



## CANDIDATURE AU POSTE DE RESPONSABLE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL / ÉQUITÉ ET DIVERSITÉ, 2017

**Je, Rufo Valencia, vous demande votre appui pour gagner ce poste.**

**Équité et diversité** Les grandes fractures sociétales vécues dans plusieurs pays avec une population de divers espaces culturels nous montrent à quel point il est crucial de sortir cette diversité de la marginalité ou de l'invisibilité médiatique et lui reconnaître sa juste place au centre de la production et de la diffusion culturelle au Canada et au Québec.

Dans ce contexte, et puisque la *Loi sur la radiodiffusion* établit que Radio-Canada doit « refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada », nous avons l'opportunité de devenir une institution modèle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Ceci exige une claire volonté de la part de l'employeur, de ses cadres, et aussi de tous les membres du SCRC.

L'étude d'Alice Chantal Tchandem Kamgang, « Présence des journalistes des minorités visibles dans les médias au Canada : le cas de CBC/Radio-Canada », montre que la présence des journalistes blancs à Radio-Canada tourne toujours autour de 97 % pour 2,8 % de minorités visibles, et que cette situation n'a pas changé depuis presque vingt ans. Et cette absence de la diversité se reflète aussi dans d'autres corps de métier.

Il y a des gestionnaires qui comprennent que Radio-Canada subit un retard à l'heure de mieux refléter la composition de notre société. Nous voulons poursuivre le chemin de la sensibilisation, le débat vigoureux, l'exigence du respect à la loi, le partage des points de vue et l'appui à des projets concrets. Nous voulons voir dans nos espaces de travail, sur nos écrans et plateformes le vrai visage de notre société.

**Santé et sécurité au travail** La meilleure façon de protéger nos membres est de savoir qui fait quoi. Nous allons répertorier et appuyer les comités locaux de santé et sécurité.

Nous voulons que les 12 réunions annuelles des comités locaux tout comme les 9 inspections locales aient lieu.

Nous allons questionner l'employeur à propos des mesures pour protéger la santé et la sécurité de nos membres dans le futur bâtiment.

Nous voulons un dialogue franc, engagé et orienté vers des résultats mesurables. Nous ne disons pas « non » aux changements technologiques dans la mesure qu'ils ne mettent pas en péril la santé intégrale de nos membres.

Nous allons proposer un système de communications via texto en cas d'urgence, tel qu'il existe ailleurs (Université Concordia) et aussi accompagner nos membres lorsqu'ils doivent se présenter devant le Tribunal Administratif.

**Equality and Diversity / Workplace Health and Safety** The absence of diversity in main cultural institutions, the closing of doors to those with different cultural backgrounds can produce tragic results in contemporary societies. Despite growing efforts, Radio-Canada still does not reflect the society in which we live. We will continue demanding the application of current federal laws that foster diversity. We'll propose initiatives, participate in committees and mobilize our members.

The best way to protect our members is to know who is doing what. We will identify and support local health and safety committees. We want the 12 annual meetings of the local committees, as well as the 9 local inspections, to take place. We will ask the employer about measures to protect the health and safety of our members in the future building.

We want a frank and committed dialogue that yields measurable results. We do not oppose technological change as long as it does not jeopardize the integral health of our members.