

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2016-2017
GABARIT DE PRÉSENTATION DES SOUMISSIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

INSTRUCTIONS :

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation des soumissions qui suit pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. Les gabarits dûment remplis doivent être retournés par courriel à Patrimoine canadien (PCH) à l'adresse : pch.ram.pch@canada.ca, d'ici le **30 juin 2017**.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec Lauren Gregus par courriel, à l'adresse lauren.gregus@canada.ca, ou par téléphone, au 819 997-3951.

Veillez prendre note que l'accent est mis sur les résultats réels obtenus, tels qu'ils sont évalués par les indicateurs. Ce changement reflète la priorité que le gouvernement accorde à la production de rapports axés sur les résultats et les éléments probants. L'information fournie dans le cadre de ce processus sera incluse dans le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et servira d'outil pour aider le programme à soutenir les institutions afin qu'elles puissent remplir leurs obligations en vertu de la Loi.

Les renseignements clés à inclure dans le rapport portent sur les programmes, politiques et pratiques en place qui :

- 1) sont conformes aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* [alinéas 3.2. a), b), c), d), e) et f)];
- 2) ont eu lieu au cours de la période visée par le rapport (2016-2017);
- 3) produisent des résultats visibles tels qu'ils sont définis par les indicateurs;
- 4) révèlent des leçons apprises ou de nouvelles pratiques prometteuses;
- 5) sont décrits en langage clair.

Il faut procéder à une auto-évaluation pour chaque indicateur du gabarit. L'objectif de l'auto-évaluation est de permettre aux institutions de mesurer leurs progrès au fil du temps. En outre, si nécessaire, le Programme du multiculturalisme fournira des conseils et un soutien pour aider les institutions à mieux mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme* au fil du temps.

Auto-évaluation des indicateurs	
Note	Définition
4 = Excellent	L'institution répond entièrement aux exigences de l'indicateur.
3 = Satisfaisant	L'institution est en bonne voie de répondre aux exigences de l'indicateur.
2 = Place à amélioration	L'institution a commencé à travailler aux exigences de l'indicateur.
1 = Soutien requis	L'institution ne répond pas aux exigences de l'indicateur.
S.O.	L'institution ne compte pas de secteurs d'activité relativement à l'indicateur demandé.

Auto-évaluation globale des obligations	
Note	Définition
4 = Excellent	L'institution répond à au moins 80 % des indicateurs.
3 = Satisfaisant	L'institution répond à plus de la moitié des indicateurs.
2 = Place à amélioration	L'institution répond à moins de la moitié des indicateurs.
1 = Soutien requis	L'institution ne répond à aucun indicateur.
S.O.	L'institution ne compte pas de secteurs d'activité relativement aux indicateurs demandés.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) :	
Name in English: Bank of Canada	Nom en français : Banque du Canada
Nom de la personne chargée d'approuver l'information fournie (au nom de votre institution) :	
Katherine Murray	
Titre :	
Directrice générale déléguée, Ressources humaines	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613 782-7488	katherinemurray@bank-banque-canada.ca
Personne-ressource (responsable de l'information fournie) :	
Tania Magloire	
Titre :	
Spécialiste principale des politiques et des programmes	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613 782-7292	TMagloire@bank-banque-canada.ca

Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
Katherine Murray	
Titre :	
Directrice générale déléguée, Ressources humaines	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
613 782-7488	katherinemurray@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 : _____	
Nombre de postes occupés par des employés faisant partie de la Haute Direction (p. ex., EX) : 71 ¹	Nombre de postes occupés par des employés ne faisant pas partie de la Haute Direction (par ex., EX) : 1 372 ²

¹ Comprend les postes de cadre supérieur, à savoir le niveau le plus élevé à la Banque du Canada, équivalent au niveau le plus élevé au sein d'autres organisations. Ces postes ne sont toutefois pas équivalents aux postes de niveau EX de la fonction publique fédérale. Le gouverneur, le premier sous-gouverneur et les autres membres du Conseil de direction n'appartiennent pas à cette catégorie.

² Comprend les employés permanents en service actif et en congé, à l'exclusion des employés en congé d'invalidité de longue durée depuis plus de deux ans, en date du 31 décembre 2016.

SECTION I : OBLIGATIONS DES INSTITUTIONS

Obligation, alinéa 3.2a) – Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d’emploi et d’avancement (dans ces institutions fédérales)																		
Résultat	<ul style="list-style-type: none"> Les Canadiens de toutes origines ont des chances égales d’emploi et d’avancement dans les institutions fédérales. 																	
Directives : Bien que la <i>Loi sur l’équité en matière d’emploi de 1986</i> 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 <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> vise les 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.																		
Facteurs clés	Ce résultat est évalué selon les domaines de mesure suivants : <ul style="list-style-type: none"> mesures de lutte contre le racisme/la discrimination (au sein de l’institution); mesures d’équité en matière d’emploi (EE). 																	
Indicateur	Données à l’appui		Auto-évaluation (voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> , à la page 1)															
Sources de données possibles : <ul style="list-style-type: none"> Contribution de l’institution au Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d’équité en matière d’emploi. La contribution à la Mesure 2 du Cadre de responsabilisation de gestion du SCT est abordée dans votre plan de ressources humaines ou le plan triennal intégré, dont l’analyse de l’effectif (données démographiques, données sur l’équité en matière d’emploi et données sur les langues officielles) et les Mesures 4 à 7 sur les taux de représentation, de recrutement, de promotion et de roulement du personnel pour les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. (Voir l’ annexe 1 pour de plus amples renseignements)																		
1. Nombre de personnes de chaque groupe visé par l’équité en matière d’emploi occupant un poste au sein de la direction ou de la Haute Direction.	Au 31 décembre 2016 : <table border="1" data-bbox="943 1047 1556 1390"> <thead> <tr> <th>Groupe visé par l’EE</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>22</td> <td>31,4 %</td> </tr> <tr> <td>Membres des minorités visibles</td> <td>6</td> <td>8,3 %</td> </tr> <tr> <td>Autochtones</td> <td>0</td> <td>0,0 %</td> </tr> <tr> <td>Personnes handicapées</td> <td>3</td> <td>4,2 %</td> </tr> </tbody> </table>		Groupe visé par l’EE	Nombre	Pourcentage	Femmes	22	31,4 %	Membres des minorités visibles	6	8,3 %	Autochtones	0	0,0 %	Personnes handicapées	3	4,2 %	3
Groupe visé par l’EE	Nombre	Pourcentage																
Femmes	22	31,4 %																
Membres des minorités visibles	6	8,3 %																
Autochtones	0	0,0 %																
Personnes handicapées	3	4,2 %																

	<p>*Comprend les postes de cadre supérieur, à savoir le niveau le plus élevé à la Banque du Canada, équivalent au niveau le plus élevé au sein d'autres organisations. Ces postes ne sont toutefois pas équivalents aux postes de niveau EX de la fonction publique fédérale. Le gouverneur, le premier sous-gouverneur et les autres membres du Conseil de direction n'appartiennent pas à cette catégorie.</p>																					
<p>2. Nombre de personnes de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi occupant un poste ailleurs qu'au sein de la direction ou de la Haute Direction.</p>	<p>Au 31 décembre 2016 :</p> <table border="1" data-bbox="946 329 1763 711"> <thead> <tr> <th>Groupe visé par l'EE</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> <th>Disponibilité sur le marché du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>675</td> <td>49,2 %</td> <td>43,5 %</td> </tr> <tr> <td>Membres des minorités visibles</td> <td>295</td> <td>21,5 %</td> <td>22,4 %</td> </tr> <tr> <td>Autochtones</td> <td>20</td> <td>1,5 %</td> <td>1,8 %</td> </tr> <tr> <td>Personnes handicapées</td> <td>20</td> <td>1,5 %</td> <td>4,7 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>*Veuillez prendre note que ces chiffres tiennent compte des employés permanents en service actif et en congé, à l'exclusion des employés en congé d'invalidité de longue durée depuis plus de deux ans, en date du 31 décembre 2016.</p>	Groupe visé par l'EE	Nombre	Pourcentage	Disponibilité sur le marché du travail	Femmes	675	49,2 %	43,5 %	Membres des minorités visibles	295	21,5 %	22,4 %	Autochtones	20	1,5 %	1,8 %	Personnes handicapées	20	1,5 %	4,7 %	<p>3</p>
Groupe visé par l'EE	Nombre	Pourcentage	Disponibilité sur le marché du travail																			
Femmes	675	49,2 %	43,5 %																			
Membres des minorités visibles	295	21,5 %	22,4 %																			
Autochtones	20	1,5 %	1,8 %																			
Personnes handicapées	20	1,5 %	4,7 %																			
<p>3. Nombre de nouveaux employés issus de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 :</p> <table border="1" data-bbox="946 930 1763 1312"> <thead> <tr> <th>Groupe visé par l'EE</th> <th>Nombre</th> <th>Pourcentage</th> <th>Disponibilité sur le marché du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>33</td> <td>36,7 %</td> <td>43,5 %</td> </tr> <tr> <td>Membres des minorités visibles</td> <td>23</td> <td>25,6 %</td> <td>22,4 %</td> </tr> <tr> <td>Autochtones</td> <td>*</td> <td>*</td> <td>1,8 %</td> </tr> <tr> <td>Personnes handicapées</td> <td>*</td> <td>*</td> <td>4,7 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>*Pour des raisons de confidentialité, étant donné la petite taille des populations, le tableau ne contient pas de données supplémentaires sur les Autochtones et les personnes handicapées.</p>	Groupe visé par l'EE	Nombre	Pourcentage	Disponibilité sur le marché du travail	Femmes	33	36,7 %	43,5 %	Membres des minorités visibles	23	25,6 %	22,4 %	Autochtones	*	*	1,8 %	Personnes handicapées	*	*	4,7 %	<p>2</p>
Groupe visé par l'EE	Nombre	Pourcentage	Disponibilité sur le marché du travail																			
Femmes	33	36,7 %	43,5 %																			
Membres des minorités visibles	23	25,6 %	22,4 %																			
Autochtones	*	*	1,8 %																			
Personnes handicapées	*	*	4,7 %																			

Sources de données possibles : (Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)

- **Rapports de formation des RH.**

- Contribution à la **Mesure 3** du Cadre de responsabilisation de gestion du SCT : « Que fait le ministère ou l'organisme pour favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif? » y compris :
 - donner au personnel de la formation sur la diversité, l'inclusion et la sensibilisation aux autres cultures;
 - organiser des activités panministérielles : ateliers, séances d'information ou discussions de groupe;
 - nommer un champion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail;
 - les stratégies de recrutement ciblant des groupes désignés aux fins d'EE.
- Contribution à la **Mesure 8** du Cadre de responsabilisation de gestion du SCT : « Que fait le ministère ou l'organisme pour favoriser un milieu de travail respectueux? » y compris :
 - organiser des activités panministérielles : ateliers, séances d'information ou discussions de groupe;
 - offrir une formation en leadership pour renforcer la responsabilisation et favoriser une culture d'éthique;
 - donner aux employés de la formation sur la prévention du harcèlement et la communication respectueuse;
 - assurer un accès facile aux mécanismes de signalement et de résolution d'incidents de harcèlement ou de discrimination.

4. Nombre total d'employés (y compris le personnel de direction et les cadres supérieurs) participant à une formation sur la diversité et la lutte contre la discrimination/le racisme.

En 2014, la Banque a commencé à offrir des ateliers d'une demi-journée sur les **préjugés inconscients**. Depuis, 156 gestionnaires ont suivi cette formation, ce qui représente environ 65 % de l'ensemble des gestionnaires de la Banque. Parmi les participants, **quatre** étaient des cadres supérieurs (le plus haut niveau de gestion à la Banque). En outre, 52 cadres supérieurs (y compris le gouverneur et la première sous-gouverneure) ont, en 2016, pris part à un atelier sur la gestion de la santé mentale axé sur la manière de soutenir un employé ayant des problèmes de santé mentale tout en continuant à gérer le rendement pour l'organisation.

3

Sources de données possibles : (Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)

- Contribution au **Rapport annuel** du SCT sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- Contribution à la **Mesure 3** du Cadre de responsabilisation de gestion du SCT : « Que fait le ministère ou l'organisme pour favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif? » y compris :
 - donner au personnel de la formation sur la diversité, l'inclusion et la sensibilisation aux autres cultures;
 - organiser des activités panministérielles : ateliers, séances d'information ou discussions de groupe;
 - nommer un champion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail;
 - les stratégies de recrutement ciblant des groupes désignés aux fins d'EE.

5. Promotion active d'activités, comme une semaine de lutte contre le racisme, pour sensibiliser et informer les employés sur ce qui constitue du racisme et de la discrimination.

En 2016-2017, la Banque a pris les mesures suivantes pour aider les employés à mieux comprendre les obstacles auxquels peuvent se heurter certains groupes désignés :

- La Banque a organisé, à l'intention de l'ensemble des équipes de direction de ses départements, une tournée sur le thème de la diversité et de l'intégration. L'objectif de la tournée était double : premièrement, renforcer le soutien de la Banque sur le plan de la diversité, y compris pour ce qui concerne les objectifs d'équité en matière d'emploi, et, deuxièmement, sensibiliser les dirigeants aux obstacles que rencontrent les personnes handicapées et les encourager à participer aux principaux

3

Veillez ne pas dépasser 200 mots

	<p>programmes. Les exposés présentés ont permis de faire le point sur l'état d'avancement du plan d'équité en matière d'emploi de la Banque et sur les initiatives spéciales mises en œuvre pour favoriser la mise en place d'un effectif diversifié et représentatif. Ils ont également donné l'occasion de présenter le programme de bourses et de stages destiné aux étudiants handicapés et aux étudiants autochtones ainsi que le programme d'expérience de travail destiné aux personnes handicapées. On a invité les cadres de la Banque à garder ces programmes à l'esprit lorsqu'ils procèdent à des recrutements et étudient les candidatures possibles pour un emploi. De plus, une employée de la Banque, une personne handicapée qui a été embauchée par l'entremise du programme d'expérience de travail de la Banque³, a décrit les obstacles qu'elle a dû surmonter dans sa quête d'un emploi valorisant.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Banque a invité les gestionnaires à un déjeuner-causerie intitulé « Sensibilisation à l'embauche de personnes handicapées », qui a été animé par une consultante externe spécialiste de la gestion de l'invalidité et des ressources humaines. Cette activité avait pour but de contribuer à dissiper certains mythes parmi les plus courants entourant l'embauche de personnes handicapées. Les 25 gestionnaires présents ont eu l'occasion d'apprendre ce qu'ils pouvaient faire pour surmonter certaines de ces barrières non intentionnelles. 	
<p>Sources de données possibles : (Voir l'<i>annexe 1</i> pour de plus amples renseignements)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribution au Rapport annuel du SCT sur la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>. 		
<p>6. Communication claire des droits des employés et du processus de plainte relativement à la discrimination.</p>	<p>Au cours de l'année de déclaration 2016-2017, la Banque a pris les mesures suivantes pour faire en sorte que les employés comprennent bien leurs droits et le processus de plainte relativement à la discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de l'exercice annuel, tous les employés ont été invités à lire le Code de conduite professionnelle de la Banque et à en prendre acte. Le Code porte de façon générale sur les droits des employés. • Les employés ont été invités à lire la politique sur la prévention de la violence en milieu de travail et à en prendre acte. Cet exercice a lieu tous les trois ans. • Vingt-sept séances d'orientation ont été organisées à l'intention des nouveaux employés. Par ailleurs, 33 gestionnaires ont assisté à l'une des deux séances d'orientation qui leur étaient destinées. Les séances abordent les questions du harcèlement, du bilinguisme, de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. • Deux séances de formation et de sensibilisation axées sur le milieu de travail ont été organisées. On y a passé en revue les politiques relatives à la conduite professionnelle (y compris en ce qui concerne le harcèlement) ainsi que les responsabilités des cadres. 	<p>3</p>

³ Programme qui offre une autre solution aux gestionnaires pour combler leurs besoins en personnel à court terme et qui accroît les occasions d'emploi des personnes handicapées.

	<ul style="list-style-type: none"> Des améliorations ont été apportées aux renseignements fournis dans la section de l'intranet consacrée à l'environnement de travail, afin que les employés aient un portrait complet des différents aspects de leur environnement de travail (entre autres en ce qui concerne le plan d'équité en matière d'emploi, la diversité, le bilinguisme et les mesures d'adaptation, les relations avec les employés et les coordonnées des personnes-ressources du Comité sur la diversité). Le libellé de certaines offres d'emploi a été reformulé, et la page Web consacrée aux possibilités de carrière à la Banque a été mise à jour pour refléter l'engagement de l'institution à l'égard de la diversité et de l'égalité des chances. 	
7. Nombre de plaintes liées à la discrimination fondée sur les différences ethnoculturelles, sexuelles ou religieuses qui sont entendues et résolues en temps opportun.	En 2016-2017, la Banque a reçu une plainte non officielle liée la discrimination fondée sur les différences ethnoculturelles, sexuelles ou religieuses. La plainte a été résolue.	4
Note totale pour l'alinéa 3.2a) (Voir <i>Auto-évaluation globale des obligations</i> , à la page 1)		3

Obligation, alinéa 3.2b) – 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	
Résultat	<ul style="list-style-type: none"> Politiques, programmes, pratiques et services internes et externes qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable.
Directives : Pour l'année de rapport 2015-2016, décrivez brièvement les éléments nouveaux ou actuels suivants : a) politiques, programmes, services ou pratiques internes, et b) politiques, programmes, services ou pratiques 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 pour chaque indicateur. De plus, vous pouvez décrire les consultations ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard.	
Facteurs clés	<p>Ce résultat est évalué selon les domaines de mesure suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Politiques, pratiques, programmes et services <i>internes</i> qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable des Canadiens de toutes origines. Politiques, pratiques, programmes et services <i>externes</i> qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable des Canadiens de toutes origines. Financement, ressources et soutien en nature fournis aux initiatives qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable.

Indicateur	Données à l'appui	Auto-évaluation (voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> , à la page 1)
<p>Sources de données possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyses comparatives entre les sexes plus (ACS+) effectuées. Analyses des répercussions différentielles des politiques, programmes et services sur différents groupes ethnoculturels, raciaux et religieux. <p><i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i></p>		
<p>9. Élaboration des politiques, programmes, pratiques et services selon une « optique de multiculturalisme » (promouvoir la diversité, l'inclusion et la participation équitable des collectivités culturelles, religieuses et linguistiques).</p> <p><i>Veillez ne pas dépasser 200 mots.</i></p>	<p>La Banque tient compte de l'ensemble des points de vue et opinions de ses employés lorsqu'elle élabore ses politiques, programmes et services, afin de s'assurer que ceux-ci favorisent l'intégration et répondent aux besoins divers de son effectif.</p> <p>Par exemple, en 2016, la Banque a revu son approche en matière de rendement et de perfectionnement. Une consultation approfondie menée auprès de plus de 200 cadres et employés a donné de formidables indications pour concevoir une approche beaucoup plus simple, qui est axée sur l'établissement d'objectifs clairs et qui fournit une rétroaction fréquente, utile et en temps opportun aux employés quant à leurs réalisations clés (le « quoi ») et comment ils y parviennent (le « comment », à savoir les compétences clés en phase avec la culture et les valeurs de la Banque). La nouvelle approche a été lancée en février 2017. En outre, dans le cadre d'un examen de la rémunération globale, un sondage a été réalisé auprès des employés de la Banque en 2016 afin de connaître leur avis sur les solutions à l'étude pour la modification du programme d'avantages sociaux de la Banque et comprendre quels aspects du programme existant sont les plus importants pour eux et leur famille. Parallèlement au sondage, une vidéo a été créée pour expliquer le programme d'avantages sociaux flexibles, de façon à ce que les employés aient une meilleure compréhension de l'ensemble des avantages et des choix mis à leur disposition pour mieux répondre à leurs besoins.</p> <p>Enfin, après avoir élaboré et lancé son ensemble de compétences en leadership, en 2015, la Banque a élaboré, en 2016, un ensemble de cinq compétences essentielles des employés. Comme dans le cas des compétences en leadership, ces nouvelles compétences (lancées officiellement en janvier 2017) ont été définies au terme de consultations approfondies auprès des cadres de la Banque et sont axées sur la diversité de pensée et le respect d'opinions et de points de vue variés.</p>	<p>3</p>
<p>Sources de données possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Enregistrements des discussions avec les partenaires sur les questions de promotion de la diversité et de l'inclusion (par exemple, en veillant à ce que les produits ou initiatives conjoints tiennent compte des problèmes qui ont des répercussions différentes sur les sexes et les groupes ethnoculturels, raciaux et religieux). <p><i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i></p>		
<p>10. Partenariats avec des organismes compétents (provinciaux et territoriaux et des organisations intéressées) qui font la promotion de la diversité et de</p>	<p>En 2016-2017, la Banque a entretenu des partenariats avec différents organismes qui font la promotion des mesures de diversité et d'intégration. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dix employés des Services TI (STI) de la Banque se sont portés volontaires pour agir à titre de 	<p>3</p>

<p>l'inclusion dans leurs secteurs d'activité.</p> <p><i>Veillez ne pas dépasser 200 mots.</i></p>	<p>mentors auprès de jeunes filles de la 7^e à la 12^e année lors de leur participation à « Technovation », un concours d'entrepreneuriat en technologie organisé à Ottawa. En outre, la Banque s'est associée au groupe chargé des technologies chez Deloitte pour constituer un groupe de réseautage intitulé « Rassemblement de femmes du domaine des technologies », qui permet aux femmes de la profession de se réunir entre elles et de se pencher sur des sujets d'intérêt commun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En décembre, le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) a organisé une exposition qui visait à présenter les avantages et l'analyse de rentabilité associés à l'embauche de personnes handicapées et qui a cité la Banque comme un modèle à suivre. Lors de cet événement, une vidéo de la campagne Centraide présentant une gestionnaire de la Banque et une employée embauchée par l'entremise du programme de stages destiné aux personnes handicapées a été projetée et suivie d'une discussion pour présenter leurs points de vue. La gestionnaire de la Banque a décrit son expérience de gestion d'une personne ayant un handicap ainsi que les avantages pour l'institution, et a donné des conseils précis aux autres employeurs concernant les risques qu'ils pourraient percevoir ou les préjugés qu'ils pourraient entretenir quant à l'embauche de personnes handicapées ou au fait de travailler avec ces dernières. L'employée, quant à elle, a décrit les obstacles auxquels une personne handicapée peut être confrontée dans sa recherche d'emploi et a également dépeint l'expérience de travail stimulante qu'elle a vécue au sein de la Banque. • Pour atteindre le plus grand nombre possible de collectivités autochtones dans le cadre du programme de bourses et de stages destiné aux étudiants universitaires autochtones, la Banque a poursuivi son partenariat avec Indspire, une organisation bien établie qui gère les bourses pour étudiants autochtones. 	
<p>Sources de données possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Révision et analyse des différentes langues de la documentation mise à la disposition du public. • Sondage des directions générales de politiques, de programmes et de services. • Sondage des bureaux régionaux, satellites ou de prestation de services. <p><i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i></p>		
<p>11. Proportion des programmes ou services institutionnels dont la documentation et les sites Web sont traduits en plusieurs langues.</p>	<p>Au cours de l'année de déclaration 2016-2017, l'Équipe de gestion des parties prenantes externes de la Banque du Canada a continué d'offrir le dépliant décrivant les éléments de sécurité des billets en polymère. Ce dépliant aide 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. Afin de tenir compte des Canadiens de différentes origines, le dépliant est produit en anglais et en français de même que dans les langues suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • coréen; 	<p>3</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • pendjabi; • chinois traditionnel; • chinois simplifié. 	
Sources de données possibles : <ul style="list-style-type: none"> • Sondage des directions générales de politiques, de programmes et de services. • Sondage des bureaux régionaux, satellites ou de prestation de services. <i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i>		
12. Proportion des programmes ou services institutionnels destinés au public qui donnent accès à des traducteurs au besoin.	La Banque n'a pas de groupe de traducteurs distinct auquel le public peut avoir accès, étant donné qu'elle offre peu de services externes au public. Cela dit, tous les services offerts par la Banque (p. ex., visites guidées du musée) sont offerts dans les deux langues officielles. De plus, le Service de traduction de la Banque est en mesure de répondre à la demande lorsqu'un document doit être traduit dans une langue autre que l'anglais ou le français.	S. O.
Sources de données possibles : <ul style="list-style-type: none"> • Sondage de la direction générale responsable des attributions. <i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i>		
13. L'institution reconnaît les contributions exceptionnelles du personnel, des citoyens ou des organisations qui promeuvent activement la diversité et l'inclusion (liées à leurs secteurs d'activité) des diverses communautés du Canada (culturelles, religieuses, ethniques et linguistiques). <i>Veillez ne pas dépasser 200 mots.</i>	La Banque remet les Prix d'excellence à l'occasion de la Conférence annuelle des employés. Ce programme permet aux employés de proposer la candidature de collègues à un de ces prix qui soulignent une contribution dont l'excellence est reconnue, qui favorise l'attente des objectifs de l'institution et qui reflète les valeurs de la Banque. Les prix de la catégorie Milieu de travail soulignent l'apport des employés ayant contribué à créer des conditions qui incitent et motivent les gens à se dépasser, y compris en faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion. Parmi les candidatures soumises en 2016, mentionnons celle d'une employée embauchée dans le cadre du programme d'expérience de travail destiné aux personnes handicapées, qui a courageusement raconté son histoire personnelle à l'échelle de la Banque et qui a contribué à changer les perceptions que l'on peut avoir des personnes handicapées.	3
Note totale pour l'alinéa 3.2b) (Voir Auto-évaluation globale des obligations , à la page 1)		3
Obligation, alinéa 3.2c) – Promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne		
Résultat	<ul style="list-style-type: none"> • Les politiques, programmes, pratiques et services promeuvent la compréhension et le respect de la diversité des Canadiens. 	
Directives : Pour l'année de rapport 2016-2017, énumérez brièvement les politiques, les programmes les pratiques et les services 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 ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard. Veuillez fournir des détails sur les résultats pour chaque indicateur.		
Facteurs clés	<ul style="list-style-type: none"> Ce résultat est évalué en fonction des initiatives internes et externes qui promeuvent la compréhension interculturelle et interconfessionnelle ainsi que le respect de la diversité. 	
Indicateur	Données à l'appui	Auto-évaluation (voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i> , à la page 1)
Sources de données possibles : Consultations avec le champion du multiculturalisme. (Voir l' <i>annexe 1</i> pour de plus amples renseignements)		
14. Rôle actif de champion du multiculturalisme.	Katherine Murray, directrice générale déléguée, Ressources humaines Tania Magloire, spécialiste principale des politiques et des programmes	S. O.
Sources de données possibles : Consultations avec le champion du multiculturalisme (Voir l' <i>annexe 1</i> pour de plus amples renseignements)		
15. Rôle actif de champion de la diversité.	Katherine Murray, directrice générale déléguée, Ressources humaines Tania Magloire, spécialiste principale des politiques et des programmes	S. O.
Sources de données possibles : <ul style="list-style-type: none"> Consultations avec la direction générale des RH. Consultations avec les comités de la diversité/de l'EE. (Voir l' <i>annexe 1</i> pour de plus amples renseignements)		
16. Autres exemples de soutien d'activités qui promeuvent la diversité et l'inclusion. Veuillez ne pas dépasser 200 mots.	<p>Pour faire en sorte que la diversité et l'intégration demeurent au cœur de ses préoccupations, la Banque a mis sur pied un Comité de travail sur la diversité et l'intégration. Dirigé par les Ressources humaines, ce comité contribue à promouvoir un environnement de travail où les employés reconnaissent la valeur de la diversité et comprennent comment celle-ci vient appuyer la vision et les objectifs stratégiques de la Banque. Les membres se rencontrent régulièrement (au moins une fois par trimestre) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> élaborer des plans et des activités (en tenant compte des exigences législatives) qui visent à faire connaître et à accepter la diversité du personnel; contribuer aux rapports que la Banque produit chaque année sur l'équité en matière d'emploi, le multiculturalisme et les langues officielles; veiller à ce que la diversité du personnel de la Banque soit prise en compte par la sensibilisation et le signalement de préoccupations ainsi que par la définition et la communication de pratiques exemplaires. <p>Le Comité est composé de huit membres, soit des employés et gestionnaires formant un échantillon représentatif des départements, des niveaux de poste, des quatre groupes désignés et des agents</p>	3

	<p>négociateurs du syndicat. Il relève du Comité de surveillance des ressources humaines de la Banque qui supervise le Plan d'équité en matière d'emploi de l'institution et les progrès réalisés à ce chapitre.</p> <p>En 2016, en plus d'avoir contribué aux rapports susmentionnés, les membres du comité ont pris part au processus d'entrevue et de sélection des programmes de bourses et de stages destinés aux étudiants handicapés et aux étudiants autochtones, ont formulé des commentaires sur la tournée ayant eu pour thème la diversité et l'intégration [pour plus de renseignements, voir le point 5 de la section relative à l'alinéa 3.2a)] avant que le contenu soit officiellement présenté aux cadres des départements, et ils ont participé à des groupes de discussion pour aider à cerner les causes profondes qui pourraient expliquer la sous-représentation des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées [pour plus de renseignements, voir le point 17 de la section relative à l'alinéa 3.2d)].</p>	
<p>Note totale pour l'alinéa 3.2c)</p> <p>(Voir <i>Auto-évaluation globale des obligations</i>, à la page 1)</p>		3

<p>Obligation, alinéa 3.2d) – Recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays</p>		
<p>Résultat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services qui utilisent les données statistiques et, ainsi, tiennent dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada. 	
<p>Directives : Pour l'année de rapport 2016-2017, votre institution a-t-elle recueilli des données pour appuyer l'élaboration de politiques, de programmes, de services et de pratiques qui tiennent dûment compte du multiculturalisme du Canada (tel qu'il est défini dans les obligations a), b), c), e) et f) du présent document)? Veuillez fournir une description des données utilisées pour chaque fin. De plus, vous pouvez décrire les consultations ou les nouveaux partenariats de votre institution à cet égard.</p>		
<p>Facteurs clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ce résultat est évalué en fonction de la mesure dans laquelle les données relatives à l'impact différentiel sur divers groupes sont utilisées dans l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services. 	
<p>Indicateur</p>	<p>Données à l'appui</p>	<p>Auto-évaluation (voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i>, à la page 1)</p>
<p>Sources de données possibles : Sondage des directions générales de politiques, programmes ou services en vue d'obtenir des renseignements sur la nature et les exemples de données statistiques recueillies pour soutenir la diversité dans l'élaboration ou l'amélioration de politiques, de programmes, de pratiques et de services (p. ex., données recueillies dans les Analyses comparatives entre les sexes plus [ACS+], les rapports de Statistique Canada, les rapports du SCT, les rapports du secteur privé ou des groupes de réflexion, etc.). (Voir l'<i>annexe 1</i> pour de plus amples renseignements)</p>		

<p>17. Collecte de données statistiques sur la diversité pour élaborer et améliorer les politiques, programmes, pratiques et services.</p>	<p>Au cours de l'année de déclaration 2016-2017, la Banque a fait appel aux services d'une société de conseil pour que celle-ci l'aide à déterminer les causes fondamentales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du faible niveau de satisfaction globale affichée par les employés autochtones et les employés handicapés dans le cadre du Bilan de santé du milieu de travail (BSMT) de 2014⁴, comparativement aux autres employés de la Banque; • de la sous-représentation des employés s'identifiant comme membre des minorités visibles, Autochtone ou personne handicapée. <p>Une étude qualitative a été réalisée en recueillant les commentaires directement auprès des employés de ces trois groupes désignés et auprès de membres du Comité sur la diversité et l'intégration de la Banque. Cette étude aidera la Banque à déterminer comment mieux soutenir les membres de ces groupes désignés et à faire en sorte que l'environnement de travail demeure ouvert à tous les employés.</p>	<p>3</p>
<p>Note totale pour l'alinéa 3.2d) (Voir <i>Auto-évaluation globale des obligations</i>, à la page 1)</p>		<p>3</p>

<p>Obligation, alinéa 3.2e) – Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines</p>			
<p>Résultat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation des connaissances linguistiques et culturelles, lorsqu'il convient, pour soutenir l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services pour les Canadiens. 		
<p>Directives : Pour l'année de rapport 2016-2017, 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.</p>			
<p>Facteurs clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiques linguistiques propres à l'institution présentant le rapport. 		
<p>Indicateur</p>	<p>Données à l'appui</p>	<p>Auto-évaluation (voir <i>Auto-évaluation des indicateurs</i>, à la page 1)</p>	

⁴ Sondage triennal mené auprès des employés de la Banque pour évaluer leur mobilisation.

<p>Sources de données possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistiques linguistiques institutionnelles, le cas échéant. • Sondage du personnel fournissant les services. • Consulter les programmes et politiques de l'institution. <p><i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i></p>		
<p>18. Nombre de membres du personnel de première ligne ou du personnel régional qui sont multilingues (langues autres que les deux langues officielles). Autrement, comment votre institution exploite-t-elle la diversité linguistique et la compétence culturelle dans vos programmes et politiques, par exemple, pour fournir de meilleurs services?</p>	<p>Le département de la Monnaie de la Banque a des équipes régionales comptant 12 employés en mesure de communiquer avec la population canadienne dans les langues suivantes (autre l'anglais et le français) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • arabe; • roumain; • vietnamien; • tamoul; • espagnol; • portugais. <p>En outre, grâce à la grande diversité parmi ses économistes, la Banque peut mettre à profit les différentes compétences linguistiques et origines culturelles pour nouer des relations avec d'autres institutions internationales aux fins de la recherche.</p>	<p>3</p>
<p>Sources de données possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sondage des directions générales de politiques, de programmes et de services. • Contrats avec les consultants. • Partenariats ou consultations avec les universités. <p><i>(Voir l'annexe 1 pour de plus amples renseignements)</i></p>		
<p>19. Recours à des « experts culturels » dans l'élaboration de programmes, de politiques et de services pour diverses communautés ou populations.</p> <p><i>Veillez ne pas dépasser 200 mots.</i></p>	<p>Au cours de l'année de déclaration 2016-2017, la Banque a fait appel à des « experts culturels » pour un certain nombre d'initiatives liées à l'élaboration ou à la conception de politiques, de programmes et de services à l'intention de communautés diverses, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariat noué avec Catalyst⁵ afin de réaliser un examen des affiches de recrutement universitaire et du contenu, des processus et des pratiques qui concernent les possibilités de carrière, en vue de remédier à la sous-représentation des femmes dans les fonctions spécialisées en économie et en finance à la Banque. Bien que cet examen n'ait révélé aucune lacune importante dans l'approche suivie par la Banque, quelques petits ajustements et de nouvelles initiatives ont été mis en œuvre afin d'ouvrir plus largement le processus de recrutement aux 	<p>3</p>

⁵ Organisme sans but lucratif de recherche et de défense des intérêts des femmes qui cherche à ouvrir de nouvelles voies pour les femmes et les employeurs au Canada, et à promouvoir les avantages associés au fait de disposer de talents diversifiés au sein des effectifs.

	<p>postulantes. La Banque a pris certaines mesures lors de sa campagne de recrutement universitaire de 2016-2017 afin de présenter aux étudiantes des universités canadiennes les carrières d'économistes et de spécialistes du secteur financier à la Banque et de les inciter à postuler davantage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariat noué avec le Council on Inclusive Work Environments (CIWE – Conseil sur les milieux de travail inclusifs)⁶ afin de réaliser une analyse comparative contribuant à développer davantage et à rendre plus officiel le Programme d'expérience de travail destiné aux personnes handicapées. En particulier, cet exercice permettra d'obtenir des renseignements portant notamment sur les types de programmes de placement professionnel mis en place par d'autres organismes pour mieux intégrer les personnes handicapées dans leur milieu de travail, sur la structure et l'administration de ces programmes ainsi que sur les « leçons apprises ». 	
<p>Note totale pour l'alinéa 3.2e)</p> <p>(Voir <i>Auto-évaluation globale des obligations</i>, à la page 1)</p>		3
<p>Obligation, alinéa 3.2f) – Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.</p>		
<p>Directives :</p> <p>En tenant compte des notes individuelles pour l'ensemble des indicateurs ci-dessus, comment votre institution noterait-elle son succès général quant à la mise en œuvre de ses exigences en vertu de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>? Veuillez fournir tous les exemples précis d'une activité entreprise au cours de l'année de rapport que vous aimeriez mettre en lumière dans le Rapport annuel de 2016-2017 sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>. (maximum de 300 mots)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure estimez-vous que votre institution comprend ses exigences en vertu de la Loi? • Avez-vous de l'information supplémentaire à nous fournir qui nous aiderait à mieux comprendre l'approche de votre institution en matière de multiculturalisme? • Autres exemples de ce que votre institution a fait pour traiter la diversité raciale, culturelle, ethnique et religieuse. 		
<p>Résultat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités de l'institution sont menées en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada. 	
<p>Indicateur</p>	<p>Auto-évaluation générale</p> <p>(Voir <i>Auto-évaluation globale des obligations</i>, à la page 1)</p>	<p>Justification de la note générale</p>
<p>Auto-évaluation générale pour les institutions présentant un rapport des activités regroupées en vertu des alinéas 3.2a) à e), en tenant compte de</p>	3	<p>Comme le montrent les sections précédentes du présent rapport, la Banque du Canada s'efforce d'offrir à ses employés un milieu de travail où règnent ouverture, équité et respect. Voici d'autres exemples qui témoignent de l'engagement pris par la Banque à cet égard :</p>

⁶ Cette tribune dirigée par le Conference Board du Canada permet aux professionnels en diversité d'échanger sur les pratiques innovantes contribuant à la mise en place d'environnements de travail diversifiés et ouverts.

tous les secteurs de mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme*.

Veillez ne pas dépasser 400 mots.

- En 2016, le contenu de la section Carrières du site Web de la Banque a été mis à jour et il inclut désormais des vidéos présentant des employés de la Banque et leurs fonctions, ainsi que des sous-sections consacrées aux groupes désignés aux fins d'équité en matière d'emploi et aux anciens combattants. De plus, afin de rendre le processus de candidature plus ouvert, la Banque a remplacé la question du formulaire concernant l'identité sexuelle. Ainsi, au lieu de devoir répondre par « homme » ou « femme » à la question « Quel est votre sexe? », les candidats sont maintenant invités à répondre à la question de savoir s'ils se considèrent comme un homme, comme une femme ou comme ayant une identité sexuelle autre. Ce petit changement permet aux candidats de choisir une option qui décrit fidèlement leur identité sexuelle.
- La Banque a continué d'offrir son programme de bourses et de stages destiné aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés, en 2016. Ce programme, qui peut mener à un stage, aide des étudiants à poursuivre leurs études, tout en les incitant à s'intéresser à la Banque en tant que futur employeur de choix. Depuis le lancement du programme durant l'année universitaire 2015-2016, huit étudiants ont reçu une bourse : trois ont effectué un stage en 2016, et trois autres effectueront un stage d'été, en 2017. À la suite du projet pilote en 2015, le programme d'expérience de travail destiné aux personnes handicapées a été étendu à l'ensemble de la Banque en 2016. Lors de ce déploiement, une employée recrutée dans le cadre du programme pilote a pris part à une tournée d'exposés sur le thème de la diversité donnés à l'intention des équipes de direction des différents départements, ce qui a permis de discuter des obstacles à surmonter par les personnes handicapées et promouvoir le programme. Ces deux programmes gagnent en visibilité alors que les participants relatent leurs expériences et nous aident à comprendre les obstacles qu'ils doivent franchir pour trouver un emploi rémunéré. Les interactions personnelles qui s'établissent lors des stages viennent compléter la formation des gestionnaires concernant la sensibilisation aux préjugés et les compétences en leadership de la Banque.

En 2017 et au début de 2018, la priorité sera donnée aux efforts visant à maintenir un effectif qui peut tirer parti de la diversité des idées émanant de ses membres issus de divers horizons. En plus du plan de la première sous-gouverneure qui vise à inciter plus de femmes à poursuivre des études et une carrière en économie et en finance, la Banque continuera d'améliorer ses programmes et pratiques au service de la diversité et d'une meilleure intégration. À ce titre, nous continuerons de travailler à la mise en œuvre des mesures et des objectifs définis dans notre Plan d'équité en matière d'emploi. La Banque a pour but d'éliminer les obstacles possibles et d'accroître la proportion des groupes sous-représentés au sein de son effectif afin que celui-ci soit plus représentatif de la population canadienne. Le but ultime de l'institution est d'instaurer une diversité des idées et des approches pour être en mesure d'accomplir son mandat au mieux.

SECTION II : Contribution additionnelle

Défis et domaines de coopération

Directives :

Veillez décrire les défis auxquels votre institution a été confrontée relativement à la mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ainsi que les possibilités et les outils qui pourraient aider votre institution à réaliser ses objectifs (maximum de 300 mots).

- Existe-t-il des domaines de coopération (internes et externes) qui mériteraient d'être explorés?
- Quels types de soutien aimeriez-vous obtenir?

Par exemple :

- Former un partenariat avec une ou plusieurs institutions fédérales afin d'élaborer et d'offrir une nouvelle formation antidiscrimination.
- Faire connaître 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.

Veillez ne pas dépasser 400 mots.

Le principal rôle de la Banque du Canada consiste à favoriser la prospérité économique et financière des Canadiens en s'acquittant de quatre grandes fonctions : Politique monétaire, Système financier, Monnaie et Gestion financière. Pour s'acquitter de son mandat, la Banque s'appuie principalement sur des recherches et travaux réalisés en interne par des employés, si bien que les occasions d'interaction avec la population canadienne sont limitées. Par conséquent, il peut parfois être difficile de répondre à certaines exigences de la *Loi sur le multiculturalisme* qui semblent s'adresser davantage aux organismes qui offrent des services destinés à l'extérieur. Pour surmonter cette difficulté, nous nous servons du Réseau des champions du multiculturalisme pour discuter des pratiques exemplaires avec d'autres organismes qui pourraient se trouver dans la même situation. Il pourrait également y avoir lieu de souligner de manière plus significative les mois au cours desquels ont lieu des célébrations spéciales, établir des partenariats avec d'autres organismes professionnels représentant divers groupes, et trouver des façons de présenter sous un format plus attrayant les rapports de la Banque sur la diversité et l'intégration (y compris le rapport sur le multiculturalisme), par exemple en invitant les hauts dirigeants à présenter les faits saillants dans une vidéo.

ANNEXE 1

Sources de données

Source de données	Objectifs	Calendrier	Participation
Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en matière d'emploi	Le président du Conseil du Trésor doit présenter un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi conformément à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	<p>Ce rapport est présenté chaque année et porte sur l'exercice précédent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La demande d'appel annuelle du SCT a lieu vers la fin du mois de mai; le délai est de deux semaines pour la présentation des renseignements. • Le SCT envoie une ébauche aux fins de modification en août. • Le rapport est publié avant la fin de l'exercice. 	<p>Administration publique centrale (LGFP, annexes I et IV) – composé de 77 ministères, organismes et commissions.</p> <p>En vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, les employeurs distincts qui comptent plus de 100 salariés (tels que l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus de présenter leurs rapports au bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) afin qu'ils soient présentés au Parlement en même temps que le rapport annuel concernant l'administration publique centrale.</p>
Rapport annuel du SCT sur la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	<p><u>Aux termes de l'article 38.1 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</u>, le dirigeant principal des ressources humaines rédige un rapport annuel que dépose le président du Conseil du Trésor au Parlement. Ce rapport doit présenter les renseignements suivants concernant les activités liées aux divulgations faites dans les organismes du secteur public assujettis aux dispositions de la Loi.</p>	<p><u>L'article 38.1 de la Loi</u> exige que, dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice, l'administrateur général rédige et présente au dirigeant principal des ressources humaines un rapport sur les activités concernant les divulgations faites au sein de leurs organisations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lancement de l'appel à la fin mars ou au début avril. • Envoi du rapport consolidé au président du SCT au plus tard le 30 septembre. 	<p>Les 134 organisations actives de la fonction publique fédérale sont assujetties à la Loi. Trois organismes en sont exclus : les Forces armées canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité et le Centre de la sécurité des télécommunications du Canada. Toutefois, en vertu de l'<u>article 52</u>, ces organismes doivent établir leur mécanisme de divulgation des actes répréhensibles et de protection des divulgateurs. Conformément à l'<u>alinéa 11(1)c)</u> de la Loi, il incombe aux organismes de mettre à la disposition du public l'information faisant état de l'acte répréhensible et des mesures correctives prises.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Publication du rapport en octobre à la suite de son dépôt au Parlement. 	
Cadre de responsabilité de la gestion (CRG)	<p>Les objectifs du CRG sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenir une perspective organisationnelle et pangouvernementale de l'état des pratiques de gestion et du rendement; • informer les sous-ministres et les dirigeants d'organismes de la capacité de gestion de leur organisation; • informer le SCT de l'avancée de la mise en œuvre stratégique et des pratiques; • cerner les composantes de gestion qui ont fait leurs preuves et celles qui nécessitent une attention particulière; • communiquer les progrès réalisés en ce qui a trait aux priorités de gestion à l'échelle gouvernementale et assurer un suivi; • améliorer de façon continue les capacités, l'efficacité et l'efficience en matière de gestion à l'échelle du gouvernement. 	<p>Évaluation annuelle par le SCT (1^{re} lettre d'appel au cours de l'été avec des consultations sur la méthodologie, appel officiel en septembre avec les réponses attendues en novembre par l'entreprise du portail du CRG).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les résultats préliminaires publiés à la mi-janvier fournissent aux ministères et organismes une période de validation de cinq semaines pour examiner et présenter de nouvelles données. • Résultats finaux envoyés aux sous-ministres à la fin du mois d'avril. 	<p>Tous les ministères et organismes, excepté les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les petits organismes (c'est-à-dire qui comptent entre 50 et 500 employés et qui ont un budget annuel inférieur à 300 millions de dollars) ne sont assujettis à une pleine évaluation du CRG que tous les trois ans; cette dernière est effectuée sur une base cyclique. • les très petits organismes (c'est-à-dire qui comptent moins de 50 employés et qui ont un budget annuel inférieur à 10 millions de dollars) doivent remplir un questionnaire, à partir duquel se tient une entrevue avec des représentants principaux du SCT, avec documents à l'appui, s'il y a lieu.