

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2018-2019

GABARIT POUR LA PRÉSENTATION D'OBSERVATIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

NOTICE EXPLICATIVES

Conformément aux exigences institutionnelles en matière de rapport prévues dans l'article 32 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation d'observations qui suit pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

- **Les formulaires doivent** être remplis en format Word et envoyés par courriel à Patrimoine canadien à l'adresse : pch.ram.pch@canada.ca avant le **28 juin 2019**.
- Pour les questions ouvertes, veuillez limiter vos réponses au nombre de mots qui est suggéré.
- Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Nickola Selby par courriel à pch.ram.pch@canada.ca ou par téléphone au 437-991-7647.

Merci beaucoup de participer à ce processus.

Veuillez noter que le rapport a pour objet les résultats que votre ministère a obtenus. Ils seront évalués au moyen des indicateurs correspondants. L'attention maintenant mise sur la définition des résultats au moyen de rapports fondés sur des données probantes témoigne du changement des priorités du gouvernement. 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 elle aidera le programme à soutenir les institutions afin qu'elles puissent remplir leurs obligations en vertu de la Loi.

Selon le paragraphe 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, toutes les institutions fédérales doivent mener leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada. Ainsi, et conformément à la démarche du gouvernement en matière de production de rapports fondée sur des données probantes, nous demandons que votre document se concentre sur les résultats réels obtenus, qui auront été évalués à l'aide des indicateurs.

Les coordonnateurs des données des présentations seront chargés de ce qui suit :

- faire parvenir le gabarit en format Word à toutes les personnes chargées de faire des rapports sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de votre institution;
- produire une réponse coordonnée;
- obtenir les autorisations nécessaires;
- retourner à Patrimoine canadien (PCH) la réponse de leur institution, à l'aide du formulaire en format Word, par courriel à l'adresse pch.ram.pch@canada.ca au plus tard le **28 juin 2019**;
- vérifier que les images et photos envoyées peuvent être publiées et ont une taille d'au moins 300 ppp.

L'information clé à inclure dans le rapport concerne les programmes, les politiques, les pratiques ou les services mis 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)], que l'on trouve ici :

3(2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

- a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;
- 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;
- c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;
- d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays;
- e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;
- f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

- 2) Les réponses doivent décrire les activités qui ont été entreprises au cours de la période de rapport de 2018-2019.
- 3) Les réponses doivent montrer des résultats clairs définis par les indicateurs.
- 4) Les réponses doivent indiquer des leçons retenues ou de nouvelles pratiques prometteuses.
- 5) Les réponses doivent être rédigées en langage clair.
- 6) Les images et photos ne doivent pouvoir être publiées et doivent avoir une taille d'au moins 300 ppp.

Première partie : À propos de votre institution

1. Quel est le nom de votre institution fédérale dans les deux langues officielles?
Anglais [Bank of Canada](#) Français [Banque du Canada](#)

2. Quel est le nom de la personne responsable d'approuver la présente soumission au nom de votre institution fédérale?
Nom : [Katherine Murray](#)

Titre : [directrice générale adjointe, RH](#)

Numéro de téléphone : [613 782-7488](#)

Adresse de courriel : katherinemurray@bank-banque-canada.ca

3. Quel est le nom de la personne-ressource responsable de coordonner la présente soumission au nom de votre institution fédérale?
Nom : [Heather Scott](#)

Titre : [analyste en RH](#)

Numéro de téléphone : [613 782-8525](#)

Adresse de courriel : hscott@bank-banque-canada.ca

4. Quel est le nom du champion du multiculturalisme au sein de votre institution?
Nom : [Katherine Murray](#)

Titre : [directrice générale adjointe, RH](#)

Numéro de téléphone : [613 782-7488](#)

Adresse de courriel : katherinemurray@bank-banque-canada.ca

5. Votre institution est-elle un conseil, une commission, un organisme, un bureau, un organisme du portefeuille et / ou une société d'État?
Oui _____ ou Non _____

[Notice explicative: s'il y en a plus d'une réponse, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

Si **oui**, veuillez fournir les informations suivantes pour chaque institution:

- Nom du conseil, de la commission, de l'organisme, du bureau, de l'organisme, du portefeuille et/ou de la société d'État : _____
- Nom de la personne contact : _____
- Titre : _____

- Détails du contact :
 - Numéro de téléphone : _____
 - Adresse de courriel : _____

6. Aux fins du présent formulaire, une grande institution se définit comme étant une institution comptant plus de 500 employés, veuillez indiquer si votre institution peut être considérée grande ou un petite?

- Grande : ou Petite : _____

Deuxième partie: Obligations institutionnelles

Alinéa 3(2) a) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans les institutions fédérales
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est mesuré selon les paramètres suivants :
 - mesures de lutte contre le racisme et la discrimination (à l'interne, au sein de l'institution);
 - mesures pour l'équité en emploi (ÉE) (qui s'adressent aux minorités visibles);
- **Sources possibles de données (pour les réponses)** :
 - Contribution de l'institution au Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en emploi.
 - Contribution au Cadre de responsabilisation de gestion du SCT
 - Contribution institutionnelle au Rapport annuel du SCT sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*
 - Ombudsman de votre institution
(Se reporter à l'**annexe 1** pour obtenir de plus amples renseignements.)

Questions

7. Quelles mesures votre institution fédérale a-t-elle prises, d'une part, pour remédier aux obstacles qui empêchent les minorités ethniques, raciales et religieuses d'entrer dans votre institution et pour les réduire, et, d'autre part, pour y promouvoir leur ascension? (En utilisant le format ci-dessous, veuillez fournir des exemples d'initiative et de plan.)

[Notice explicative : s'il y en a plusieurs, veuillez copier et coller le nom et la description de la mesure.]

1. Nom de la mesure ou du plan : **nouvelle formation pour les recruteurs et les gestionnaires qui embauchent**
 1. Description de la mesure ou du plan :
 2. Une formation interne a été mise sur pied pour orienter les personnes participant à un processus de recrutement (recruteurs, gestionnaires qui embauchent et partenaires stratégiques RH chargés d'offrir un soutien à ces derniers). Cette formation comprend un tutoriel expliquant ce qu'on attend des leaders à chacune

des étapes du processus, notamment ce qu'il faut prendre en compte lors de la prise de décision et la manière de réduire les préjugés. Elle s'inscrit dans les objectifs de la Banque relatifs à l'équité en matière d'emploi et élimine les barrières qui faisaient obstacle au processus de recrutement. On peut consulter cette information dans le site intranet de la Banque.

2. Nom de la mesure ou du plan : campagne d'auto-identification renouvelée

3. Description de la mesure ou du plan :

4. La Banque a remanié son questionnaire sur l'auto-identification pour y inclure des questions facultatives sur l'appartenance à une minorité visible ou l'origine ainsi que les langues parlées (autres que le français et l'anglais). La liste des choix proposés aux employés comprend les origines relatives à une minorité visible et les langues courantes des immigrants parlées au Canada (selon Statistique Canada). Dans l'ensemble, l'évolution des pratiques d'auto-identification de l'institution (c'est-à-dire davantage d'options proposées et promotion de l'auto-identification au moyen de campagnes régulières), vise à aider les employés à se sentir inclus au sein de l'institution et donc à s'auto-identifier. La Banque continue d'encourager les employés à participer aux programmes et initiatives afin de créer un milieu de travail plus inclusif et exempt d'obstacles. De plus, du fait que la Banque dispose d'un portrait plus fidèle de la représentation des groupes désignés au sein de son effectif, elle est mieux en mesure de cerner les écarts à combler et d'établir les priorités dans le but de mettre en place des programmes qui feront tomber les obstacles à l'épanouissement professionnel des employés.

3. Nom de la mesure ou du plan : entrevues de départ

5. Description de la mesure ou du plan :

6. Le processus d'entrevue de départ permet à la Banque de recueillir les commentaires des employés qui quittent l'institution et ainsi de déterminer les points à améliorer et les sujets de préoccupation éventuels. En 2018, les questions qui ont enregistré les résultats les plus élevés lors de ces entrevues sont celles ayant trait à l'éthique et à l'honnêteté, ainsi qu'aux conditions de travail (moyenne de 4,31 et 4,34 sur 5). Ces deux thèmes comprenaient des questions concernant la discrimination, le harcèlement et le sentiment de sécurité dans son environnement de travail. Les taux de cessation d'emploi font également l'objet d'un examen annuel afin de déceler tout problème potentiel de discrimination systémique visant les groupes désignés.

- Si **non**, en moins de 100 mots, veuillez préciser pourquoi? _____

8. En 2018-2019, combien d'employés ont suivi la formation contre le racisme et la discrimination raciale? Veuillez inclure dans ce nombre les membres de la direction et les cadres supérieurs.

- Quels types de formation contre le racisme et la discrimination raciale, ethnique et religieuse les employés ont-ils suivis? (Veuillez répondre aux questions suivantes pour chaque cours.)

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

1. Nom de la formation sur la sensibilisation à la lutte contre le racisme / la discrimination raciale : messages et formation destinés à l'ensemble du personnel concernant la politique révisée en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

- Nom de l'établissement offrant le cours : Banque du Canada – formation donnée à l'interne par des représentants des Relations avec les employés et des Services à la Haute Direction et des Services juridiques.
- Description de la formation à laquelle les employés ont assisté :
 - Exposé interactif pour présenter la version actualisée de la politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour que les employés en comprennent bien la teneur et les implications et connaissent les mesures de soutien mises en place. Les séances étaient animées par le représentant des Relations avec les employés et celui des Services à la Haute Direction et Services juridiques, qui ont conçu un exposé captivant comprenant des cas de figure réalistes et qu'ils ont présenté à 25 reprises devant un auditoire et par Skype. De plus, ils se sont rendus dans les bureaux régionaux pour signifier au personnel qu'avec cette politique, la Banque affirme haut et fort ses valeurs et promeut un milieu de travail favorisant l'épanouissement professionnel, la dignité et l'estime de soi.
 - La formation était obligatoire pour les leaders et de nombreuses séances ont été organisées à l'intention des employés du siège et des bureaux régionaux.
 - La candidature des employés qui ont encadré les efforts de communication a été proposée pour les Prix d'excellence de la Banque, dans la catégorie Milieu de travail.
- Pourcentage de la formation qui portait sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale?
 - Même si la Banque n'a rien de prévu spécifiquement sur la discrimination raciale, elle observe une tolérance zéro en matière de harcèlement et de violence au travail.
- Nombre d'employés de votre institution qui ont assisté à la formation (veuillez fournir un nombre, et non un pourcentage) : au moins 200 employés

- Si **non**, en moins de 100 mots, veuillez préciser pourquoi?

9. Est-ce que votre institution souligne, encourage et appuie les activités qui visent à informer les employés sur la diversité raciale, ethnique et religieuse au travail?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, en moins de 100 mots, veuillez décrire en utilisant le format suivant :
 1. Type d'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail :
 - Nom de l'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail : [conférence sur Viola Desmond](#).
 - Description de l'activité :
 - [Le plus récent billet émis par la Banque rend hommage à Viola Desmond, une icône des droits de la personne au Canada. Le 4 avril 2018, les employés ont été invités à assister à la conférence de Constance Backhouse, conseillère et professeure éminente de l'Université d'Ottawa, sur M^{me} Desmond et sa contestation historique de la ségrégation raciale au Canada.](#)
 - Nombre d'employés qui y ont assisté : [une cinquantaine d'employés](#)
 2. Type d'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail :
 - Nom de l'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail : [lancement du billet de banque canadien vertical de 10 \\$](#)
 - Description de l'activité :
 - [Le 19 novembre 2018, la Banque a émis son premier billet vertical de 10 \\$ en polymère. Il s'agit du premier billet destiné à la circulation courante à l'effigie d'une Canadienne : Viola Desmond, icône de la lutte pour la justice sociale. Le lancement a eu lieu au Musée canadien pour les droits de la personne, à Winnipeg, qui est représenté au verso du billet. Orné d'images de M^{me} Desmond et du Musée, ce billet souligne les efforts qui ont été et qui continuent d'être déployés pour assurer l'égalité des droits et la justice sociale pour tous les Canadiens.](#)
 - [Des activités régionales se sont aussi déroulées à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver.](#)
 - Nombre d'employés qui y ont assisté : [s.o.](#)

3. Type d'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail :
- Nom de l'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail : [Journée nationale des peuples autochtones](#)
 - Description de l'activité :
 - Pour souligner la Journée nationale des peuples autochtones, le 21 juin, la Banque a mis en ligne, à l'intention du personnel, un article où le lauréat du Programme de bourses et de stages de la Banque du Canada destiné aux étudiants autochtones parle de l'importance de cette journée et de sa signification pour lui, en tant que fier Inuit du Labrador.
 - Nombre d'employés qui y ont assisté : [s.o.](#)
4. Type d'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail :
- Nom de l'événement sur la diversité raciale, ethnique et religieuse qui est célébré, promu et/ou soutenu sur le lieu de travail : [rencontre départementale](#)
 - Description de l'activité :
 - En décembre 2018, un des départements de l'Administration générale a tenu une activité trimestrielle sur le thème des traditions des Fêtes. Les employés qui le souhaitaient avaient quelques minutes pour parler de leurs coutumes.
 - Nombre d'employés qui y ont assisté : [environ 45 employés](#)
- Si **non**, en moins de 100 mots, veuillez préciser pourquoi?

10. Votre institution a-t-elle mis au point un processus de plainte permettant aux employés de révéler les problèmes de racisme et / ou de discrimination / harcèlement raciaux sur le lieu de travail?
- Oui : X _____ ou Non : _____
 - Si oui, en moins de 100 mots, veuillez décrire le processus de plainte en matière de discrimination / harcèlement racial / ethnique / religieux dans votre établissement (veuillez utiliser des mots uniquement, pas de graphique, ni de tableau) :
 - Les employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement ou de violence, ou qui ont connaissance d'un acte de harcèlement ou de violence, disposent de plusieurs options pour exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Un des principes directeurs de notre politique de règlement des différends est de traiter les problèmes de façon informelle avant de recourir aux méthodes formelles, sauf si les circonstances ne s'y prêtent pas.

Le processus pour remédier aux comportements inappropriés est composé de plusieurs étapes, chacune d'entre elles comprenant une ou plusieurs mesures pouvant être prises en réponse à un comportement qui enfreint la politique de la Banque. Les employés peuvent commencer le processus à n'importe quelle étape, selon ce qu'ils jugent approprié au vu des circonstances, et peuvent demander conseil à leur leader ou aux Ressources humaines.

Étapes

- Étape 1 – L'employé est invité à exprimer sa désapprobation directement à la personne concernée, en expliquant son point de vue et en demandant que le comportement cesse (s'il est à l'aise de le faire). Si la demande met fin au comportement, il se peut qu'aucune autre mesure ne soit requise.
 - Étape 2 – L'employé peut demander conseil à son leader ou à un supérieur, ou à l'Équipe chargée des relations avec les employés, afin de déterminer la voie à suivre pour régler le problème.
 - Étape 3 – L'employé peut signaler sans tarder le comportement ou l'incident à l'une des personnes ou ressources suivantes, à son gré : son leader, le directeur général ou l'équivalent, un spécialiste des relations avec les employés, un leader des Ressources humaines (échelon de directeur ou échelon supérieur), le Bureau de la conformité, l'avocat général et secrétaire général, la Vérification ou le Comité de la vérification du Conseil d'administration.
 - Étape 4 – Déposer une plainte formelle auprès de l'Équipe chargée des relations avec les employés ou du directeur général, Ressources humaines, ou encore de l'avocat général et secrétaire général.
- Quel est le processus à suivre pour porter plainte au sein de votre institution? (Veuillez décrire le processus en 200 mots ou moins.)
 - Outre les quatre étapes précitées, les autres canaux pour la transmission des plaintes en lien avec le Code de conduite professionnelle et d'éthique de la Banque consistent à signaler tout manquement présumé à un superviseur, à un spécialiste des relations avec les employés, au Bureau de la conformité et de l'éthique ou à l'avocat général et secrétaire général. Si l'employé n'est pas à l'aise de signaler un manquement ou une conduite répréhensible aux personnes ou ressources ci-dessus, il peut envoyer un courriel confidentiel à une boîte de messagerie interne. En cas de soupçons de fraude ou de détournement de fonds, il est également possible d'exprimer ses préoccupations au vérificateur interne en chef ou au président du Comité de la vérification et des finances du Conseil d'administration. Les actes répréhensibles graves commis en milieu de travail peuvent aussi être signalés au commissaire à l'intégrité du secteur public (selon les méthodes de divulgation énoncées dans la Politique sur la divulgation d'information concernant des actes répréhensibles). La Banque s'est aussi doté d'un mécanisme pour le signalement des plaintes dans le cadre de sa Politique sur la divulgation d'information concernant des actes répréhensibles et sa Politique de sécurité.
 - Si **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi ?

11. Votre institution a-t-elle communiqué à ses employés leurs droits et leurs moyens de porter plainte en matière de racisme et / ou de discrimination / harcèlement raciaux en milieu de travail?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si oui, veuillez préciser:
 - Quel outil de communication votre institution a-t-elle utilisé pour faire connaître aux employés leurs droits et leurs moyens de porter plainte, lorsqu'ils font face à un problème de racisme et / ou de discrimination / d'harcèlement en milieu de travail?
 - Veuillez énumérer le ou les types d'outil de communication utilisé (par exemple, via l'intranet, les réunions d'équipe, la séance d'information, le déjeuner-causerie, le syndicat, etc.) :
 - Moyen de communication utilisé :
 - Site intranet
À leur entrée en fonction, puis chaque année par la suite et chaque fois que leurs fonctions ou leur situation personnelle changent de façon notable, les employés de la Banque doivent se soumettre à un processus d'attestation pour confirmer qu'ils ont pris connaissance du Code de conduite professionnelle et d'éthique et qu'ils s'engagent à s'y conformer. Le Code contient notamment une section sur la divulgation des manquements, la dénonciation des actes répréhensibles et les procédures connexes. Durant le processus d'attestation annuel, on demande explicitement aux employés s'ils ont été témoins d'un manquement au Code ou à une autre politique de la Banque.
 - Moyen de communication utilisé :
 - Communication en personne et par Skype
Par suite de la remise à jour des politiques sur la conduite en milieu de travail – dont celle sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, qui traite du harcèlement et de l'intimidation pour des motifs de race ou de genre –, tous les cadres supérieurs, y compris le gouverneur et la première sous-gouverneure, ont participé à un atelier interactif fondé sur des mises en scène pour les aider à mieux saisir la portée du cadre amélioré sur la conduite en milieu de travail. Le mois suivant, des séances similaires ont eu lieu à l'intention des équipes de direction, puis les employés ont pu prendre part à des séances avant de confirmer qu'ils avaient bien lu les politiques dans le cadre du processus annuel d'attestation de conformité au Code de conduite professionnelle et d'éthique.

- Moyen de communication utilisé :
 - Écrans de télévision
Rappel sur le signalement des cas de harcèlement et où trouver l'information à ce sujet dans l'intranet. Un message mentionnant la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail accompagnait le processus annuel d'attestation de conformité au Code de conduite professionnelle et d'éthique.
- Combien de plaintes pour discrimination et / ou harcèlement raciaux, ethniques ou religieux votre intuition a-t-elle traitées en 2018-2019?
 - Nombre total de plaintes reçues : 0
 - Nombre total des plaintes résolues : 0
 - Nombre total de plaintes encore en cours : 0

Si **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi ? _____

Alinéa 3(2) b) de la Loi sur le multiculturalisme canadien

- **Résultats** : Politiques, programmes, pratiques et services internes et externes qui font la promotion de l'inclusion, de la diversité et de la participation équitable.
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est mesuré selon les paramètres suivants :
 - politiques, programmes, pratiques et services *internes* qui font la promotion de l'inclusion, de la diversité et de la participation équitable des Canadiens de toutes origines;
 - politiques, pratiques, programmes et services *externes* qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable des Canadiens de toutes origines;
 - financement, ressources et soutien en nature fournis aux mesures qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable.
- **Sources de données possibles** :
 - Analyses comparatives entre les sexes plus (ACS+) effectuées.
 - Analyses des répercussions différentielles des politiques, programmes et services avec différents groupes ethnoculturels, raciaux et religieux.
 - Enregistrements des discussions avec les partenaires sur les questions de multiculturalisme.
 - Révision et analyse des différentes langues de la documentation mise à la disposition du public.
 - Aperçu des organes responsables des politiques, des programmes ou des services.
 - Aperçu des bureaux régionaux, satellites ou de prestation de services.

Questions

12. Votre institution fédérale a-t-elle pris en compte les points de vue des communautés culturelles, ethniques, linguistiques, raciales et religieuses au moment d'élaborer ses politiques, ses programmes, ses pratiques et ses services?

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Politiques, programmes, pratiques et services **internes** :
Oui : X ou Non : _____

- Si oui, en moins de 100 mots, veuillez décrire le format suivant :
 1. Nom de la politique, du programme, de la pratique et du service : **Comité consultatif des groupes de ressources pour les employés et Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion**
 - Description de la politique, du programme, de la pratique et du service :
 - Un projet intéressant a vu le jour en 2018 : la création de groupes de ressources dirigés par les employés et destinés à favoriser l'apprentissage, le partage et la prise de conscience, en vue de stimuler et favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail. De plus, ces groupes donnent l'occasion aux cadres supérieurs de mieux comprendre les obstacles potentiels, par exemple les obstacles ou les besoins communs et de repérer les barrières systémiques susceptibles d'empêcher la Banque d'attirer, de retenir et de mobiliser les employés les plus talentueux. Jusqu'à présent, quatre groupes de ressources pour les employés ont vu le jour :
 - Enabled-Épauler est un groupe mis sur pied pour favoriser un milieu de travail exempt d'obstacles, faire connaître la réalité des personnes vivant avec un handicap, visible ou non, et offrir diverses formes de soutien entre pairs;
 - NGen est un réseau qui facilite l'intégration des nouveaux employés de la Banque et favorise un sentiment de cohésion entre la Banque et les groupes externes de jeunes professionnels;
 - PotentiELLE est un groupe destiné à favoriser la progression de la carrière des femmes et leur perfectionnement à la Banque;
 - Pride-Fierté est un groupe qui réunit les employés LGBTQ2S+ et leurs alliés et qui a pour but de sensibiliser et d'informer le personnel sur des enjeux touchant les personnes LGBTQ2S+ et de fournir un soutien social.
 - Les groupes de ressources pour les employés, les employés et les leaders, ainsi que le Comité sur la diversité et l'inclusion ont été consultés concernant l'auto-identification et l'élaboration d'un questionnaire portant sur les groupes d'équité en matière d'emploi et l'accroissement de la représentation au sein des groupes (p. ex., origine ethnique, langues parlées).
 - Durant la campagne d'auto-identification, des employés issus des minorités visibles et des Autochtones ont fait des recommandations qui seront prises en compte à la prochaine campagne.
 2. Nom de la politique, du programme, de la pratique et du service :
 - Description de la politique, du programme, de la pratique et du service :

 - Politiques, programmes, pratiques et services **externes** :
Oui : X ou Non : _____

- Si **oui**, en moins de 100 mots, veuillez décrire en utilisant le format :
 1. Nom de la politique, du programme, de la pratique et du service : **Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones**

- Description de la politique, du programme, de la pratique et du service :
 - Le Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones a été mis sur pied afin d'étudier les relations de la Banque avec les communautés autochtones. Il est composé de leaders de divers départements (Monnaie, Ressources humaines, Services à la Haute Direction et Services juridiques, Communications et Analyses de l'économie canadienne) qui représentent les secteurs présentant des occasions d'intensifier les échanges avec ces communautés.
 - Le Groupe de travail a effectué une analyse comparative visant à éclairer l'approche de la Banque en matière de relations avec les intervenants autochtones. Neuf sociétés d'État ont été approchées dans le cadre de cette analyse, dont voici les résultats.
 - La Banque pourrait miser sur plusieurs approches utiles pour établir une stratégie à long terme : outre les tables rondes et les consultations habituelles avec les organisations nationales représentant les Autochtones, elle peut recourir aux nouvelles technologies numériques comme le clavardage vidéo, les médias sociaux et les sondages en ligne. Cette façon de communiquer localement avec des personnes ou des leaders de communautés autochtones de l'ensemble du pays est extrêmement avantageux et permet d'éviter une approche directive et généralisée qui pourrait ne répondre qu'aux préoccupations particulières de quelques communautés autochtones.
 - Communiquer dans un langage clair et accessible, en portant une attention spéciale à la terminologie, est essentiel pour que nos messages soient bien compris par tous les Canadiens autochtones.
 - La Banque fait partie d'un réseau d'échange de pratiques exemplaires formé de sociétés d'État. La moitié de l'atelier qu'elle a organisé en juin était consacré aux relations avec les groupes autochtones. Nous avons appris beaucoup des autres organisations qui ont davantage d'expérience dans ce domaine, comme la SCHL et la CCN.
 - Les mesures et les priorités futures du Groupe de travail porteront principalement sur les points suivants :
 - mieux comprendre l'économie des communautés autochtones – une conférence sur ce sujet est prévue;
 - sensibiliser le personnel au patrimoine et à l'économie autochtones;
 - faire participer les Canadiens autochtones aux activités de rayonnement et aux consultations – en mars 2019, une table ronde en compagnie des chefs des Premières Nations et d'autres leaders autochtones a eu lieu à Kamloops, suivie d'une autre à Iqaluit;
 - intégrer les considérations culturelles autochtones dans le graphisme des billets et au Musée;
 - accroître l'embauche, la rétention et l'inclusion des Canadiens autochtones à la Banque;
 - élaborer un protocole visant à reconnaître la présence en territoire autochtone lors des activités de la Banque et des discours.

- Si votre établissement a répondu **non** à la politique, aux programmes, aux pratiques et aux services internes et externes, en 100 mots ou moins, veuillez expliquer pourquoi :
-

13. En 2018-2019, votre institution a-t-elle conclu des partenariats avec des intervenants pertinents afin de promouvoir le multiculturalisme ou pour en apprendre davantage sur les communautés multiculturelles?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, veuillez décrire le partenariat en utilisant le format suivant :
 - Nom des partenaires ou intervenants : [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion \(CCDI\)](#)
 - Description du partenariat et de la mesure :
 - [La Banque a décidé de se joindre au CCDI en tant qu'employeur affilié. Le CCDI met à la disposition de ses membres plusieurs ressources pour l'apprentissage et la sensibilisation à la diversité et l'inclusion en leur offrant un accès direct à une base de connaissances en ligne, à des bulletins mensuels et à des webinaires interactifs ainsi qu'une participation à des rencontres sur les pratiques exemplaires et à un réseau d'échange de pratiques.](#)
 - Quels avantages le partenariat a-t-il apportés à l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et/ou de services?
 - [Prise de décision éclairée, les employés ayant dorénavant accès à des recherches récentes et à d'autres ressources pour actualiser les politiques, les programmes et les services de la Banque.](#)
 - Si votre institution a répondu **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi :
-

14. Votre institution offre-t-elle des programmes et des services directement au public?

- Oui : X ou Non : _____

15. Votre institution a-t-elle des politiques, des programmes, des pratiques et des services (comme des documents et des sites Web) qui sont traduits en d'autres langues que l'anglais ou le français?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, s'il vous plaît décrire la politique, le programme, la pratique et / ou un service qui a été traduit en utilisant le format suivant:

1. Nom de la politique, du programme / de la pratique et/ou du service avec les documents traduits : [dépliant sur les éléments de sécurité des billets de banque en polymère](#)
 - Description de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service :
 - [L'Équipe de gestion des parties prenantes externes de la Banque continue d'offrir un 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 :](#)
 - coréen,
 - pendjabi,
 - chinois traditionnel,
 - chinois simplifié.
 - Dans quelles langues la politique, le programme, la pratique et/ou le service ont-ils été traduits? [coréen, pendjabi, chinois traditionnel et simplifié](#)
 - Comment la politique, le programme, la pratique ou le service ont-ils amélioré la qualité du service fourni par votre institution aux Canadiens?
 - [Il a permis d'étendre notre auditoire qui n'aurait peut-être pas eu accès à l'information sur les billets de banque diffusée en anglais et en français.](#)

2. Nom du programme, de la politique, de la pratique et du service de l'institution : _____

- Description du programme, de la politique, de la pratique et du service :
- Dans quelles langues la politique, le programme, la pratique et/ou le service ont-ils été traduits?
- Comment la politique, le programme, la pratique ou le service ont-ils amélioré la qualité du service fourni par votre institution aux Canadiens?

16. Votre institution accorde-t-elle un accès public aux traducteurs (autres que de l'anglais ou du français) afin qu'ils connaissent mieux les programmes, pratiques et services (le cas échéant) de votre institution?

- Oui : _____ ou Non : ¹ _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si oui, en moins de 100 mots, veuillez décrire le format suivant:
 1. Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service : _____
 - Description de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service : _____

¹Les communications de la Banque passent principalement par son site Web, qui peut être consulté dans les deux langues officielles. Tous les membres du public ont la possibilité de demander des renseignements supplémentaires ou de transmettre leurs commentaires en anglais ou en français.

- Si votre établissement a répondu **non** aux questions 19, 20 et 21, en 100 mots ou moins, veuillez expliquer pourquoi : _____

Alinéa 3(2) c) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Politiques, programmes, pratiques et services faisant la promotion de la compréhension et du respect de la diversité de la société canadienne.
- **Principaux facteurs** : Le résultat est évalué en examinant toutes les mesures de l'institution, tant internes qu'externes, qui font la promotion de la compréhension interculturelle et interconfessionnelle ainsi que du respect de la diversité.
- **Sources de données possibles** : Consultations avec le champion responsable des enjeux liés au multiculturalisme, les comités responsables de la diversité et de l'égalité en emploi, la direction générale des RH et de la formation.

Questions :

17. Votre institution a-t-elle un « champion » responsable des enjeux liés au multiculturalisme?

- Oui : _____ ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si oui, veuillez décrire en utilisant le format suivant:
 - Le nom et le titre du « champion » (p. ex., champion du multiculturalisme, champion des minorités visibles, champion de la diversité, champion de l'équité en emploi, etc.) : **membre de la Haute Direction champion de la diversité et de l'inclusion**
 - Quelles sont les responsabilités du rôle de « champion »?
 - Faire comprendre et connaître l'importance du multiculturalisme, de même que de la diversité et de l'inclusion en général.
 - Affirmer haut et fort l'importance de la diversité et de l'inclusion, y compris du multiculturalisme, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, programmes et pratiques de l'institution.
 - Agir comme meneur et force de changement au sein de l'institution.
- Si votre institution a répondu **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi: _____

Alinéa 3(2) d) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

- **Résultats** : Élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services qui mettent à contribution des données statistiques afin qu'il soit tenu compte de la réalité multiculturelle du Canada.
- **Principaux facteurs** : Ce résultat est évalué en examinant dans quelle mesure les données sur l'impact différentiel sur divers groupes sont utilisées dans l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services.
- **Sources de données possibles** : Sondage des directions générales de politiques/programmes/services en vue d'obtenir des informations sur la nature et les exemples de données statistiques recueillies pour soutenir la diversité dans l'élaboration ou l'amélioration de politiques, programmes, pratiques et services (p. ex., les 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.).

Questions :

18. Votre institution recueille-t-elle des données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse (autres que les données sur l'équité en emploi) afin d'élaborer ou d'améliorer les politiques, programmes, pratiques et services internes ou externes?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, veuillez décrire en utilisant le format suivant :
 1. Interne : X ou Externe : _____
 - Nom des politiques, programmes, politiques ou services qui sont améliorés à l'aide de ces données : **campagne d'auto-identification renouvelée**
 - Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service :
 - Questionnaire d'auto-identification servant à recueillir des données sur la représentation de l'effectif ainsi que l'origine ethnique et les langues parlées.
 - De quelle façon la collecte et l'utilisation de données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles amélioré ces politiques, programmes, pratiques ou services?
 - Un des objectifs était d'améliorer la qualité des données recueillies afin de dresser un portrait plus fidèle de la diversité de l'effectif de la Banque. Ce portrait permet de cerner les écarts à combler et d'établir les priorités dans le but de mettre en place des programmes qui feront tomber les obstacles limitant la progression des employés à la Banque. En offrant davantage d'options, la campagne visait aussi à ce que les employés se sentent davantage respectés et inclus au sein de la Banque et, de ce fait, moins réticents à s'auto-identifier.

- Si votre établissement a répondu **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi et décrire les types de données statistiques raciales, ethniques et religieuses que votre établissement souhaiterait pouvoir consulter?: _____

Alinéa 3(2) e) de la Loi sur le multiculturalisme canadien

- **Résultats** : Les connaissances linguistiques et culturelles sont utilisées, au besoin, pour soutenir l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services destinés aux Canadiens.
- **Principaux facteurs** : Statistiques linguistiques à l'interne de l'institution présentant le rapport
- **Sources de données possibles** :
 - Statistiques linguistiques de l'institution.
 - Aperçu des organes responsables des politiques, des programmes ou des services.
 - Consulter les programmes et politiques de l'institution.
 - Contrats avec les consultants.
 - Partenariats ou consultations avec les universités.

Questions :

19. Votre institution tire-t-elle parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés pour éclairer ou améliorer ses politiques, programmes pratiques et services?

- Oui : X² _____ ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Dans l'affirmative, veuillez préciser :
 1. Nom de la mesure : **questionnaire d'auto-identification actualisé**
 - Description de la mesure :
 - À la fin de 2018, le questionnaire d'auto-identification a été remanié pour y ajouter des questions sur les principales langues parlées par les immigrants au Canada.
 - De quelle façon tirer parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés a contribué à éclairer ou améliorer les politiques, programmes pratiques et services de votre institution?
 - Comme il est expliqué précédemment, l'information recueillie permettra de cerner les écarts à combler et d'établir les priorités dans le but de mettre en place des programmes qui feront tomber les obstacles limitant la progression des employés à la Banque.

²La Banque n'a pas d'initiative officielle en place, mais elle met à contribution le plurilinguisme de ses employés ainsi que leur expertise et leurs compétences culturelles, selon les besoins.

- Si votre institution a répondu **non**, en moins de 100 mots, veuillez expliquer pourquoi et décrire les obstacles qui s’y opposent: _____

Troisième partie : Commentaires supplémentaires

Alinéa 3(2) f) de la Loi sur le multiculturalisme canadien

- **Résultats** : Les activités de l’institution sont menées en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Questions :

20. Votre organisation a-t-elle identifié des politiques, programmes, pratiques et / ou services externes / internes qui créent des obstacles pour les minorités raciales, ethniques et / ou religieuses?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, veuillez décrire en utilisant le format suivant :
 - **Obstacle** : *Nécessité d’une sensibilisation accrue concernant les différences, qu’elles soient culturelles ou autres, tout particulièrement les croyances et les pratiques.*
 - **Description de l’obstacle**:
 - *Les constats du sondage sur la mobilisation du personnel, de même que les observations tirées de nos pratiques d’équité en matière d’emploi, montrent la nécessité d’une plus grande sensibilisation pour mieux faire comprendre les préférences et les différences culturelles.*
 - **De quelle façon votre institution préviendra-t-elle l’obstacle?**
 - *Mettre en place des programmes d’information et de sensibilisation (qui restent à définir).*
 - **Quels outils ou ressources a-t-on besoin afin de prévenir l’obstacle identifié?**
 - *Vidéos, documents simples, site Web à consulter pour obtenir des explications sur les différences culturelles et aider à amorcer le dialogue. Ces ressources pourraient, par exemple, être utilisées par un gestionnaire qui se prépare à accueillir dans son équipe un membre issu d’un milieu culturel distinctif.*

21. Votre institution dispose-t-elle d'autres informations, telles que des exemples, des actions, des succès ou des difficultés pour appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*?

- Oui : X ou Non : _____

[Notice explicative : s'il y en a plus d'un exemple, copiez et collez une ou plusieurs fois les questions et réponses suivantes.]

- Si **oui**, veuillez décrire en utilisant le format suivant :
 1. Nom de l’exemple, de la mesure, du défi : *L’Économie claire et simple*

- Description de l'exemple, de la mesure et/ou du défi :
 - Les communications avec les Canadiens sont un élément essentiel de la mission de la Banque. C'est pourquoi en 2018, la Banque a lancé un programme annuel de recherche sur l'opinion publique afin de mieux comprendre ses publics cibles et leurs besoins en matière de communication. Les participants ont exprimé le désir d'en apprendre davantage sur la Banque et l'économie. Les résultats ont aussi mis en lumière une préférence marquée pour des communications claires, simples, visuelles et numériques. La Banque a répondu en communiquant l'information sur les questions économiques de façon claire et simple. Parmi les initiatives de 2018, la Banque a lancé L'Économie claire et simple, une publication numérique qui explique des concepts économiques fondamentaux au moyen d'articles courts utilisant un langage simple et du contenu visuel pour rendre les notions accessibles et susciter l'intérêt des lecteurs. Elle a aussi créé le portail du système financier – un complément de la *Revue du système financier*, maintenant entièrement numérique –, qui diffuse en temps utile ses analyses et ses recherches sur les questions de stabilité financière.

- 2. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : exposition sur Viola Desmond présentée par le Musée de la Banque du Canada
 - Description de l'exemple, de la mesure et/ou du défi :
 - L'exposition sur Viola Desmond présentée au Musée de la Banque du Canada mettait en vedette des objets faisant le lien entre la vie de M^{me} Desmond et le thème du billet de 10 \$, dont un bon nombre avaient été prêtés par des organisations telles que le Black Cultural Centre for Nova Scotia et la collection de Wanda Robson. L'exposition visait à raconter l'importance de M^{me} Desmond dans la lutte pour les droits civils et l'égalité raciale au Canada. L'inauguration a eu lieu en présence de Carolyn Wilkins, première sous-gouverneure de la Banque du Canada; Russel Grosse, directeur général du Black Cultural Centre for Nova Scotia; Maryam Monsef, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres; et Wanda Robson, représentante de la famille Desmond.

- 3. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : formation sur les préjugés inconscients
 - Description de l'exemple, de la mesure et/ou du défi :
 - Depuis son lancement en 2014, plus de 175 leaders ont participé à l'atelier sur la sensibilisation aux préjugés. Comme plus de 65 % des leaders de la Banque ont suivi cette formation, celle-ci n'a pas été offerte en 2018 et les efforts ont été redirigés vers l'amélioration des activités de formation et de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion : revue de la littérature la plus récente, échanges sur les pratiques exemplaires avec d'autres organisations et recherche de programmes de formation similaires offerts par divers fournisseurs. Une nouvelle formation sur la diversité et l'inclusion sera offerte à partir de 2019.

- 4. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : atelier culturel métis organisé par le Musée de la Banque du Canada

- Description de l'exemple, de la mesure et/ou du défi :
 - Dans le cadre du Bal de neige de 2018, le Musée a organisé un atelier sur l'histoire de la traite des fourrures animé par un aîné Métis.

- 5. Nom de l'exemple, de la mesure, du défi : faible roulement de personnel et aucune croissance de l'effectif
- Description de l'exemple, de la mesure et/ou du défi :
 - Compte tenu du faible roulement de personnel et de la stagnation de l'effectif, la composition de celui-ci n'évolue que graduellement.

Annexe A

Sources des données

Source des données	Objectifs	Calendrier	Participants
Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en 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> .	Ce rapport est présenté chaque année et porte sur l'exercice précédent. <ul style="list-style-type: none">• La demande d'appel annuelle du SCT a lieu vers la fin du mois de mai; on a deux semaines pour présenter les renseignements.• Le SCT envoie une ébauche aux fins de modification en août.• Le rapport est publié à la fin de l'exercice.	Administration publique centrale (annexes I et IV de la LGFP) – composé de 77 ministères, organismes et commissions. En vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , les employeurs distincts qui comptent plus de 100 employés (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 concernant l'administration publique centrale.
Rapport annuel du SCT sur la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	Aux termes de l'article 38.1 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles , 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 organisations du secteur public assujetties aux dispositions de la Loi.	Le paragraphe 38.1 (1) de la Loi 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 son organisation. <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.• Publication du rapport en octobre suite à son dépôt au Parlement.	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'article 52 , ils doivent établir les procédures applicables à leur organisme pour la divulgation d'actes répréhensibles, y compris la protection des personnes qui divulguent des actes répréhensibles. Conformément à l'alinéa 11(1) c) de la Loi , il incombe aux organismes de mettre à la disposition du public les renseignements confirmant l'existence d'actes répréhensibles et décrivant les mesures de suivi qui ont été prises.

Source des données	Objectifs	Calendrier	Participants
Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)	<p>Voici les objectifs du CRG :</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 organisationnelle de leur organisation; • Informer le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 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 sont dotés d'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 de manière cyclique. • Les très petits organismes (c'est-à-dire qui comptent moins de 50 employés et qui sont dotés d'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, selon le cas.
Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF)	Fournir aux ministères et aux organismes des données probantes sur les principaux problèmes de gestion des personnes et déterminer	Le SAAFF est un court sondage qui s'ajoute au sondage plus exhaustif qui se déroule tous les trois ans. Cette	<p>Tous les ministères et organismes, excepté les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel dispensé du ministre • Entrepreneurs et consultants du secteur privé • Employés en congé non payé

Source des données	Objectifs	Calendrier	Participants
	<p>les opinions des employés sur différents aspects liés à leur participation, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la diversité; • le harcèlement; • la discrimination. <p>Grâce aux résultats, on peut connaître rapidement l'opinion des employés sur différents sujets liés à leur lieu de travail dans toute la fonction publique fédérale.</p>	<p>année, il a eu lieu du 20 août au 5 octobre 2018.</p>	
<p>Le rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor sur les groupes visés par l'équité en emploi au sein du gouvernement fédéral.</p>	<p>Présenter en détail les réalisations en cours par les ministères fédéraux pour évaluer les groupes désignés sous la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>. Ce sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les femmes; • les Autochtones; • les personnes handicapées; • les membres des minorités visibles. <p>Les indicateurs de progrès sont notamment les échelles salariales ainsi que la proportion des embauches, des promotions et des cessations d'emploi qui les concernent. L'indicateur le plus courant est le taux de représentation, qui donne de l'information sur l'équité en emploi de façon générale.</p>	<p>En vertu du paragraphe 4(4) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le président du Conseil du Trésor doit faire rapport au Parlement sur l'état de l'équité en emploi au sein de l'administration publique centrale. Soumis chaque année, ce rapport analyse les données de l'exercice financier précédent.</p>	<p>Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada collaborent étroitement avec quatre intervenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi et Développement social Canada, qui est responsable de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, de la surveillance de la conformité, et de la soumission d'un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en emploi dans le secteur privé assujéti à la réglementation fédérale. • La Commission de la fonction publique, qui est responsable de repérer et d'éliminer les obstacles à l'embauche et à la dotation. • La Commission canadienne des droits de la personne, qui vérifie que toutes les organisations assujétiées à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> s'y conforment. • Les agents négociateurs, qui collaborent avec chaque organisation fédérale pour élaborer et mettre en place un plan d'équité en matière d'emploi.

Source des données	Objectifs	Calendrier	Participants
			<p>Pour assurer la cohérence des données présentées dans ce rapport, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines utilise l'information de tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.</p>
ACS+	<p>L'ACS+ est un outil d'analyse utilisé pour évaluer les multiples facteurs identitaires qui se recoupent. Il tient compte du genre, du sexe, de la race, de l'ethnie, de la religion, de l'âge ainsi que des déficiences mentales ou physiques. Conséquemment, il tient compte de la façon dont les mesures toucheront les Canadiens.</p>	<p>En 1995, le gouvernement du Canada s'est engagé à utiliser l'ACS+ afin de promouvoir l'égalité des sexes, à la suite de la ratification de la Plateforme d'action de Beijing des Nations Unies. De plus, le paragraphe 15 (1) de la Charte canadienne des droits et libertés confirme le droit des femmes à ne pas être discriminées en raison de leur sexe ou de leur genre. Selon le Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes de 2016-2020, des analyses « rigoureuses » peuvent être perfectionnées, élaborées et réalisées au moyen de formations et par l'amélioration des modes de prestation. Ce plan d'action constituait l'engagement renouvelé de renforcer la mise en œuvre dans les ministères.</p>	<p>L'ACS+ est un outil censé être utilisé dans tous les ministères et organismes du gouvernement. Il concerne l'élaboration, le renouvellement et l'évaluation des mesures politiques et législatives ainsi que des programmes.</p> <p>Tous les fonctionnaires fédéraux devraient tenir compte de l'ACS+ dans leur travail en posant des questions de base et en remettant en question leurs préconceptions personnelles sur divers groupes de femmes et d'hommes. Lorsque l'ACS+ n'est pas mis en œuvre dans un ministère donné, des mesures de suivi devraient être prises pour éliminer les obstacles qui empêchent ces ministères et organismes de prendre en compte l'analyse comparative entre les sexes.</p>

Annexe B

Liste des termes clés

Diversité	Terme utilisé pour décrire tous les différents milieux nationaux, raciaux, ethniques, religieux et autres. Il est de plus en plus employé au Canada pour décrire les programmes mis en œuvre en milieu de travail qui visent à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les groupes. Ce terme est aussi utilisé pour décrire l'existence d'un large éventail de qualités et de caractéristiques humaines au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une société. La diversité englobe l'acceptation et le respect des différences individuelles, y compris, mais sans s'y limiter, les dimensions de la race, de la langue, de l'appartenance ethnique, de l'identité et de l'expression du genre, du sexe, de l'orientation sexuelle, du statut socioéconomique, de l'âge, des capacités physiques ou de l'apparence, des croyances religieuses, des croyances politiques ou d'autres idéologies, de l'ascendance, de la culture, de la race, de l'origine géographique et du statut socioéconomique.
Ethnoculturel	Terme utilisé par les personnes et les communautés qui se définissent par au moins l'un des éléments suivants : langue ou culture, appartenance religieuse, race, identité ethnique ou pays ou région géographique d'origine.
Égalité	L'égalité renvoie à la notion selon laquelle tous les êtres humains sont fondamentalement égaux. Au Canada, la notion d'égalité de traitement est protégée par l'article 15(1) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> de 1982, qui précise que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
Équité	Condition ou état de traitement équitable, inclusif et respectueux de tous. L'équité ne consiste pas à traiter les personnes de la même manière (égale) sans tenir compte des différences individuelles. Au Canada, le concept d'équité est décrit dans un cadre d'égalité à l'article 15(2) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> de 1982 qui stipule que les droits à l'égalité n'excluent toutefois pas les lois, les programmes et les activités destinés à améliorer la situation des personnes ou des groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.
Institution fédérale	En vertu de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> , « institution fédérale » désigne l'une des institutions suivantes du gouvernement du Canada : a) les ministères, organismes -- bureaux, commissions, conseils, offices ou autres -- chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil; et b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> .
Multiculturalisme	Politique fédérale annoncée en 1971 et consacrée par la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> de 1988. Elle promeut la reconnaissance et le respect des différents groupes ethniques, culturels, raciaux et religieux et soutient la liberté de ces groupes afin de préserver leur patrimoine. La Loi confirme également les droits des peuples autochtones et le statut des deux langues officielles du Canada. La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté leur propre loi ou cadre politique sur le multiculturalisme. L'expérience

	canadienne démontre que le multiculturalisme favorise la cohésion sociale grâce à une compréhension interculturelle et interconfessionnelle, à la participation pleine et entière de tous les Canadiens dans les domaines social, politique, civique et économique de la société canadienne et à un idéal partagé d'égalité et de respect mutuel. Le terme « multiculturalisme » désigne aussi une société caractérisée par sa diversité démographique. Le Canada est devenu une société multiethnique, multiraciale et interconfessionnelle, et devrait continuer à se diversifier dans les décennies à venir.
Communautés ethniciées	Le Profil de la pauvreté : édition spéciale du Conseil national du bien-être social (2009) définit les personnes ethniciées comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » et qui appartiennent à des communautés où les niveaux de pauvreté sont élevés. Le recensement de 2006 de Statistique Canada révélait que le taux global de pauvreté au Canada était de 11 %. Par contre, chez les personnes ethniciées, il était de 22 %, contre 9 % chez les personnes non ethniciées. La pauvreté prend de l'ampleur dans les communautés ethniciées. Le problème frappe particulièrement les immigrants les plus récents, dont la plupart appartiennent à des groupes ethniciés.
Groupes ethnoraciaux et ethnoculturels	Dans Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme publié en 2005 par le ministère du Patrimoine canadien, il faut comparer l'importance de la race à d'autres facteurs, tels le sexe, l'âge, l'instruction et le revenu. Cela donnerait un point de vue plus intersectoriel sur la nature économique, sociale et politique de la race, ainsi que sur l'incidence qu'elle a sur les différents groupes.
Discrimination raciale	La discrimination raciale est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe en raison de sa race. L'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (1985) précise que toutes les personnes sont des membres égaux de la société et qu'on ne peut leur refuser des libertés sur le seul motif de leur race. L'article 3 de la Loi interdit aux employeurs et aux fournisseurs de services assujettis à la réglementation fédérale de faire des distinctions à l'égard des personnes ou de traiter celles-ci de manière injuste, en fonction de leur race. De plus, le paragraphe 15 (1) de la Charte canadienne des droits et libertés interdit la discrimination raciale, affirmant la protection égale de toutes les personnes, indépendamment de toute discrimination, « notamment des discriminations fondées sur la race ».
Intersectionnalité	Ce terme, inventé par Kimberlé Crenshaw, reconnaît la présence de systèmes imbriqués de subordination, qui concernent de multiples facteurs identitaires comme les diverses interactions de la race et du genre. L'intersectionnalité peut être utilisée comme un outil servant à atténuer les tensions entre les affirmations des multiples facteurs identitaires au sein de constructions sociales de groupes politiques.
Membres des minorités visibles	Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995), font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Selon le recensement de 2006 de Statistique Canada, un Canadien sur six appartient à une minorité visible.
Perspective multiculturelle (lentille)	Point de vue qui tient compte des différentes dimensions sociales et culturelles afin de juxtaposer les identités individuelles et collectives. Adopter cette vue signifie d'élargir les conceptions que l'on a du développement et de la représentation de l'identité, en adoptant une approche plus inclusive et fluide grâce à l'intersectionnalité.