

**Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*
2014-2015**

GABARIT DE PRÉSENTATION DES SOUMISSIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

INSTRUCTIONS :

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation des soumissions qui suit pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. Les gabarits dûment remplis doivent être retournés par courriel à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à l'adresse : Multi-Annual-Report@cic.gc.ca, d'ici le **VENDREDI 26 JUIN 2015**.

Veillez noter que l'information fournie à l'aide de ce processus sera considérée à des fins d'inclusion dans le rapport annuel. Les critères clés servant à déterminer quel contenu sera inclus s'articulent autour d'activités qui :

- (1) sont novatrices;
- (2) sont conformes aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (alinéas 3.2 a), b), c), d), e) et f));
- (3) ont eu lieu au cours de la période visée par le rapport (2014-2015);
- (4) produisent des résultats visibles;
- (5) révèlent des leçons apprises ou de nouvelles pratiques prometteuses;
- (6) sont décrites en langage clair;
- (7) reflètent le travail de différents types d'institutions (p. ex., petites et grandes, représentation géographique).

Veillez noter que tous les renseignements relatifs à l'égalité des chances d'obtenir un emploi et de l'avancement dans les institutions fédérales devraient être inscrits à la Partie 1 du gabarit.

Vous pouvez aussi consulter le *Guide du multiculturalisme canadien : Promouvoir l'application du multiculturalisme dans les institutions fédérales* en tant que référence pour vous aider à remplir le gabarit de présentation des commentaires en vue de l'édition 2014-2015 du Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION**Nom de l'institution fédérale** (dans les deux langues officielles) :

Bank of Canada / Banque du Canada

Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie (au nom de votre institution) :

Alexis Corbett

Titre :

Chef des Ressources humaines

Numéro de téléphone :

613 782-8690

Adresse de courriel :

acorbett@bank-banque-canada.ca

Personne-ressource (responsable de l'information fournie) :

Ann Abels

Titre :

Spécialiste principale des politiques et des programmes, Ressources humaines

Numéro de téléphone :

613 782-8561

Adresse de courriel :

aabels@bank-banque-canada.ca

Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :

Alexis Corbett

Titre :

Chef des Ressources humaines

Numéro de téléphone :

613 782-8690

Adresse de courriel :

acorbett@bank-banque-canada.ca

TAILLE DE VOTRE INSTITUTION

Veuillez indiquer si votre institution est grande (500 employés ou plus) ou petite (499 employés ou moins)

Grande : ___ X ___

Petite : _____

PARTIE 1 – Égalité des chances d’obtenir un emploi et de l’avancement dans les institutions fédérales

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)a)

Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d’emploi et d’avancement dans les institutions fédérales.

Pour l’année de rapport 2014-2015, décrivez brièvement comment votre institution a révisé des politiques, pratiques ou programmes existants ou établi des politiques, pratiques ou programmes nouveaux afin de promouvoir l’égalité des chances d’emploi et d’avancement. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

Remarque : Bien que la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* de 1986 mette l’accent sur l’égalité des chances pour quatre groupes désignés (les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles), la *Loi sur le multiculturalisme canadien* a trait aux Canadiens de toutes origines; d’autres groupes peuvent être ciblés selon des facteurs comme la religion, la nationalité, la culture, l’orientation sexuelle et d’autres caractéristiques.

Dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir l’égalité des chances d’emploi, la Banque du Canada a élargi ses mécanismes de rayonnement extérieur afin d’améliorer la communication avec les groupes désignés. Elle utilise, par exemple, Aboriginal Link, un service spécialisé dans la communication avec les communautés autochtones. La Banque a également eu recours, entre autres, aux mécanismes suivants pour accroître le rayonnement extérieur au cours de la période visée par le présent rapport :

- Un programme de bourses et de stages destiné aux étudiants autochtones et aux personnes handicapées a été approuvé en mars 2015 et sera mis en œuvre à l’automne 2015.
- La Banque est devenue membre du Partenariat en accès, informations et ressources d’emploi (PAIRE), une initiative communautaire menée par Centraide, dans le but d’accroître les occasions d’emploi intéressantes offertes aux personnes handicapées. Cet engagement englobe notamment un nouveau programme institutionnel dans le cadre duquel des stages sont proposés aux personnes handicapées lorsque cela est possible.
- La Banque s’attache à nouer des liens de collaboration plus solides avec les bureaux de la diversité des universités afin de déceler de nouveaux canaux qui lui permettraient de prendre contact avec des groupes désignés.
- L’institution poursuit son partenariat avec Equitek, une organisation qui offre des solutions de diffusion et des données sur la diversité en ce qui concerne les quatre groupes désignés à des fins d’équité en matière d’emploi. En 2014, près de 5 500 membres des groupes désignés ont démontré l’intention de poser leur candidature à des postes offerts à la Banque.
- Au début de 2014, la Banque a mis à jour la section Carrières de son site Web pour qu’il reflète mieux l’engagement de l’institution envers la diversité des candidats et des employés et les mesures d’adaptation à leur égard.

En outre, à l’automne 2014, la Banque a commencé à offrir des ateliers d’une demi-journée sur les préjugés inconscients dans le milieu de travail afin de promouvoir l’égalité des chances. Au total, 81 gestionnaires ont suivi cette formation en 2014-2015 et leurs commentaires ont été très positifs. L’objectif est qu’en 2017 tous les gestionnaires de la Banque aient participé à l’atelier.

PARTIE 2 – Favoriser les contributions au progrès continu du Canada

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)b)

Promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Pour l'année de rapport 2014-2015, décrivez brièvement comment votre institution a révisé des politiques, pratiques ou programmes existants ou établi des politiques, pratiques ou programmes nouveaux qui accroissent la capacité des personnes et des communautés de toutes origines à contribuer au progrès du Canada. De plus, vous pouvez décrire les consultations et/ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

Au cours de la période couverte par le présent rapport, l'Équipe chargée de la sensibilisation et de la formation sur la monnaie à la Banque a offert un dépliant décrivant les éléments de sécurité des billets en polymère. Ce dépliant vise à aider la population canadienne, y compris les détaillants du pays, à détecter plus facilement les billets contrefaits et à réduire ainsi les effets négatifs de la contrefaçon sur la société canadienne. De plus, afin de tenir compte des Canadiens de différentes origines, le dépliant est produit en français et en anglais de même que dans les langues suivantes :

- coréen
- pendjabi
- chinois traditionnel
- chinois simplifié

PARTIE 3 – Accroître la compréhension interculturelle et le respect de la diversité

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)c)

Promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne.

Pour l'année de rapport 2014-2015, décrivez brièvement comment votre institution a révisé des politiques, pratiques ou programmes existants ou établi des politiques, pratiques ou programmes nouveaux qui accroissent la compréhension interculturelle et le respect de la diversité du Canada. De plus, vous pouvez décrire les consultations et/ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Banque a mis en place de nombreuses initiatives pour permettre de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne. Certaines de ces initiatives figurent ci-dessous.

- La Banque a souligné les diverses façons dont les employés célèbrent le temps des Fêtes dans la livraison d'hiver des *Carnets de la Banque* (un magazine interne destiné aux employés) et mis le calendrier multiculturel (imprimé et en ligne) à la disposition de tous les employés afin de les sensibiliser à la diversité. Ce calendrier est affiché dans les locaux communs des équipes, comme les cafés et les salles d'impression.
- Certains événements culturels, comme la Journée de la Francophonie, sont annoncés sur les écrans Télé-info de la Banque pendant l'année.

- Des ateliers d'une demi-journée sur les préjugés inconscients dans le milieu de travail sont offerts aux gestionnaires de la Banque. L'objectif est qu'en 2017 tous les gestionnaires de l'institution aient participé à l'atelier.
- La Banque continue d'offrir à ses employés des modalités de travail flexibles pour leur permettre d'observer leurs pratiques religieuses et met également à leur disposition des locaux consacrés au mieux-être, dont une salle pouvant servir à la prière ou à la méditation.

De plus, durant la période couverte par le présent rapport, le Musée de la Banque du Canada, par l'entremise de son site Web et de ses expositions, a continué à contribuer à l'usage de l'anglais et du français dans la société canadienne. Par exemple, les premiers billets de banque émis par la Banque du Canada l'ont été en versions unilingues anglaise et française correspondantes (1935-1937); toutefois, en raison de changements apportés à la loi, la Banque n'a émis que des billets bilingues par la suite. En attirant l'attention des visiteurs sur cette caractéristique, le Musée contribue à faire valoir le statut de l'anglais et du français en tant que langues officielles du Canada. Il est généralement admis qu'une monnaie est le reflet du peuple qui l'utilise et une évocation du pays pour ceux qui le visitent.

PARTIE 4 – Recueillir des données statistiques et mener de la recherche

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)d)

Recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays.

Pour l'année de rapport 2014-2015, décrivez brièvement les activités de collecte de données et de recherche sur les populations desservies entreprises par votre institution venant appuyer les politiques, les programmes et les pratiques qui tiennent dûment compte du multiculturalisme du Canada. De plus, vous pouvez décrire les consultations et/ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

Chaque année, la Banque effectue une analyse des données relatives à l'équité en matière d'emploi dans le but d'examiner et de réviser les objectifs d'embauche selon le cas énoncés dans son plan d'équité en matière d'emploi. En 2014, ces données ont été utilisées à l'appui d'une analyse de rentabilité d'un programme de bourses et de stages destiné aux Autochtones et aux personnes handicapées. Ce programme a été approuvé et sera mis en œuvre à l'automne 2015.

Tous les trois ans, la Banque mène un sondage auprès des employés pour connaître leur niveau de satisfaction à l'égard de divers aspects de l'environnement de travail. Dans le cadre de l'analyse des résultats, la Banque mesure les écarts entre ceux qui concernent les employés faisant partie des quatre groupes désignés au chapitre de l'équité en matière d'emploi (les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées) et ceux qui s'appliquent aux autres groupes (p. ex. les femmes par rapport aux hommes). Les écarts importants sont examinés et pris en compte dans les décisions futures à l'égard des politiques et des programmes. Les résultats du dernier sondage, mené en 2014, étaient relativement positifs pour ces quatre groupes, le niveau global de satisfaction ayant augmenté par rapport à 2011 chez les femmes, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, et baissé légèrement chez les Autochtones. Des discussions sont en cours relativement à la nécessité de solliciter davantage la participation de ces groupes (p. ex. organiser des groupes de discussion pour déterminer les mesures à prendre).

En outre, chaque année, l'institution effectue une enquête auprès du public canadien pour déterminer la connaissance qu'a ce dernier du rôle et du mandat de la Banque du Canada. Les résultats des enquêtes antérieures avaient révélé que les Canadiens francophones connaissaient moins bien la Banque que les Canadiens anglophones. Par suite de ces résultats, la Banque et le Conseil de direction ont entrepris, au cours des deux dernières années, un effort concerté pour accroître la visibilité et la présence de la Banque dans les médias français et lors de ses activités de rayonnement dans les différentes régions du Québec afin de commencer à réduire cet écart. Les premiers résultats du sondage de 2015 de l'institution font maintenant état d'un niveau de connaissance comparable chez les deux groupes linguistiques.

PARTIE 5 – Tirer parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)e)

Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines.

Pour l'année de rapport 2014-2015, décrivez brièvement comment votre institution a tiré parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle des employés ou des intervenants externes de différentes origines à l'appui de l'établissement de programmes et de politiques ainsi que de la prestation de services aux Canadiens. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

La Banque a invité les Canadiens de toutes les origines à lui faire part de leurs observations sur les principes qui guident la conception des billets de banque du pays, au moyen d'un questionnaire accessible en ligne dans son site Web, du 8 octobre au 10 novembre 2014. La consultation en ligne a permis de recueillir les observations de 1 972 répondants. Il se dégage de l'analyse de ces données que le public souhaiterait voir les billets de banque canadiens évoluer dans le sens d'une plus grande ouverture à tous et d'une meilleure représentation de la diversité canadienne.

PARTIE 6 – Activités qui tiennent dûment compte de la réalité multiculturelle

Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)f)

Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Avez-vous un exemple précis d'une activité entreprise au cours de l'année du rapport que vous aimeriez mettre en lumière dans le Rapport sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 2014-2015? Avez-vous de l'information supplémentaire à nous fournir qui nous aiderait à mieux comprendre l'approche de votre institution en matière de multiculturalisme? (Un maximum de 300 mots.)

Par exemple :

- Comment l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* a évolué au fil du temps au sein de votre organisation;
- Les domaines d'application fructueux de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* qui pourraient avoir débuté avant la période du rapport;
- Les plans d'avenir en matière de multiculturalisme de votre institution.

Dans son plan d'équité en matière d'emploi, la Banque a prévu deux mesures qui favorisent le multiculturalisme : l'offre d'une formation visant à sensibiliser les gestionnaires aux préjugés et l'expansion de ses mécanismes de rayonnement extérieur afin d'améliorer la communication avec les Autochtones et les personnes handicapées. En 2014-2015, la Banque a réalisé des progrès importants à l'égard de ces mesures.

- **Formation de sensibilisation aux préjugés** : Pour faire en sorte que tous ses employés puissent évoluer dans un milieu de travail favorable, la Banque a commencé à offrir, à l'automne 2014, des ateliers de sensibilisation aux préjugés d'une demi-journée. Au total, 81 gestionnaires ont suivi cette formation entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015. La Banque est en bonne voie d'atteindre son objectif qui vise à ce qu'en 2017 tous les gestionnaires de l'institution aient reçu cette formation.
- **Expansion des mécanismes de rayonnement en vue d'améliorer la communication avec les Autochtones et les personnes handicapées** : Dans le but d'assurer une représentation plus équitable des Autochtones et des personnes handicapées, la Banque a élaboré un programme de bourses et de stages à l'intention de ces deux groupes. Ce programme vise les étudiants qui ont terminé au moins une année d'études postsecondaires dans un établissement décernant des diplômes et qui étudient en économie ou dans un autre domaine qui cadre avec le travail de la Banque. Le programme a été approuvé par la Haute Direction au début de 2015 et sera mis en œuvre à l'automne qui vient. De plus, à l'automne 2014, la Banque s'est jointe au PAIRE, une initiative qui a pour mission d'accroître les occasions d'emploi intéressantes offertes aux personnes handicapées. Cet engagement consiste notamment à proposer des stages aux personnes handicapées possédant très peu d'expérience professionnelle, si possible.

Au cours de l'exercice 2015-2016, la Banque prévoit entreprendre les initiatives suivantes pour promouvoir la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :

- Tenir des déjeuners-causeries sur la diversité dans le cadre desquels les sujets suivants, par exemple, pourraient être abordés :
 - Les avantages d'une culture organisationnelle favorable à l'intégration des Autochtones
 - Faire preuve de souplesse à l'égard des employés de différentes cultures à la Banque
 - La création d'un environnement de travail accueillant pour les personnes issues de la communauté LGBTQ (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et « queer »).
 - Dissiper les mythes entourant l'embauche de personnes handicapées

Demander aux cadres supérieurs d'inclure un engagement en faveur de la diversité dans les objectifs de leurs départements pour l'année. Cet engagement écrit permettra de s'assurer que les gestionnaires comprennent clairement leur rôle dans la promotion et la création d'un milieu de travail ouvert et inclusif. De nouveaux modèles sont en cours d'élaboration en vue d'institutionnaliser ce changement en 2016.

PARTIE 7 – Défis et domaines de coopération

Décrivez les défis auxquels votre institution a fait face relativement à l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et décrivez quelles possibilités et quels outils pourraient aider votre institution à concrétiser davantage ses objectifs. Existe-t-il des domaines de coopération (internes et externes) qui mériteraient d'être explorés? (Un maximum de 200 mots.)

Par exemple :

- Former un partenariat avec une ou plusieurs institutions fédérales afin d'élaborer et d'offrir une nouvelle formation antidiscrimination;
- Partager les pratiques exemplaires de votre institution par l'entremise du Réseau des champions du multiculturalisme;
- Tisser des liens avec des communautés culturelles particulières afin d'accroître la compréhension et la connaissance des besoins spécifiques.

Le mandat de la Banque du Canada ne se prête pas facilement à la mise en œuvre d'un large éventail d'initiatives de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.