



BANK OF CANADA  
BANQUE DU CANADA

# Rapport de 2019 sur l'équité en matière d'emploi

# Rapport de 2019 sur l'équité en matière d'emploi

---

<b>Section 1 : Aperçu</b>	<b>3</b>
1.1 La Banque du Canada	3
1.2 Équité en matière d'emploi et rapport	3
<b>Section 2 : Aperçu quantitatif</b>	<b>4</b>
2.1 Statistiques sur la représentation	4
2.2 Représentation globale	4
2.3 Personnes handicapées	5
2.4 Membres des minorités visibles	5
2.5 Peuples autochtones	5
2.6 Femmes	5
Les femmes dans le groupe des économistes et spécialistes du secteur financier	6
<b>Section 3 : Mesures favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion</b>	<b>7</b>
3.1 Gouvernance d'entreprise et responsabilisation des leaders	7
Favoriser la diversité et l'inclusion, la visibilité et la gouvernance	7
Enrichir la culture de responsabilisation de la Banque	8
3.2 Données et analyses	8
3.3 Formation, sensibilisation et perfectionnement	9
Formation officielle	9
Apprentissage informel	10
Activités de sensibilisation tout au long de l'année	11
Perfectionnement professionnel	11
3.4 Renforcer et étendre les réseaux	12
Programme de bourses et initiatives visant les étudiants	12
Rayonnement et relations avec le milieu universitaire	13
Réseaux de pairs et relations élargies	14
3.5 Participation et appui des employés	15
Prendre le pouls des employés	15
Favoriser l'autonomie des groupes de ressources pour les employés	16
Favoriser le mieux-être du personnel	17
La technologie au service de l'accessibilité	17
<b>Section 4 : À l'avenir</b>	<b>19</b>

## Section 1 : Aperçu

### 1.1 La Banque du Canada

Le mandat de la Banque du Canada (la Banque), la banque centrale du pays, consiste à favoriser la prospérité économique et financière des Canadiens en s'acquittant de quatre grandes fonctions : Politique monétaire, Système financier, Monnaie et Gestion financière. La conduite d'une politique monétaire saine préserve la valeur de la monnaie en maintenant l'inflation à un niveau bas, stable et prévisible, et contribue à améliorer le niveau de vie de la population canadienne. Avec d'autres partenaires fédéraux, la Banque s'emploie à promouvoir la fiabilité, la solidité et l'efficacité des systèmes financiers au Canada et dans le monde, et exerce une surveillance sur les grands systèmes de compensation et de règlement. De plus, elle est responsable de la conception, de l'émission et de la distribution des billets de banque canadiens, et assure un approvisionnement constant de billets de qualité aisément acceptés et à l'épreuve de la contrefaçon. Enfin, les activités de gestion financière qu'exerce la Banque sont principalement liées à son rôle d'agent financier du gouvernement du Canada, ce qui consiste à gérer la dette publique et les réserves de change. L'institution a son siège à Ottawa et possède des centres des opérations à Ottawa, à Toronto et à Montréal, un Site des opérations de Calgary de même que des bureaux régionaux à Calgary, à Halifax, à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Cette présence régionale fait partie des moyens mis en œuvre par la Banque pour servir les Canadiens, en renforçant les liens avec les milieux financiers, les gouvernements provinciaux, le secteur privé, les établissements d'enseignement et le public. Le Site des opérations de Calgary assume la responsabilité des opérations sur les marchés et des opérations bancaires courantes conjointement avec le siège, l'objectif étant de rendre le site pleinement fonctionnel d'ici la fin 2021.

### 1.2 Équité en matière d'emploi et rapport

La Banque est consciente que, si elle veut demeurer une banque centrale influente, elle doit inclure la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de son travail, des activités de gouvernance à celles de mobilisation. Les changements démographiques, l'évolution des relations internationales, les progrès rapides des technologies et des communications sont autant de variables qui exigent que la Banque tire parti de points de vue variés pour s'attaquer à des problèmes complexes et trouver des solutions novatrices. Le fait d'avoir un effectif à l'image des citoyens qu'elle sert contribue à l'équité, donne lieu à la formulation de mesures de politique plus efficaces fondées sur une meilleure compréhension des besoins des diverses communautés, encourage la diversité des idées et des points de vue, et renforce la confiance à l'égard de l'institution. De plus, des identités et des idées diverses permettent d'avoir une vision plus complète des problèmes et des risques, et de prendre des décisions plus judicieuses et novatrices. Cela signifie qu'il faut favoriser une culture dans laquelle les employés mobilisés et motivés peuvent être totalement eux-mêmes et travailler respectueusement les uns avec les autres dans un milieu qui encourage la diversité des points de vue en tant qu'élément clé pour favoriser l'innovation et appuyer le perfectionnement personnel et professionnel. Pour aligner le profil démographique de la Banque avec celui du marché du travail canadien et de la population canadienne que l'institution représente, cette dernière a recours à des pratiques proactives en matière de ressources humaines, élabore des initiatives en matière de diversité et d'inclusion, et s'assure que les chances sont offertes de façon inclusive et sans obstacle. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et aux directives d'Emploi et Développement social Canada, le présent rapport décrit la situation des membres des quatre groupes désignés au sein de son effectif.

## Section 2 : Aperçu quantitatif

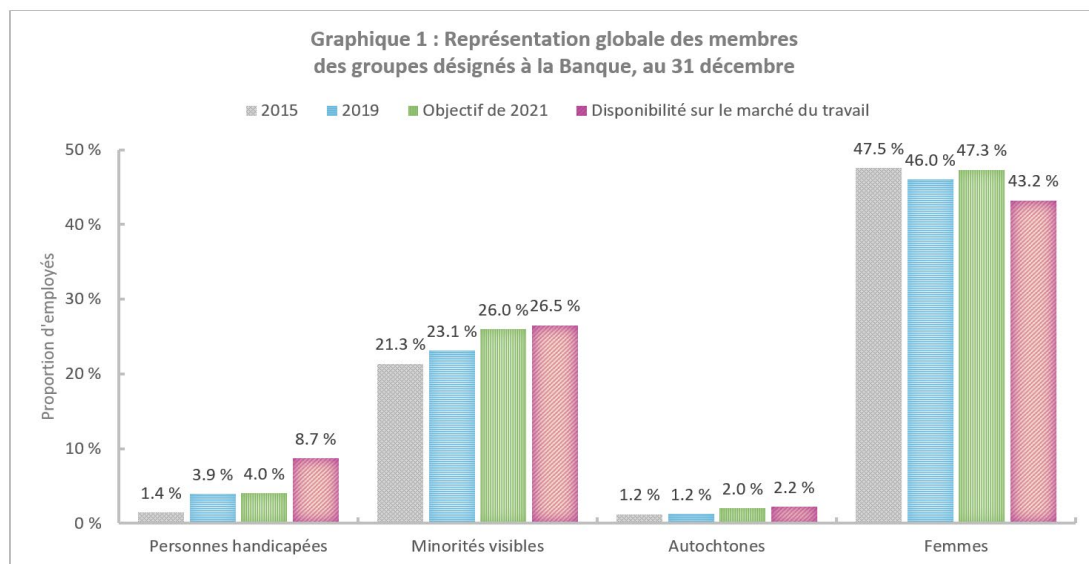
### 2.1 Statistiques sur la représentation

La présente section résume la représentation des groupes désignés à la Banque et les progrès que celle-ci a accomplis à l'égard de ses objectifs de représentation. Seuls les employés qui s'auto-identifient volontairement comme membres d'un ou de plusieurs des groupes désignés (à l'exception de celui des femmes) sont inclus dans les données agrégées du présent rapport. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à son règlement d'application, les données sont recueillies et la représentation est analysée selon le lieu, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, ainsi que les taux de promotion et de cessation d'emploi. Tous les graphiques et tableaux qui suivent comprennent les employés embauchés pour une durée supérieure à 12 semaines et excluent les employés en congé non rémunéré qui conservent le droit de retourner au travail.

### 2.2 Représentation globale

Le graphique ci-après indique la représentation globale de chaque groupe désigné à la Banque au 31 décembre des années 2015 et 2019, afin d'illustrer une analyse des tendances sur quatre ans. L'objectif 2021 indique l'objectif officiel de représentation de la Banque pour chaque groupe désigné à atteindre d'ici le 31 décembre 2021. Ces objectifs sont établis à partir des données institutionnelles et de celles liées au marché du travail. La disponibilité sur le marché du travail (DMT) fait référence à la représentation des groupes désignés sur le marché canadien, selon les données issues de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Ces chiffres sont des points de référence utilisés pour illustrer les progrès réalisés par la Banque vers une représentation équitable de chacun de ces groupes.

En décembre 2019, la Banque du Canada employait 1 767 personnes contre 1 668 en 2015. Le nombre d'employés qui s'identifient comme membres d'une minorité visible ou personne handicapée a beaucoup augmenté depuis 2015 (voir le tableau 1 de l'annexe A) tout en demeurant inférieur à la DMT. Au cours de la même période, la représentation globale des peuples autochtones est demeurée relativement inchangée et continue d'être inférieure à la DMT. Bien que l'effectif féminin de la Banque a légèrement diminué au cours des quatre dernières années, la proportion de femmes demeure supérieure à la DMT.



**Sources :** Banque du Canada; Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada

## 2.3 Personnes handicapées

À la fin de 2019, 69 employés de la Banque s'étaient identifiés comme personnes handicapées. Bien qu'inférieure à la disponibilité sur le marché du travail canadien, la proportion d'employés qui s'identifient comme ayant un handicap a augmenté de 2 points de pourcentage depuis 2015, ce qui rapproche la Banque à 0,1 point de pourcentage de son objectif de représentation de 2021 pour ce groupe désigné (voir aussi le **tableau 1** de l'annexe A). Cette augmentation est en grande partie attribuable à de nouvelles auto-identifications (+19 en 2018 et +15 en 2019) après que la Banque a adopté une approche améliorée en matière d'auto-identification (pour en savoir plus, voir la section 3.2 Données et analyse).

## 2.4 Membres des minorités visibles

À la fin de 2019, 410 employés de la Banque s'étaient identifiés comme membres d'une minorité visible, soit près du quart de l'effectif de l'institution. En hausse d'un peu moins de 2 points de pourcentage depuis 2015, la représentation globale de ce groupe désigné continue de croître presque chaque année (voir aussi le **tableau 1** de l'annexe A). Cette hausse est en grande partie attribuable au fait que, depuis la fin 2016, les embauches de personnes issues des minorités visibles sont supérieures aux départs des employés issus de ce groupe désigné (252 embauches contre 157 départs). De plus, au cours de la même période de quatre ans, le pourcentage des promotions accordées aux membres des minorités visibles est supérieur à celui de leur représentation globale, surtout en 2019 (28,1 % des promotions accordées par rapport à une représentation globale de 23,1 %). Compte tenu de ces tendances favorables, la Banque prévoit continuer de réduire l'écart entre la représentation globale actuelle de ce groupe désigné et son objectif de représentation de 2021, qui se situe à 0,5 point de pourcentage de la DMT.

## 2.5 Peuples autochtones

À la fin de 2019, 22 employés de la Banque s'étaient identifiés comme autochtones. Après avoir enregistré une série de petites augmentations annuelles de 2015 à 2018, la représentation globale de ce groupe désigné est retombée à son niveau initial de 2015 entre 2018 et 2019 (-0,3 %), soit 0,8 point de pourcentage de moins que l'objectif de 2021 de la Banque (voir également le **tableau 1** de l'annexe A). Bien que des facteurs tels que les fins de contrats et les congés aient joué un rôle dans ce récent glissement annuel, l'absence de progrès au cours des quatre dernières années s'explique en grande partie par le quasi-équilibre des embauches et des départs d'employés autochtones depuis 2015 (13 embauches contre 14 départs). L'approche améliorée de la Banque en matière d'auto-identification semble avoir eu une influence positive sur la représentation entre 2017 et 2019, quatre employés (trois en 2018 et un en 2019) ayant mis à jour leur profil pour indiquer leur identité autochtone. Déterminée à accroître la représentation de ce groupe désigné, la Banque s'emploie à mieux faire connaître la culture et l'histoire des autochtones parmi ses employés afin de favoriser l'inclusion et à approfondir ses relations avec les communautés et les organisations autochtones.

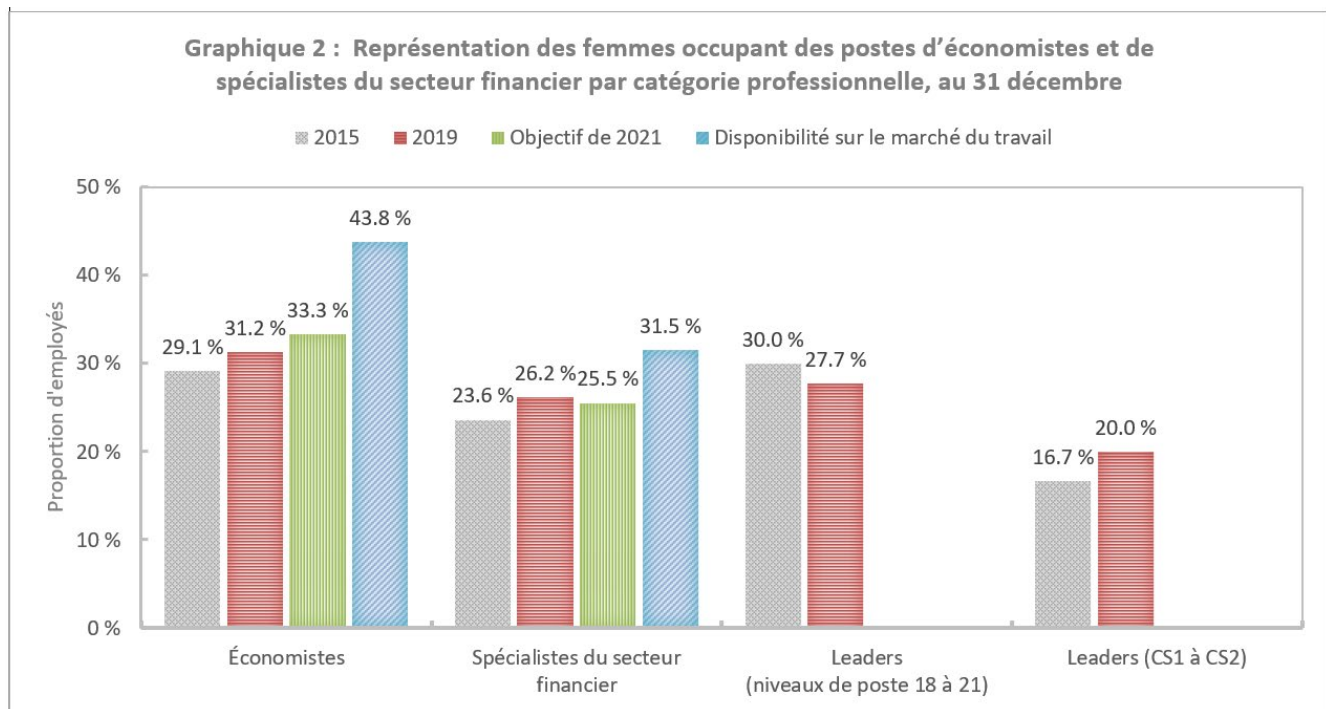
## 2.6 Femmes

À la fin de 2019, 813 femmes travaillaient à la Banque du Canada. Elles représentent un peu plus de 46 % de l'effectif total, part qui a diminué depuis 2015, mais qui demeure bien supérieure à la DMT (voir aussi le **tableau 1** de l'annexe A). Bien que les embauches féminines soient supérieures aux départs de femmes depuis 2015, leur rythme n'a pas suivi la croissance de l'effectif de la Banque au cours de la même période (employées : +2,5 %; effectif : +5,9 %). Par ailleurs, la proportion des départs de femmes n'a cessé d'augmenter depuis 2016 (41 % en

2016 contre 51 % en 2019). Par conséquent, la représentation globale des femmes a diminué progressivement au cours des quatre dernières années. Cette tendance continuera de faire l'objet d'un suivi, et des mesures seront prises pour la renverser, en particulier dans les professions où il existe un risque de sous-représentation.

### Les femmes dans le groupe des économistes et spécialistes du secteur financier

Les femmes jouissent globalement d'une bonne représentation à la Banque comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail canadien, mais ce n'est pas le cas des femmes économistes<sup>1</sup> et spécialistes du secteur financier<sup>2</sup> dont la représentation affiche des écarts de 12 et 6 points de pourcentage respectivement par rapport à la DMT (voir le **graphique 2** ci-dessous ou le **tableau 2** de l'annexe A). Depuis 2015, la représentation des femmes a augmenté parmi les économistes et spécialistes du secteur financier. La représentation des femmes leaders au sein de ce groupe dans la catégorie des cadres intermédiaires (postes de niveau 18 à 21) a diminué au cours de cette même période, mais elle a augmenté au sein de la catégorie des cadres supérieurs (CS1 à CS2), ce qui est un signe positif. La représentation accrue des femmes parmi les employés n'occupant pas un poste de leader à la Banque peut s'expliquer en grande partie par le fait que, depuis 2016, les embauches chez les femmes sont supérieures aux départs. Ce résultat coïncide avec la mise en œuvre de mesures spécifiques dans le cadre de la campagne de recrutement universitaire de 2016-2017 visant à inciter les étudiantes canadiennes à postuler davantage aux carrières d'économistes et de spécialistes du secteur financier au sein de l'institution.



\* Absence de données sur les objectifs et la DMT concernant les leaders dans le groupe des économistes et spécialistes du secteur financier

\*\* L'échelle salariale des économistes et des spécialistes a servi à déterminer les leaders de ce groupe. Celle-ci va jusqu'au CS2.

**Sources :** Banque du Canada; Enquête nationale auprès des ménages de 2016, Statistique Canada

<sup>1</sup> Relèvent du code de Classification nationale des professions (CNP) 4162 : Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques

<sup>2</sup> Relèvent du code CNP 1113 : agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs

## Section 3 : Mesures favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion

Tout au long de 2019, la Banque a mis en place plusieurs initiatives visant à réduire les obstacles potentiels et à accroître la représentation des quatre groupes désignés pour lesquels son analyse de l'effectif révèle une sous-représentation.

### 3.1 Gouvernance d'entreprise et responsabilisation des leaders

#### *Favoriser la diversité et l'inclusion, la visibilité et la gouvernance*

Le profil et la responsabilité de la Banque en matière de diversité et d'inclusion ont été renforcés en en faisant un **objectif stratégique** dans le Plan à moyen terme de la Banque de 2019 à 2021. Le plan actuel met notamment l'accent sur le leadership et la diversité, en établissant une base solide pour les objectifs communs et les orientations stratégiques afin de cultiver et de mettre à profit la diversité et l'inclusion d'un large éventail d'idées et de perspectives. Cela a conduit la Banque à embaucher, au printemps 2019, une **chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion** dans le cadre d'un poste permanent à temps plein, ce qui permet à l'institution de mettre un accent stratégique sur les activités de diversité et d'inclusion.

Ces démarches ont fourni une assise et l'expertise pour **élaborer une nouvelle stratégie sur la diversité et l'inclusion**. Celle-ci reflète les leçons découlant de vastes consultations auprès des cadres supérieurs, des leaders et des employés, ainsi que de recherches sur les pratiques optimales d'organisations homologues (autres banques centrales et sociétés d'État canadiennes). La nouvelle stratégie fait également suite aux engagements pris au regard de l'audit mené par la Commission canadienne des droits de la personne et aux résultats d'un sondage sur la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail qui a été effectué en 2019 à l'échelle de la Banque. Les leaders ont eu un aperçu de cette nouvelle stratégie lors d'une réunion informelle organisée en novembre 2019. La stratégie définitive devrait être dévoilée en 2020.

Le **Conseil supérieur de gestion** et le **Comité de surveillance des ressources humaines** de la Banque, composés de cadres supérieurs de divers secteurs de l'institution, continuent d'être régulièrement informés sur les programmes et les initiatives dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, et jouent un rôle de premier plan en donnant des conseils sur les composantes des programmes et les améliorations qui leur sont apportées, et en les approuvant. De même, la participation d'autres cadres supérieurs de la Banque a été assurée en leur faisant endosser le **rôle de champion** de la diversité et de l'inclusion en 2018. Leur appui a été mis à profit tout au long de 2019, notamment dans le cadre de la création de la stratégie sur la diversité et l'inclusion.

La Banque a adopté une **nouvelle approche à l'égard des objectifs** relatifs aux quatre groupes désignés d'équité en matière d'emploi en 2019. Elle les a notamment actualisés en fonction des données sur le marché du travail les plus récentes, a étendu leur portée au-delà de l'embauche pour inclure la rétention et l'auto-identification, et les a rendus plus clairs et réalisables. Pour la première fois, les objectifs ont été ventilés par département. Chaque équipe de direction s'est vu présenter les objectifs départementaux et a participé à des discussions sur sa responsabilité pour les atteindre. Les objectifs ont également été présentés aux spécialistes en recrutement et aux partenaires stratégiques RH, ces personnes étant des piliers essentiels de cette nouvelle approche. L'institution a également établi ses propres **objectifs d'embauche à l'intention des départements d'analyse économique** pour accroître le recrutement chez les femmes et réduire les disparités entre les sexes dans ces secteurs fondamentaux au cours des trois prochaines années.

En novembre 2019, tous les leaders de la Banque ont été invités à se joindre au gouverneur et à la première sous-gouverneure lors d'une **réunion informelle des leaders** d'une demi-journée qui leur a montré comment aider l'institution à réaliser ses plans à moyen terme en matière de diversité et d'inclusion. Les leaders ont eu un aperçu de la nouvelle stratégie de la Banque sur la diversité et l'inclusion. De plus, une spécialiste de l'inclusion venue de l'externe a présenté des stratégies visant à contrer les préjugés, à célébrer les différences et à créer un milieu de travail où l'on se sent libre d'être soi-même. Par ailleurs, les leaders ont reçu une fiche de ressources répertoriant les principales mesures qu'ils peuvent tous entreprendre pour changer les choses.

En 2019, le **Comité sur la diversité et l'inclusion** de la Banque a été rendu plus inclusif et représentatif, et doté d'un mandat élargi et plus clair. Le Comité est désormais composé d'un représentant de chaque département. Ces représentants forment un échantillon représentatif des niveaux de poste et de divers groupes, y compris ceux visés par l'équité en matière d'emploi. Les membres du Comité se sont réunis cinq fois en 2019. En plus de contribuer aux rapports sur la diversité exigés par la loi, le Comité a participé au processus de sélection des programmes de bourses (voir section 3.4) et a donné son avis pour l'élaboration de la nouvelle stratégie de la Banque sur la diversité et l'inclusion et les sondages à l'échelle de la Banque.

### *Enrichir la culture de responsabilisation de la Banque*

Le suivi et l'évaluation des activités liées à la diversité et à l'inclusion sont essentiels à leur réussite et à leur pérennité. En partenariat avec le département des Services financiers, une section a été ajoutée aux **modèles des documents de planification annuelle des départements pour 2020** afin d'encourager les équipes de direction des départements à répertorier des améliorations à apporter au milieu de travail, y compris des mesures liées à la diversité et à l'inclusion, pour souligner l'importance de ces mesures et renforcer la responsabilisation à leur égard. Les modèles de documents de planification comprennent également un énoncé stipulant que les directeurs généraux ont « la responsabilité d'améliorer sans cesse le milieu de travail inclusif du département en favorisant le bilinguisme et en soutenant la diversité par l'entremise du Plan d'équité en matière d'emploi de la Banque. » Les départements font état des progrès accomplis deux fois par an.

#### **Pour 2020**

- Lancement de la nouvelle stratégie sur la diversité et l'inclusion
- Mise à jour des valeurs institutionnelles dans l'optique d'y intégrer la diversité et l'inclusion
- Outil de planification départementale revu pour inclure les objectifs de représentation et les engagements connexes
- Objectifs de représentation des groupes désignés dans la catégorie des cadres supérieurs

## 3.2 Données et analyses

Les données et les analyses sont un moyen important de mesurer les progrès réalisés grâce aux initiatives de la Banque en matière de diversité et d'inclusion. En 2019, les **questions d'auto-identification** ont été à nouveau remaniées. On a notamment invité les **employés handicapés** à fournir des renseignements sur des maladies chroniques, telles que la fibromyalgie et la maladie de Crohn, et les **membres de minorités visibles** et autres à donner des renseignements sur leur identité culturelle ou ethnique. L'évolution des pratiques d'auto-identification vise à aider les employés à se sentir inclus au sein de l'institution et donc à s'auto-identifier. Dans l'ensemble, ces améliorations ont eu pour effet principal d'accroître la représentation des personnes handicapées à la Banque, qui est passée de 1,8 % en 2017 à 3,9 % en 2019. L'institution a également mis l'accent sur les communications aux



employés concernant l'auto-identification, en formulant un message d'encouragement proactif associant l'auto-identification aux retombées positives qu'elle génère pour les membres des groupes en quête d'équité. Par exemple, l'association entre l'auto-identification et les avantages liés aux mesures d'adaptation a engendré une hausse importante des employés s'étant auto-identifiés comme personnes handicapées. L'auto-identification est également une priorité pour les groupes de ressources pour les employés de la Banque : ceux-ci font connaître les avantages liés à l'auto-identification lors des activités et dans leurs communications.

Les candidats externes ont la possibilité de s'auto-identifier comme membres d'un ou de plusieurs des groupes désignés. La Banque effectue un suivi de la représentation globale de chaque groupe lors des diverses étapes du recrutement, notamment lors de la réception des demandes d'emploi, de la présélection, de la première et deuxième séries d'entrevues, et de l'embauche. Grâce au programme d'auto-identification, les gestionnaires recruteurs collectent les données d'auto-identification des candidats externes pour favoriser l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi et réduire les obstacles. En 2019, la Banque a également commencé à étudier des façons d'**accroître la précision de l'auto-identification** grâce à un nouveau processus qui sera déployé en 2020 et qui transmettra automatiquement au système interne des RH les renseignements d'auto-identification d'un candidat. Les analyses indiquent que plus de 40 % des membres des minorités visibles de la Banque se sont identifiés comme tels lors de leur candidature, mais pas une fois devenus employés (sur une période de six mois); les changements qui seront apportés permettront de rectifier l'écart. Afin de renforcer la confiance dans le programme d'auto-identification et de le faire connaître, une **vidéo promotionnelle mettant en vedette des employés** qui s'auto-identifient a été mise à jour, tout comme d'autres communications.

La Banque s'est beaucoup investie dans l'analyse de la diversité institutionnelle en 2019. Elle a ajouté des mesures telles que les objectifs départementaux de représentation, les écarts de représentation, ainsi que les embauches et les fins de contrat à son **tableau de bord semestriel de gestion du personnel**, qui est fourni aux équipes de direction des départements dans le but de générer des discussions régulières et un **sentiment d'appropriation dans l'ensemble des secteurs d'activité**. L'une des principales activités énoncées dans la stratégie sur la diversité et l'inclusion consiste à **examiner et à simplifier les données relatives à la diversité et à l'inclusion** afin de développer la littératie dans ce domaine, d'accroître le partage des données et de tirer parti de nouveaux logiciels plus souples.

#### **Pour 2020**

- Campagne d'auto-identification à l'échelle de la Banque pour améliorer les données, éventuellement en utilisant une approche de recensement
- Mise à jour de la technologie d'auto-identification et élargissement des questions pour renforcer l'inclusion
- Examen et simplification des données institutionnelles sur la diversité et l'inclusion

### 3.3 Formation, sensibilisation et perfectionnement

La demande d'apprentissage sur la diversité a été forte au sein de l'institution et a conduit à la diversification des formations organisées. La Banque s'est engagée à offrir des formations aux employés dans les deux langues officielles et fournit tous les services au personnel et les services centraux dans la langue de leur choix.

#### *Formation officielle*

À la suite d'un examen des pratiques exemplaires en matière de formation sur la diversité et l'inclusion, la Banque a commencé en 2019 à rechercher des prestataires de services pour dispenser une **formation sur l'inclusion**

**consciente.** Cette formation vise à aider les leaders et les employés à comprendre comment les préjugés naissent, comment ils influencent leur travail et quelles incidences ils ont sur les groupes marginalisés. Lors de la formation virtuelle qui sera organisée à l'intention des leaders à partir de l'automne 2020, les participants apprendront à reconnaître les préjugés et à les combattre. En 2019, le Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones et l'équipe chargée des activités d'apprentissage ont fait appel à un fournisseur externe pour donner une formation d'un jour sur la **sensibilisation aux réalités des cultures autochtones** à un groupe d'employés dont le travail touche aux communautés autochtones, ce qui représente une première étape dans l'organisation de formations sur ce thème. Cette formation sera donnée à l'échelle de la Banque en 2020.

En appui à la stratégie de mieux-être de la Banque, une **formation sur la santé mentale a été offerte aux leaders.** Grâce à un cours d'une journée donné par un formateur, suivi de modules d'apprentissage en ligne et d'un examen, les leaders ont acquis les compétences nécessaires pour reconnaître les problèmes de santé mentale et y répondre, favoriser la santé mentale et la résilience des employés et promouvoir un lieu de travail sain sur le plan de la santé mentale. En se fondant sur les commentaires des participants, un programme personnalisé sera mis à l'essai au début de 2020, puis la formation devrait être étendue à tous les leaders au cours de l'année. Tous les employés ont dû suivre une formation en ligne sur la **Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail** et la **Politique sur un milieu de travail sain et sécuritaire** afin de promouvoir un environnement de travail sécuritaire et plus inclusif. Cette formation a été déployée dans le cadre d'un exercice de conformité à l'échelle de la Banque en novembre 2019.

En 2019, les **compétences clés** de la Banque ont été modifiées pour y ajouter les comportements inclusifs attendus des employés. Ces compétences sont aussi intégrées dans les principaux programmes d'apprentissage de l'institution, et son approche en matière de rendement et de perfectionnement, les évaluations annuelles et l'accompagnement continu se concentrent non seulement sur les réalisations, mais aussi sur les comportements dont font preuve les employés au quotidien. **Des formations en français et en anglais** continuent d'être proposées aux employés occupant un poste qualifié de bilingue et à ceux qui souhaitent améliorer leurs compétences linguistiques dans une optique de perfectionnement professionnel et personnel.

### *Apprentissage informel*

Le **Programme d'orientation des leaders** a été bonifié pour mettre notamment l'accent sur le leadership inclusif. Lors d'une séance de formation d'une journée, les leaders obtiennent un aperçu du cadre législatif qui régit les programmes et les plans d'équité en matière d'emploi de la Banque et en apprennent davantage sur l'auto-identification, les réseaux d'employés liés à la diversité et à l'inclusion (c.-à-d. le Comité sur la diversité et l'inclusion et les groupes de ressources pour les employés) et leur rôle dans la promotion des pratiques en matière d'emploi exemptes d'obstacles. Ils ont aussi accès à une page de ressources internes pour les aider à appliquer ce qu'ils ont appris dans le cadre de leurs nouvelles fonctions. De plus, la Banque a ajouté un module d'une demi-journée sur le leadership inclusif à son **Programme de base de perfectionnement en leadership.** Par ailleurs, les nouveaux employés participent à un **Programme d'orientation des nouveaux employés** où ils prennent connaissance de l'engagement de la Banque en faveur de la diversité et de l'inclusion ainsi que des principales ressources et réseaux dans ce domaine et où ils sont invités à utiliser l'outil d'auto-identification. Dans le cadre du déploiement de **LinkedIn Learning** dans l'ensemble de la Banque, l'une des séries de cours proposées au personnel est consacrée aux apprentissages liés à la diversité et à l'inclusion.

## Activités de sensibilisation tout au long de l'année

La Banque continue de tirer parti des possibilités d'apprentissage et de sensibilisation tout au long de l'année, notamment en soulignant et en fêtant des dates et des mois importants. Voici quelques faits marquants de l'année 2019 :

- Les employés ont reçu un lien pour **télécharger un calendrier multiculturel** dans Outlook pour se tenir au courant des fêtes culturelles et religieuses et autres dates qui comptent pour eux et leurs collègues.
- Ils ont entendu l'histoire inspirante d'une étudiante que nous avons embauchée dans le cadre du **projet d'intégration des élèves du secondaire ayant une déficience intellectuelle** et le récit de son expérience de travail à la Banque.
- Pour souligner la **Journée internationale de la femme**, le groupe de ressources dirigé par des employés, PotentiELLE, a organisé le 8 mars une célébration au cours de laquelle le gouverneur et la première sous-gouverneure ont pris la parole.
- Le personnel a pu participer à une activité où quatre **femmes membres du Conseil d'administration** de la Banque ont répondu aux questions de l'auditoire sur leur parcours professionnel et ont donné des conseils sur la manière d'atteindre les objectifs que l'on s'est fixés, en se fondant sur leur propre expérience.
- À l'occasion du **Mois de la fierté** en juin, la première sous-gouverneure Carolyn Wilkins (membre de la Haute Direction responsable du groupe de ressources pour les employés La Fierté) a diffusé un message et invité le personnel à participer à une table ronde pour entendre les témoignages et les points de vue de leurs collègues. Par ailleurs, un exposé a été donné par un représentant de Morneau Shepell, qui aide à sensibiliser les organisations aux difficultés que peuvent éprouver les personnes LGBTQ2S au travail.
- La Banque a pris part pour la toute première fois au **défilé de la Fierté dans la Capitale** et a tenu une table ronde où des employés ont livré leur témoignage.
- Pour souligner la **Journée nationale des peuples autochtones** (le 21 juin), la Banque a mis en ligne un article décrivant les contributions de deux lauréats du Programme de bourses destiné aux étudiants autochtones de la Banque, qui étaient en stage au siège cet été dans le cadre du programme de bourses de la Banque du Canada pour les étudiants handicapés et étudiants autochtones.
- À l'automne, dans le cadre de l'activité « À cinq minutes de marche », les employés ont été invités à faire une petite balade rue Wellington, à Ottawa, pour voir l'exposition « Solidarité féminine : la lutte pour les droits de la femme au Canada ». L'exposition de photographies **rendait hommage à dix-huit Canadiennes** qui ont surmonté des obstacles pour défendre l'égalité des droits et la justice sociale.
- Le 3 décembre, la Banque a souligné la **Journée internationale des personnes handicapées** par une activité de sensibilisation du groupe Épauler, où le gouverneur a prononcé le mot d'ouverture et un panel de cadres supérieurs a décrit la réalité des personnes handicapées.

## Perfectionnement professionnel

La Banque a mis en œuvre diverses initiatives visant à créer un milieu de travail où les employés d'horizons divers bénéficient d'un accès équitable aux possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels. Dans ce contexte, elle met en œuvre un processus rigoureux de **planification de la relève** pour tous les postes de direction en tenant compte de la diversité et de l'inclusion. En 2019, l'approche pour la planification de la succession des cadres supérieurs a été renforcée par l'utilisation d'un nouveau modèle de profil recensant l'expertise et les compétences linguistiques dans un format qui réduit le risque de partialité dans l'évaluation des candidats. Un objectif essentiel du processus de planification est d'attirer et de retenir un bassin de talents diversifiés, comprenant des francophones et des membres de groupes désignés. Les RH ont également déployé une **approche standard de gestion du talent** pour les employés prometteurs occupant un poste de cadre à la

Banque. Cette approche comprend un examen de la proportion des femmes et des membres des minorités visibles dans la réserve de talents.

En place depuis cinq ans, le **Programme de perfectionnement accéléré en leadership** vise à donner la priorité aux groupes sous-représentés dans les échelons de la relève des économistes et des spécialistes du secteur financier. Un bassin de plus en plus diversifié d'employés a terminé le programme en 2018 et 2019, ce qui porte à 27 le nombre total d'employés l'ayant suivi depuis le projet pilote de 2015.

Reconnaissant la nécessité de garantir un environnement de recherche sans obstacle, la Banque a revu et mis à jour ses **critères et directives d'évaluation de la recherche** dans une optique de diversité et d'inclusion, afin de garantir une gestion uniforme du rendement et du perfectionnement des chercheurs. Par ailleurs, le département de la Recherche économique et financière a travaillé avec le groupe de ressources dirigé par des employés Soutien des femmes en recherche, sous-groupe de PotentiELLE, à la mise en œuvre de recommandations clés pour améliorer l'inclusion et le perfectionnement des chercheuses à la Banque. En outre, la planification d'un **projet de recherche** étudiant le contexte et les expériences des femmes dans les fonctions économiques et financières de la Banque a débuté en 2019. Mené en partenariat avec l'un des économistes de la Banque, ce projet vise à appuyer davantage les femmes au sein de la Banque, en particulier dans les fonctions où elles sont sous-représentées. Afin de renforcer une culture qui valorise les recherches de grande envergure et un leadership fort, la Banque a mis sur pied un **programme de rotation pour les experts en recherche**. Les participants sont appelés à occuper des fonctions différentes, grâce à des mutations à un poste de leader durant environ deux ans tous les sept ans. Ce programme favorisera une gestion équitable du perfectionnement des chercheurs (notamment des chercheuses) et l'acquisition de compétences en leadership inclusives.

#### **Pour 2020**

- Élaboration d'un agenda axé sur la diversité et l'inclusion comprenant des mois thématiques et des journées particulières à souligner
- Examen et actualisation du programme de mentorat
- Élaboration d'un plan institutionnel au regard de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

### 3.4 Renforcer et étendre les réseaux

L'un des principaux objectifs de la stratégie sur la diversité et l'inclusion est de renforcer et d'étendre les relations de la Banque. Les démarches en ce sens vont du soutien aux étudiants marginalisés à l'attraction des talents les plus divers.

#### *Programme de bourses et initiatives visant les étudiants*

La Banque a continué d'offrir son **Programme de bourses pour étudiants autochtones et étudiants handicapés** en 2019. Ce programme, qui peut mener à un stage, aide des personnes handicapées à poursuivre leurs études, tout en les incitant à s'intéresser à l'institution en tant que futur employeur de choix. Chaque année, au moins deux nouveaux lauréats sont sélectionnés dans chaque groupe et ont la possibilité de présenter une demande de renouvellement, à condition de continuer de répondre aux critères d'admissibilité. La Banque continue de travailler en partenariat avec Indspire pour son programme de bourses destiné aux étudiants autochtones. Grâce à ce partenariat, elle a étendu son rayonnement et fait la promotion de ce programme auprès de communautés autochtones et d'étudiants qui, autrement, n'auraient peut-être pas eu l'occasion de présenter une demande.

Pour appuyer son engagement envers les peuples autochtones, la Banque a accepté de parrainer l'**activité Essor 2020 : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones** organisée par Indspire en mars 2020 et d'y participer. Le principal objectif de ce rassemblement consiste à renseigner les élèves autochtones du secondaire sur les possibilités d'études et de carrière qui s'offrent à eux. La Banque a proposé deux ateliers sur le travail qu'elle accomplit et s'est engagée à accueillir 40 élèves autochtones pour une journée de découverte.

Dans le cadre de la **Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance**, jusqu'à cinq étudiantes reçoivent une bourse couvrant leurs frais de scolarité de même qu'une offre d'emploi après l'obtention de leur diplôme. En encourageant les femmes à poursuivre des études supérieures en économie et en finance, ce programme contribue à établir un bassin de candidats équilibré entre les sexes pour les professions qui se rattachent aux activités de banque centrale. Des modifications ont été apportées en 2019 pour communiquer avec les étudiantes plus tôt dans leurs études (par exemple, celles qui entrent en dernière année) afin de les encourager à poursuivre des études de deuxième cycle dans un domaine pertinent pour la Banque. Par ailleurs, les lauréates peuvent poser leur candidature pour effectuer un stage de courte durée, sont mentorées par un employé de la Banque, ont la possibilité de participer à une activité de découverte liée aux tâches de la banque centrale, à l'économie ou à la finance et sont certaines d'obtenir un entretien pour un poste à temps plein pendant la campagne de recrutement universitaire de la Banque. En raison de la qualité du vivier de candidats, la Banque a décidé exceptionnellement de choisir sept lauréates en 2019.

Après la réussite du projet pilote mené en 2018, la Banque a déployé le **Programme destiné aux étudiants ayant des besoins particuliers**. En janvier 2019, deux leaders ont été jumelés avec des élèves du secondaire dans le cadre de stages de six mois.

### *Rayonnement et relations avec le milieu universitaire*

La Banque a mis en œuvre diverses initiatives pour s'assurer que son processus de recrutement et de sélection est sans obstacle et inclusif, et renforcer la diversité de son effectif. Certaines ciblent un groupe de diversité en particulier, tandis que d'autres sont de nature plus générale, dans le but de rendre le processus ouvert à tous, comme des **activités de rayonnement générales menées par la Banque auprès d'organismes** tels que Women in Capital Markets, le Comité des femmes économistes canadiennes et l'Association des économistes québécois en vue de tirer profit de leurs réseaux. En 2019, de nouveaux partenariats ont été officiellement conclus avec l'Association des femmes en finance du Québec, Women in Capital Markets et Fierté au travail. La Banque continue de travailler avec le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE); au printemps 2019, elle a participé à un rendez-vous à l'Université Carleton intitulé « Accessible Employer Showcase and Career Connections Networking Reception ». Les représentants de l'institution ont rencontré 150 étudiants, dont l'un s'est vu offrir un stage de travail coopératif au sein du département des Services TI.

Par ailleurs, la Banque s'efforce sans cesse de renforcer sa collaboration avec les bureaux de la diversité des universités afin de déceler de nouveaux canaux qui lui permettraient de prendre contact avec des groupes d'équité en matière d'emploi sous-représentés. Chaque année, l'institution mène une **campagne de recrutement universitaire** de grande envergure pour embaucher de récents diplômés poursuivant une spécialisation en économie ou en finance. Les sélectionneurs et les membres du comité d'entrevue reçoivent une formation juste à temps aux pratiques d'embauche inclusives ainsi que des renseignements sur les écarts de représentation et les objectifs de recrutement relativement aux quatre groupes désignés. L'équipe de recrutement s'assure que les **affiches de poste** de la Banque sont rédigées de façon à inclure les différents groupes démographiques. La

section Carrières du site Web de la Banque offre de l'information sur l'engagement de l'institution envers la diversité ainsi que sur les **mesures d'adaptation** à disposition des candidats et des employés.

La Banque collabore avec les universitaires et d'autres partenaires de recherche par différents moyens et programmes. Le **Programme de chercheurs invités** convie des universitaires et des chercheurs éminents à venir travailler à la Banque et à conseiller et guider les chercheurs de l'institution. En 2019, la Banque s'est donné comme priorité de trouver de nouveaux chercheurs et d'inviter des chercheuses éminentes. Parmi les huit chercheurs invités accueillis par la Banque en 2019, six étaient nouveaux et trois étaient des femmes. La **Bourse de recherche** et la **Bourse du gouverneur** soulignent l'excellence en recherche au Canada. En 2019, la Banque a ajouté un énoncé pour encourager les candidatures de personnes de tous horizons, notamment de candidats issus des groupes désignés.

### *Réseaux de pairs et relations élargies*

La Banque fait appel à de multiples réseaux pour appuyer ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion. Voici quelques faits marquants de l'année 2019 :

- La Banque a tenu des conférences téléphoniques avec ses homologues des **banques centrales du G7** pour échanger de l'information sur les cadres législatifs, et parler des défis que les banques centrales doivent relever ainsi que de leurs réussites.
- Un sommet de deux jours destiné aux responsables RH des banques centrales du G7 a été organisé conjointement par la Banque de France et la Banque du Canada. Cette rencontre a débouché sur la rédaction d'un **rapport sur les pratiques exemplaires** concernant les activités de promotion de l'égalité des sexes et de la santé mentale.
- La Banque a accueilli une délégation du **Tulo Centre of Indigenous Economics** pour une séance de travail de deux jours. Les membres de la délégation se sont notamment entretenus avec la Haute Direction sur le cadre de la politique monétaire et les plans en vue du **Symposium économique autochtone** de 2020.
- La Banque a noué un partenariat avec le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion**, qui appuiera l'apprentissage en matière de diversité et d'inclusion et la sensibilisation dans ce domaine.
- La Banque a renouvelé son adhésion au **Council on Inclusive Work Environments** du Conference Board, à **Fierté au travail**, à **Catalyst** et au **Conseil canadien de la réadaptation et du travail** dans le but de partager et d'apprendre les pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion.
- Un **Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones** a été formé pour étudier les moyens d'intensifier les échanges avec les communautés autochtones. Ce groupe 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 se rencontrent régulièrement pour élaborer et mettre en œuvre un plan pour établir ces échanges.
- Un **Cercle consultatif autochtone** a été créé en 2020. Composé de représentants de communautés autochtones, ce cercle a une vocation double : conseiller la Monnaie sur la création d'une base de données répertoriant des éléments visuels liés aux peuples autochtones qui pourraient être intégrés dans les futurs billets de banque et conseiller le Musée sur ses collections, programmes et expositions liés aux peuples autochtones.
- Le Service de l'approvisionnement de la Banque a réalisé une recherche initiale sur les **programmes ou les méthodes d'approvisionnement ciblant les organisations autochtones**.
- Le renouvellement de l'**entente sur la cible d'inflation** de la Banque avec le gouvernement fédéral comprend l'élargissement du groupe de personnes qu'elle consulte pour inclure les groupes de justice sociale, les retraités canadiens et les citoyens vivant dans les petites collectivités ou les collectivités rurales.

- La Banque a lancé un projet visant à déterminer les conditions dans lesquelles elle envisagerait d'émettre sa propre **monnaie numérique**. Elle a également entrepris d'autres recherches et expériences, et, en 2019, elle commencera à mener des consultations auprès d'utilisateurs potentiels de monnaie numérique, y compris les groupes autochtones nationaux, les défenseurs de la lutte contre la pauvreté et l'association des retraités.
- Après avoir mené des consultations approfondies avec les groupes locaux de personnes handicapées, la Banque a élaboré un **plan quinquennal d'accessibilité pour le Musée** et a déjà lancé un projet visant à rendre ses expositions, l'espace du Musée ainsi que ses programmes et services plus accessibles.
- La Banque a créé des ressources éducatives en ligne et sur place pour favoriser les discussions sur l'économie en classe. Parmi ces ressources figurent deux **nouveaux programmes**, Échec à l'inflation! et Commerce interplanétaire, et des plans de leçon en ligne. Un nouveau programme de bourses scolaires a été mis sur pied pour financer les frais de transport associés aux visites scolaires au Musée.
- À l'occasion du **Mois de l'histoire des Noirs**, le Musée a invité ses visiteurs à venir découvrir la vie et l'œuvre de Viola Desmond, ainsi que la source d'inspiration qu'elle est devenue pour les Canadiens.
- La Banque a amassé 281 456 \$ au profit des **antennes locales de Centraide et de PartenaireSanté à Ottawa et en Outaouais**, des organismes qui viennent en aide aux groupes à risque.
- Les employés des Services généraux ont organisé une **collecte de vêtements** et d'accessoires d'allure professionnelle et très peu usagés pour femmes afin d'appuyer Dress for Success et Suits his Style, des organismes sans but lucratif dont la mission est d'aider des personnes défavorisées à se préparer à trouver un emploi.

#### Pour 2020

- Création d'une bourse pour les étudiants appartenant à une minorité visible
- Utilisation d'un logiciel de gestion des relations offrant des options de classement pour le contenu et les contacts liés à la diversité et à l'inclusion
- Renforcer les liens et le partage de renseignements avec d'autres sociétés d'État

## 3.5 Participation et appui des employés

### *Prendre le pouls des employés*

Afin de recueillir régulièrement les commentaires de ses employés, la Banque mène une enquête tous les trois ans dans les deux langues officielles : le **Bilan de santé du milieu de travail**. La planification de l'édition 2020 a commencé en septembre 2019. Des consultations ont notamment été menées auprès de divers groupes d'employés (groupes de ressources pour les employés, Comité de travail sur la diversité et l'inclusion, directeurs généraux délégués). La section dédiée à la diversité et à l'inclusion a été revue et actualisée, et l'ensemble du sondage a été examiné en tenant compte de ce volet. Enfin, un **indice de l'inclusion et un indice du leadership inclusif** ont été élaborés en procédant à un regroupement précis de questions portant sur la diversité et l'inclusion afin d'aider la Banque à mesurer les progrès accomplis pour rendre son milieu de travail plus inclusif. Ce sondage actualisé a été transmis aux employés en février 2020 et a enregistré un taux de participation de 86 %.

Le sondage principal est complété par de mini-sondages annuels et par des enquêtes ponctuelles sur des sujets précis, au besoin. La Banque a mené un **mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion** au printemps 2019 afin de recueillir des données et d'établir une base de référence pour comparer les indicateurs de la diversité et de l'inclusion d'une année à l'autre. Des groupes d'employés comme les champions de la diversité et de l'inclusion (membres de la Haute Direction), le Comité sur la diversité et l'inclusion et les groupes de ressources pour les

employés ont contribué à la préparation de l'enquête de façon à ce que celle-ci réponde aux objectifs de la Banque. Plus des trois quarts des employés ont rempli le questionnaire. De ce nombre, 83 % pensent que la Banque est un milieu diversifié et inclusif où l'on accorde une importance primordiale aux différences individuelles, à l'entraide et à l'accessibilité aux lieux et aux outils, et 89 % disent qu'ils se sentent respectés au travail. Les résultats ont été désagrégés et analysés par groupe de diversité. Les employés des groupes visés par les mesures d'équité en matière d'emploi ont dans l'ensemble accordé une bonne note à la Banque pour le caractère inclusif de son milieu de travail, mais ils ont également indiqué que l'institution peut faire davantage pour qu'ils se sentent plus à l'aise d'être eux-mêmes au travail. En plus du mini-bilan de santé, des groupes de discussion ont été organisés pour que les employés s'expriment sur la façon dont la Banque peut créer un milieu de travail plus inclusif.

La Banque a été reconnue pour la première fois comme **l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada** et a relayé cette bonne nouvelle dans ses communications internes et externes. Cette distinction honore les employeurs du Canada qui ont des programmes exceptionnels en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail. En 2019, la Banque s'est classée parmi les **100 meilleurs employeurs du Canada** (Mediacorp Canada Inc.) pour la dixième année d'affilée et, dans le cadre de ce concours, a été nommée parmi les **meilleurs employeurs pro-famille au Canada** pour une deuxième année d'affilée. Cette distinction spéciale honore les entreprises qui proposent des programmes avant-gardistes et novateurs visant à aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

### *Favoriser l'autonomie des groupes de ressources pour les employés*

Plusieurs groupes de ressources dirigés par les employés favorisent la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Ces groupes aident également la Banque à mieux comprendre leurs besoins, les défis qu'ils doivent surmonter et les barrières systémiques susceptibles d'empêcher l'institution d'attirer, de retenir et de mobiliser les employés les plus talentueux. En 2019, on recensait six groupes de ressources pour les employés :

- **Franconnexions** a été formé en 2019 pour soutenir les francophones et les francophiles, et promouvoir un milieu de travail plus inclusif et bilingue.
- **Enabled-Épauler** a été 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.
- **Équipe verte est** un groupe qui vise à créer des possibilités de rendre notre milieu de travail plus durable. Il déploie de grands efforts pour avoir un milieu de travail vert et agir comme un modèle.
- **NGen** veut faciliter l'intégration des nouveaux employés de la Banque et favoriser 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.
- **La Fierté** réunit des employés LGBTQ2S+ et leurs alliés. Le groupe a pour but de sensibiliser et d'informer le personnel sur des enjeux touchant les personnes LGBTQ2S+ et de fournir un soutien social.

Un Comité consultatif composé des responsables et des membres de la Haute Direction responsables des groupes de ressources pour les employés ainsi que d'un représentant des Ressources humaines a été créé afin de contribuer à l'évolution des principes directeurs des groupes de ressources, de collaborer avec le Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion de la Banque et de contribuer aux programmes des RH visant à promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail. La Banque apporte un appui financier et non financier à ces groupes pour contribuer à leur réussite.



Tout au long de l'année, les groupes de ressources pour employés ont reçu des conférenciers (p. ex., la première femme aux commandes d'un avion d'Air Canada, M. Curtis Taylor (NGen), PartenaireSanté pour un exposé sur l'art de conjuguer travail et rôle de proche aidant, une représentante du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Conseil du Trésor pour parler de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui en était au stade de proposition); ont organisé des tables rondes et des événements internes pour encourager l'échange d'expériences personnelles; ont diffusé des renseignements, des données et des articles par l'entremise de blogues et ont encouragé les échanges respectueux au moyen de forums de discussion. En 2019, le groupe Équipe verte a été créé, de même que le sous-groupe Femmes en défense et sécurité en collaboration avec PotentiELLE.

### *Favoriser le mieux-être du personnel*

Le programme de mieux-être du personnel de la Banque et celui sur la diversité et l'inclusion sont étroitement liés. Ainsi, en 2019, la Banque a entrepris des initiatives importantes pour favoriser le mieux-être des employés.

- Un programme bonifié a été proposé à l'occasion du **Mois du mieux-être**, en janvier. Une série d'exposés ont notamment été organisés sur divers thèmes comme le sommeil, la santé mentale et la résilience (qui ont rassemblé plus de 300 employés) de même qu'une Foire sur le mieux-être à laquelle plus de 400 employés ont pris part.
- Lors de la **Semaine de la santé mentale**, en mai 2019, les employés se sont vu présenter cinq activités différentes pour prendre soin de leur bien-être mental, notamment un atelier sur le développement de la résilience suivi d'une séance de questions; le lancement d'une nouvelle collection sur LinkedIn Learning pour acquérir des connaissances sur le bien-être au travail; la promotion du microsite sur la santé mentale du fournisseur du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) et des outils d'évaluation de la santé mentale ainsi que des ressources et aides en ligne.
- La Banque a intensifié les messages sur la santé mentale lors de la **Journée mondiale de la santé mentale** à l'automne. Les employés ont été invités à visiter une nouvelle page de ressources sur le site Web du PAEF pour les aider à apprendre comment parler de leurs défis de santé mentale à leurs proches, à leurs collègues ou à leurs supérieurs.
- Tout au long de l'année, l'**Équipe du mieux-être a rencontré les leaders** pour leur présenter les ressources et l'aide offertes par les RH et les services du PAEF de la Banque afin de les aider à soutenir pleinement les membres de leur équipe.
- **Les services du PAEF** ont été promus tout au long de l'année par l'entremise d'activités de communication auprès des leaders, de réunions départementales avec les employés, de webinaires et d'autres séances d'information, ainsi que de communications internes thématiques présentant les divers services mis à disposition des employés et de leurs proches.
- Un cadre supérieur du département des Services TI a témoigné ouvertement de son **cheminement personnel vers la résilience**. Les employés du département ont découvert les épreuves qu'il a dû surmonter, comment il a trouvé le courage d'admettre qu'il avait besoin d'aide et comment ses collègues l'ont soutenu tout au long de son cheminement personnel.

### *La technologie au service de l'accessibilité*

Reconnaissant l'importance de créer un milieu de travail sans obstacle, la Banque veille à en assurer l'accessibilité. En 2019, elle a pris des mesures pour que tous les employés puissent participer aux activités et utiliser les outils et les plateformes technologiques de l'institution. En partenariat avec ses fournisseurs de logiciels, elle a accès à des outils et à des méthodologies qui lui permettent de répondre rapidement et de manière confidentielle à tout type de **demandes d'aménagement liées à la technologie** des employés, s'il y a lieu. Ces outils comprennent, entre autres, des équipements spécialisés, des écrans à faible intensité et des palettes de couleurs différentes pour

réduire les symptômes liés aux déficiences visuelles, ainsi que des logiciels spéciaux pour réduire l'utilisation du clavier. En 2019, les éléments adaptatifs des appareils de la Banque, comme les nombreuses fonctions d'accessibilité intégrées dans MS Office, ont été présentés lors d'une séance dédiée à ce thème lors de la Semaine de l'apprentissage en milieu de travail et dans le cadre du programme d'accueil des employés nouvellement bonifié.

Lors d'**activités organisées à l'échelle de la Banque**, notamment la Conférence des employés de la Banque au printemps et à la réunion informelle des leaders à l'automne, un service d'interprétation simultanée en anglais et en français a été proposé, de même que le sous-titrage et la transcription du contenu vidéo pour les malentendants. À partir de l'été, toutes les vidéos destinées aux employés de la Banque (y compris les futurs employés) ont été diffusées avec des sous-titres. La Banque veille également à ce que les versions anglaise et française des outils de travail d'usage courant et généralisé, tels que les systèmes informatiques, les formulaires et manuels, soient mises à la disposition des employés en même temps.

L'Équipe des communications de la Banque, responsable du **site Web et de l'intranet**, intègre l'accessibilité dans ses processus de conception et de développement. Dans le but d'instaurer une conception inclusive, les membres de l'équipe suivent une formation et les processus sont en cours de modification. En outre, la Banque a engagé un cabinet de recherche en communications externes pour aider son personnel à mieux comprendre comment accroître le rayonnement de l'institution et éliminer les obstacles potentiels à la communication.

#### **Pour 2020**

- Création de nouveaux groupes pour les employés, dont un pour les employés racisés
- Résultats des nouveaux indices sur le leadership inclusif et le milieu de travail inclusif
- Lignes directrices pour appuyer les employés qui vivent une période de transition professionnelle

## Section 4 : À l'avenir

Comme en témoigne le présent rapport, la Banque du Canada mène plusieurs initiatives visant à accroître la diversité et à renforcer son milieu de travail inclusif et positif, notamment la mise en œuvre de sa stratégie sur la diversité et l'inclusion. Le **Plan à moyen terme 2019-2021** de la Banque établit une base solide pour les priorités et objectifs institutionnels des trois prochaines années. Ce plan comprend un engagement à cultiver et à mettre à profit la diversité et l'inclusion pour étayer des approches et des solutions novatrices. À l'amorce du processus de planification du prochain plan à moyen terme, la Banque veillera à ce que l'équité, la diversité et l'inclusion occupent une place de choix dans ce plan.

Grâce à sa stratégie sur la diversité et l'inclusion, la Banque continue de répondre aux constats de l'audit mené en 2018 par la Commission canadienne des droits de la personne en décelant et en éliminant les obstacles à l'emploi, en consultant les employés et les leaders et en communiquant avec eux, en renforçant le cadre de responsabilité de l'institution à l'égard des objectifs d'équité en matière d'emploi, en introduisant des mesures spéciales et en améliorant les initiatives actuelles pour réduire les écarts de représentation au sein des groupes désignés. La Banque continuera d'intensifier les efforts déployés en faveur de la diversité et de l'inclusion, et se réjouit à l'idée de participer activement à tous les partenariats et initiatives gouvernementales susceptibles de faire avancer la discussion sur l'inclusion et d'appuyer les arguments en faveur du changement.