CBC Radio-Canada

Canadian Broadcasting Corporation
Société Radio-Canada

Sébastien Payet
Committee Clerk
Senate of Canada
Chambers Building, 10th Floor
sebastien.payet2@sen.parl.gc.ca

March 2, 2023

Dear Mr. Payet:

I want to thank you for sharing the interest of the Standing Senate Committee on Human Rights in meeting with CBC/Radio-Canada news leaders for its study on Islamophobia in Canada. Unfortunately we are unable to accommodate this request.

The Committee's work is important. It is the kind of work that our journalists often report on for Canadians. That is their role. It would not be appropriate for our editorial leaders to also be participants in the Committee's work. Our journalists regularly report on issues like Islamophobia, and must do so independently. They cannot risk being perceived as advocates or agents subject to a Committee's scrutiny and recommendations. I hope you can appreciate that Senators questioning news leaders about their editorial decisions and practices undermines the journalistic independence guaranteed in the *Broadcasting Act*.

While our journalists cannot participate, please permit me to share with you some of the policies and practices which inform our journalism.

As you may know, all of our journalism is guided by our Journalistic Standards and Practices. The section on language includes the following:

> *We are aware of our influence on how minorities or vulnerable groups are perceived. We do not mention national or ethnic origin, colour, religious affiliation, physical characteristics or disabilities, mental illness, sexual orientation or age except when important to an understanding of the subject or when a person is the object of a search and such personal characteristics will facilitate identification.*
>
> *We avoid generalizations, stereotypes and any degrading or offensive words or images that could feed prejudice or expose people to hatred or contempt. Criminal matters require special care and precision.*
>
> *When a minority group is referred to, the vocabulary is chosen with care and with consideration for changes in the language.*

The guide also underscores our commitment to diversity:

> *We are committed to reflecting accurately the range of experiences and points of view of all citizens. All Canadians, of whatever origins, perspectives and beliefs, should feel that our news and current affairs coverage is relevant to them and lives up to our principles.*
>
> *We have a special responsibility to reflect regional and cultural diversity, as well as fostering respect and understanding across regions.*

This commitment includes reflecting the diversity of the country in both our programming and in our hiring.

Equity, diversity and inclusion (EDI) are an integral part of CBC/Radio-Canada's strategic plan, which sets out how we will better reflect contemporary Canada in our workforce, and in our relationships with communities. Our goal is to include a range of faces, voices, experiences and perspectives in both our content and our workplace. You can find more about our EDI commitments and our progress on our website.

Our newsrooms have additional initiatives to support these EDI objectives. They use content tracking across their programming to identify who is represented in their stories. It tells them how they are doing in reflecting diversity and helps identify areas for improvement. The goal is to ensure that underrepresented groups are better reflected in coverage as experts and subjects in any type of story, not just stories about their culture, race or gender.

In addition to news coverage, both CBC and Radio-Canada report on town halls across the country where Canadians can discuss issues important to their communities, including discussions around the experiences of Muslims in Canada.

Internally, CBC News, Current Affairs and Local is committed to the goal that one of every two hires and promotions, at all levels, come from underrepresented groups. Currently more than 60 per cent of hires or promotions are people who identify as Black, Indigenous or people of colour, including important positions on the senior teams that set the strategy and direction for the department. At Radio-Canada, 15 per cent of permanent employees hired or promoted and 33 per cent of temporary employees come from underrepresented groups. Over the past two years, more than 60 per cent of interns recruited into the Multi-Platform Reporter Program were from underrepresented groups, with a retention rate of 80%. For all employees, we provide training on intercultural awareness and cultural intelligence, as well as mandatory unconscious bias training.

If Canadians feel there is a shortfall in our news programming, we have two ombudsmen for CBC and Radio-Canada who investigate and issue opinions about complaints regarding news content provided on TV, radio or digital platforms. They operate independently and their reports

are public. In their work, each ombudsman has dealt with complaints regarding Islamophobia. Two recent examples are here and here.

I hope this information is helpful and I appreciate your interest in our activities.

Sincerely,

Shaun Poulter

Executive Director,
Strategy, Public Affairs and Government Relations
CBC/Radio-Canada

CBC Radio-Canada

Canadian Broadcasting Corporation
Société Radio-Canada

Monsieur Sébastien Payet
Greffier du Comité
Le Sénat du Canada
Édifice Chambers, 10e étage
sebastien.payet2@sen.parl.gc.ca

Le 2 mars 2023

Monsieur,

Je vous remercie de nous avoir transmis le souhait du Comité sénatorial permanent des droits de la personne de rencontrer les responsables de l'information à CBC/Radio-Canada dans le cadre de son étude sur l'islamophobie au Canada. Malheureusement, nous ne pouvons pas répondre à cette demande.

Le travail du Comité est important. Ce genre d'initiatives est souvent couvert par nos journalistes. C'est leur rôle. Dans ce contexte, il ne serait pas approprié que nos responsables éditoriaux participent en parallèle aux travaux du Comité. Nos journalistes présentent couramment des reportages sur des enjeux comme l'islamophobie, et doivent pouvoir le faire de façon indépendante. Ils ne peuvent pas risquer qu'on les perçoive comme des militants ou des agents assujettis à l'examen et aux recommandations d'un comité. J'espère que vous comprenez qu'en répondant aux questions des sénateurs concernant leurs décisions et leurs pratiques, les responsables éditoriaux compromettraient l'indépendance journalistique garantie par la *Loi sur la radiodiffusion*.

Bien que nos journalistes ne puissent pas participer au processus, permettez-moi de vous transmettre certaines des politiques et pratiques qui orientent nos activités journalistiques.

Comme vous le savez, ces activités sont guidées par nos Normes et pratiques journalistiques. La section sur la langue comprend ce qui suit :

> *Nous sommes conscients de notre influence sur la perception de l'auditoire à l'égard des groupes minoritaires ou vulnérables. En règle générale, nous ne mentionnons pas l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'appartenance religieuse, les caractéristiques ou les déficiences physiques, la maladie mentale, l'orientation sexuelle ou l'âge d'une personne, sauf lorsque c'est important pour la compréhension du sujet ou lorsque cette personne est recherchée et que ses caractéristiques personnelles facilitent son identification.*
>
> *Nous évitons l'emploi de généralisations et de stéréotypes, de même que toutes images ou tous propos dégradants, offensants ou susceptibles d'alimenter les préjugés ou*

d'exposer des personnes à la haine ou au mépris. Nous sommes particulièrement prudents et précis lorsqu'il est question de criminalité.

Lorsque nous devons faire référence aux groupes minoritaires, nous choisissons le vocabulaire avec soin, en tenant compte de l'évolution de la langue.

Ce document souligne également notre engagement en matière de diversité :

Nous tenons à refléter fidèlement l'ensemble des expériences et des points de vue des Canadiens. Nous devons présenter des informations pertinentes à tous les citoyens, quelles que soient leurs origines, leurs perspectives et leurs croyances, tout en demeurant fidèles à nos principes.

Nous nous engageons à refléter les diversités régionales et culturelles du pays et à favoriser le respect et la compréhension entre les régions.

Cet engagement englobe le reflet de la diversité du pays dans notre programmation et dans nos pratiques d'embauche.

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) font partie intégrante du plan stratégique de CBC/Radio-Canada, qui établit la façon dont nous allons améliorer notre capacité d'incarner le Canada d'aujourd'hui dans notre effectif et dans nos relations avec les communautés. Notre objectif est d'intégrer un large éventail de visages, de voix, d'expériences et de perspectives dans nos contenus et dans notre milieu de travail. Pour en savoir plus sur nos engagements et nos progrès en matière d'EDI, vous pouvez visitez notre site internet.

Nos salles des nouvelles ont mis en place d'autres initiatives pour appuyer ces objectifs d'EDI. Elles font un suivi des contenus dans l'ensemble de leur programmation afin de déterminer les groupes qui y sont représentés. Cela leur montre à quel point leur couverture reflète la diversité et leur indique les points à améliorer. Le but de cet exercice est de nous assurer que les groupes sous-représentés du Canada sont mieux reflétés, à titre d'experts et de sujets, dans tous les types de reportages, et pas seulement dans ceux qui portent sur leur culture, leur race ou leur genre.

En plus de la couverture des nouvelles, Radio-Canada et CBC font rapport sur des forums un peu partout au pays pour donner aux membres du public l'occasion d'échanger sur des enjeux qui comptent pour leur communauté, y compris la réalité des musulmans au Canada.

À l'interne, l'équipe des Nouvelles, Affaires publiques et Services locaux de CBC s'est engagée à faire en sorte que la moitié des embauches et des promotions, à tous les niveaux hiérarchiques, aient pour sujet des membres de groupes sous-représentés. Actuellement, plus de 60 % des embauches ou des promotions visent des personnes qui s'identifient comme étant autochtones, noires ou racisées, y compris à des postes importants au sein des équipes qui établissent la stratégie et l'orientation du service. À Radio-Canada, 15 % des employés

permanents embauchés (ou promus) et 33 % des employés temporaires sont issus de groupes sous-représentés. Au cours des deux dernières années, plus de 60% des stagiaires recrutés au sein du programme reporter multiplateforme étaient issus de groupes sous-représentés, avec un taux de rétention de 80 %. Pour tous nos employés nous offrons de la formation sur la sensibilité interculturelle et l'intelligence culturelle, ainsi qu'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients.

Si des membres de l'auditoire canadien trouvent qu'il y a des lacunes dans notre programmation d'information, les ombudsmans de Radio-Canada et de CBC examinent les plaintes touchant les contenus d'information diffusés à la télévision, à la radio et sur les plateformes numériques et se prononcent sur celles-ci. Ils travaillent de façon indépendante et leurs rapports sont accessibles au public. Les deux ombudsmans ont traité des plaintes liées à l'islamophobie. Vous en trouverez deux exemples récents ici et ici.

J'espère que ces renseignements vous seront utiles et je vous remercie de votre intérêt pour nos activités.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, mes sincères salutations.

Shaun Poulter

Directeur général,
Stratégie, Affaires publiques et relations gouvernementales
CBC/Radio-Canada