

Rapport annuel 2017-2018 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

GABARIT DE PRÉSENTATION POUR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

INSTRUCTIONS

Conformément aux obligations institutionnelles de déclaration prévues par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation qui suit pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.

- a) Les **gabarits dûment remplis** dans Word doivent être envoyés par courriel à Patrimoine canadien (PCH), à pch.ram.pch@canada.ca, au plus tard le **29 juin 2018**.
- b) Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Nickola Selby, à pch.ram.pch@canada.ca ou au 437 991-7647.

Merci beaucoup de participer à cet exercice.

Veuillez prendre note que le rapport doit porter sur les résultats obtenus par votre ministère ou organisme et évalués à l'aide des indicateurs pertinents. Cette nouvelle approche, qui consiste à rendre compte des résultats en s'appuyant sur des éléments probants, reflète les 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 servira d'outil pour aider le programme à soutenir les institutions afin qu'elles puissent remplir leurs obligations en vertu de la *Loi*.

Le paragraphe 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* impose aux institutions fédérales l'obligation de conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada. À cet effet, et en accord avec la priorité que le gouvernement donne à la production de rapports axés sur des éléments probants, nous vous demandons de centrer vos réponses sur les résultats réels obtenus, évalués à l'aide des indicateurs pertinents.

Il appartient aux coordonnateurs de l'institution de faire ce qui suit :

- 1) Envoyer le gabarit en format Word à toutes les personnes responsables de rendre compte de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de votre institution.
- 2) Préparer une réponse coordonnée.
- 3) Obtenir les approbations requises.
- 4) Transmettre la réponse de l'institution, à même le gabarit Word fourni, par courriel à Patrimoine canadien (PCH), à pch.ram.pch@canada.ca, au plus tard le **29 juin 2018**.
- 5) S'assurer que les images et photographies incluses sont libres de droits et ont une résolution de 300 ppp.

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

- sont visés par les exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, alinéas 3(2)a) à 3(2)f), reproduits 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.

- Les réponses doivent décrire des activités entreprises au cours de la période de référence du rapport (2017-2018).
- Les réponses doivent rendre compte de résultats visibles, tels qu'ils sont définis par les indicateurs.
- Les réponses doivent faire état des leçons apprises ou de pratiques nouvelles prometteuses.
- Les réponses doivent être rédigées en langage simple.
- Les images et photographies incluses doivent être libres de droits et avoir une résolution minimale de 300 ppp.

Première partie : Au sujet de votre institution

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

2. Qui est la personne chargée d'approuver l'information fournie au nom de votre institution fédérale?
Nom : [Katherine Murray](#)

Titre : [Directrice générale déléguée, Ressources humaines](#)

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

Courriel : katherinemurray@bank-banque-canada.ca

3. Qui est la personne-ressource chargée de coordonner les réponses au nom de votre institution fédérale?
Nom : [Tania Magloire](#)

Titre : [Spécialiste principale des politiques et des programmes, Ressources humaines](#)

Numéro de téléphone : [613 782-7292](#)

Courriel : TMagloire@bank-banque-canada.ca

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

Titre : [Directrice générale déléguée, Ressources humaines](#)

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

Courriel : katherinemurray@bank-banque-canada.ca

Deuxième partie : Employés de votre institution

5. Combien d'employés votre institution comptait-elle au total à l'exercice 2017-2018?
 - Nombre total d'employés : [1 472](#)¹

¹ Comprend les employés permanents en service actif et en congé, en date du 31 décembre 2017.

6. Combien d'employés au total occupaient un poste de cadre supérieur (p. ex., de niveau EX) à la fin de l'exercice 2017-2018? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
 - Nombre d'employés occupant un poste de cadre supérieur : 73²

7. Combien d'employés au total occupaient un poste autre que de cadre supérieur à la fin de l'exercice 2017-2018? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
 - Nombre d'employés occupant un poste autre que de cadre supérieur : 1 399

8. Combien de nouvelles recrues votre institution fédérale a-t-elle embauchées à l'exercice 2017-2018? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
 - Nombre total de nouvelles recrues : 66³

² Comprend les postes de cadre supérieur, à l'exclusion du gouverneur, du premier sous-gouverneur et des membres du Conseil d'administration.

³ Comprend les employés permanents embauchés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017.

Troisième partie : Obligations de l'institution

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

- **Résultat** : Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement au sein des institutions fédérales.
- **Facteurs clés** : Ce résultat est évalué selon les champs suivants :
 - Mesures de lutte contre le racisme et la discrimination (au sein de l'institution)
 - Mesures d'équité en matière d'emploi (EE) visant les minorités visibles
- **Sources de données possibles (pour étayer la réponse)** :
 - Contribution de l'institution au Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en matière d'emploi.
 - Contribution de l'institution au Cadre de responsabilisation de gestion du SCT.
 - Contribution de l'institution au Rapport annuel du SCT sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
 - Ombudsman de l'institution.
(Voir l'**annexe 1** pour de plus amples renseignements.)

Questions

9. Combien d'employés membres d'une minorité visible occupent un poste de cadre supérieur ou de direction au sein de votre institution? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
- Nombre total d'employés membres d'une minorité visible occupant un poste de cadre supérieur ou de direction : 7
10. Combien d'employés membres d'une minorité visible occupent un poste autre que de cadre supérieur ou de direction au sein de votre institution? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
- Nombre total d'employés membres d'une minorité visible occupant un poste autre que de cadre supérieur et de direction : 303
11. Combien de nouveaux employés membres d'une minorité visible votre institution fédérale a-t-elle embauchés? (Veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage.)
- Nombre total de membres d'une minorité visible embauchés : 13⁴
12. Quelles initiatives votre institution fédérale a-t-elle prises pour éliminer ou réduire les obstacles à l'emploi des minorités ethniques, raciales et religieuses dans votre milieu de travail, et pour favoriser leur ascension dans la hiérarchie de votre institution? (Veuillez fournir un ou plusieurs exemples d'initiatives et de plans.)

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de l'initiative. S'il y en a plus d'une, utilisez une autre ligne.]

⁴ Comprend les employés permanents embauchés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017.

1. **Nom de l'initiative ou du plan :** La Banque propose des activités de formation et de sensibilisation sur l'identification et l'élimination des préjugés inconscients dans la gestion du talent, dont le cours « Apprendre à percevoir les préjugés ».
 - **Description de l'initiative ou du plan :**
 - Les plans d'équité en matière d'emploi de la Banque comprennent des activités de sensibilisation et de formation sur les préjugés inconscients. Des ateliers d'une demi-journée donnent aux leaders et aux employés l'occasion de s'instruire sur les préjugés que nous avons tous inconsciemment et sur la façon de déceler les iniquités et de les corriger, et d'élaborer un plan d'action personnel. En 2017, nous avons tenu trois ateliers auxquels vingt-deux employés ont participé. De plus, un groupe de discussion animé par un expert indépendant (Catalyst Canada⁵) s'est réuni à la Banque. Parmi les participants, on comptait notamment des leaders et des spécialistes en ressources humaines de la Banque et d'autres institutions fédérales. La discussion, qui a mis en lumière la façon dont les préjugés inconscients peuvent s'immiscer dans les conversations, a porté principalement sur les manières d'évaluer et d'éliminer les préjugés dans les systèmes de gestion du talent. D'autres activités de formation et de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion seront offertes en 2018.
 2. **Nom de l'initiative ou du plan :** Consultations avec les employés s'identifiant comme membres d'une minorité visible.
 - **Description de l'initiative ou du plan :**
 - Fin 2017, une société conseil a mené des consultations à la Banque auprès des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones. De plus, les membres du Comité de travail sur la diversité et l'intégration de la Banque ont été interviewés dans le cadre de cette étude. Les commentaires recueillis contribueront à orienter la prise de mesures pour renforcer la diversité et l'inclusion à la Banque.
13. En 2017-2018, combien d'employés ont participé à des formations sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale (cadres supérieurs et haute direction y compris)?
- À quels types de formation sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, ethnique et religieuse les employés ont-ils assisté? (Veuillez répondre aux questions qui suivent pour chaque cours.)

[Consigne : Veuillez copier-coller la description de chaque cours dans la réponse, s'il y en a plus d'un.]

1. **Nom du cours :** Canaux et mécanismes de divulgation de la Banque.
- **Nom de l'organisme offrant le cours :** Bureau de la conformité et de l'éthique de la Banque du Canada.
- **Description du cours suivi par les employés :**
- **Des formations basées sur des mises en scène ont été données aux départements pour apprendre aux leaders à prévenir, détecter et résoudre les manquements au Code ou aux autres politiques, et leur faire connaître les mécanismes mis en place par la Banque pour gérer les demandes**

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 à la présence de talents diversifiés au sein de l'effectif.

d'information sur la conformité et l'éthique en milieu de travail. Au total, seize séances de formation ont eu lieu en 2017.

- Nombre d'employés de votre institution qui ont participé (veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage) : 64 leaders
- Quelle proportion de la formation (en pourcentage) était consacrée à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale?
- Les mises en scène présentées étaient très variées, mais au moins une portait principalement sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale en milieu de travail (on estime qu'elle représentait 5 % du contenu de l'atelier).

2. Nom du cours : S.O.

- Nom de l'organisme offrant le cours :
- Description du cours suivi par les employés :
- Nombre d'employés de votre institution qui ont participé (veuillez fournir le nombre exact, et non un pourcentage) :
- Proportion de la formation (en pourcentage) consacrée à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale :

14. Est-ce que votre institution célèbre, promeut ou appuie des événements qui contribuent à sensibiliser les employés à la diversité raciale, ethnique et religieuse en milieu de travail?

- Oui : X Non : _____

• Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :

- Conférence « Célébration de la diversité et du pouvoir de l'inclusion ». Le 9 mars 2018, des employés de la Banque et des invités de l'extérieur se sont réunis pour avoir une discussion franche et productive sur le rôle de ces thèmes dans notre milieu de travail. Le programme de cette conférence d'une journée, coanimée par Carolyn Wilkins, première sous-gouverneure, et Carolyn Rogers, surintendante auxiliaire du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)⁶, comprenait des conférenciers, des tables rondes et des ateliers en petits groupes. L'événement aura désormais lieu chaque année.
- Le département des Communications continue de tirer parti des outils de communication interne, comme les courriels à l'échelle de la Banque et les écrans Télé-info, afin de rappeler au personnel de l'institution les journées nationales consacrées à la diversité et au multiculturalisme.
- Les employés ont accès à un calendrier multiculturel, qu'ils peuvent télécharger dans leur profil Outlook. Ce calendrier souligne une panoplie de fêtes célébrées par divers groupes raciaux, ethniques et religieux. Le Comité de travail sur la diversité et l'intégration, qui comprend des représentants de tous les secteurs de la Banque, en fait la promotion.

⁶ Composé de la Banque du Canada, du ministère des Finances, du Bureau du surintendant des institutions financières, de la Société d'assurance-dépôts du Canada et de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

- Chaque semaine, le Bistro Banque (la cafétéria des employés) propose une entrée d'inspiration internationale (cuisine asiatique, cubaine, africaine, américaine ou européenne).

[Consigne : Veuillez copier-coller la description de chaque événement dans la réponse, s'il y en a plus d'un.]

1. Type d'événement célébré, promu ou appuyé par l'institution :

National

- Nom de l'événement célébré, promu ou appuyé par l'institution : Dévoilement du nouveau billet de 10 \$ durant le Mois de l'histoire des Noirs, et lancement officiel à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2018. Le dévoilement s'inscrivait dans une campagne de lancement plus vaste, qui comprenait les autres éléments suivants :
- Site de lancement du billet : <https://www.banqueducanada.ca/billets/10vertical/>
- Blogue du Musée : <https://www.museedelabanqueducanada.ca/2018/03/la-voici-enfin-surunbillet/>
- Annonce sur les médias sociaux :
- <https://twitter.com/bankofcanada?lang=fr>
- Description de l'événement :
- Le dévoilement du nouveau billet de 10 \$ à l'effigie de Viola Desmond a eu lieu à Halifax, en Nouvelle-Écosse. L'événement a été diffusé en direct et s'est déroulé en présence de Stephen S. Poloz, gouverneur de la Banque du Canada, de Bill Morneau, ministre des Finances, et de Wanda Robson, la sœur de M^{me} Desmond. Tous les employés de la Banque étaient invités à visionner l'événement en ligne.

- Nombre d'employés ayant participé à l'événement :
- Le gouverneur et des membres du personnel des départements de la Monnaie et des Communications, plus les nombreux employés qui ont regardé l'événement en ligne depuis leur bureau ou à l'Atrium.

2. Type d'événement célébré, promu ou appuyé par l'institution :

National

- Nom de l'événement célébré, promu ou appuyé par l'institution : Lancement du billet commémoratif C150.
- Description de l'événement :
- Fidèle à ses [Principes de conception des billets de banque](#), la Banque a sollicité l'avis des Canadiens sur le graphisme du billet commémoratif Canada 150. Entre 2014 et 2017, elle a mené des sondages d'opinion et une consultation publique à l'échelle nationale, et donné à la population la possibilité de s'exprimer directement sur son site Web. La Banque a aussi procédé à deux séries d'essais auprès de groupes de discussion pour recueillir l'avis du public sur la conception. Tant dans le cadre des sondages nationaux que des groupes de discussion sur le graphisme, la Banque a sondé l'opinion de gens de tous les groupes d'âge, groupes linguistiques (francophones et anglophones) et de toutes les régions, en procédant à une surreprésentation des jeunes, des Autochtones, des Néo-Canadiens (arrivés au pays depuis 10 ans ou moins) et des membres de minorités visibles. Des consultations avec les groupes autochtones, dont l'Assemblée des Premières Nations, ont été tenues à travers le Canada. En outre, le billet même met à l'honneur le tout premier sénateur canadien issu des Premières Nations, une ceinture fléchée métisse et l'art inuit. Au total, plus de 5 000 Canadiens ont exprimé leur avis. Un groupe diversifié d'experts a également conseillé la Banque sur le contenu visuel du billet tout au long de la conception du billet.
- Au début avril, une centaine de dignitaires et d'invités se sont joints à l'ancienne secrétaire parlementaire du ministre des Finances (aujourd'hui ministre de la Santé), Ginette Petitpas Taylor, et au gouverneur Poloz dans l'Atrium de la Banque pour la cérémonie de dévoilement du billet commémoratif célébrant le 150^e anniversaire de la Confédération canadienne. Les équipes régionales du département de la Monnaie ont voyagé aux quatre coins du pays pour participer à plus de 70 événements organisés pour présenter le billet Canada 150 à la population. Que ce soit au kiosque installé à la Place du Canada, à Vancouver, ou encore à l'occasion d'un échange de billets à Cape Dorset, au Nunavut, l'initiative a donné aux employés l'occasion de célébrer le billet et de tisser des liens avec des Canadiens de diverses communautés et origines.
- Nombre d'employés ayant participé à l'événement :
- De nombreux employés de la Banque ont participé en personne à l'événement ou ont regardé la diffusion en direct.

15. Votre institution fédérale a-t-elle clairement informé les employés de leurs droits et du processus de résolution des plaintes pour racisme, discrimination raciale ou harcèlement?

• Oui : X Non : _____

• Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :

- Comment les employés ont-ils été informés de leurs droits et du processus de résolution des plaintes (site intranet, réunions d'équipe, séance d'information, dîners-causeries, syndicat, etc.)?

[Consigne : Veuillez copier-coller la description de chaque outil de communication dans la réponse, s'il y en a plus d'un.]

○ Type d'outil de communication utilisé :

Le Code de conduite professionnelle et d'éthique de la Banque a été mis à jour en 2017. L'un des changements les plus marquants a été l'ajout d'une annexe sur les canaux et mécanismes de divulgation internes, qui indique aux employés à qui s'adresser s'ils ont des questions ou des préoccupations concernant l'éthique et la conformité. Le Bureau de la conformité et de l'éthique, en collaboration avec les Ressources humaines et le Service de sécurité, a lancé une campagne à l'échelle de la Banque pour faire connaître ces canaux et mécanismes aux employés par divers outils de communication, dont les suivants :

○ 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.
- Quand la Banque a mis à jour sa Liste des cadres supérieurs désignés comme personnes-ressources, elle a rappelé aux employés de revoir la Politique sur la divulgation d'information concernant des actes répréhensibles et les a encouragés à dénoncer toute situation dont ils sont témoins dans le milieu de travail qui, à leur avis, constitue un acte répréhensible.

○ Type d'outil de communication utilisé :

○ Communication en personne

- À la Conférence annuelle des employés de la Banque de mai 2017, il y avait un kiosque où les membres du personnel étaient invités à mettre à l'épreuve leur connaissance des divers mécanismes de divulgation mis à leur disposition.
- Deux séances « Demandez à un expert » ont eu lieu en décembre au Centre du savoir. L'équipe du Bureau de la

- conformité était présente pour répondre aux questions des employés, notamment pour savoir comment et quand soulever des préoccupations en matière de conformité ou d'éthique.
- De plus, toutes les séances d'information et de sensibilisation tenues par le Bureau de la conformité et de l'éthique comportaient un volet sur la divulgation des actes répréhensibles et les divers canaux offerts aux employés pour signaler les manquements ou les incidents.
- Quel est le processus de résolution des plaintes pour racisme, discrimination raciale, ethnique ou religieuse ou pour harcèlement au sein de votre institution fédérale? (Veuillez décrire le processus en 200 mots ou moins.)⁷

Les employés qui estiment être 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. 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.

⁷ Définit dans la version améliorée de la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, approuvée par le Conseil supérieur de gestion en mars en vue d'une mise en œuvre en 2018, qui comprend un processus détaillé qui est plus clair et qui renforce la responsabilisation.

- 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 canaux suivants peuvent servir au traitement des plaintes :

CANAL	MÉCANISME
Code de conduite professionnelle et d'éthique	<p>Les manquements possibles ou présumés doivent être signalés à l'une des personnes ou ressources suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un superviseur; • un spécialiste des relations avec les employés; • le Bureau de la conformité et de l'éthique; • l'avocat général et secrétaire général. <p>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.</p> <p>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).</p>
Politique sur la divulgation d'information concernant des actes répréhensibles	<p>Les employés disposent de trois voies pour dénoncer un acte répréhensible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'interne, à l'avocat général et secrétaire général; • au président du Comité de la vérification et des finances du Conseil d'administration; • à l'externe, au commissaire à l'intégrité du secteur public. <p>L'employé qui se demande si l'information qu'il détient doit être divulguée en application de la politique peut demander conseil à l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un cadre supérieur désigné; • un spécialiste des relations avec les employés; • l'avocat général et secrétaire général; • le commissaire à l'intégrité du secteur public. <p>En présence d'un cas avéré ou soupçonné de fraude ou de détournement d'actifs de la Banque, il est également possible d'exprimer ses préoccupations au vérificateur interne en chef.</p>
Politique de sécurité de la Banque	<p>Il incombe aux gestionnaires de signaler les incidents de sécurité par les canaux appropriés (notamment en s'adressant au personnel du Service de sécurité de la Banque ou en écrivant un courriel à la boîte de messagerie interne appropriée).</p> <p>Il incombe aux employés de signaler et de demander conseil aux gestionnaires ou au Service de sécurité de la Banque lorsque survient une situation qui pourrait avoir des conséquences pour l'institution sur le plan de la sécurité.</p>

- Comment votre institution traite-t-elle les plaintes? (Veuillez décrire le processus en 200 mots ou moins.)
- Le processus pour remédier aux comportements inappropriés dans le cadre de la politique 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. Ces étapes visent à donner aux personnes concernées des solutions pour régler les cas présumés de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

- *Règlement à l'amiable* – Une fois la plainte déposée, l'Équipe chargée des relations avec les employés détermine les diverses solutions de règlement à l'amiable possibles, qui peuvent aller de la discussion dirigée à la médiation, selon les circonstances.
 - *Enquête sur la plainte* – La Banque peut, à sa discrétion, ouvrir une enquête sur tout cas de harcèlement ou de violence au travail allégué dans une plainte ou un signalement, ou dans toute autre situation où elle a des motifs de croire qu'une enquête s'impose. Si l'on détermine qu'une enquête est nécessaire, un enquêteur interne ou externe est nommé conformément à la Politique relative aux enquêtes internes, et un énoncé des allégations est rédigé.
 - *Annonce de la décision* – Après réception d'un rapport d'enquête ou d'une autre confirmation valable des circonstances ayant donné lieu à une plainte, la Banque rend une décision quant à savoir si le comportement décrit dans la plainte constitue une violation de la politique et si des mesures de redressement sont nécessaires. Ces mesures peuvent comprendre des sanctions disciplinaires aux termes de la Politique sur les mesures disciplinaires de la Banque.
 - *Mise à exécution de la décision* – La Banque met en œuvre les mesures correctives instaurées précédemment et, à la suite d'un signalement ou d'une plainte, elle prendra toutes les mesures complémentaires appropriées pour prévenir d'autres incidents et rétablir un sain environnement de travail.
- Combien de plaintes pour racisme ou discrimination raciale, ethnique ou religieuse votre institution fédérale a-t-elle traitées en 2017-2018?
 - Nombre total de plaintes reçues :
 - Zéro.
 - Nombre total de plaintes résolues :
 - Zéro.
 - Nombre total de plaintes en instance :
 - Zéro.
 - Si vous avez répondu « Non », veuillez préciser :
 - Pourquoi? (Maximum de 200 mots.)

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

- **Résultat** : Politiques, programmes, pratiques et services internes et externes qui promeuvent l'inclusion, la diversité et la participation équitable.
- **Facteurs clés** : Ce résultat est évalué selon les champs suivants :
 - Politiques, pratiques, programmes et services *internes* qui promeuvent l'inclusion, la diversité et 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 initiatives 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 sur différents groupes ethnoculturels, raciaux et religieux.
 - Comptes rendus de discussions avec des partenaires sur les questions liées au multiculturalisme.
 - Examen et analyse de la documentation multilingue 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.

Questions

16. Votre institution fédérale a-t-elle pris en compte le point de vue des différentes communautés culturelles, ethniques, linguistiques, raciales et religieuses dans l'élaboration de ses politiques, programmes, pratiques et services?

- Politiques, programmes, pratiques et services internes :

Oui : Non :

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque politique, programme, pratique et service dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 - Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service : [Sondage sur la mobilisation du personnel](#).
 - Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
 - Tous les trois ans, la Banque réalise un sondage sur la mobilisation du personnel pour savoir ce que les employés apprécient le plus de leur travail, et ce qu'elle peut faire pour rendre son milieu de travail encore plus exceptionnel. En 2017, elle a obtenu un taux de participation record de 88 %. Le sondage, actualisé et simplifié par rapport aux années précédentes, s'accompagne désormais de mini-bilans de santé du leadership et des départements dans les années qui séparent deux versions intégrales du sondage. Dans l'ensemble, les résultats du sondage ont été très positifs. Parmi les plus marquants, citons l'indice de mobilisation des employés de 86 %, qui place la Banque dans le premier décile parmi les organisations comparables. Les résultats traduisent un haut degré de confiance envers les cadres supérieurs, et les employés ont grandement complimenté

notre nouvel environnement de travail. Les grandes lignes des résultats ont été transmises au personnel dans un courriel de la première sous-gouverneure, puis les résultats détaillés ont été diffusés par les départements.

- Les attitudes globalement positives à l'égard de la dimension *diversité, intégrité, éthique et respect* contribuent beaucoup à la mobilisation générale des employés.
- Les points de vue des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et des groupes linguistiques (anglophones et francophones) sont comparés à ceux de l'ensemble du personnel de la Banque.

- Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service : Politiques des Ressources humaines.
- Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
- La Banque a adopté des politiques et programmes de ressources humaines exhaustifs pour promouvoir et soutenir l'équité dans son milieu de travail. Les politiques sont à la disposition de tous les employés et sont examinées périodiquement pour que tout préjugé systémique ou préjugé dans les attitudes soit décelé, de manière à ce que l'institution puisse continuer à attirer, à former, à retenir et à promouvoir des gens de talent très performants, aux expériences et aux points de vue diversifiés. En 2017, dans la poursuite de notre engagement de veiller à ce que nos politiques soient pertinentes et comprises de tous les employés, nous avons renforcé et clarifié plusieurs politiques en vigueur. Ce travail a continué en 2018. Les politiques concernées sont les suivantes :

- Code de conduite professionnelle et d'éthique
 - L'un des changements les plus importants de la mise à jour de 2017 a été l'ajout d'une annexe sur les canaux et mécanismes de divulgation internes, qui indique aux employés à qui s'adresser s'ils ont des questions ou des préoccupations concernant l'éthique et la conformité.
- Politique de règlement des différends
 - Mise à jour en 2018, la politique établit des processus formels pour gérer efficacement et traiter équitablement les demandes d'examen des décisions de gestion.
- Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
 - Mise à jour en 2018, la politique comprend désormais un processus pour le dépôt des plaintes et une procédure de suivi.

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

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque politique, programme, pratique et service dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 1. Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service : Billet Canada 150.

- Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
- Avant le lancement du nouveau billet, nous avons tenu de vastes consultations avec les groupes autochtones à travers le Canada, y compris avec l'Assemblée des Premières Nations. De plus, le billet même met à l'honneur le tout premier sénateur canadien issu des Premières Nations, une ceinture fléchée métisse et l'art inuit. Ces caractéristiques du billet ont été mises en valeur sur le site du lancement, et ce contenu a été consulté et partagé plus de fois que tout autre contenu en ligne jamais produit par la Banque. Son auditoire s'élève à environ 1,5 million de Canadiens (voir <https://www.banqueducanada.ca/billets/series-de-billets-de-banque/billets-commemoratifs/billet150/>).
- Dans la foulée du dévoilement, les médias ont relevé c'était la toute première fois qu'un billet de banque canadien était orné du portrait d'une Canadienne et d'un sénateur autochtone. Ce constat récurrent souligne le caractère largement inclusif du graphisme de ce billet. Dans un sondage national réalisé après le dévoilement et la mise en circulation du billet, les Canadiens ont exprimé les avis suivants :
 - 80 % s'accordaient pour dire que le billet contribuait à la célébration du 150^e anniversaire de la Confédération.
 - 85 % estimaient que le recto du billet était riche de sens.
 - 87 % estimaient que le verso du billet était riche de sens.
 - 81 % se sont dits fiers d'être Canadiens (85 % à la fin du sondage).
 - 86 % ont plutôt ou beaucoup aimé le graphisme du billet.
 - 90 % estimaient que le recto du billet représentait bien le Canada.
 - 92 % estimaient que le verso du billet représentait bien le Canada.
 - 87 % ont plutôt ou beaucoup aimé l'aspect visuel du recto du billet.
 - 90 % ont assez ou beaucoup aimé l'aspect visuel du verso du billet.
- Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
- Ouverture du Musée de la Banque le jour du 150^e anniversaire de la Confédération.
- Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service : C'est avec fierté que la Banque du Canada a ouvert les portes de son nouveau Musée en 2017, le jour de la Fête du Canada – une journée de célébration de la riche tradition multiculturelle sur laquelle le pays a été fondé –, contribuant ainsi à sa façon aux célébrations du 150^e anniversaire. Près de 3 000 visiteurs y ont afflué dès la première journée, et 4 000 personnes ont participé aux activités organisées sur la terrasse adjacente. En plus de continuer à mettre en valeur la Collection nationale de monnaies, qui présente une histoire des monnaies sous l'angle de la pluralité, le Musée propose désormais une grande variété d'expositions pédagogiques et interactives pour faire découvrir aux Canadiens de tous âges les principales fonctions de la Banque et les rouages de l'économie.

Le nombre de visites au Musée en 2017 a dépassé toutes les attentes; 51 801 visiteurs avaient franchi ses portes au terme de l'exercice s'achevant fin mars 2018.

17. En 2017-2018, votre institution a-t-elle forgé des partenariats avec d'autres parties prenantes afin de promouvoir le multiculturalisme ou d'en apprendre davantage sur des communautés multiculturelles?

- Oui : X Non : _____

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque politique, programme, pratique et service dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 - National
 - Nom du partenaire ou de la partie prenante : Indspire
 - Description du partenariat et de l'initiative :
 - Programme de bourses destiné aux étudiants autochtones – La Banque s'est associée à Indspire, un organisme de bienfaisance bien connu qui administre des bourses pour les étudiants autochtones au Canada. Ce partenariat nous a permis d'étendre notre rayonnement et de promouvoir notre programme de bourses auprès des communautés autochtones au-delà de l'enceinte de notre siège social à Ottawa, en Ontario. En 2017, Indspire a soumis plusieurs candidatures d'étudiants et, après les avoir soigneusement étudiées, la Banque a accordé deux nouvelles bourses aux étudiants de la troisième cohorte de son programme. Indspire a ciblé des étudiants au profil prometteur aspirant à poursuivre des études dans un domaine correspondant au champ d'activité de la Banque, et dont les notes moyennes dépassaient les exigences minimales du programme. En 2017, nous avons aussi renouvelé notre aide financière à un boursier de l'an dernier, qui a effectué son deuxième stage à la Banque en même temps qu'un autre boursier de la cohorte de 2017. Notre partenariat avec Indspire a contribué au rayonnement et au succès du programme de bourses, de même qu'à la réussite de tous ceux qui en ont bénéficié.

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

- Oui : X Non : _____

[Consigne : Si vous avez répondu « Non », veuillez sauter les questions n^{os} 21 et 22.]

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

- Oui : X⁸ Non : _____

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque programme, service ou initiative dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

⁸ Le département de la Monnaie de la Banque compte plusieurs équipes régionales, composées de douze personnes, aptes à communiquer avec le public dans les langues suivantes (autre l'anglais et le français) : arabe, portugais, roumain, vietnamien, tamoul et espagnol.

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 1. Nom du programme, du service ou de l'initiative dont la documentation est traduite :
 - Description de l'initiative : Initiative individuelle.
 - Dans quelles langues les ressources et sites Web de votre institution sont-ils traduits?
 - Français et anglais.
 - En quoi le programme, l'initiative ou le service a-t-il amélioré la qualité du service offert aux Canadiens par votre institution?
 - Les employés du bureau de Montréal de la Banque ont commencé de leur propre chef à parler l'espagnol, le roumain et le vietnamien lors de rencontres informelles avec diverses parties prenantes, quand l'occasion s'est présentée.

Nom du programme, du service ou de l'initiative dont la documentation est traduite :

- Entrevue à la station CHIN (émission de variétés et de débats à la radio communautaire).
- Description de l'initiative :
 - Un membre d'une des équipes régionales du département de la Monnaie a donné une entrevue en portugais durant une émission d'une heure. Il y a notamment parlé du billet Canada 150, des caractéristiques de sécurité des billets de banque canadiens, de la prochaine série de billets (plus précisément de Viola Desmond et du nouveau billet de 10 \$), de la façon de détecter un faux billet et de protéger son entreprise contre les pertes dues à la contrefaçon, du visage de la contrefaçon au Canada et du programme de sensibilisation et de formation sur la monnaie de la Banque.
- Dans quelles langues les ressources et sites Web de votre institution sont-ils traduits?
- Français et anglais.
- En quoi le programme, l'initiative ou le service a-t-il amélioré la qualité du service offert aux Canadiens par votre institution?
- Elle a permis d'étendre notre auditoire à un public de la région du Grand Toronto qui, autrement, n'aurait peut-être pas eu accès à l'information sur les billets de banque diffusée en français et en anglais.

20. Votre institution offre-t-elle aux membres du public qui en font la demande des services de traduction (autres qu'en anglais ou en français) pour leur permettre de mieux comprendre les programmes, politiques, pratiques et services qu'elle offre?

- Oui : _____ Non : ___X___

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque programme, service et initiative dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser ce qui suit :
 1. Nom du programme, de la politique, de la pratique ou du service de l'institution : _____
Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service : _____
 2. Nom du programme, de la politique, de la pratique ou du service de l'institution : _____
Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service : _____
- Si vous avez répondu « Non », veuillez préciser :
 - Pourquoi?
 - Les 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.
 - Comptez-vous remédier à la situation?
 - La Banque n'a pas un groupe de traducteurs distinct auquel le public peut avoir accès, étant donné qu'elle offre peu de services externes au public. Cela dit, lorsqu'un document doit être traduit dans une langue autre que l'anglais ou le français, le Service de traduction de la Banque est en mesure de répondre à ce besoin.

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

- **Résultat** : Politiques, programmes, pratiques et services favorisant la compréhension et le respect de la diversité de la société canadienne.
- **Facteurs clés** : 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.
- **Sources de données possibles** : Consultations avec le champion du multiculturalisme, les comités sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, et la direction générale des RH.

Questions

21. Votre institution a-t-elle un « champion » qui est responsable des questions liées au multiculturalisme?

- Oui : X Non : __

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom, le titre et les responsabilités de chaque « champion » de votre institution dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 - Nom et titre du « champion » (p. ex., champion du multiculturalisme, champion des minorités visibles, champion de la diversité, champion de l'équité en matière d'emploi, etc.) :
 - Katherine Murray, directrice générale déléguée, Ressources humaines
 - Quelles sont les responsabilités associées au 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 vous avez répondu « Non », veuillez préciser :
 - Pourquoi? _____

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

- **Résultat** : Recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.
- **Facteurs clés** : Ce résultat est évalué en fonction des données relatives à l'impact différentiel sur divers groupes qui sont, le cas échéant, utilisées dans l'élaboration des politiques, programmes, pratiques et services.
- **Sources de données possibles** : Sondage des directions générales responsables des politiques, programmes ou services en vue d'obtenir des renseignements sur la nature des données statistiques recueillies, et des exemples à cet égard, 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 de groupes de réflexion, etc.).

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

- Oui : Non :

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque programme, service et initiative interne ou externe dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 1. Internes : Externes :
 - Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service amélioré par l'usage des données : Une étude qualitative a été réalisée par un expert indépendant pour recueillir le point de vue de divers groupes spécifiques en vue d'approfondir, sous l'angle de la diversité, l'analyse des résultats du sondage sur la mobilisation du personnel.
 - Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
 - Des consultations ont été menées avec les employés qui s'identifient comme membres d'une minorité visible ainsi qu'avec le Comité de la diversité et de l'intégration de la Banque dans le but de recueillir des observations et des recommandations sur les façons d'accroître la diversité et l'inclusion et de garantir l'égalité des chances à la Banque. Ces consultations étaient axées sur les trois domaines clés suivants : égalité des chances en matière de possibilités d'emploi, mesures d'adaptation pour répondre aux besoins individuels, et sentiment d'appartenance, convivialité et esprit d'ouverture.
 - En quoi la collecte et l'utilisation de statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique ou le service?
 - Les commentaires des employés recueillis dans le cadre de l'exercice, ainsi que les constats et recommandations formulés par l'expert

indépendant, seront intégrés à la stratégie globale de la Banque sur la diversité et l'inclusion.

2. Internes : _____X_____ Externes : _____
- Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service amélioré par l'usage des données : [Questionnaire d'auto-identification rempli par les employés.](#)
 - Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :
 - Actuellement, le questionnaire porte sur les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, nous sommes en train de réviser nos formulaires d'auto-identification pour y inclure le groupe LGBTQ2 et des sous-groupes dans les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.
 - En quoi la collecte et l'utilisation de statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique ou le service?
 - Le résultat est plus respectueux des différences, renseigne sur la composition de notre effectif et aide les employés à se reconnaître dans les choix proposés.
- Si vous avez répondu « Non », veuillez préciser :
 - Pourquoi?

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

- **Résultat** : Les connaissances linguistiques et culturelles sont mises à contribution, lorsqu'il convient, dans l'élaboration des politiques, programmes, pratiques et services destinés aux Canadiens.
- **Facteurs clés** : Statistiques linguistiques internes de l'institution déclarante.
- **Sources de données possibles** :
 - Statistiques linguistiques institutionnelles
 - Sondage des directions générales responsables des politiques, des programmes et des services
 - Programmes et politiques de l'institution
 - Contrats avec les consultants
 - Partenariats ou consultations avec le milieu universitaire

23. Votre institution met-elle à contribution le plurilinguisme (langues autres que l'anglais ou le français), l'expertise et les compétences culturelles de ses employés pour orienter ou améliorer ses politiques, programmes, pratiques et services?

- Oui : _____X⁹_____ Non : _____

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque initiative dans la réponse, s'il y en a plus d'une.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 1. Nom de l'initiative : **Programme d'assistance technique.**
 - Description de l'initiative :
 - L'assistance technique s'entend des programmes dans le cadre desquels les employés de la Banque offrent des conseils ou de la formation, ou font part de résultats de recherche, à d'autres banques centrales, principalement celles de pays émergents ou en développement. Nous offrons des conseils stratégiques et en matière de protocole à ceux qui en font la demande, en plus de coordonner les aspects logistiques et de faire le suivi des ressources affectées à ces activités.
 - En quoi la mise à contribution du plurilinguisme (langues autres que l'anglais ou le français), de l'expertise et des compétences culturelles des employés a-t-elle contribué à orienter ou à améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de votre institution?
 - En raison de la grande diversité de son effectif, la Banque est à même de tirer parti des compétences de ses employés qui maîtrisent d'autres langues que les langues officielles ou qui ont des origines culturelles distinctives dans le cadre de ses échanges avec les banques centrales étrangères.

⁹ La 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.

2. Nom de l'initiative : _____

- Description de l'initiative : _____
- En quoi la mise à contribution du plurilinguisme (langues autres que l'anglais ou le français), de l'expertise et des compétences culturelles des employés a-t-elle contribué à orienter ou à améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de votre institution?

- Si vous avez répondu « Non », veuillez préciser :
 - Pourquoi? _____

Quatrième partie : Contribution additionnelle

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

- **Résultat** : Les activités de l'institution sont menées d'une façon qui tient dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

24. Votre institution a-t-elle trouvé ou ciblé des facteurs qui sont une source d'iniquités pour les minorités ethniques, linguistiques, raciales et religieuses dans les politiques, programmes, pratiques et services internes ou externes?

- Oui : X Non : _____

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque enjeu dans la réponse, s'il y en a plus d'un.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 1. De quelle nature sont ces facteurs? Que compte faire votre institution pour remédier à la situation?
 - Enjeu :
 - **Nécessité d'une plus grande sensibilisation au sujet des différences, qu'elles soient culturelles ou autres.**
 - Description :
 - **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 différences culturelles.**
 - **Que compte faire votre institution pour remédier à la situation?**
 - **Mettre en place des programmes d'information et de sensibilisation (qui restent à définir).**
 - **Quelles ressources ou quels outils sont nécessaires pour résoudre le problème décelé?**
 - **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 nouveau membre issu d'un milieu culturel distinctif.**
 2. De quelle nature sont ces facteurs? Que compte faire votre institution pour remédier à la situation?
 - Enjeu : _____
 - Description : _____
 - **Que compte faire votre institution pour remédier à la situation?**

 - **Quelles ressources ou quels outils sont nécessaires pour résoudre le problème décelé?** _____

25. Avez-vous quelque chose à ajouter – compléments d'information, exemples, initiatives ou difficultés en lien avec l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de votre institution?

- Oui : Non :

[Consigne : Veuillez copier-coller le nom et la description de chaque initiative, exemple ou difficulté dans la réponse, s'il y en a plusieurs.]

- Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :
 - Nom de l'initiative, exemple ou difficulté :
 - Le principal rôle de la Banque du Canada est de favoriser la prospérité économique et financière des Canadiens en s'acquittant de quatre grandes fonctions : Politique monétaire, Système financier, Monnaie et Gestion financière. Pour accomplir son mandat, la Banque s'appuie principalement sur des recherches et travaux réalisés en interne par son personnel, si bien que les occasions d'interaction avec la population canadienne sont limitées. Cela dit, comme le présent rapport en fait foi, l'exercice 2017-2018 a été marqué par un grand nombre d'initiatives et d'événements qui montrent comment la Banque fait honneur au patrimoine culturel du Canada.
1. Nom de l'initiative, exemple ou difficulté : Plan à moyen terme 2019-2021.
- Description de l'initiative, de l'exemple ou de la difficulté :
 - Pour concrétiser sa vision, c'est-à-dire être une banque centrale influente, dynamique et engagée, la Banque a élaboré en 2017 un plan stratégique triennal pour la période 2019-2021, qui comprend un engagement à mieux cultiver et mettre à profit la diversité et l'inclusion au sein d'un effectif apportant un large éventail d'idées et de points de vue pour favoriser des approches et des solutions novatrices.

Annexe A

Sources de données

Source	Objectifs	Calendrier	Participation
Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi	Le président du Conseil du Trésor est tenu de présenter au Parlement un rapport 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 annuelle du SCT a lieu vers la fin du mois de mai; le délai imparti pour répondre est de deux semaines. • Le SCT envoie une ébauche à des fins de modification en août. • Le rapport est publié avant la fin de l'exercice. 	Administration publique centrale (LGFP, annexes I et IV) – composée 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 salariés (p. ex., l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus de fournir leurs rapports au bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) afin qu'ils soient déposés au Parlement en même temps que le rapport annuel sur 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 (LPPDAR), le dirigeant principal des ressources humaines doit rédiger un rapport annuel, que le président du Conseil du Trésor dépose ensuite au Parlement. Ce rapport doit fournir de l'information sur les activités liées aux divulgations faites dans les	L' alinéa 38.1(1) de la Loi prévoit 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. <ul style="list-style-type: none"> • Demande envoyée 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, après son dépôt au Parlement. 	Les 134 organisations actives de la fonction publique fédérale sont assujetties à la <i>Loi</i> . 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 , ces organismes doivent établir leur mécanisme de divulgation des actes répréhensibles et de protection des

Source	Objectifs	Calendrier	Participation
	organismes du secteur public assujettis aux dispositions de la Loi.		divulgateurs. Conformément à l' alinéa 11(1)c) de la Loi , il incombe aux organismes de mettre à la disposition du public l'information faisant état de tout acte répréhensible et des mesures correctives prises.
Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)	<p>Les objectifs du CRG sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenir le point de vue des organisations et des administrations sur l'état des pratiques de gestion et du rendement; • informer les sous-ministres et les dirigeants d'organismes sur les capacités de gestion de leur organisation; • informer le SCT sur l'avancée de la mise en œuvre des politiques et sur l'état 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 dans les différentes administrations et assurer un suivi; 	<p>Évaluation annuelle par le SCT (1^{re} lettre de demande au cours de l'été, avec des consultations sur la méthodologie; demande officielle en septembre, avec les réponses à recevoir en novembre à partir 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 nouveaux éléments. • 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 ceux qui comptent entre 50 et 500 employés et qui ont un budget annuel inférieur à 300 millions de dollars) ne sont assujettis à une évaluation complète du CRG qu'une fois tous les trois ans; cette dernière est effectuée de manière cyclique; • les très petits organismes (c'est-à-dire ceux 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 dépôt de documents à l'appui, s'il y a lieu.

Source	Objectifs	Calendrier	Participation
	<ul style="list-style-type: none"> • améliorer de façon continue les capacités, l'efficacité et l'efficience en matière de gestion dans les différentes administrations. 		
Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF)	<p>L'objectif du sondage est de fournir aux ministères et organismes des données probantes sur les grands enjeux de la gestion des ressources humaines et de sonder l'opinion des employés sur différentes dimensions de la mobilisation du personnel, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la diversité; • le harcèlement; • les discriminations. <p>Les résultats donnent un portrait à jour de l'opinion des employés sur divers aspects du milieu de travail dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.</p>	Le SAAFF est une version abrégée et un complément du sondage détaillé réalisé tous les trois ans. En 2017, il a été mené du 27 février au 24 mars.	<p>Tous les ministères et organismes, excepté les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel exempté des ministères • Sous-traitants et consultants du secteur privé • Employés en congé sans solde
Rapport du SCT sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada	<p>Le rapport souligne les progrès réalisés par les ministères fédéraux au chapitre de la représentation des groupes désignés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les femmes; • les Autochtones; • les personnes handicapées; 	<p>Selon l'article 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le président du Conseil du Trésor doit déposer devant le Parlement un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale. Ce rapport, déposé chaque année, analyse les données de l'exercice précédent.</p>	<p>Le bureau du dirigeant principal des ressources humaines et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada collaborent de près avec les quatre parties prenantes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi et Développement social Canada, chargé de faire appliquer la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, d'en surveiller le respect et de faire rapport au Parlement sur la situation

Source	Objectifs	Calendrier	Participation
	<ul style="list-style-type: none"> les membres des minorités visibles. <p>Les progrès y sont mesurés à l'aide d'indicateurs comme les fourchettes salariales et la proportion des nouvelles embauches, des promotions et des licenciements. L'indicateur le plus courant est le taux de représentation, qui est indicatif de la situation générale de l'équité en matière d'emploi.</p>		<p>de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale.</p> <ul style="list-style-type: none"> La Commission de la fonction publique du Canada, chargée de relever et d'éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation. La Commission canadienne des droits de la personne, chargée d'effectuer des vérifications de conformité dans tous les organismes assujettis à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>. Les agents négociateurs, qui travaillent avec chaque organisme fédéral pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi. <p>Pour garantir l'uniformité des données présentées dans le rapport, le bureau du dirigeant principal des ressources humaines utilise les données sur tous les salariés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.</p>

Source	Objectifs	Calendrier	Participation
<p>Analyses comparatives entre les sexes plus (ACS+)</p>	<p>L'ACS+ est un outil analytique qui évalue les multiples facteurs de l'identité qui se recoupent : genre, sexe, race, ethnie, religion, âge, déficience mentale et handicap physique. Ainsi, elle tient compte de l'incidence des initiatives sur les Canadiens.</p>	<p>En 1995, le gouvernement du Canada, en ratifiant le Programme d'action de Beijing des Nations Unies, s'est engagé à utiliser l'ACS+ pour faire avancer la cause de l'égalité des sexes. De plus, le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés garantit aux femmes le droit d'être protégées contre toute discrimination fondée sur le sexe. Enfin, le Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020) stipule que les analyses « rigoureuses » peuvent encore être affinées, perfectionnées et produites, grâce à la formation et à l'amélioration des méthodes. Ce Plan d'action traduisait un engagement renouvelé à renforcer l'application de l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères.</p>	<p>L'ACS+ est un outil destiné à être utilisé dans tous les ministères et organismes gouvernementaux pour l'élaboration, le renouvellement et l'évaluation des projets de politiques, de lois et de programmes.</p> <p>Tous les fonctionnaires fédéraux devraient incorporer l'ACS+ à leur travail en posant des questions élémentaires et en remettant en doute leurs idées préconçues au sujet des divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre. Si un ministère ou un organisme gouvernemental n'applique pas l'ACS+, des mesures devraient être prises pour éliminer les obstacles qui l'empêchent de le faire.</p>

Annexe B

Glossaire

Diversité	Terme utilisé pour désigner toute la pluralité des nationalités, races, ethnies, religions et marqueurs d'identité des personnes. On l'utilise de plus en plus au Canada pour décrire les programmes mis en place dans les milieux de travail pour lutter contre les discriminations, et favoriser l'égalité des chances et des résultats entre les différents groupes. Le terme est aussi utilisé pour qualifier la présence d'un large spectre de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. La diversité suppose l'acceptation et le respect des différences individuelles, y compris, entre autres, les dimensions comme la race, la langue, l'ethnie, l'identité et l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'âge, les capacités physiques ou l'apparence, les croyances religieuses, les convictions politiques et autres idéaux, l'ascendance, la culture et l'origine géographique.
Ethnoculturel	Terme utilisé pour décrire des personnes et des communautés qui se définissent par au moins un des traits communs suivants : langue ou culture, confession religieuse, identité ethnique, nationalité ou région d'origine.
Égalité	Le mot <i>égalité</i> renvoie au principe selon lequel tous les êtres humains sont fondamentalement égaux. Au Canada, le concept de l'égalité de traitement est consacré par le paragraphe 15(1) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> de 1982, qui décrète que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et que 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 fait caractérisé par un traitement juste, inclusif et respectueux de tous. L'équité ne signifie pas qu'il faut traiter tous les gens de la même façon (de façon égale), sans égard aux particularités individuelles. Au Canada, le concept d'équité s'inscrit dans un cadre égalitaire établi par le paragraphe 15(2) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> de 1982, qui décrète que les droits à l'égalité n'ont pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de 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	Aux termes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> , « institution fédérale » s'entend des institutions suivantes du gouvernement fédéral : 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 enchâssée dans la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> de 1988, qui préconise la reconnaissance et le respect de la diversité ethnique, culturelle, raciale et religieuse, et protège la liberté des divers groupes de préserver leur patrimoine. La <i>Loi</i> consacre également les droits des peuples autochtones et le statut des deux langues officielles du Canada. La plupart des provinces et territoires du Canada ont aussi adopté leurs propres lois et politiques sur le multiculturalisme. L'expérience canadienne a montré que le multiculturalisme favorisait la cohésion sociale, par la compréhension mutuelle des différentes cultures et confessions, la

	pleine participation de tous les Canadiens aux sphères sociale, politique, civile et économique de la société, et la poursuite d'un idéal d'égalité et de respect mutuel. Le terme <i>multiculturalisme</i> est aussi utilisé pour qualifier une société caractérisée par une forte diversité démographique. Le Canada est devenu une société multiethnique, multiraciale et multiconfessionnelle, et la tendance vers plus de diversité devrait s'accroître dans les décennies à venir.
Communautés ethniciées	Selon la définition du Profil de la pauvreté : édition spéciale du Conseil national du bien-être social (2009), le terme « personnes ethniciées » désigne « 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 aux prises avec des taux de pauvreté élevés. Selon le recensement de 2006 de Statistique Canada , le taux général de pauvreté s'élevait à 11 % au Canada, mais à 22 % parmi les personnes ethniciées, contre 9 % pour les autres. La pauvreté dans les communautés ethniciées est un fléau grandissant, qualifié de « particulièrement grave » chez les nouveaux immigrants, qui appartiennent en majorité à des groupes ethniciés.
Groupes ethnoraciaux et ethnoculturels	Selon le document Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme (2005), publié par le ministère du Patrimoine canadien, la « race » doit être comparée à d'autres facteurs, tels le sexe, l'âge, l'instruction et le revenu. De cela découle une vision plus multidimensionnelle de la nature économique, sociale et politique du concept de race et de ses répercussions sur les différents groupes.
Discrimination raciale	La discrimination raciale s'entend d'une décision ou d'un acte motivé par des considérations raciales qui se traduit par le traitement préjudiciable d'une personne ou d'un groupe. Selon l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (1985), tous les individus sont des membres égaux de la société et devraient pouvoir exercer leurs libertés sans entrave, indépendamment des considérations fondées sur la race. L'article 3 de la <i>Loi</i> interdit aux fournisseurs de services et aux employeurs sous réglementation fédérale de discriminer ou de traiter injustement quelqu'un pour des motifs fondés sur la race. De plus, le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés interdit la discrimination raciale, décrétant que « tous ont droit à la même protection [...], indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race ».
Intersectionnalité	Terme popularisé par Kimberlé Crenshaw, qui renvoie au chevauchement des systèmes de subordination, dans le contexte de l'analyse des multiples facteurs de l'identité, notamment les diverses interactions de la race et du genre. L'intersectionnalité peut servir d'outil pour apaiser les tensions entre l'expression simultanée de multiples facteurs de l'identité au sein des constructions sociales des structures politiques.
Membres de minorités visibles	Les membres de minorités visibles, au sens de Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995), sont les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Selon les données du recensement de 2006 de Statistique Canada, un Canadien sur six appartient à une minorité visible.
Perspective (vision) multiculturelle	Perspective qui tient compte des diverses dimensions sociales et culturelles dans la juxtaposition des identités individuelles et collectives. Elle a pour but d'élargir les conceptions du développement et de l'expression de l'identité, par l'approche plus inclusive et fluide de l'intersectionnalité.