

**Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*
2015–2016**
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 2015 au 31 mars 2016. Les gabarits dûment remplis doivent être retournés par courriel à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à l'adresse: pch.ram.pch@canada.ca, d'ici le **VENDREDI 22 JUILLET 2016**.

Veillez noter que les commentaires soumis devraient toujours porter uniquement sur les résultats atteints. 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 axées sur les résultats;
2. sont novatrices;
3. sont conformes aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (alinéas 3.2 a), b), c), d), e) et f));
4. ont eu lieu au cours de la période visée par le rapport (2015-2016);
5. produisent des résultats visibles;
6. révèlent des leçons apprises ou de nouvelles pratiques prometteuses;
7. sont décrites en langage clair;
8. 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.

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

Banque du Canada – Bank of Canada

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

Katherine Murray

Titre :

Sous-chef, Ressources humaines

Numéro de téléphone :

613 782-7488

Adresse de courriel :

kmurray@bank-banque-canada.ca

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

Tania Magloire

Titre :

Spécialiste principal des politiques et des programmes

Numéro de téléphone :

613 782-7292

Adresse de courriel :

tmagloire@bank-banque-canada.ca

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

Katherine Murray

Titre :

Sous-chef, Ressources humaines

Numéro de téléphone :

613 782-7488

Adresse de courriel :

kmurray@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 2015-2016, décrivez brièvement les résultats de toute initiative de lutte contre le racisme/discrimination nouvelle et/ou modifiée que votre institution a en place 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.

En 2015-2016, la Banque a mis sur pied plusieurs nouvelles initiatives afin de promouvoir l’égalité des chances d’emploi. À titre d’exemple :

- La section Carrières du site Web de la Banque offre aux candidats la possibilité de s’identifier comme membre d’un groupe désigné au moment de poser leur candidature. Cette initiative constitue une étape importante dans la création d’occasions d’emploi équitables, car elle permet aux recruteurs de tenir compte des objectifs d’équité en matière d’emploi durant le processus de sélection des candidatures. Depuis 2015, cette possibilité d’auto-identification est proposée beaucoup plus tôt dans le processus, ce qui a certainement contribué à augmenter la part de candidats s’étant identifiés comme appartenant à un groupe désigné au moment de poser leur candidature entre 2014 (55,4 %) et 2015 (61,5 %).
- Un déjeuner-causerie intitulé « Sensibilisation à l’embauche de personnes handicapées » a été animé par une consultante externe en gestion de l’invalidité et en ressources humaines pour contribuer à dissiper plusieurs mythes parmi les plus courants entourant l’embauche de personnes handicapées. Les participants ont eu l’occasion d’apprendre ce qu’ils peuvent faire, en tant que gestionnaires, pour surmonter certaines de ces barrières non intentionnelles.
- En septembre, la Banque a lancé avec succès Skype Entreprise à l’échelle de l’institution. En offrant de nouvelles façons de communiquer et de travailler les uns avec les autres, cet outil appuie la vision de la Banque, à savoir la création d’un milieu de travail ouvert et axé sur la collaboration. L’équipe de recrutement des Ressources humaines tire parti des fonctions de l’outil pour s’affranchir des obstacles géographiques et contextuels : elle utilise Skype pour mener des entrevues avec des candidats potentiels de partout dans le monde. Auparavant, la Banque utilisait un outil de vidéoconférence moins sophistiqué.
- Des ateliers d’une demi-journée sur les préjugés inconscients dans le milieu de travail continuent d’être offerts aux gestionnaires de la Banque. Depuis l’automne 2014, 137 gestionnaires au total (sur 220) ont suivi cette formation, et les commentaires recueillis jusqu’à présent sont très positifs. L’objectif visé est que tous les gestionnaires de l’institution aient participé à l’atelier d’ici la fin de 2017.

Chacune de ces initiatives a pu contribuer à la progression des taux globaux d'embauche de femmes (+1,15 %), de membres des minorités visibles (+0,08 %), d'Autochtones (+0,15 %) et de personnes handicapées (+0,22 %) entre 2014 et 2015.

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 2015-2016, décrivez brièvement les éléments nouveaux et/ou révisés suivants : a) politiques, programmes ou pratiques *internes*, et b) politiques, programmes et services *externes* élaborés par votre institution dans le but de promouvoir l'inclusion, la diversité et la participation équitable des Canadiens de toutes les origines. Veuillez fournir des détails sur les résultats atteints. 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.)

En 2015, l'Équipe de gestion des parties prenantes externes de la Banque a continué d'offrir le 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.

Dans le cadre du Mois de prévention de la fraude 2016, une nouvelle version français-arabe et anglais-arabe du dépliant a été intégrée à un dossier d'information sur les questions financières créé à l'intention des réfugiés par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. Cette initiative a été prise pour deux raisons :

- Les réfugiés n'ont pas d'antécédents en matière de crédit au Canada et utilisent probablement souvent de l'argent comptant, ce qui les rend vulnérables aux contrefaçons.
- Le dépliant pourrait s'avérer un outil efficace pour aider les réfugiés à se familiariser avec les éléments de sécurité des billets de banque de leur pays d'accueil.

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 2015-2016, énumérez brièvement les politiques, les programmes ou les pratiques internes ou externes que votre institution a élaborés ou révisés afin de promouvoir la compréhension interculturelle et interconfessionnelle ainsi que le respect de la diversité du Canada. Veuillez inclure les résultats de ces initiatives. 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.

- Pour souligner la Journée internationale de la femme, la première sous-gouverneure, Carolyn Wilkins, s'est exprimée au côté d'autres femmes économistes de renom lors d'une entrevue du *Globe and Mail* sur la lutte pour la parité hommes-femmes dans le monde.
- En 2015, la Banque a élaboré un ensemble de cinq compétences en leadership. Celles-ci reflètent les valeurs de la Banque et ce qu'elle attend de ses dirigeants. Parmi ces compétences figurent les comportements se rapportant à la diversité, à la sensibilisation aux préjugés et à l'intégration. Un outil d'auto-évaluation est mis à la disposition des gestionnaires pour déceler des occasions de perfectionnement.
- Dans le but de sensibiliser le personnel à la santé mentale, la Banque a offert des déjeuners-causeries à l'intention des gestionnaires, sur la gestion de la santé mentale au travail, et des employés, sur le thème d'un esprit sain au travail.
- La Banque a encore une fois mis à la disposition de tout son personnel la version imprimée et en ligne du calendrier multiculturel, qui indique les fêtes importantes de nature culturelle. Dans certains départements, on a pris le temps de présenter le calendrier aux employés. Les départements ont aussi été nombreux à l'afficher dans les locaux communs des équipes, comme les cafés et les salles d'impression, afin de sensibiliser les employés.
- Le département des Communications continue de tirer parti des outils de communication interne, comme les courriels à l'échelle de la Banque et les écrans Télé-info, afin de rappeler au personnel de l'institution les journées nationales consacrées à la diversité et au multiculturalisme.
- 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 un centre de mieux-être, qui compte des salles de pause-santé et un espace libre-service doté d'un tensiomètre artériel, d'une lampe de luminothérapie, d'un pèse-personne, d'un petit réfrigérateur pour conserver les médicaments et de fournitures de premiers soins. Ce centre comprend également une salle pouvant servir à la prière ou à la méditation.

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 2015-2016, votre institution avait-elle des systèmes de collecte de données en place pour appuyer les politiques, les programmes et les pratiques qui tiennent dûment compte du multiculturalisme du Canada (tels que définis aux sections 1, 2, 3, 5, 6 et 7 du présent document)? 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.)

Dans le cadre de son processus de conception des billets de banque, la Banque du Canada applique un principe de base qui consiste à obtenir la collaboration active de la population canadienne. La Banque prend des mesures pour faire en sorte que les commentaires qu'elle reçoit reflètent la diversité de la société canadienne. En 2015-2016, la Banque a demandé aux Canadiens de se prononcer sur la conception de deux billets de banque : un billet commémoratif qui sera émis en 2017 pour souligner le 150^e anniversaire du Canada et un autre qui sera émis en 2018, sur lequel sera représentée une Canadienne emblématique du pays. La Banque a fait l'annonce de ce deuxième billet à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2016. À la suite de cette annonce, plus de 26 000 Canadiens ont proposé, au total, 461 Canadiennes emblématiques du pays. Ces propositions ont été examinées par un comité consultatif indépendant, composé d'éminents représentants canadiens des milieux universitaire, culturel et intellectuel, qui a été créé en vue d'établir une liste restreinte de candidates admissibles à soumettre au ministre des Finances. Pour dresser cette courte liste, le comité a appliqué l'un de ses principes de fonctionnement qui tient compte du fait que « le Canada est constitué de nombreuses communautés différentes. Les femmes dont le nom figure sur la liste doivent trouver écho auprès des Canadiens et refléter la diversité du pays. » Outre les travaux accomplis par son comité consultatif, la Banque a également organisé et tenu un sondage d'opinion et des groupes de discussion dans l'ensemble du pays afin de faciliter le processus de conception. Pour les deux billets, celui de 2017 et celui de 2018, la Banque s'est assurée de la participation active des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles à ces groupes.

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, le cas échéant, les objectifs d'embauche énoncés dans son plan d'équité en matière d'emploi. En 2015, ces données ont été utilisées à l'appui d'une analyse de rentabilité d'un programme d'expérience de travail temporaire destiné aux personnes handicapées. Ce programme vise à accroître les occasions d'emploi intéressantes offertes aux personnes handicapées, en leur proposant des formules de travail à court terme d'une durée minimale de quatre mois. L'essai ayant été concluant, ce programme sera désormais déployé dans le reste de l'institution. Par ailleurs, l'employée recrutée dans le cadre du programme pilote prendra part à des exposés donnés aux équipes de direction pour discuter des obstacles à surmonter par la communauté des personnes handicapées et de sa propre expérience du programme. Ce programme a été approuvé et sera mis en œuvre à l'automne 2016.

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 2015-2016, 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. Décrivez les répercussions ou les résultats atteints grâce au recours aux compétences linguistiques des employés. (Un maximum de 200 mots.) (Veuillez indiquer si cette question est sans objet.)

La Banque du Canada n'a pas d'initiatives à souligner dans cette catégorie pour 2015-2016.

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 2015-2016? 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.)

Au début de 2016, la Banque du Canada a lancé une initiative de rayonnement auprès des anciens combattants visant à aider ceux-ci à comprendre de quelle manière leurs compétences peuvent être appliquées dans le cadre du travail qui est accompli au sein de l'institution et à les encourager à envisager la Banque comme employeur de choix potentiel. Depuis janvier, des affiches de poste sont transmises au ministère des Anciens Combattants (une importante ressource en matière d'emploi pour les candidats ciblés) et les vétérans ont la possibilité de s'identifier comme tels lorsqu'ils présentent leur candidature à un poste à la Banque.

Au cours de l'été, une nouvelle section sera ajoutée à l'espace Carrières du site Web externe de la Banque, où l'on trouvera des renseignements pour aider les anciens combattants à comprendre comment leurs compétences peuvent être appliquées dans le cadre du travail qui est effectué au sein de l'institution. Bien qu'aucun objectif d'embauche ne soit fixé en lien avec ces activités de rayonnement, nous encourageons les gestionnaires à tenir compte de cette importante initiative dans leurs décisions d'embauche.

Dans le courant de la prochaine année, la Banque prévoit entreprendre les initiatives suivantes pour promouvoir la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :

- Explorer de nouvelles façons de favoriser la compréhension et le respect de la diversité des membres de la société canadienne. À titre d'exemple, les lauréats du programme de bourses et de stages, qui s'adresse aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés, seront présentés sur le blogue interne de la Banque. L'objectif est de mieux faire connaître le programme et d'améliorer la compréhension de la diversité culturelle. D'autres idées sont également envisagées, notamment les suivantes :
 - Rappeler aux employés les fêtes et les événements à caractère culturel importants, comme la Journée nationale des Autochtones, le Mois de l'histoire des femmes, la Journée mondiale de la santé mentale et la Journée internationale des personnes handicapées.
 - Publier un article sur les différences entre les générations dans le magazine trimestriel de la Banque.
 - Lancer un blogue interne sur des sujets liés à la diversité, dont les billets seraient rédigés par des employés.
 - Tenir des déjeuners-causeries sur des sujets se rapportant à la diversité, par exemple : « Les avantages d'une culture organisationnelle favorable à l'intégration des Autochtones ».
- Organiser une rencontre avec les équipes de direction de chacun des départements pour leur faire mieux connaître le Plan d'équité en matière d'emploi, qui a été mis à jour en 2015, ainsi que pour obtenir leur engagement relativement aux objectifs d'embauche et aux initiatives liées à l'équité en matière d'emploi.

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.)

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.