On a remis, de plus, trois bourses d'études et prix de CanWest MediaWorks, à savoir une bourse couvrant le stage d'un Autochtone, une bourse d'études assortie d'un stage à un jeune Canadien ayant un handicap et une bourse d'études à un étudiant canadien faisant partie d'une minorité visible.

## **6. Autres projets de l'ACR en matière de diversité**

Relayant l'action de l'examen effectué par Graybridge Malkam sur les besoins des membres de l'ACR au chapitre de la formation en diversité, l'Association a continué à consulter ses

membres sur des projets en matière de diversité qui apporteraient le plus de valeur à leurs exploitations.

Les membres s'accordent pour dire que davantage de renseignements ponctuels, utiles et pertinents pouvant s'adapter à leurs besoins constituent un service des plus désirables, comme le sont en fait les Bulletins-éclairés spéciaux sur la diversité dont nous faisons mention plus haut.

Par conséquent, en 2008-2009 nous nous efforcerons surtout de transmettre de l'information à nos membres tout en continuant à amplifier les projets de diversité qui se sont avérés fort utiles pour nos membres, nos partenaires et les parties prenantes dans le passé.

### i) Cybers séminaires de l'ACR sur la diversité

Comme nous le mentionnons dans notre rapport de l'an dernier sur la diversité, en 2006 l'ACR a retenu les services d'une société d'Ottawa, Graybridge Malkam, un chef de file de services de consultation et de formation en matière d'efficacité interculturelle, afin de déterminer les formes de soutien au développement professionnel dont les sociétés membres de l'ACR auraient besoin pour élaborer des stratégies d'entreprise et mettre en place les pratiques exemplaires eu égard à la diversité culturelle et aux personnes handicapées.

Au cours de l'évaluation menée à l'automne 2006, Graybridge Malkam a consulté des sociétés membres de l'ACR de tous les secteurs, en tenant compte des différentes populations des marchés, de la taille de ceux-ci et de la place relative de la diversité selon les différentes régions.

Bien que les conclusions de l'évaluation des besoins des membres de l'ACR révèlent qu'ils sont très variables, certains membres ayant largement devancé les autres dans l'établissement et la mise en place de stratégies de l'entreprise sur la diversité, le Comité mixte des questions sociétales de l'ACR a examiné plusieurs projets en 2007-2008 afin d'établir les moyens les plus efficaces de répondre aux besoins identifiés et aux questions soulevées à l'étape de l'évaluation.

Ces délibérations ont abouti à la planification concrète de deux cybers séminaires de l'ACR sur la diversité.

Ces cybers séminaires, soit des séminaires interactifs en ligne qui ont été élaborés à l'intention des membres de l'ACR, présentent une gamme de renseignements utiles sur la diversité qui est conçue pour les aider à établir leurs propres plans et stratégies en matière de diversité. Présentés sur une plateforme interactive permettant de fournir des renseignements et de tenir des discussions avec des spécialistes des ressources humaines au sein des sociétés membres de l'ACR, ces cybers séminaires se composent des éléments suivants :

- des renseignements à jour sur la croissance de la diversité au sein de la société canadienne,

- la perspective « à l'intérieur », c.-à-d. ce que suggèrent les groupes ethnoculturels, les Autochtones et les personnes handicapées pour assurer une planification efficace en matière de diversité,
- la perspective « à l'extérieur », c.-à-d. les projets et les stratégies en matière de diversité qui ont remporté du succès ailleurs,
- des stratégies pour la planification en matière de diversité dans les petits marchés.

Le premier cyber séminaire conçu pour les services de télévision de langue anglaise sera offert vers juin/juillet 2008.

Le deuxième cyber séminaire, celui-ci conçu pour les services de radiodiffusion de langue française, sera offert plus tard en 2008.

### ii) Séminaires de l'ACR sur la diversité – Associations régionales

L'évaluation des besoins en formation des membres de l'ACR dont il est question plus haut a également révélé un autre projet qui pourrait s'avérer utile, à savoir l'élaboration de séminaires sur la diversité qui seront présentés lors du congrès annuel respectif des associations régionales.

Ainsi, l'ACR présentera son premier séminaire sur la diversité à l'occasion du congrès annuel de la British Columbia Association of Broadcasters (BCAB) qui se déroulera au début de mai 2008. Le deuxième de ces séminaires aura lieu dans le cadre du congrès de la Western Association of Broadcasters (WAB) au début de juin 2008.

L'ACR est consciente du fait que les séminaires sur la diversité offrent une occasion de présenter les derniers renseignements à l'auditoire plus vaste qui assistera à ces deux congrès, étant donné que des radiodiffuseurs, des partenaires du secteur de la production, des décideurs politiques, ainsi que d'autres parties prenantes et spécialistes de l'industrie comptent parmi les délégués.

Et, il y a également le fait que beaucoup de membres de l'ACR du secteur de la radio assistent aux congrès des associations régionales et que bon nombre d'entre eux exploitent leurs entreprises sur des petits marchés.

Par conséquent, les séminaires sur la diversité qui sont présentés dans le cadre des congrès des associations régionales sont axés sur les éléments suivants :

- des renseignements et des données à jour sur la croissance de la diversité au sein de la société canadienne,
- un programme centré sur les stratégies visant les pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio, lequel se fonde sur la recherche sur la diversité, les pratiques ailleurs et d'autres sources,
- les moyens d'aborder les projets en matière de diversité dans les petits marchés ayant une population moins diversifiée.

### iii) Télédiversité

Depuis deux ans, l'ACR apporte son soutien à *Télédiversité*. Cet événement réunit les collectivités ethnoculturelles et autochtones du Québec pour discuter de la diversité culturelle à la télévision privée francophone du Québec. Lors du déroulement de l'événement de 2006, Astral Media, TQS et TVA ont fait une annonce importante à l'égard de l'avenir de *Télédiversité*, en s'engageant à verser conjointement la somme de 135 000 \$ par année au cours des trois prochaines années.

*Télédiversité 2007* fut organisée par l'Association québécoise des télédiffuseurs et radiodiffuseurs (AQTR). L'édition 2007 s'est enrichie de nouveaux commanditaires qui forment équipe avec les fondateurs (Astral Media, TVA et TQS), notamment Corus Entertainment, APTN, RDS, Global Québec, CH Montréal, CHUM Limited, La Presse Télé, Sphère Média Plus, Zone3 et Canal Évasion. Le coordonnateur de *Télédiversité 2007* fut Shanmugasunder Chetty, journaliste et animateur de télévision d'expérience, qui fait partie de la communauté indienne de Montréal. Outre ses tâches de planification et d'organisation de l'événement, il en fut aussi le porte-parole. *Télédiversité 2007* a eu lieu à Montréal les 5 et 6 juin 2007.

L'ACR a participé activement à l'édition 2007, tout comme elle le fera pour *Télédiversité 2008*, et elle continuera à orienter et à conseiller les coordonnateurs. La planification pour l'édition de 2008 qui aura lieu les 5 et 6 juin va bon train.

## 7. Planification des projets en matière de diversité pour 2008-2009

En 2008-2009, l'ACR poursuivra l'implantation d'un certain nombre de projets sur la diversité déjà amorcés, en vue de s'assurer qu'ils soient bien ancrés et constituent un levier aux activités dans le futur.

Si les cybers séminaires sur la diversité s'avèrent une réussite, c.-à-d. qu'ils attirent un bon nombre de participants et qu'ils sont bien reçus, l'ACR compte lancer deux autres cybers séminaires en 2008-2009. Nous n'en avons pas encore établi le contenu, mais il sera certes le produit des idées de nos membres et du savoir acquis pendant la tenue de la première série de cybers séminaires. Nous comptons consacrer au moins un de ces nouveaux cybers séminaires à la radio.

De plus, l'ACR présentera une nouvelle série de séminaires sur la diversité aux congrès des associations régionales en 2008-2009. Là aussi, nous comptons en établir le contenu pendant l'année et nous miserons sur la documentation et les suggestions qui nous seront présentées aux rencontres de cette année.

L'ACR a également l'intention de faire paraître une série de *Bulletins-éclair spéciaux sur la diversité* au cours de la prochaine année afin de communiquer les derniers renseignements utiles et pertinents sur la diversité qui aideront ses membres à continuer à amplifier leurs propres projets sur la diversité. Le premier [\*Bulletin spécial sur la diversité\*](#) a été produit le 10

avril 2008 et se retrouve à la section Diversité en radiodiffusion du site web de l'ACR. Il est aussi joint à notre Rapport à l'annexe D.

Pendant la prochaine année, l'ACR continuera à mettre en place les recommandations issues de sa recherche sur les personnes handicapées dans les émissions de télévision au moyen de la campagne de MIP et de la distribution à grande échelle des manuels sur la terminologie appropriée et les possibilités d'emploi.

L'ACR poursuivra la promotion de ses nouveaux prix du Ruban d'or pour l'excellence en programmation autochtone (télévision, radio et services de télévision spécialisée et payante) et pour la diversité dans les émissions de nouvelles et d'information (télévision, radio et services de télévision spécialisée et payante).

L'ACR continuera également, en 2008-2009, à développer la section de son site Web consacrée à la *Diversité en radiodiffusion*, en adaptant toujours les principes d'accessibilité au site Web élaborés par le World Wide Web Consortium (W3C) et disponibles dans les *Web Content Accessibility Guidelines 2.0 (WCAG 2.0)*.

### **8. Conclusion : Incidence des projets de l'ACR en matière de diversité pour 2007-2008**

De toute évidence, la diversité canadienne ne cesse de croître de façon remarquable. Des données publiées récemment à la suite du recensement 2006 de Statistique Canada démontrent d'une part, que le Canada est le pays du G8 dont la population est la plus diversifiée et d'autre part, que l'immigration internationale continuera d'alimenter la croissance de la population au cours des deux prochaines décennies.

En même temps, à mesure que les enfants du baby-boom vieillissent, on s'attend à une augmentation du taux de personnes handicapées au sein de la population canadienne.

Notre population d'Autochtones, elle aussi, continue à croître à un rythme plus rapide que le reste de la population.

Simplement dit, le Canada continue à multiplier sa diversité.

Étant donné cette réalité, l'ACR a continué à jouer son rôle de chef de file dans l'industrie de la radiodiffusion en consultant ses membres et en amorçant une campagne d'information notable qui s'articule autour de l'élaboration et de la présentation de nouveaux documents sur la diversité. Nos cybers séminaires et séminaires régionaux sur la diversité sont le fer de lance de cette approche à l'heure actuelle. Nous sommes convaincus que ce sont là des projets sur lesquels nous pouvons miser dans la prochaine année et pendant les années qui suivront.

Nous sommes d'avis que cette campagne d'information permettra à la fois de sensibiliser nos membres et de les faire passer à l'action, tout en mettant en lumière l'importance considérable de la diversité pour notre société entière.

De même, nos *Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée* témoignent des efforts considérables que nous avons déployés à mettre à profit l'occasion qu'offre la diversité aux entreprises de nos membres. La présence d'une main-d'œuvre davantage diversifiée encourage une programmation davantage dynamique, ce qui attire à son tour un auditoire plus large et renforce les rapports avec la collectivité desservie.

Nous continuons, par le biais de notre campagne de MIP et de notre documentation, d'assurer de centrer l'attention sur les personnes handicapées – mesure d'ailleurs très nécessaire étant donné qu'il s'agit d'un des groupes les plus sous-représentés de la société canadienne – et aussi de sensibiliser davantage le public aux obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et de trouver les outils aptes à aplanir ces obstacles.

Grâce à notre congrès et à nos prix du Ruban d'or, nous continuons à rendre hommage aux perspectives prometteuses et aux réalisations de la diversité et à souligner le rôle que ne cessent de jouer nos membres des secteurs de la radio et de la télévision pour assurer la production d'une excellente programmation.

La section du site Web de l'ACR consacrée à la diversité en radiodiffusion devient de plus en plus une source essentielle servant de point de collecte et de distribution d'un vaste éventail d'information, d'études, de rapports et de liens portant sur la diversité. Elle continue à servir de point d'entrée pour un public toujours plus avide de renseignements sur la diversité au Canada.

En 2007-2008, nos activités de communication ont continué à faire progresser la diversité au sein de l'industrie, sensibilisant davantage les parties prenantes, nos partenaires dans le secteur de la production et d'autres intéressés à l'intérêt, tant du point de vue des affaires que de celui des valeurs sociales, des mesures en vue de favoriser la diversité.

Nous poursuivons nos efforts auprès de nos membres en vue de démontrer la pertinence de la diversité et de la promouvoir. Les activités énumérées dans le *Rapport 2007-2008 de l'ACR sur la diversité en radiodiffusion* se veulent un complément aux activités entreprises par chaque station individuelle. Elles ont aussi pour objectif de renforcer l'important travail accompli par les radiodiffuseurs privés du Canada, tel qu'on le constate à la lecture de leurs rapports annuels respectifs au CRTC.

L'ACR remercie le Conseil de l'occasion qu'il lui donne de présenter son troisième *Rapport sur la diversité* et elle compte sur le plaisir de présenter à nouveau en 2009 ses divers projets, mesures et activités en matière de diversité.

Annexes

*Annexe A – Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée*

*Annexe B – Avis public de radiodiffusion CRTC 2007-122, Pratiques exemplaires recommandées par l'Association canadienne des radiodiffuseurs en matière de diversité à la radio privée; exigences de rapport sur la diversité culturelle imposées aux exploitants de la radio commerciale*

*Annexe C – 'Changing Channels : Improving Media Portrayals of Disability', Magazine Abilities, Printemps 2008*

*Annexe D – Bulletin-éclair spécial de l'ACR sur la diversité #1 - le 10 avril 2008*

# Annexe A

## Annexe A

### *Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée - révisée*

La stratégie adoptée par la radio privée en vue de refléter et de promouvoir le talent des artistes d'origines et de conditions diverses, notamment des groupes ethnoculturels, des nations autochtones et du milieu des personnes ayant un handicap, implique la mise au point et l'implantation d'une variété de pratiques exemplaires qui touchent surtout les émissions de musique et de segments verbaux, le secteur des ressources humaines, le rayonnement dans la communauté, la responsabilisation et l'évaluation des progrès.

Les radiodiffuseurs privés, dont les émissions répondent à des normes de qualité rigoureuses, ont contribué à mettre sur pied le Conseil canadien des normes de la radiotélévision (CCNR). En tant que membres du CCNR, les radiodiffuseurs privés se conforment à un certain nombre de codes d'industrie relatifs au contenu des émissions et du matériel publicitaire, notamment le *Code de déontologie* de l'ACR, le *Code de déontologie* de l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision, le *Code sur la représentation équitable*<sup>1</sup> de l'ACR. Ces codes sont régulièrement examinés pour s'assurer qu'ils reflètent l'évolution des normes et des attentes de la société en matière de programmation, y compris la représentation équitable et non stéréotypée des minorités ethnoculturelles, des autochtones et des personnes ayant un handicap.

En outre, les radiodiffuseurs privés présentent une programmation musicale en général très diversifiée au plan ethnoculturel et la plupart des stations de radio offrent un vaste choix de musiques aux origines ethnoculturelles les plus diverses à l'intérieur de toutes sortes de formules.

Cela dit, les radiodiffuseurs privés sont parfaitement conscients du fait que choisir et promouvoir des artistes et des émissions de musique et de segments verbaux provenant des minorités ethnoculturelles, des nations autochtones et du milieu des personnes ayant un handicap est une façon de mieux refléter la diversité à la radio commerciale. Les radiodiffuseurs privés savent aussi que contribuer au développement d'un contenu canadien est une façon de faire progresser la diversité à la radio privée. C'est pourquoi les radiodiffuseurs privés encouragent d'autres membres de l'industrie, notamment les associations régionales et nationales de musique, les guildes, les syndicats et les organismes de financement de la musique, à trouver des stratégies pour promouvoir les artistes issus des communautés ethniques, des nations autochtones ou du milieu des personnes handicapées.

Pour mieux les situer dans le contexte de ses conditions d'exploitation et des réalités de son marché, la radio privée répartit ses pratiques exemplaires en neuf catégories :

- 1) Engagement de l'industrie
- 2) Application et implantation
- 3) Responsabilité d'entreprise

---

<sup>1</sup> Le *Code sur la représentation équitable* n'a pas encore obtenu l'approbation du CRTC.

- 4) Recrutement, embauche et maintien de poste
- 5) Stages, mentorat et bourses
- 6) Programmation
- 7) Actualités et informations
- 8) Relations avec les collectivités et l'industrie
- 9) Communications internes

## **1. Engagement de l'industrie**

### **Pratiques exemplaires**

- 1.1 Les radiodiffuseurs privés du Canada reconnaissent l'importance de fournir, à l'échelle locale ou à celle du réseau, une programmation qui réponde aux besoins et aux intérêts des auditeurs et reflète en ondes la diversité du Canada.
- 1.2 Les radiodiffuseurs privés du Canada se sont engagés à faire de la diversité une réalité sur les ondes et au sein de l'effectif de l'industrie :
  - a) en instaurant des pratiques exemplaires et des moyens utiles pour accroître la présence en ondes et assurer la représentation juste, exacte et non stéréotypée de la diversité du Canada ;
  - b) en assurant un environnement de travail accueillant, respectueux et propice à l'intégration, un effectif représentatif et un milieu de travail où tous sont traités sur un pied d'égalité avec des possibilités égales d'avancement professionnel ;
  - c) en repérant et en supprimant les obstacles à l'accès et à l'emploi dans le système de radiodiffusion ;
  - d) en repérant des occasions d'affaires qui privilégient une main-d'œuvre adaptée et diverse et en diffusant des émissions qui attirent des auditoires divers.

## **2. Application et implantation**

Compte tenu de la diversité au sein même de l'industrie de la radiodiffusion privée, il revient à chaque radiodiffuseur de mettre au point les moyens qui lui conviennent le mieux et de trouver les meilleures façons de les utiliser.

### **Pratique exemplaire**

- 2.1 Les radiodiffuseurs privés mesureront les progrès accomplis en vue d'atteindre leurs objectifs relatifs à la diversité.

### **3. Responsabilité de l'entreprise**

Afin de confirmer l'engagement de l'entreprise envers la diversité, cet objectif doit faire intégralement partie de la gouvernance de manière évidente pour tous les employés.

#### **Pratiques exemplaires**

- 3.1 Le radiodiffuseur privé élabore et démontre officiellement l'engagement de l'entreprise d'adopter une culture d'intégration qui encourage la diversité, autant en ondes qu'au sein de son effectif.
- 3.2 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des pratiques de communication interne pour que les politiques et les plans sur la diversité soient communiqués aux cadres et au personnel.
- 3.3 Le radiodiffuseur privé s'assure que tous les employés, c'est-à-dire la direction et le personnel, conviennent d'adhérer aux politiques et aux pratiques relatives à la diversité.
- 3.4 Le radiodiffuseur privé nomme ou désigne un cadre supérieur chargé d'élaborer, d'implanter et d'évaluer les pratiques et les démarches relatives à la diversité dans les stations et/ou les services au sein de son groupe d'entreprises.
- 3.5 Le radiodiffuseur privé intègre autant que possible des objectifs d'entreprise en matière de diversité dans son plan d'affaires au niveau des services, des divisions et/ou de l'entreprise.
- 3.6 Le radiodiffuseur privé fait connaître du mieux possible les pratiques qu'il cherche à implanter en matière de diversité en affichant sur son site Web le plan de l'entreprise concernant la diversité.

### **4. Recrutement, embauche et maintien de poste**

En matière de ressources humaines, notamment les politiques et les programmes portant sur le recrutement, l'embauche et le maintien en poste, il est impératif que le personnel des ressources humaines soit formé et renseigné sur les techniques qui se rapportent à la diversité culturelle.

#### **Pratiques exemplaires**

- 4.1 Le radiodiffuseur privé s'assure que toutes les politiques des ressources humaines expriment clairement son engagement envers la diversité.
- 4.2 Le radiodiffuseur privé revoit régulièrement les politiques et pratiques des ressources humaines relatives au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste, de manière à éliminer celles qui causent des obstacles systémiques.

- 4.3 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des mécanismes qui favorisent un milieu de travail intégrateur et accueillant, de manière à garder la main-d'œuvre en poste.
- 4.4 Le radiodiffuseur privé élabore des tactiques et met en œuvre des mécanismes pour attirer et recruter des employés d'origines diverses.
- 4.5 Le radiodiffuseur privé veille à publier ses offres d'emploi, non seulement dans les principaux médias, mais autant que possible dans ceux qui ciblent les diverses collectivités.
- 4.6 Le radiodiffuseur privé s'assure que les employés chargés de l'embauche et de la gestion du personnel reçoivent une formation concernant les obstacles systémiques.
- 4.7 Le radiodiffuseur privé surveille les progrès et évalue l'efficacité des politiques et des démarches visant à faire avancer les objectifs relatifs à la diversité.

## **5. Stages, mentorat et bourses**

Les programmes éducatifs, qui peuvent avoir aussi bien une portée locale que nationale, servent à rallier une participation maximale représentant le plus large éventail possible de la diversité canadienne.

### **Pratiques exemplaires**

- 5.1 Le radiodiffuseur privé intègre des plans relatifs à la diversité dans ses programmes de stage.
- 5.2 Le radiodiffuseur privé fait clairement part de ses pratiques et politiques relatives à la diversité aux établissements d'enseignement avec lesquels il entretient des liens.
- 5.3 Le radiodiffuseur privé vérifie la présence d'obstacles systémiques en même temps que l'efficacité des programmes de stage, de mentorat et autres programmes de recrutement. En particulier, le radiodiffuseur passe en revue les critères de sélection, les mesures de diffusion et les outils de communication en ce qui a trait à l'accessibilité.
- 5.4 Le radiodiffuseur privé travaille autant que possible avec les associations et les organismes de l'industrie pour élaborer des programmes de formation et de recrutement qui répondent aux objectifs de diversité.

## **6. Programmation**

Les radiodiffuseurs privés reconnaissent que choisir et promouvoir des artistes et des émissions de musique et de segments verbaux provenant des minorités ethnoculturelles, des nations autochtones et de la communauté des personnes handicapées est une façon de refléter la diversité à la radio commerciale.

### **Pratiques exemplaires**

- 6.1 Le radiodiffuseur privé s'efforce de refléter de façon équitable et non stéréotypée la diversité des auditoires et/ou des communautés qu'il dessert avec sa formule de programmation.
- 6.2 Pour les émissions qu'il commande, qu'il achète ou qu'il développe, le radiodiffuseur privé s'assure qu'elles reflètent autant que possible la diversité des auditoires auxquels elles s'adressent.
- 6.3 Le radiodiffuseur privé reflète, si possible, les points de vue particuliers et les origines culturelles des producteurs ou des artistes en ondes.
- 6.4 Le radiodiffuseur privé soutient les artistes de la musique et de segments verbaux issus d'origines diverses en se servant des contributions financières accordées par voie réglementaire à des projets de développement de contenu canadien et à des agences de financement de la musique comme la FACTOR, MusicAction, le Radio Starmaker Fund et le Fonds Radiostar.

## **7. Actualités et informations**

Parce qu'elle communique aux Canadiens les réalités de la communauté, du pays et du monde, la programmation des actualités et des informations constitue sans doute le domaine le plus sensible en matière de pratiques exemplaires misant sur la diversité culturelle à la radio privée.

Il est impératif que tous les professionnels des salles de nouvelles non seulement s'engagent envers la diversité en milieu de travail, mais trouvent également les moyens d'assurer la représentation et le reflet adéquats des divers groupes. C'est pourquoi la salle de nouvelles doit avoir de solides notions en matière de diversité culturelle, c'est-à-dire comprendre le vocabulaire, le comportement et les autres modes de communication particuliers aux diverses cultures.

### **Pratiques exemplaires**

- 7.1 Le radiodiffuseur privé s'engage à assurer un reflet et une représentation justes et équitables de la diversité en ondes en recherchant, en élaborant et en maintenant une perspective éditoriale et/ou une politique qui vise à promouvoir ses objectifs relatifs à la diversité.
- 7.2 Le radiodiffuseur privé diversifie son recours aux experts à l'antenne afin d'inclure des personnes d'origines aussi diverses que possible.
- 7.3 Le radiodiffuseur privé s'assure que les interviews qu'il présente à l'antenne avec des experts et des invités de diverses origines portent sur une vaste gamme de questions d'intérêt public.
- 7.4 Le radiodiffuseur privé s'assure que le personnel de diverses origines affecté aux émissions d'actualités et d'informations soit à même de traiter une vaste gamme de questions d'intérêt public.
- 7.5 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des façons de promouvoir, au sein de son personnel affecté aux actualités et aux informations, une meilleure compréhension des diverses collectivités.
- 7.6 Le radiodiffuseur privé s'assure que le personnel affecté aux émissions d'actualités et d'informations participe aux échanges avec les diverses collectivités.
- 7.7 Le radiodiffuseur privé consulte au besoin les dirigeants de la communauté et les spécialistes s'il est question de conflits de nature ethnique ou raciale, ou de tout autre sujet sensible lié à la diversité.

## **8. Relations avec les collectivités et l'industrie**

Entretenir des relations avec une communauté est une mesure de première importance pour faire avancer la diversité à la radio privée.

### **Pratiques exemplaires**

- 8.1 Le radiodiffuseur privé recherche, élabore et met en œuvre des pratiques de relations et de consultations communautaires, à l'échelon qui convient (local ou régional), pour informer et s'informer des questions concernant la présence, le reflet et la représentation en ondes des diverses collectivités.
- 8.2 Le radiodiffuseur privé veille, dans ses communications avec la communauté et les auditoires, à éliminer les obstacles systémiques.

## **9. Communications internes**

### **Pratique exemplaire**

- 9.1 Le radiodiffuseur privé informe régulièrement la direction et le personnel des politiques et des pratiques relatives à la diversité qui ont été adoptées par la station.

# Annexe B



## Avis public de radiodiffusion CRTC 2007-122

Ottawa, le 2 novembre 2007

### **Pratiques exemplaires recommandées par l'Association canadienne des radiodiffuseurs en matière de diversité à la radio privée; exigences de rapport sur la diversité culturelle imposées aux exploitants de la radio commerciale**

*Dans cet avis public, le Conseil adopte une version révisée des pratiques exemplaires recommandées par l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) en matière de diversité à la radio privée.*

*Le Conseil adopte aussi une version modifiée de la stratégie de diversité que recommande l'ACR aux petits exploitants de la radio commerciale en ce qui concerne les exigences de rapport. Désormais, les grands exploitants de la radio commerciale – c'est-à-dire ceux dont les revenus dépassent 50 millions de dollars – seront tenus de présenter un rapport annuel sur la diversité; les exploitants de taille moyenne de la radio commerciale – avec des revenus s'échelonnant entre 20 et 50 millions – devront faire rapport tous les cinq ans, tandis que les petits exploitants de la radio commerciale, dont les revenus sont inférieurs à 20 millions de dollars, sont exemptés de présenter un rapport.*

*Concernant la proposition faite par l'ACR d'exempter les petits exploitants de la radio commerciale de la nouvelle politique du Conseil pour le développement d'un contenu canadien, telle qu'exposée dans la Politique de 2006 sur la radio commerciale, le Conseil est d'avis qu'il faut donner le temps à la nouvelle politique de s'implanter et aux parties concernées d'en évaluer les résultats avant de penser à accorder des exemptions à certains exploitants de la radio commerciale.*

### **Introduction**

1. Alors que le Conseil procédait à un nouvel examen de sa politique sur la radio commerciale de 1998<sup>1</sup> (la politique de 1998 sur la radio commerciale), l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) a recommandé au Conseil d'étendre à la radio sa stratégie en matière de diversité culturelle. Dans le cas de la télévision, la stratégie du Conseil a comporté jusqu'ici deux volets : a) il veille à ce que tous les groupes de radiodiffusion qui renouvellent leurs licences déposent des plans d'entreprise de même que des rapports d'étape annuels, b) il a créé un Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision qui réunit des représentants de l'industrie et du public chargés de mener des recherches, de déterminer les pratiques exemplaires et d'élaborer des projets de l'industrie. Le résultat de la recherche du Groupe de travail, ainsi que la réaction du Conseil, sont consignés dans l'avis public [2005-24](#).
2. Dans le contexte de l'examen public de la politique de 1998 sur la radio commerciale, l'ACR a déposé deux documents traitant de diversité culturelle :
  - une liste de pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée, dont il sera question ci-dessous;
  - un modèle de compte rendu à l'usage des titulaires de la radio pour les aider à implanter les pratiques exemplaires et faire rapport sur les démarches qu'ils ont entreprises en vue de promouvoir la diversité culturelle dans leurs activités de radiodiffusion.
3. Dans l'avis public de radiodiffusion [2006-158](#) (la politique de 2006 sur la radio commerciale), le Conseil demandait à l'ACR de lui soumettre une version révisée de ses pratiques exemplaires pour tenir compte du rôle des artistes émergents et des personnes avec des handicaps. Cette version révisée a été déposée le 15 mars 2007.

4. Dans la politique de 2006 sur la radio commerciale, le Conseil a déclaré qu'en ce qui a trait aux titulaires de la radio, les pratiques exemplaires de l'ACR en matière de diversité culturelle et le modèle du compte rendu annuel sont des outils efficaces pour améliorer la diversité à la radio commerciale. Néanmoins, estimant les mécanismes de rapport recommandés par l'ACR trop onéreux pour les appliquer à tous les titulaires de la radio – surtout dans le cas des petits exploitants de la radio commerciale qui ont des ressources humaines et des moyens financiers limités –, le Conseil a demandé à l'ACR de définir une stratégie spécifique pour les petits exploitants de la radio commerciale et de déposer sa proposition dans les six mois suivant la publication de la politique de 2006 sur la radio commerciale. L'ACR a déposé sa proposition portant sur la stratégie des petits exploitants de la radio commerciale le 6 juillet 2007.

### **Les pratiques exemplaires de l'ACR**

5. Les pratiques exemplaires de l'ACR sont des énoncés de principe – illustrés par des exemples de démarches et de mesures exemplaires – susceptibles d'orienter les radiodiffuseurs au moment d'établir leur propre stratégie de diversité et de l'implanter. Les pratiques exemplaires ont pour but d'amener les radiodiffuseurs à se servir des mesures novatrices que d'autres radiodiffuseurs ont utilisées avec succès en matière de diversité culturelle, de manière à renforcer leurs démarches pour mieux refléter la diversité dans leur programmation. Le Conseil constate que l'ACR réfère, dans ses pratiques exemplaires, à l'utilisation des contributions en développement de contenu canadien (DCC) pour promouvoir la diversité dans le secteur de la radio; en cela l'ACR respecte la recommandation du Conseil de veiller à faire spécifiquement référence au rôle des artistes émergents. Le Conseil note aussi qu'en définissant la diversité dans ses pratiques exemplaires, l'ACR mentionne spécifiquement les minorités ethnoculturelles, les nations autochtones et les personnes handicapées. Pour mieux situer les pratiques exemplaires de la radio privée dans le contexte du marché et de l'exploitation de ce secteur, l'ACR répartit les pratiques exemplaires en neuf différents domaines d'activité. Cette liste de pratiques exemplaires, dans sa version révisée, figure en annexe du présent avis public. En ce qui concerne les pratiques exemplaires portant sur le soutien des artistes de la musique et de segments verbaux issus d'origines diverses (pratique exemplaire 6.4), le Conseil rappelle que le Radio Starmaker Fund et le Fonds Radiostar peuvent recevoir des contributions au titre du DCC uniquement dans le contexte d'un transfert de propriété.

### **Conditions imposées aux radiodiffuseurs privés pour le dépôt d'un rapport**

#### **Catégories de radiodiffuseurs privés**

6. L'ACR ne précise pas dans sa proposition quel critère elle entend appliquer pour faire la distinction entre un grand et un petit exploitant de la radio commerciale. Néanmoins, dans la stratégie qu'elle recommande, l'ACR mentionne qu'un petit exploitant de la radio commerciale est celui qui n'appartient pas à Astral Media (Astral), CTVglobemedia (CTVgm), Corus Entertainment (Corus), Rogers Communications (Rogers) et Standard Radio (Standard)<sup>2</sup>, ce qui représente plus de la moitié des quelques 600 entreprises de programmation de radio qui existent au Canada.
7. Vu le nombre important de groupes de propriété de la radio qui auraient à déposer un rapport sur la diversité, le Conseil juge que la stratégie préconisée par l'ACR représente un fardeau administratif et des coûts considérables à la fois pour l'industrie et pour le Conseil. Le Conseil est d'avis que les revenus annuels de l'exploitant de la radio commerciale constituent un critère équitable pour décider s'il devrait ou non faire rapport sur son adoption des pratiques exemplaires. Après avoir passé en revue les revenus de radio des différentes entreprises, le Conseil juge à propos d'établir, en fonction de leurs revenus, trois catégories d'exploitants de la radio commerciale – grands, moyens et petits –, et de leur imposer des exigences proportionnelles à leur taille pour ce qui est de l'obligation de faire rapport.
8. Le Conseil définit un « grand exploitant de la radio commerciale » comme étant celui dont les revenus dépassent 50 millions de dollars. Le Conseil constate toutefois que, selon les critères de l'ACR, il faudrait considérer deux grands groupes de propriété, soit Newfoundland Capital Corporation Limited (Newcap) et Jim Pattison Broadcast Group (Pattison), comme de petits exploitants de la radio commerciale. Les revenus de Newcap s'élevaient à 80,4 millions de

dollars en 2006, et ceux de Pattison à 51,4 millions de dollars<sup>3</sup>, faisant en sorte que ces deux exploitants doivent être considérés comme des grands exploitants de la radio commerciale.

9. Le Conseil définit comme « exploitant moyen de la radio commerciale » l'exploitant dont les revenus annuels sont supérieurs à 20 millions de dollars, mais inférieurs à 50 millions. Au moment de publier le présent avis public, cette catégorie englobe les exploitants de la radio commerciale suivants : Cogeco, Elmer Hildebrand, Maritime Broadcasting (Maritime) et Rawlco Radio (Rawlco).
10. Enfin, le Conseil définit comme un « petit exploitant de la radio commerciale » tout exploitant dont les revenus sont inférieurs à 20 millions de dollars. Cette catégorie englobe donc tous les exploitants de la radio commerciale qui n'ont pas été nommés dans les deux catégories ci-dessus.

#### **Exigences en matière de rapport imposées aux diverses catégories d'exploitants de la radio commerciale**

11. Le Conseil s'attend à ce que les grands exploitants de la radio commerciale déposent leur premier rapport annuel sur la diversité d'ici le 31 janvier 2009. Comme le Conseil exige actuellement que les titulaires de la télévision déposent leurs rapports annuels sur la diversité au plus tard le 31 janvier de chaque année, cette date butoir pour les grands exploitants de la radio commerciale aurait l'avantage d'uniformiser le dépôt des rapports annuels dans l'ensemble de l'industrie de la radiodiffusion privée, d'autant que plusieurs titulaires détiennent des licences aussi bien en télévision qu'en radio.
12. Le Conseil est d'avis que les exploitants moyens de la radio commerciale, tout comme les grands exploitants, ont les ressources financières et humaines nécessaires pour élaborer des stratégies d'entreprise visant à promouvoir la diversité. Cela n'empêche pas le Conseil d'être conscient de l'écart considérable qui sépare un exploitant moyen d'un grand exploitant, en termes de revenus, du nombre d'entreprises de programmation de radio et du nombre d'employés. Dans la démarche qu'elle entrevoit pour les petits exploitants de radio commerciale (censés inclure ceux que le Conseil définit comme étant des exploitants moyens), l'ACR propose le dépôt d'un rapport tous les cinq à sept ans, en fonction du nombre d'entreprises détenues et de la taille du personnel à l'emploi de l'exploitant; le Conseil approuve en principe cette stratégie. Reconnaisant l'écart qui sépare un grand exploitant d'un exploitant moyen, le Conseil estime donc justifié d'exiger de l'exploitant moyen un rapport tous les cinq ans. Par conséquent, pour s'assurer des progrès de l'adoption des pratiques exemplaires de l'ACR chez les exploitants moyens de la radio commerciale, le Conseil exige que ces exploitants lui soumettent leur premier rapport sur la diversité pour les années de radiodiffusion 2008 à 2012, au plus tard le 2 novembre 2012.
13. Vu leurs ressources limitées, les petits exploitants de la radio commerciale, tels que définis par le Conseil, seront exemptés de déposer un rapport sur la diversité. Cependant, il appartient à l'ACR de voir à ce que les petits exploitants de la radio, autant que les moyens et les grands exploitants, soient conscients de leurs responsabilités et adoptent les pratiques exemplaires, comme l'exige le Conseil dans sa politique de 2006 sur la radio commerciale. De plus, le Conseil s'attend à ce que les petits exploitants de la radio commerciale soient en mesure de décrire les efforts déployés pour adopter les pratiques exemplaires lors du renouvellement de leur licence.
14. Le Conseil s'attend à ce que les grands et les moyens exploitants de la radio commerciale appliquent les pratiques exemplaires de manière pertinente et appropriée à leur entreprise, en élaborant des projets en diversité qui conviennent à leurs services, et qu'ils indiquent dans leurs rapports au Conseil toute raison qui les empêcherait éventuellement de mettre en œuvre telle ou telle pratique exemplaire. Le Conseil s'attend aussi à ce que les grands et les moyens exploitants de la radio commerciale utilisent le modèle de compte rendu proposé par l'ACR pour faire rapport au Conseil sur les progrès réalisés en vue d'améliorer la diversité.
15. Dans sa proposition, l'ACR suggère aussi que les petits exploitants de la radio commerciale, tels qu'elle les définit, soient tenus de présenter un plan démontrant comment chaque groupe dans l'entreprise compte adopter les pratiques exemplaires. En vertu de ce plan, le petit exploitant s'engagerait tout d'abord à respecter les pratiques exemplaires 1 et 2; il

déterminerait ensuite trois autres pratiques exemplaires à mettre en œuvre au cours de la première période de rapport, en expliquant sa démarche; il s'engagerait enfin à adopter à la longue l'ensemble des pratiques exemplaires, en fonction d'un plan qu'il déposerait en amorçant la seconde période de rapport.

16. Le Conseil est conscient que l'ACR tente de cette façon d'obtenir à tout le moins un engagement de la part des exploitants en matière de diversité, tout en limitant le mieux possible les démarches et les coûts d'administration dans le cas des petits exploitants, aussi bien pour l'implantation que pour le rapport. Néanmoins, le Conseil craint que cette proposition n'ait pour effet de créer des attentes contradictoires par rapport à l'engagement et à la responsabilité d'améliorer le reflet de la diversité à la radio, et que la sélection parmi les pratiques exemplaires amène à négliger des éléments importants. Les principes relatifs à la diversité contenus dans les pratiques exemplaires doivent être abordés dans leur globalité; tous les titulaires devront donc adopter chacun des principes de la manière la plus appropriée à leur entreprise.
17. En ce qui a trait à la proposition de l'ACR voulant que les petits exploitants de la radio commerciale, tels qu'elle les définit, soient tenus de présenter un plan sur la diversité culturelle, le Conseil est d'avis que l'utilisation par les radiodiffuseurs des pratiques exemplaires de l'ACR suffit pour planifier leurs démarches. Le Conseil estime de plus qu'il est important d'harmoniser autant que possible les exigences imposées à l'industrie de la radio en matière de rapports. Par conséquent, le Conseil est d'avis qu'il n'est pas nécessaire qu'un exploitant de la radio soit tenu de présenter un plan décrivant la façon dont il entend adopter les pratiques exemplaires.

### **La politique en matière de développement de contenu canadien**

18. Dans le rapport qu'elle a déposé le 15 mars 2007, l'ACR propose, pour que les contributions au titre du DCC soient allouées à des projets locaux de musique et de segments verbaux liés à la diversité, que les petits exploitants de la radio commerciale aient le loisir d'être exemptés, sur demande, de la nouvelle politique du Conseil à l'égard du développement d'un contenu canadien (la politique de DCC) énoncée dans sa politique de 2006 sur la radio commerciale. Selon la nouvelle politique de DCC, pour assurer la permanence d'un financement sûr, au moins 60 % de la contribution annuelle de base doit être versée à FACTOR ou à MUSICACTION, les montants restants pouvant être consacrés à toutes les autres activités admissibles, à la discrétion des titulaires. En vertu des politiques antérieures, les exploitants de la radio commerciale ne finançaient pas d'emblée ces organismes nationaux.
19. Le Conseil rappelle qu'un des principaux objectifs de la nouvelle politique de DCC est de stabiliser le financement dont bénéficient FACTOR et MUSICACTION, qui ont le mandat de financer les artistes émergents à l'échelle du pays, y compris les artistes de diverses origines. Le Conseil rappelle également que cette politique permet déjà aux exploitants de la radio commerciale d'affecter à leur guise jusqu'à 40 % de leur contribution à des parties ou à des projets admissibles à un financement au titre du DCC, ce qui inclut les projets pour la production et la promotion de musique locale et de musiciens locaux.
20. Même si le Conseil est habilité à consentir des exceptions aux titulaires individuels, il s'agit de cas d'espèces en réponse à des demandes spécifiques. Le Conseil estime que les arguments invoqués par l'ACR pour justifier la réallocation de fonds destinés à FACTOR/MUSICACTION dans des projets liés à la diversité ne sont pas suffisamment convaincants. De plus, le Conseil est d'avis qu'il faut donner le temps à la nouvelle politique de DCC de s'implanter et aux parties concernées d'en évaluer les résultats avant de considérer des exceptions en fonction de la taille du radiodiffuseur.

### **Conclusions**

21. Le Conseil adopte les pratiques exemplaires révisées de l'ACR en matière de diversité à la radio privée, telles qu'énoncées dans l'annexe au présent avis public, et s'attend à ce que toutes les titulaires de la radio les adoptent, comme l'exige sa politique de 2006 sur la radio commerciale.
22. En ce qui a trait aux exigences de rapport pour les petits exploitants de la radio commerciale,

Le Conseil adopte une version modifiée de la stratégie de diversité que l'ACR a proposée le 6 juillet 2007, en vertu de laquelle :

- les grands exploitants de la radio commerciale, dont les revenus annuels dépassent 50 millions de dollars (Astral, Corus, CTVgm, Newcap, Pattison et Rogers), doivent adopter les pratiques exemplaires de l'ACR et utiliser le modèle de compte rendu proposé par l'ACR pour faire rapport annuellement sur leurs progrès en diversité, le premier rapport devant être déposé au plus tard le 31 janvier 2009;
  - les exploitants moyens de la radio commerciale, dont les revenus annuels sont supérieurs à 20 millions de dollars mais ne dépassent pas 50 millions (Cogeco, Elmer Hildebrand, Maritime et Rawlco), doivent adopter les pratiques exemplaires de l'ACR et utiliser le modèle de compte rendu proposé par l'ACR pour faire rapport tous les cinq ans sur leurs progrès en diversité, le premier rapport devant être déposé au plus tard le 2 novembre 2012;
  - les petits exploitants de la radio commerciale, dont les revenus annuels sont inférieurs à 20 millions de dollars, doivent adopter les pratiques exemplaires de l'ACR, mais sont exemptées de déposer des rapports au Conseil sur leurs progrès en diversité.
23. Le Conseil signale que si un exploitant de la radio commerciale se retrouve dans une catégorie différente d'exploitant à cause d'une modification de ses revenus annuels, il lui incombe de se conformer aux obligations de sa nouvelle catégorie, comme précisées ci-dessus, avant la date du dépôt de son prochain rapport annuel. De plus, cet exploitant de la radio commerciale doit déposer son rapport sur la diversité pour la période suivante en fonction de sa nouvelle catégorie d'exploitant. Ainsi, lorsqu'un petit ou moyen exploitant de la radio commerciale passe à la catégorie de grand exploitant, il doit commencer à déposer des rapports annuels sur la diversité à partir du deuxième 31 janvier suivant la date du changement de catégorie, tel qu'indiqué dans ses rapports annuels. Lorsqu'un grand ou petit exploitant de la radio commerciale passe à la catégorie de moyen exploitant, il doit commencer à déposer des rapports annuels à partir du cinquième 2 novembre suivant la date où il est devenu un exploitant moyen de la radio commerciale, tel qu'indiqué dans ses rapports annuels.
24. Finalement, en ce qui concerne la proposition de l'ACR d'exempter sur demande les petits exploitants de la radio commerciale de la nouvelle politique du Conseil de DCC, le Conseil peut consentir des exceptions à des titulaires en particulier dans des circonstances exceptionnelles mais il n'est pas disposé à le faire dans le cadre de la présente instance.

Secrétaire général

#### Documents connexes

- *Acquisition d'actif*, décision de radiodiffusion CRTC 2007-359, 28 septembre 2007
- *Politique de 2006 sur la radio commerciale*, avis public de radiodiffusion CRTC 2006-158, 15 décembre 2006
- *CKKQ-FM Victoria, CKKQ-FM-1 Sooke et CKKR-DR-1 Victoria; CJZN-FM Victoria, CKXM-FM-1 Sooke et CJZN-DR-1 Victoria – Acquisition d'actif*, décision de radiodiffusion CRTC 2006-639, 24 novembre 2006.
- *Réaction du Conseil au rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision*, avis public de radiodiffusion CRTC 2005-24, 21 mars 2005
- *Politique de 1998 concernant la radio commerciale*, avis public CRTC 1998-41, 30 avril 1998

Ce document est disponible, sur demande, en média substitut, et peut également être consulté en [version PDF](#) ou en HTML sur le site Internet suivant : <http://www.crtc.gc.ca>

#### Annexe à l'avis public de radiodiffusion CRTC 2007-122

## (fournie par l'Association canadienne des radiodiffuseurs)

### **La diversité à la radio privée**

Les radiodiffuseurs privés s'engagent à promouvoir la diversité, en ce qui a trait particulièrement aux groupes ethnoculturels, aux nations autochtones aux personnes qui ont un handicap. Beaucoup d'exploitants de la radio privée ont déjà proposé, à l'échelle d'une station ou de la direction d'une entreprise, des approches novatrices visant à assurer que la diversité devienne une réalité en milieu de travail et en ondes.

### **Rentabilité de la diversité à la radio**

La radio privée non seulement respecte son obligation de refléter la diversité canadienne dans ses émissions et ses activités d'exploitation, mais constate que les changements au sein de la population du Canada justifient, au plan commercial, la promotion de la diversité à la radio.

En une génération, des bouleversements dans les données démographiques ont accru la diversité au Canada de manière spectaculaire. Beaucoup d'entreprises au sein de l'économie canadienne – qu'il s'agisse d'institutions financières, d'entreprises de haute technologie ou de radiodiffuseurs privés – sont particulièrement sensibles aux réalités démographiques et reconnaissent que des transformations majeures au sein de la population entraînent inévitablement des changements dans l'économie tout entière. Le comportement des consommateurs se modifie, la main-d'œuvre se transforme et la masse de capital humain qui sous-tend l'économie du savoir s'agrandit.

Le monde des affaires est aussi conscient qu'un bassin de consommateurs plus diversifié l'oblige à changer, à s'adapter et à faire montre de créativité pour assurer la compétitivité de ses produits et de ses services. En d'autres mots, il est maintenant reconnu que la diversité crée des occasions d'affaires et des réussites commerciales dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne. Les entreprises qui ne font pas le rapprochement entre l'accroissement de la diversité et la réussite commerciale risquent de se priver de marchés potentiellement fort lucratifs.

L'industrie privée de la radio est tout à fait consciente de l'intérêt commercial que représente la diversité. De solides arguments prèchent en faveur de la diversité à la radio privée : créer des émissions dynamiques et former un nouvel effectif sous le sceau de la diversité permet d'élargir les auditoires, de mieux s'enraciner dans la communauté locale et de générer des revenus de publicité nouveaux ou additionnels.

La place à accorder à la diversité dans le plan d'affaires d'une station de radio dépend de l'importance plus ou moins marquée de la diversité dans son marché local. Parce que cette donnée varie énormément d'un marché à l'autre, l'entreprise ou la station doit déterminer quelles stratégies commerciales servent mieux ses intérêts et reflètent fidèlement sa collectivité.

### **Pratiques exemplaires en matière de diversité à la radio privée**

La stratégie adoptée par la radio privée en vue de refléter et de promouvoir le talent des artistes d'origines et de conditions diverses, notamment des groupes ethnoculturels, des nations autochtones et du milieu des personnes ayant un handicap, implique la mise au point et l'implantation d'une variété de pratiques exemplaires qui touchent surtout les émissions de musique et de segments verbaux, le secteur des ressources humaines, le rayonnement dans la communauté, la responsabilisation et l'évaluation des progrès.

Les radiodiffuseurs privés, dont les émissions répondent à des normes de qualité rigoureuses, ont contribué à mettre sur pied le Conseil canadien des normes de la radiotélévision (CCNR). En tant que membres du CCNR, les radiodiffuseurs privés se conforment à un certain nombre de codes d'industrie relatifs au contenu des émissions et du matériel publicitaire, notamment le Code de déontologie de l'ACR, le Code de déontologie de l'Association canadienne des directeurs de l'information en radio-télévision, le Code sur la représentation équitable<sup>4</sup> de l'ACR. Ces codes sont régulièrement examinés pour s'assurer

qu'ils reflètent l'évolution des normes et des attentes de la société en matière de programmation, y compris la représentation équitable et non stéréotypée des minorités ethnoculturelles, des autochtones et des personnes ayant un handicap.

En outre, les radiodiffuseurs privés présentent une programmation musicale en général très diversifiée au plan ethnoculturel et la plupart des stations de radio offrent un vaste choix de musiques aux origines ethnoculturelles les plus diverses à l'intérieur de toutes sortes de formules.

Cela dit, les radiodiffuseurs privés sont parfaitement conscients du fait que choisir et promouvoir des artistes et des émissions de musique et de segments verbaux provenant des minorités ethnoculturelles, des nations autochtones et du milieu des personnes ayant un handicap est une façon de mieux refléter la diversité à la radio commerciale. Les radiodiffuseurs privés savent aussi que contribuer au développement d'un contenu canadien est une façon de faire progresser la diversité à la radio privée. C'est pourquoi les radiodiffuseurs privés encouragent d'autres membres de l'industrie, notamment les associations régionales et nationales de musique, les guildes, les syndicats et les organismes de financement de la musique, à trouver des stratégies pour promouvoir les artistes issus des communautés ethniques, des nations autochtones ou du milieu des personnes handicapées.

Pour mieux les situer dans le contexte de ses conditions d'exploitation et des réalités de son marché, la radio privée répartit ses pratiques exemplaires en neuf catégories :

1. Engagement de l'industrie
2. Application et implantation
3. Responsabilité d'entreprise
4. Recrutement, embauche et maintien de poste
5. Stages, mentorat et bourses
6. Programmation
7. Actualités et informations
8. Relations avec les collectivités et l'industrie
9. Communications internes

## **1. Engagement de l'industrie**

### **Pratiques exemplaires**

1.1 Les radiodiffuseurs privés du Canada reconnaissent l'importance de fournir, à l'échelle locale ou à celle du réseau, une programmation qui réponde aux besoins et aux intérêts des auditeurs et reflète en ondes la diversité du Canada.

1.2 Les radiodiffuseurs privés du Canada se sont engagés à faire de la diversité une réalité sur les ondes et au sein de l'effectif de l'industrie

(a) en instaurant des pratiques exemplaires et des moyens utiles pour accroître la présence en ondes et assurer la représentation juste, exacte et non stéréotypée de la diversité du Canada;

(b) en assurant un environnement de travail accueillant, respectueux et propice à l'intégration, un effectif représentatif et un milieu de travail où tous sont traités sur un pied d'égalité avec des possibilités égales d'avancement professionnel;

(c) en repérant et en supprimant les obstacles à l'accès et à l'emploi dans le système de radiodiffusion;

(d) en repérant des occasions d'affaires qui privilégient une main-d'œuvre adaptée et diverse et en diffusant des émissions qui attirent des auditoires divers.

## **2. Application et implantation**

Compte tenu de la diversité au sein même de l'industrie de la radiodiffusion privée, il revient à

chaque radiodiffuseur de mettre au point les moyens qui lui conviennent le mieux et de trouver les meilleures façons de les utiliser.

#### **Pratique exemplaire**

2.1 Les radiodiffuseurs privés mesureront les progrès accomplis en vue d'atteindre leurs objectifs relatifs à la diversité.

### **3. Responsabilité de l'entreprise**

Afin de confirmer l'engagement de l'entreprise envers la diversité, cet objectif doit faire intégralement partie de la gouvernance de manière évidente pour tous les employés.

#### **Pratiques exemplaires**

3.1 Le radiodiffuseur privé élabore et démontre officiellement l'engagement de l'entreprise d'adopter une culture d'intégration qui encourage la diversité, autant en ondes qu'au sein de son effectif.

3.2 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des pratiques de communication interne pour que les politiques et les plans sur la diversité soient communiqués aux cadres et au personnel.

3.3 Le radiodiffuseur privé s'assure que tous les employés, c'est-à-dire la direction et le personnel, conviennent d'adhérer aux politiques et aux pratiques relatives à la diversité.

3.4 Le radiodiffuseur privé nomme ou désigne un cadre supérieur chargé d'élaborer, d'implanter et d'évaluer les pratiques et les démarches relatives à la diversité dans les stations et/ou les services au sein de son groupe d'entreprises.

3.5 Le radiodiffuseur privé intègre autant que possible les objectifs d'entreprise dans son plan d'affaires au niveau des services, des divisions et/ou de l'entreprise.

3.6 Le radiodiffuseur privé fait connaître du mieux possible les pratiques qu'il cherche à implanter en matière de diversité en affichant sur son site Web le plan de l'entreprise concernant la diversité.

### **4. Recrutement, embauche et maintien de poste**

En matière de ressources humaines, notamment les politiques et les programmes portant sur le recrutement, l'embauche et le maintien en poste, il est impératif que le personnel des ressources humaines soit formé et renseigné sur les techniques qui se rapportent à la diversité culturelle.

#### **Pratiques exemplaires**

4.1 Le radiodiffuseur privé s'assure que toutes les politiques des ressources humaines expriment clairement son engagement envers la diversité.

4.2 Le radiodiffuseur privé revoit régulièrement les politiques et pratiques des ressources humaines relatives au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste, de manière à éliminer celles qui causent des obstacles systémiques.

4.3 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des mécanismes qui favorisent un milieu de travail intégrateur et accueillant, de manière à garder la main-d'œuvre en poste.

4.4 Le radiodiffuseur privé élabore des tactiques et met en œuvre des mécanismes pour attirer et recruter des employés d'origines diverses.

4.5 Le radiodiffuseur privé veille à publier ses offres d'emploi, non seulement dans les

principaux médias, mais autant que possible dans ceux qui ciblent les diverses collectivités.

4.6 Le radiodiffuseur privé s'assure que les employés chargés de l'embauche et de la gestion du personnel reçoivent une formation concernant les obstacles systémiques.

4.7 Le radiodiffuseur privé surveille les progrès et évalue l'efficacité des politiques et des démarches visant à faire avancer les objectifs relatifs à la diversité.

## **5. Stages, mentorat et bourses**

Les programmes éducatifs, qui peuvent avoir aussi bien une portée locale que nationale et servir à rallier une participation maximale représentant le plus large éventail possible de la diversité canadienne.

### **Pratiques exemplaires**

5.1 Le radiodiffuseur privé intègre des plans relatifs à la diversité dans ses programmes de stage.

5.2 Le radiodiffuseur privé fait clairement part de ses pratiques et politiques relatives à la diversité aux établissements d'enseignement avec lesquels il entretient des liens.

5.3 Le radiodiffuseur privé vérifie la présence d'obstacles systémiques en même temps que l'efficacité des programmes de stage, de mentorat et autres programmes de recrutement. En particulier, le radiodiffuseur passe en revue les critères de sélection, les mesures de diffusion et les outils de communication en ce qui a trait à l'accessibilité.

5.4 Le radiodiffuseur privé travaille autant que possible avec les associations et les organismes de l'industrie pour élaborer des programmes de formation et de recrutement qui répondent aux objectifs de diversité.

## **6. Programmation**

Les radiodiffuseurs privés reconnaissent que choisir et promouvoir des artistes et des émissions de musique et de segments verbaux provenant des minorités ethnoculturelles, des nations autochtones et de la communauté des personnes handicapées est une façon de refléter la diversité à la radio commerciale.

### **Pratiques exemplaires**

6.1 Le radiodiffuseur privé s'efforce de refléter de façon équitable et non stéréotypée la diversité des auditoires et/ou des communautés qu'il dessert avec sa formule de programmation.

6.2 Pour les émissions qu'il commande, qu'il achète ou qu'il développe, le radiodiffuseur privé s'assure qu'elles reflètent autant que possible la diversité des auditoires auxquels elles s'adressent.

6.3 Le radiodiffuseur privé reflète, si possible, les points de vue particuliers et les origines culturelles des producteurs ou des artistes en ondes.

6.4 Le radiodiffuseur privé soutient les artistes de la musique et de segments verbaux issus d'origines diverses en se servant des contributions financières accordées par voie réglementaire à des projets de développement de contenu canadien et à des agences de financement de la musique comme la FACTOR, MUSICACTION, le Radio Starmaker Fund et le Fonds Radiostar.

## **7. Actualités et informations**

Parce qu'elle communique aux Canadiens les réalités de la communauté, du pays et du

monde, la programmation des actualités et des informations constitue sans doute le domaine le plus sensible en matière de pratiques exemplaires misant sur la diversité culturelle à la télévision.

Il est impératif que tous les professionnels des salles de nouvelles non seulement s'engagent envers la diversité en milieu de travail, mais trouvent également les moyens d'assurer la présence en ondes et la représentation adéquate des groupes ethnoculturels et autochtones. C'est pourquoi la salle de nouvelles doit avoir de solides notions en matière de diversité culturelle, c'est-à-dire comprendre le vocabulaire, le comportement et les autres modes de communication particuliers aux diverses cultures.

### **Pratiques exemplaires**

7.1 Le radiodiffuseur privé s'engage à assurer la présence en ondes et la représentation équitable de la diversité en recherchant, en élaborant et en maintenant une perspective éditoriale et/ou une politique qui vise à promouvoir ses objectifs relatifs à la diversité.

7.2 Le radiodiffuseur privé diversifie son recours aux experts à l'antenne afin d'inclure des personnes provenant de diverses origines ethnoculturelles et autochtones.

7.3 Le radiodiffuseur privé s'assure que les interviews qu'il présente à l'antenne avec des experts et des invités de diverses origines portent sur une vaste gamme de questions d'intérêt public.

7.4 Le radiodiffuseur privé s'assure que le personnel de diverses origines affecté aux émissions d'actualités et d'informations soit à même de traiter une vaste gamme de questions d'intérêt public.

7.5 Le radiodiffuseur privé élabore et met en œuvre des façons de promouvoir, au sein de son personnel affecté aux actualités et aux informations, une meilleure compréhension des diverses collectivités.

7.6 Le radiodiffuseur privé s'assure que le personnel affecté aux émissions d'actualités et d'informations participe aux échanges avec les diverses collectivités.

7.7 Le radiodiffuseur privé consulte au besoin les dirigeants de la communauté et les spécialistes s'il est question de conflits de nature ethnique ou raciale, ou de tout autre sujet sensible lié à la diversité.

## **8. Relations avec les collectivités et l'industrie**

Entretenir des relations avec une communauté est une mesure de première importance pour faire avancer la diversité à la radio privée

### **Pratiques exemplaires**

8.1 Le radiodiffuseur privé recherche, élabore et met en œuvre des pratiques de relations et de consultations communautaires, à l'échelon qui convient (local ou régional), pour informer et s'informer des questions concernant la présence, le reflet et la représentation en ondes des diverses collectivités.

8.2 Le radiodiffuseur privé veille, dans ses communications avec la communauté et les auditoires, à éliminer les obstacles systémiques.

## **9. Communications internes**

### **Pratique exemplaire**

9.1 Le radiodiffuseur privé informe régulièrement la direction et le personnel des

politiques et des pratiques relatives à la diversité qui ont été adoptées par la station.

**Notes de bas de page:**

<sup>1</sup> Avis public [1998-41](#)

<sup>2</sup> Dans la décision de radiodiffusion [2007-359](#), le Conseil approuve l'acquisition des entreprises de radio et de télévision de Standard par Astral Media Radio (Toronto) Inc. et 4382072 Canada Inc., associées dans une société en nom collectif exerçant ses activités sous le nom d'Astral Media Radio G.P.

<sup>3</sup> Les revenus de Pattison en 2006 incluent les revenus des stations de radio acquises de O.K. Radio Group Ltd. (voir la décision de radiodiffusion [2006-639](#)).

<sup>4</sup> Le Code sur la représentation équitable n'a pas encore obtenu l'approbation du Conseil.

Mise à jour : 2007-11-02

# Annexe C

# A CHANGING CHANNELS

## *Improving Media Portrayals of Disability*

ACTING IS A TOUGH line of work to get into, but for actors with disabilities, breaking into the business is fraught with even more challenges. Although 4.4 million Canadians – one in seven people – has a disability, we're conspicuously absent from popular media. When we do appear, it's often in roles that are stereotypical or degrading.

Little attention has been paid to rectifying the situation, but change *is* on the horizon. The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC), the independent public organization vested with the authority to regulate and supervise all aspects of Canadian broadcasting, recently approved the Equitable Portrayal Code – guidelines that will provide broadcasters with clearer advice about how to improve their portrayal of identifiable groups, including people with disabilities. The Code came into effect on March 17th, 2008.

"For the first time, the CRTC has started asking questions around [the portrayal of disability]," says Don Peuramaki, a filmmaker and former producer for *D-Net* (later called *Moving On*), a 1990s television news show about disability.

Peuramaki was a catalyst in the creation of the Code. A few years ago, he dug up a 1988 report by the Standing Parliamentary Committee on the Status of Disabled Persons, "No News is Bad News." It listed 27 recommendations to improve the representation of people with disabilities in the media. "They did quite a lot of extensive research and they came out with quite a few solid recommendations," says Peuramaki. "I was just going through that report...and it's amazing how little has changed in 20 years. I mean, you could almost issue that report today."

In 2003, Peuramaki filed an intervention with the CRTC to call attention to broadcasters' unfulfilled promises. At that time, a cultural diversity task force created by the Canadian Association of Broadcasters (CAB), which represents private broadcasters, was examining the portrayal of Aboriginal people and visible minori-



Leesa Levinson is the founder of Lights, Camera, Access!

ties, research called for by the CRTC. In 2004, in response to the intervention, the CRTC directed the CAB to review how people with disabilities were portrayed.

The CAB created subcommittees that included people with disabilities with connections to the media, such as Peuramaki, to provide input. Its consultants also interviewed stakeholders and researched best practices from Canada, the United States and the United Kingdom. In 2005, the CAB presented its findings to the CRTC in the report "The Presence, Participation and Portrayal of Persons with Disabilities in Television Programming."

The findings were not a surprise. Among the many concerns were the "overall lack of coverage of disability issues by television news outlets" and the "stigmatization and stereotyping of persons with disabilities, where individuals are viewed as the objects of pity and depicted as having the same attributes and characteristics no matter what the disability may be..."

Over the next two years, the CAB drafted guidelines for portrayal that would eventually be extended to all identifiable

groups and become the Equitable Portrayal Code.

While the Code's effects will take time to appear, it has the potential to change the face of Canadian television. Theoretically, broadcasters who repeatedly fail to improve their practices could lose their licence.

"The principles of protection for all Canadians who are members of identifiable groups has been there," says Ron Cohen, national chair of the Canadian Broadcast Standards Council (CBSC), the independent organization created by the CAB to administer standards established by its members, including the Code. "This new Code provides a more specific recognition and advice to broadcasters, more specific advice about what is expected of them. It's absolutely enforceable. There's nothing voluntary about it whatsoever, as the CRTC said it's a condition of licence for all broadcasters in Canada."

The CBSC has received a funding commitment from CTVglobemedia that will enable it to publicize the Code, translate it into dozens of languages and provide it in audio formats. "It's timely, it's needed, it's important, and I believe it's the most advanced code of its type that I have seen in any of the regulatory environments in the world," says Cohen.

Changing attitudes will be the greatest challenge. A few years ago, Joanne Smith, who hosted CBC's *Moving On* from 1997 to 2007, did a story about the portrayal and participation of people with disabilities in the media. "I was actually shocked when I spoke to some casting agents and some executive producers specifically about hiring people with disabilities, whether it be for broadcasting or for acting, and I had some people point-blank tell me they didn't want to hire people with disabilities," says Smith.

Their "reasons" ranged from "no talent" to "too much politics involved with employment." A few months ago, Smith spoke to an executive producer who believes that disability is a hard sell and isn't sexy, and that people wouldn't want

PHOTO COURTESY OF LEESA LEVINSON

to see it on television, with the exception of the Bionic Man. (Despite having a loyal following, the last episode of *Moving On* aired in August of 2007. The CBC offered no explanation for its cancellation.)

One initiative that may change perceptions is Lights, Camera, Access! Toronto-based actor Leesa Levinson, who has lived with multiple sclerosis for two decades, is the founder and executive director of this resource centre for people with disabilities in the industry and those who want to be. It is under development, and funding will come from CTVglobemedia, as well as Heritage Canada in partnership with the University of Toronto.

Lights, Camera, Access! will offer a casting service, a referral system, workshops and services such as script consultation. Levinson, who served on the diversity committee of the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) for members with disabilities, also wants to create a database of people who want to get into the industry.

Karl Pruner, president of ACTRA Toronto ([www.actratontoronto.com](http://www.actratontoronto.com)), believes there is a role for Levinson's organization. "Unless we get performers with disabilities to get work, then other people [with disabilities] with talent may not self-identify

as performers, they may not seek out the training. If they don't seek the training, it won't be available or it won't be accessible," says Pruner.

ACTRA promotes inclusiveness by using appropriate language in contracts, encouraging the use of accessible audition spaces, and offering training for people with disabilities on auditioning and other topics. It also has a DVD for casting directors that features actors with disabilities.

ACTRA's diversity committee is also pushing for more work for members with disabilities. Pruner says that there are characters on TV who do jobs that, in reality, people with disabilities could do, and producers are asked to audition people with disabilities for those roles.

Peuramaki believes that if equitable portrayal existed, every seventh person who acts, directs, writes or produces would have a disability. The Code is a major step toward fulfilling that vision, but we're in for a long journey, and it's critical that people in the disability community – including *Abilities* readers – report any incidents of inappropriate portrayal to the CBSC so that the Code can be tested.

"We have to be careful, in terms of watching out for tokenism. Portrayal is not adequate – it has to be equitable por-

## LEARN MORE

**"The Presence, Portrayal and Participation of Persons with Disabilities on Television Programming," Canadian Association of Broadcasters**

[www.cab-acr.ca/english/research/05/sub\\_sep1605\\_research.htm](http://www.cab-acr.ca/english/research/05/sub_sep1605_research.htm)

**"Broadcasting Public Notice CRTC 2008-23," Canadian Radio-television and Telecommunications Commission**

[www.crtc.gc.ca/archive/ENG/Notices/2008/pb2008-23.htm](http://www.crtc.gc.ca/archive/ENG/Notices/2008/pb2008-23.htm)

**Canadian Broadcast Standards Council**

[www.cbcs.ca](http://www.cbcs.ca)

**Lights, Camera, Access!**

[www.lightscameraaccess.ca](http://www.lightscameraaccess.ca)

trayal," says Peuramaki. "We need to be vigilant. Since we're barely on the radar screen, it's easy to fall off again."

*Scott Bremner (bremner.scott@yahoo.ca) is a freelance reporter in Oshawa, Ontario.*

**hearingimpaired.net**

*Accessories and signage  
for people with hearing loss*



- Lapel Pins • Window Decals
- Door Plaques • Patches
- Door Hangers • Visor Cards
- Stand-up Signs • Stickers
- Supplies for Service Dogs
- And more

Wayne/Anne Wicklund  
PO Box 17954  
Fountain Hills, AZ 85269  
Voice/VCO 480-837-0190

[sales@hearingimpaired.net](mailto:sales@hearingimpaired.net)

**EX N' FLEX**  
**Leg/Arm Exerciser**  
**movement for Life!!**

Choose safe secure  
motor assisted exercise  
5 unique models

**Affordable**  
Range of Motion Exercise  
Retractable Controller  
with Biofeedback

potential be  
Multiple Sclerosis  
Para E Quad...  
- Inc...  
- D...

for a free information  
Call: 1 (800) 5...  
[www.exnflex.com](http://www.exnflex.com)

# Annexe D

## Bulletin-éclair spécial de l'ACR sur la diversité #1 - le 10 avril 2008

Ces bulletins-éclair sur la diversité sont conçus pour fournir des renseignements et des liens clés sur les enjeux ayant trait à la diversité dans le domaine de la radiodiffusion. Ils viennent épauler les efforts des radiodiffuseurs privés et des autres parties prenantes de l'industrie en vue de faire en sorte que nos ondes reflètent l'ensemble des Canadiens.

### Boîtes à outils : liens utiles en matière de diversité

Plusieurs membres de l'ACR ont créé leur propre boîte à outils individuelle en matière de diversité afin d'appuyer diverses initiatives au chapitre de la diversité tant à l'écran que derrière la caméra.

L'ACR a également trouvé plusieurs boîtes à outils en matière de diversité provenant d'autres pays et organismes. Celles-ci pourraient s'avérer utiles pour les membres aux étapes de la planification et des opérations.

L'Union européenne a élaboré plusieurs publications, dont les suivantes :

- La boîte à outils fort réputée du Royaume-Uni, [U.K. Film Council Diversity Toolkit](#), est mise à jour régulièrement et contient des sections consacrées aux stratégies permettant de trouver des artistes d'origines diversifiées, les considérer pour la distribution et travailler avec des personnes handicapées.
- A [Diversity Toolkit for Factual Programmes in Public Television](#) contient un éventail de documents et de suggestions pour les radiodiffuseurs qui souhaitent élargir la présence de la diversité tant devant que derrière la caméra.
- [Online – More Colour in the Media](#) est un vaste réseau d'ONG, de radiodiffuseurs et d'établissements de formation européens offrant une liste solide de publications et de pratiques exemplaires.
- [The Skill Set Sector Council for Audio Visual and Publishing Industries](#) au RU à fournir un vaste éventail de renseignements sur la diversité qui s'appliquent tout particulièrement aux radiodiffuseurs.
- Une boîte à outils fort utile pour les [journalistes de la télévision](#) a été publiée par l'Union européenne. Ce guide recense des informations pratiques (check-lists, références) et des conseils de bonnes pratiques pouvant être repris, appliqués et exploités.

Outre ces excellents liens, plusieurs établissements de formation américains ont développé des ressources en diversité, comme :

- Cook Ross [Diversity Toolkit](#) laquelle offre des modèles intégraux de stratégies et d'initiatives.

D'autres pays comme l'Australie ont également élaboré et publié des boîtes à outils en matière de diversité, dont le [Centre for International Business of the University of Melbourne](#), lequel offre du contenu unique sur les modèles d'entreprise, les analyses de rentabilité et les stratégies de gestion de la diversité.

Étant donné que l'ACR est constamment à l'affût de renseignements d'avant-garde sur la diversité autour du monde, nous vous prions de nous signaler toute ressource utile que vous aurez trouvée.

Il y a également lieu de préciser que l'ACR a élaboré une série d'outils que peuvent utiliser ses membres ainsi que les parties prenantes de l'industrie, notamment :

- l'élaboration de pratiques exemplaires en matière de diversité pour le secteur de la [télévision](#),
- l'élaboration de pratiques exemplaires en matière de diversité pour le secteur de la [radio](#),
- la recherche effectuée à l'origine dans le cadre de l'élaboration de [La présence, représentation et intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision](#),
- la création et la distribution de deux brochures éducatives : [Possibilités d'emploi dans les secteurs de la radiodiffusion canadienne et de la production affiliée](#) et [Lignes directrices recommandées touchant le langage et la terminologie à l'endroit des personnes handicapées](#),
- un [site Web](#) consacré spécifiquement à la diversité en radiodiffusion, mis sur pied selon les normes internationales d'accessibilité.

Nous comptons approfondir cette tradition de leadership en matière de diversité au sein de notre organisme et de notre industrie.

---

## Prochains événements

### *L'ACR aux congrès régionaux*

Des représentants de l'ACR présenteront les derniers renseignements sur la diversité à l'occasion de deux congrès régionaux qui auront lieu en mai et juin 2008.

- La présentation prévue pour le congrès de la [British Columbia Association of Broadcasters](#) (BCAB) le 9 mai s'intitule « Diversity on the Rise » et abordera le sujet de la diversité toujours plus présente.
- Et, l'ACR présentera « Diversity: Unlocking Cool » sur les aspects « cool » de la diversité à l'occasion du congrès de la [Western Association of Broadcasters](#) (WAB) le 8 juin.

### *Télédiversité*

La planification de l'édition 2008 de cet événement qui se déroulera à Montréal les 5 et 6 juin va bon train. Fondé par Astral Media, TVA et TQS, Télédiversité est un événement annuel qui se consacre au reflet et à la représentation de la diversité culturelle à la télévision privée québécoise. Il s'adresse autant aux décideurs dans l'industrie de la télévision qu'aux membres des communautés ethnoculturelles et autochtones qui ont un intérêt pour le domaine de la télévision. Pour en savoir davantage, visiter le site Web de [Télédiversité](#).

Les congrès régionaux et les événements de l'industrie, comme Télédiversité, offrent une très bonne occasion de renseigner nos membres sur les dernières stratégies en matière de diversité. Au plaisir de vous y voir!

---

## Mai est le mois du patrimoine asiatique au Canada

Le mois du patrimoine asiatique est une célébration très spéciale de la diversité du Canada qui a lieu du 1er au 31 mai chaque année.

Bien que les festivités se soient déroulées dans plusieurs villes canadiennes depuis 1993, la sénatrice Vivienne Poy a présenté une motion au Sénat du Canada désignant le mois de mai comme le mois du patrimoine asiatique et le gouvernement du Canada a adopté cette motion officiellement en 2002.

Comme on peut lire dans la motion de la sénatrice Poy, le mois du patrimoine asiatique reconnaît « les contributions importantes des Canadiens asiatiques à l'établissement et à la croissance du Canada, à son développement et à la diversité de la collectivité asiatique, ainsi que leur importance actuelle pour ce pays. »

Et, la diversité de la collectivité asiatique est véritablement vaste et intégrée. Elle englobe les gens originaires des pays suivants ou dont les ancêtres sont issus de ces pays :

L'Asie de l'Est – la Chine, la Corée du Nord, la Corée du Sud, la zone administrative spéciale de Hong Kong, le Japon, la Mongolie, le Taiwan.

L'Asie du Sud – le Bangladesh, le Bhoutan, l'Inde, les Maldives, le Népal, le Pakistan, le Sri Lanka.

L'Asie centrale – l'Afghanistan, le Kazakhstan, le Kirghizstan, le Tadjikistan, le Turkménistan, l'Ouzbékistan.

L'Asie du Sud-Est – le Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, le Myanmar, les Philippines, le Singapour, la Thaïlande, le Vietnam.

Plusieurs événements spéciaux sont prévus pour le mois de mai d'un bout à l'autre du Canada, dont des célébrations de musique, de danse, d'art et d'autres expressions de la culture asiatique. Les organisateurs du mois du patrimoine asiatique invitent tous les Canadiens à participer à ces activités des plus spéciales.

Pour en savoir davantage, visiter le site Web du [mois du patrimoine asiatique](#). Ce site regorge de renseignements sur la culture asiatique et offre également un choix impressionnant d'archives vidéo et audio.

Assurez-vous de nous faire savoir si vous comptez faire partie des célébrations!

---

## Prix du Ruban d'or de l'ACR – Catégories de la diversité

Il y a quelques années, l'ACR créait quatre catégories des Prix du Ruban d'or pour fêter la programmation autochtone et la diversité dans les émissions de nouvelles et d'information.

Le **Ruban d'or pour l'excellence en programmation autochtone** dans les domaines de la télévision et des services de télévision spécialisée et payante et le **Ruban d'or pour la programmation autochtone** à la radiorendent hommage aux membres qui ont contribué le plus au développement, à la création et à la diffusion d'une émission ou d'une série canadienne exceptionnelle axée sur le thème autochtone ou qui traite d'un enjeu auquel les Autochtones font face et dont le but est de sensibiliser et d'informer la collectivité desservie par la station.

On a créé, de plus, deux Rubans d'or pour rendre hommage à la **diversité dans les émissions de nouvelles et d'information** dans les domaines de la télévision, des services de télévision spécialisée et payante et de la radio.

Dans chaque cas, ce prix rend hommage à la station ou au service qui a diffusé un reportage ou une histoire exceptionnelle traitant des enjeux se rapportant à la diversité sociale, y compris la race, l'ethnicité et les personnes handicapées, avec une efficacité et une exactitude notables.

Les clips audio et vidéo des inscriptions ayant remporté un Ruban d'or dans ces catégories en 2007 pourront bientôt être visionnés par le biais de la section Diversité en radiodiffusion du site Web de l'ACR.

---

### **Prix du Multiculturalisme**

Chaque année, l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision/Academy of Canadian Cinema and Television remet le Prix du Multiculturalisme/Canada Award rendant hommage à l'excellence en programmation télévisuelle qui reflète la diversité raciale et culturelle du Canada.

Parrainé par le Programme de multiculturalisme de Patrimoine canadien, le Prix du Multiculturalisme/Canada Award a pour but de favoriser davantage d'occasions pour les spécialistes faisant partie d'une ethnie ou d'une minorité visible qui œuvrent dans le secteur de la radiodiffusion des deux côtés de la caméra.

Pour en savoir davantage sur le Prix du Multiculturalisme/Canada Award, visiter le site Web de l'Académie à <http://www.geminiawards.ca/canadaaward/canadaaward.cfm> ou à <http://www.academy.ca/awards/gemeaux.cfm>.



***Pour de plus amples renseignements n'hésitez pas à communiquer avec :***

**[Marye Ménard-Bos](#)**

Executive Director, Events and Member Services  
Directrice exécutive, Événements et Relations avec les membres  
Canadian Association of Broadcasters/  
L'Association canadienne des radiodiffuseurs  
Tel/Tél : (613) 233-4035 ext./poste 311  
Fax/Télec. : (613) 233-6961

**[Pierre Pontbriand](#)**

Vice President, Communications/Vice-président, Communications  
Canadian Association of Broadcasters/  
L' Association canadienne des radiodiffuseurs  
Phone/téléphone : 613-233-4035, ext/poste 351  
Fax/télécopieur : 613-233-6961