

Rapport annuel 2019-2020 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Première partie – À propos 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. **Veillez indiquer le nom du membre du personnel de direction chargé d'approuver la présente soumission au nom de votre institution fédérale?**

Katherine Murray

Directrice générale déléguée, Ressources humaines

613 782-7488

katherinemurray@bank-banque-canada.ca

3. **Veillez indiquer si votre institution est une grande ou une petite organisation. Aux fins du présent formulaire de soumission, une grande institution est définie comme une institution comptant plus de 500 employés.**

Grande

4. **Votre institution offre-t-elle des programmes ou des services directement au public?**

Oui

Deuxième partie – Obligations institutionnelles

1. **Parmi les employés de votre institution qui occupent les postes suivants, quel est le pourcentage de personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible?**

Employés remplissant une fonction opérationnelle (aucune responsabilité de supervision) :

- 1 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 14,7 % (11 sur 78) des employés de cette catégorie

Gestionnaires (responsabilités de supervision mais pas de direction) :

- 2 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 14,1 % (41 sur 266) des employés de cette catégorie

Cadres :

- 0 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 0 % (0 sur 18) des employés de cette catégorie

Total :

- 23,3 % (439 sur 1903) de tous les employés de l'institution

Nota :

Le total ci-dessus comprend les employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible dans les catégories demandées, ainsi que dans les catégories suivantes :

Employés de soutien administratif :

- 4 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 25,3 % (85 sur 368) des employés de cette catégorie

Professionnels :

- 16 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 26,4 % (295 sur 1 144) des employés de cette catégorie

Spécialistes et techniciens :

- 0,3 % de l'ensemble des employés de l'institution
- 31,6 % (7 sur 29) des employés de cette catégorie

2. Parmi les employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible, combien ont été embauchés par votre institution au cours du dernier exercice financier?

71 employés (20,8 % des employés embauchés)

Nota :

Ce chiffre comprend les embauches et réembauches d'employés réguliers et d'employés embauchés pour une durée déterminée ou une courte durée au cours du dernier exercice financier.

3. Parmi les employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible, combien ont été promus au cours du dernier exercice financier (postes à durée indéterminée)?

32 employés (25,8 % des 124 employés promus)

Nota :

Ce chiffre comprend tous les employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible et ayant été promus à un poste à durée indéterminée (appelé « poste régulier » à la Banque). Les employés promus provisoirement à des postes à durée indéterminée sont exclus.

4. Votre institution fait-elle un effort particulier pour recruter des étudiants qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible? Si vous répondez oui, veuillez indiquer ci-dessous les moyens utilisés pour le faire. Si vous répondez non, passez à la question 5.

- ✓ Collaboration avec des établissements d'enseignement supérieur
- ✓ Mise sur pied de programmes d'embauche qui ciblent les minorités visibles
- ✓ Mise sur pied de programmes de mentorat
- ✓ Autre :

a) Bourses générales et Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance

- À l'issue de l'examen de son programme de bourses et de consultations auprès de parties prenantes clés en 2019, la Banque a instauré une troisième catégorie de bourses générales, celle-ci visant les étudiants appartenant à une minorité visible. Les deux autres catégories s'adressent aux étudiants handicapés et aux étudiants autochtones. Au moins deux bourses seront offertes à des étudiants qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible ou à un groupe racialisé, ce qui témoigne de l'importance que la Banque attache à la diversité des personnes, des idées et des disciplines. Par son programme de bourses, l'institution incite les Canadiens à envisager une carrière dans un domaine lié à son travail de banque centrale et les aide à poursuivre leurs études. D'une valeur de 4 000 \$ par année, les bourses peuvent être renouvelées jusqu'à quatre ans et sont accompagnées d'une offre d'emploi et de mentorat à la Banque. De plus amples renseignements ainsi qu'un compte rendu concernant le succès de la nouvelle bourse seront fournis dans le rapport de 2020-2021.

- La Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance est accompagnée d'une offre d'emploi, et les lauréates sont mentorées par un membre du personnel de la Banque. Parmi les sept boursières de 2019, trois s'identifient comme appartenant à une minorité visible et elles travaillent toutes à la Banque en ce moment. Le comité de sélection et les mentors regroupent des employés de la Banque représentant une diversité d'horizons et d'expériences, y compris des employés qui s'identifient comme appartenant à un groupe racialisé.

b) Partenariats externes pour mieux joindre les groupes sous-représentés et favoriser la diversité

- La Banque noue des partenariats avec plusieurs groupes externes pour élargir son rayonnement et ainsi faire connaître ses offres d'emploi auprès de candidats potentiels de divers horizons et inciter ces derniers à poser leur candidature. Parmi les partenaires qui aident la Banque à attirer et à dénicher des candidats de talent issus de milieux diversifiés, notons l'Association des femmes en finance du Québec (AFFQ), Women in Capital Markets, Fierté au travail, Indigenous Link et Indspire, le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), le Council on Inclusive Work Environments (CIWE) du Conference Board, Catalyst, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) et Equitek. De plus, la Banque diffuse ses offres d'emploi sur la page *Carrières* de son site Web, ainsi que par l'intermédiaire du Guichet-Emplois, d'Équité, d'Indigenous Link, de NEADS, de LinkedIn, d'Eluta et de Fierté au travail.
- La Banque consolide ses liens de collaboration avec les bureaux de la diversité d'universités et de collèges en vue d'élargir son réseau et de trouver de nouveaux canaux pour prendre contact avec les groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui sont sous-représentés. Elle réévalue et adapte ses activités de recrutement universitaire pour s'exposer à des bassins d'étudiants diversifiés, par exemple, en visitant différentes universités à tour de rôle.
- Dans le cadre de l'examen du programme de bourses prévu plus tard en 2020, la Banque se penchera sur des stratégies pour continuer d'alimenter son bassin de talents. Parmi celles-ci, mentionnons la possibilité d'étendre ses initiatives de rayonnement jusque dans les écoles secondaires pour mieux faire connaître le travail de la banque centrale et ainsi encourager les élèves à s'orienter vers des domaines qui s'y rapportent et à poser leur candidature aux bourses et aux stages offerts par la Banque dès le début de leurs études postsecondaires.

c) Outil d'auto-identification

- Les candidats externes peuvent maintenant s'identifier eux-mêmes comme membres d'un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, soit les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. La Banque effectue un suivi de la représentation globale de chaque groupe désigné aux diverses étapes du recrutement, de la réception des demandes d'emploi jusqu'à l'embauche.
- L'outil d'auto-identification fournit aux gestionnaires recruteurs les renseignements d'auto-identification des candidats externes dans le but de faciliter le processus de sélection, de contribuer à la diversité et à l'inclusion au sein des équipes et d'atteindre les cibles d'équité en matière d'emploi.
- Les employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible ont la possibilité de préciser leur origine ethnique à partir des catégories du recensement canadien. Cette option existe depuis 2019 et la Banque continue d'en faire la promotion régulièrement auprès des employés.
- La Banque planifie de revoir le questionnaire utilisé dans les entretiens de départ pour mieux comprendre ce qui motive les départs volontaires. Cet examen devrait avoir lieu en 2020. Cette initiative est distincte de l'outil d'auto-identification. De plus amples renseignements seront présentés dans le prochain rapport.
- En raison de contraintes techniques qui empêchent le transfert des renseignements d'auto-identification d'une étape à l'autre, les candidats sont invités à s'auto-identifier lors du dépôt de leur candidature et pendant le processus d'accueil suivant leur embauche. Il arrive ainsi que certains manquent de s'auto-identifier à nouveau une fois en poste. La Banque a pris des mesures pour minimiser les « pertes de données » entre les deux invitations à s'auto-identifier (p. ex., rappels). Elle cherche actuellement une solution qui permettrait de transférer les renseignements fournis lors du dépôt de la candidature dans le profil d'employé des candidats retenus.

d) Conférence au Sommet pancanadien des communautés noires

Le sous-gouverneur Tim Lane a été invité à donner une conférence au Sommet pancanadien des communautés noires qui devait avoir lieu à Halifax en mars dernier, mais l'événement a été reporté en raison de la COVID-19. Il devait parler de l'engagement de la Banque à représenter la diversité des Canadiens, comme en témoigne l'émission du billet vertical de 10 \$ à l'effigie de Viola Desmond et les efforts continus de l'institution pour inclure les communautés noires et racialisées dans ses initiatives de rayonnement, ses

communications et ses consultations à l'échelle du pays. Il devait également annoncer la nouvelle bourse pour les étudiants qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible ou à un groupe racialisé. Plusieurs employés noirs et racialisés de la Banque devaient aussi participer au Sommet.

e) Programme de bourses de recherche et Bourse du gouverneur

En plus d'offrir des bourses aux étudiants et aux diplômés, la Banque encourage les chercheurs d'une diversité d'identités et d'horizons à poser leur candidature aux bourses de recherche et à la Bourse du gouverneur. Celles-ci fournissent un soutien financier à des universitaires reconnus pour leur expertise et leurs travaux dans des domaines qui sont au cœur des grandes fonctions de la Banque. Grâce aux travaux de recherche des boursiers, la Banque valorise encore davantage l'apport de perspectives diversifiées dans le travail qu'elle effectue au nom des Canadiens.

5. Les exigences en matière de langues officielles constituent parfois un obstacle à l'embauche d'employés qui s'identifient comme appartenant à des groupes de minorités visibles, mais qui vivent dans différentes régions du pays. Votre institution a-t-elle mis au point des moyens pour répondre à cette préoccupation? Si vous répondez non, passez à la question 6.

- ✓ L'institution permet la dotation bilingue non impérative des employés issus de minorités visibles
- ✓ Autre

a) La Politique sur le bilinguisme de la Banque favorise la formation en langue seconde pour tous les employés

Conformément à la Politique sur le bilinguisme, tous les employés de la Banque ont des chances égales d'avoir une carrière gratifiante à la Banque, que leur première langue officielle soit le français ou l'anglais. Cette politique favorise également un milieu de travail où ils sont supervisés dans la langue officielle de leur choix et où les deux langues sont valorisées. Les employés de la Banque peuvent se prévaloir d'une formation et de ressources pour mieux maîtriser leur langue seconde, particulièrement lorsque leur poste l'exige, conformément à la *Loi sur les langues officielles* et à la Politique sur le bilinguisme de la Banque. Des cours d'anglais et de français sont offerts à ceux qui doivent maîtriser leur langue seconde dans leurs fonctions et à ceux qui désirent tout simplement s'améliorer. La formation est donnée par divers moyens : cours privés, cours de groupe, formation interne et formation dans une école de langues.

b) La diversité et l'inclusion sont une considération de l'examen de la formation en langue seconde

Pour refléter son effectif diversifié, la Banque tient compte des principes de diversité et d'inclusion dans l'examen de son programme de formation en langue seconde. Elle prévoit de moderniser ce programme pour y intégrer un éventail d'outils d'apprentissage adaptés aux besoins de l'ensemble des employés, peu importe leur lieu de travail et leur maîtrise de leur langue seconde. Étant donné que le poids des minorités visibles et l'étendue des langues parlées au pays sont en évolution, l'examen pourrait mettre en lumière des façons de mieux soutenir les employés dans l'apprentissage d'une langue seconde lorsque leur langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. De plus amples renseignements à cet effet seront fournis dans le rapport de 2020-2021.

c) Des outils de traduction viennent favoriser la communication dans les deux langues officielles

La Banque a mené un projet pilote visant l'utilisation d'outils de traduction automatique (DeepL) dans le but d'encourager les employés à communiquer entre eux dans les deux langues officielles. Au terme d'un appel d'offres, la Banque évaluera différentes solutions capables de produire des traductions exactes et immédiates tout en respectant les normes institutionnelles de sécurité et de confidentialité.

6. En 100 mots ou moins, donnez-nous des exemples de politiques, programmes, pratiques ou services élaborés à l'interne par votre institution pour promouvoir des aspects spécifiques du multiculturalisme, de l'antiracisme ou de la lutte contre la discrimination. Nous recherchons des exemples de programmes innovants et de pratiques exemplaires.

a) Embauche d'une chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion

Au début de 2019, la Banque a embauché une chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion pour mettre un accent stratégique sur les activités de diversité et d'inclusion. Cette personne dirige l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de la Banque sur la diversité et l'inclusion; veille à la place de la diversité et de l'inclusion dans les activités essentielles; sollicite la participation des cadres supérieurs qui agissent comme champions de la diversité et de l'inclusion et des groupes de ressources pour les employés; coordonne et appuie les activités de sensibilisation et d'apprentissage; et préside le Comité sur la diversité et l'inclusion, composé d'un groupe diversifié d'employés provenant de l'ensemble des départements de l'institution.

b) Élaboration de la première stratégie de la Banque sur la diversité et l'inclusion

En 2019, la Banque a entrepris l'élaboration de sa première stratégie officielle sur la diversité et l'inclusion. Celle-ci reflète les idées et les leçons découlant de vastes consultations auprès de cadres supérieurs, de leaders et d'employés, ainsi que de recherches sur les pratiques optimales d'organisations homologues (autres banques centrales et sociétés d'État canadiennes). Elle est aussi fondée sur les résultats et les commentaires de la toute première enquête sur la diversité et l'inclusion au travail ayant été menée à l'échelle de la Banque. Le programme et, plus particulièrement, la stratégie sur la diversité et l'inclusion sont conçus autour des perspectives de la lutte contre le racisme et la discrimination. La stratégie vise notamment à faire que l'on puisse repérer et éliminer les barrières potentielles dans le milieu de travail et veiller à ce que chaque employé réalise son plein potentiel. La lutte contre le racisme est toujours une considération dans l'examen des programmes, des politiques et des procédures.

c) Processus en ligne d'attestation de conformité à la Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail

En 2019, la Banque a lancé un programme de formation et un processus d'attestation annuel de conformité en ligne pour que l'ensemble du personnel prenne connaissance de la Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail. Cette politique vise à ce que la Banque respecte les principes et ses obligations légales en matière de harcèlement et de violence au travail. De plus, elle présente clairement les mesures visant à prévenir et à résoudre les cas de conduite inappropriée au travail, dont le racisme et la discrimination.

d) Formation ciblée à l'intention des gestionnaires recruteurs pour assurer des pratiques d'embauche inclusives

En 2019, la Banque a continué d'accomplir des progrès en procurant aux leaders des outils et de l'information pour soutenir leurs efforts visant à favoriser la diversité et l'inclusion au sein de leur équipe, notamment des mesures opportunes et concrètes et des objectifs de représentation pour chaque département. Ces objectifs reflétaient l'approche de représentation plus globale adoptée en 2019, qui tient compte de la mobilisation et de la rétention des employés en plus du recrutement. La Banque s'attend à ce que la nouvelle approche lui permette de combler des écarts.

e) Programmes du Musée de la Banque du Canada (deux expositions)

L'exposition « Chance et croyances » actuellement à l'affiche au Musée fait place à des objets, des histoires et des traditions de différentes cultures et communautés. Les visiteurs sont invités à partager sur les médias sociaux leurs propres histoires où diversité et culture se croisent. Une autre exposition du Musée de la Banque du Canada, « La carte de visite d'une nation », a été présentée au Musée canadien de l'histoire de mars 2019 à mars 2020. Celle-ci retrace l'évolution de l'identité officielle du Canada sur plus de 80 années à travers des billets de banque, depuis l'émission du premier billet de la Banque du Canada, en 1935. De nos ressources naturelles à nos figures emblématiques – comme Viola Desmond, à l'honneur sur le récent billet vertical de 10 \$ -, les illustrations et portraits qui ont orné nos billets de banque ont toujours été le reflet d'une époque.

f) Plan de leçon du Musée de la Banque du Canada pour les enseignants (mise en candidature d'une personnalité canadienne emblématique)

Au début de 2020, la Banque a lancé un appel de candidatures pour la personnalité qui figurera sur le prochain billet de 5 \$. Parallèlement, le Musée a élaboré un plan de leçon à l'intention des enseignants pour aider les élèves à préparer et à déposer la candidature de leur choix en respectant certains critères : pour figurer sur un billet de banque, il faut avoir personnifié les valeurs, la culture, l'histoire, les traditions, les réalisations ou le patrimoine naturel du Canada et avoir laissé un héritage qui demeure – et demeurera – significatif pour la population. Les noms reçus témoignent de la diversité du patrimoine canadien. Notons Terry Fox, Nellie McClung, sir Isaac Brock, E. Pauline Johnson, Frederick Banting, Isapo-muxika (Pied de corbeau) et Tim Horton. Il y a aussi Chanie Wenjack, qui a porté la cause des enfants autochtones dans les pensionnats à l'attention de tout le pays, Angela Sidney, qui a écrit des récits pour préserver la culture tagish, et Shawnadithit, dernier Béothuk de Terre-Neuve et grand défenseur des droits des Autochtones ayant vécu au milieu du 19^e siècle.

g) Soutien pour les employés nouvellement arrivés au Canada

Banque centrale de premier plan, la Banque du Canada attire les économistes les plus talentueux au pays et dans le reste du monde. Elle embauche donc des personnes de divers horizons, dont les points de vue uniques et variés profitent à l'organisation et aux autres employés, favorisent l'innovation et aident la Banque à rester une banque centrale influente. Pour faciliter l'arrivée de nouveaux employés étrangers au Canada, les mécanismes de soutien suivants ont été mis en place :

- Aide à la réinstallation pour le nouvel employé et ses personnes à charge, y compris : aide à la recherche d'un logement, remboursement des frais de résiliation de bail pour la résidence quittée, emballage et expédition des biens ménagers, logement temporaire dans un appartement meublé à distance de marche du bureau, entreposage des biens, aide à la préparation de la déclaration de revenus la première année au Canada et services pour faciliter l'installation (p. ex., orientation générale dans la ville, obtention d'un permis de conduire et immatriculation d'un véhicule, obtention d'une carte d'assurance maladie et d'un numéro d'assurance sociale, aide pour trouver un médecin de famille ou un dentiste)
- Soutien aux démarches d'immigration pour l'obtention d'un permis de travail et du statut de résident permanent pour l'employé et ses personnes à charge
- Assurance médicale privée pour l'employé et ses personnes à charge jusqu'à ce qu'ils aient droit à la couverture médicale provinciale

h) Conduite du premier mini-bilan de santé de la Banque sur la diversité et l'inclusion

La Banque a mené son premier mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion en mai 2019. Plus des trois quarts des employés y ont répondu. 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.

- Cette enquête a été conçue de manière à ce que les réponses de membres des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (y compris les minorités visibles) puissent être désagrégées. La Banque peut ainsi identifier clairement là où elle doit améliorer le soutien offert à chaque groupe en particulier.
- Les résultats des groupes désignés nous ont permis de beaucoup mieux orienter notre stratégie sur la diversité et l'inclusion et de prendre des mesures immédiates. L'une de ces mesures a consisté à transmettre aux leaders des données plus complètes sur la diversité et l'inclusion afin qu'ils puissent prendre des décisions plus éclairées en matière de recrutement et de dotation. L'enquête nous a également permis de soutenir les efforts du Comité sur la diversité et l'inclusion et des groupes de ressources pour les employés (dirigés par des employés) dans l'élaboration de leurs propres plans pour sensibiliser le personnel aux enjeux qu'ils défendent et favoriser le dialogue. Ces groupes se consacrent notamment aux enjeux des femmes, des employés LGBTQ2S+, des personnes handicapées, des nouveaux employés, des francophones et, depuis peu, des groupes racialisés.

i) Rapport sur les pratiques exemplaires échangées entre les dirigeants des banques centrales du G7

En mai 2019, les responsables RH des banques centrales du G7 se sont rencontrés à l'occasion d'un sommet de deux jours organisé par la Banque de France et dirigé en partie par des cadres supérieurs des RH de la Banque du Canada. Les participants ont échangé des histoires et des idées sur la diversité et l'inclusion, l'un des thèmes au cœur de la rencontre. Par la suite, la Banque s'est chargée de préparer un rapport sur les pratiques exemplaires qu'elle a ensuite transmis aux responsables RH des banques centrales du G7 afin que les connaissances puissent être diffusées et appliquées plus largement au sein des organisations participantes.

- 7. En 2019-2020, vos employés ont-ils participé à une formation relative à l'antiracisme ou à la discrimination raciale, ethnique ou religieuse? Si vous répondez oui, passez à la question 8. Si vous répondez non, passez à la question 10.**

Oui

- 8. Veuillez indiquer le nombre de salariés qui ont participé à une formation traitant des questions d'antiracisme ou de discrimination raciale, ethnique ou religieuse? Veuillez inclure dans ce nombre les membres de la direction et les cadres supérieurs. N'incluez pas les formations qui n'ont pas abordé explicitement ces sujets.**

- Nombre d'employés qui ont suivi de la formation :
- Nombre total d'employés dans votre institution :

a) Processus annuel d'attestation de conformité pour l'ensemble du personnel

Chaque année, les employés sont tenus de suivre une formation en ligne sur le Code de conduite professionnelle et d'éthique et la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail de la Banque. La formation aborde les motifs de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, lesquels font l'objet de dispositions dans le Code et la Politique.

- Nombre d'employés qui ont suivi de la formation : 1859
- Nombre total d'employés dans votre institution : 1903

b) Sensibilisation aux réalités des cultures autochtones

À la fin de 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 une formation d'un jour sur la sensibilisation aux réalités des cultures autochtones. Lors de cette formation donnée au début de 2020, un petit groupe d'employés dont le travail touche aux communautés autochtones en a appris plus sur l'histoire et la culture de ces communautés. Il a aussi réfléchi à des stratégies pour tisser des liens avec les peuples autochtones. Des démarches sont en cours pour trouver une formation qui serait offerte à tous les employés en 2020.

- Nombre d'employés qui ont suivi de la formation : 24
- Nombre total d'employés dans votre institution : 1903

c) Réunion informelle des leaders

En novembre 2019, tous les leaders de la Banque ont été invités à se joindre au gouverneur et à la première sous-gouverneure pour une réunion inspirante 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 (qui sera mise en œuvre à l'échelle de la Banque en 2020). 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 on est à l'aise d'être soi-même. Elle a aussi parlé de son expérience comme membre d'une minorité visible.

Après cet exposé, un panel de quatre leaders de la Banque issus de différents milieux, dont des leaders appartenant à une minorité visible, ont été invités à s'exprimer sur ce que l'inclusion signifie pour eux. À la fin de la réunion informelle, on a donné aux leaders trois façons simples et concrètes (en ordre d'importance, selon les recherches et consultations menées auprès des employés) d'intégrer les principes de diversité et d'inclusion dans leur travail au quotidien : être ouvert aux perspectives uniques, réfléchir au processus d'embauche, et s'inspirer des bonnes pratiques des autres pour favoriser l'inclusion ainsi que dénoncer les situations qui pourraient constituer de la discrimination. Par la suite, un document sur ces pratiques a été envoyé à tous les leaders dans un courriel de la chef des ressources humaines.

- Nombre d'employés qui ont suivi de la formation : 365
- Nombre total d'employés dans votre institution : 1903

9. La formation était-elle :

- ✓ Élaborée à l'interne
- ✓ Offerte par un tiers, comme un consultant

- a) Processus annuel d'attestation de conformité – élaboré à l'interne
- b) Sensibilisation aux réalités des cultures autochtones – offerte par un tiers
- c) Réunion informelle des leaders – élaborée à l'interne avec l'aide d'un consultant externe

10. Est-ce que votre institution souligne, encourage et appuie les activités qui visent à informer les employés sur la diversité raciale, ethnique et religieuse au travail? Si vous répondez non, passez à la question 12.

Oui

11. Veuillez indiquer le type d'événement proposé par votre institution pour sensibiliser les employés à la diversité raciale, ethnique et religieuse, ainsi que le nombre total d'employés ayant participé à chaque type d'événement :

- Message diffusé au sein de l'institution**
- Activité en ligne**
- Activité en personne**

Événement	Type	Nombre d'employés
La diversité au programme (Sommet des dirigeants des banques centrales du G7, à la Banque)	Message de la chef des RH	1903
Mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion : Vers un milieu de travail plus inclusif	Message de la chef des RH	1903
Réunion informelle des leaders avec exposé d'une spécialiste de l'inclusion	En personne	345
Aidez-nous à concevoir un milieu de travail inclusif – Groupes de discussion	En personne et sur Skype	200
Célébrons la Journée internationale des femmes	Intranet	1903
Article : Un point de vue personnel en cette Journée nationale des peuples autochtones	Intranet	1903
50 ^e anniversaire de la <i>Loi sur les langues officielles</i> – événements en personne	En personne	800
50 ^e anniversaire de la <i>Loi sur les langues officielles</i> – activités en ligne	Intranet	1903
Billet sur le blogue du Musée concernant la première série de billets bilingues émise par la Banque	Site Web de la Banque	1903
Lancement d'un microsite consacré à la diversité et à l'inclusion	Intranet	1903
Envoi à tous les employés d'un calendrier multiculturel à télécharger et imprimer	En personne	1903
Séances départementales avec les membres de la Haute Direction champions de la diversité et de l'inclusion	En personne	1903

Événement	Type	Nombre d'employés
Diffusion à l'échelle de la Banque d'une vidéo dans laquelle plusieurs employés expliquent l'importance de l'auto-identification pour eux	Intranet	1903
Groupe de discussion pour le nouveau groupe de ressources pour les employés dont l'objectif est de soutenir les activités en français et les activités bilingues à la Banque	En personne	60
Accueil de 50 élèves autochtones lors d'une activité d'un jour à la Banque après le colloque « Essor » d'Indspire	Intranet/en personne	1903/30
L'économie des collectivités autochtones et la mission du Centre Tulo	Intranet/en personne	1903/104
Annonce des lauréats de 2019 : Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance et bourses pour les étudiants autochtones et les étudiants handicapés	Intranet	1903
Vers un milieu de travail plus inclusif	Message de la chef des RH	1903
Faire progresser sa carrière : les conseils de membres du Conseil d'administration de la Banque – la diversité est la clé	Intranet/en personne	1903/161
La Banque fait partie des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada	Intranet	1903
Activité de lancement d'InspirationELLE : Promouvoir la diversité des points de vue	En personne	44

12. Votre institution dispose-t-elle d'un mécanisme de plainte permettant aux employés de signaler des problèmes de racisme, de discrimination ou de harcèlement racial sur le lieu de travail?

Oui

13. Votre institution a-t-elle informé les employés à propos de leurs droits et du mécanisme de plainte en cas de problème, de discrimination ou de harcèlement racial sur le lieu de travail? Si vous répondez non, passez à la question 15.

Oui

14. Veuillez indiquer les moyens par lesquels votre institution a informé les employés à propos de leurs droits et du mécanisme de plainte en cas de problème, de discrimination ou de harcèlement racial sur le lieu de travail (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- ✓ Intranet de l'institution
- ✓ Réunions ou séances d'information en personne
- ✓ Autre – veuillez préciser :

- Par des formations et un processus d'attestation de conformité obligatoires en ligne
- Dans le cadre des séances d'orientation pour les nouveaux employés

15. Combien de plaintes pour discrimination raciale, ethnique ou religieuse ou pour harcèlement votre institution a-t-elle reçues en 2019-2020?

Nombre total de plaintes reçues : 8

Nombre total de plaintes résolues : 6

Nombre total de plaintes en cours : 2

16. En 2019-2020, votre institution a-t-elle conclu des partenariats avec des intervenants ou des associations externes afin de promouvoir le multiculturalisme ou d'en apprendre davantage sur les communautés multiculturelles? Si vous répondez oui, veuillez fournir les renseignements demandés ci-dessous. Si vous répondez non, passez à la question 18.

Oui

**17. Noms des partenaires ou intervenants : _____
Description du partenariat et de la mesure : _____
Quels avantages le partenariat a-t-il apportés à l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques ou de services? _____**

Partenaire ou intervenant	Description du partenariat ou de l'initiative	Avantages
Comité sur la diversité et l'inclusion de la Banque	Ce comité est composé de la chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion ainsi que d'employés et de leaders de chaque département formant un échantillon représentatif des niveaux de poste et de divers groupes (dont LGBTQ2S+), y compris les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi.	En plus de contribuer aux rapports sur la diversité exigés par la loi, les membres du Comité prennent part au processus d'entretien et de sélection des programmes de bourses. Ils ont été consultés pour la conception du nouveau mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion, tracé les grandes lignes d'un premier plan de travail pour le Comité et fourni des commentaires pour l'élaboration de la nouvelle stratégie sur la diversité et l'inclusion qui sera mise en œuvre à l'échelle de la Banque en 2020.
Tulo Centre of Indigenous Economics	La Banque a organisé une séance de travail de deux jours avec le Tulo Centre of Indigenous Economics de	Cette séance a permis de faire connaître le travail du Tulo Center auprès du personnel de la

Partenaire ou intervenant	Description du partenariat ou de l'initiative	Avantages
	Kamloops à la suite d'une table ronde qui avait eu lieu plus tôt en 2019 au Tulo Center et à laquelle avait participé la première sous-gouverneure, Carolyn Wilkins.	Banque et a ouvert le dialogue avec des représentants des Premières Nations en ce qui concerne les enjeux économiques de leurs communautés.
Activités publiques organisées par la Banque à l'échelle du pays	<p>La Banque a consulté plus d'une douzaine d'organisations de différents milieux – syndical, autochtone, société civile et affaires – partout au pays pour discuter de leurs priorités et de leurs préoccupations économiques. Elle a organisé des groupes de discussion à Montréal, à Toronto et à Vancouver pour sonder les connaissances et les perceptions des Canadiens à l'égard des méthodes de paiement.</p> <p>La Banque a aussi organisé des séances publiques et des enquêtes d'opinion publique pour recueillir l'avis des Canadiens sur ses activités, de même qu'une consultation publique sur la prochaine personnalité canadienne qui devrait figurer sur un billet de banque.</p>	Ces consultations contribuent à orienter le travail de la Banque sur divers fronts, dont le renouvellement, en 2021, de l'entente entre la Banque et le gouvernement fédéral sur la cible de maîtrise de l'inflation et les implications d'une monnaie numérique de banque centrale. Par ses enquêtes d'opinion publique, sondages et groupes de discussion, la Banque recueille les points de vue de personnes de toutes les régions, de locuteurs des deux langues officielles et de publics de plus en plus diversifiés du Canada. Ces efforts de recherche entraînent la création de nouveau contenu Web sur les activités de la Banque, notamment par l'intermédiaire de la publication <i>L'Économie claire et simple</i> .
Groupe de travail de la Banque sur les relations avec les intervenants 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 représentent les secteurs présentant des occasions d'intensifier les échanges avec les communautés autochtones.	L'une des priorités de ce groupe est le recrutement et le maintien en poste des employés autochtones à la Banque. Les membres ont apporté une contribution essentielle pour trouver des occasions de sensibiliser et d'informer les leaders et les employés de la Banque au sujet des réalités des cultures autochtones. La formation qui découle de ces efforts sera donnée en 2020.
Comité consultatif des groupes de ressources pour les employés de la Banque	Formé en 2019, le Comité consultatif des groupes de ressources pour les employés est composé d'un représentant des RH (président), des responsables et des membres de la Haute Direction responsables des groupes de ressources pour les	Ce comité de gouvernance se réunit tous les trimestres pour échanger de l'information, faciliter la collaboration et s'assurer que les mandats et les activités concordent avec les nouveaux principes directeurs des groupes

Partenaire ou intervenant	Description du partenariat ou de l'initiative	Avantages
	employés, ainsi que d'un représentant du département des Communications.	de ressources pour les employés. Le Comité fournit des observations à l'équipe des RH sur les programmes et services qui touchent les membres des groupes de ressources pour les employés.

- 18. Votre institution a-t-elle des politiques, des programmes, des pratiques et des services (comme des documents et des sites Web) qui sont traduits en d'autres langues que le français ou l'anglais? Si vous répondez non, passez à la question 20.**

Oui

- 19. Veuillez décrire la politique, le programme, la pratique ou le service qui a été traduit en utilisant le format suivant :**

Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service dont le matériel a été traduit

Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service

Dans quelles langues la politique, le programme, la pratique ou le service a-t-il été traduit?

De quelle façon la politique, le programme, la pratique ou le service a-t-il ont-ils amélioré la qualité des services que votre institution offre aux Canadiens?

Un dépliant pour faciliter le repérage des billets en polymère contrefaits

L'Équipe de gestion des parties prenantes externes de la Banque continue d'offrir un dépliant décrivant les éléments de sécurité des billets en polymère. Ce dépliant aide la population canadienne, y compris les détaillants du pays, à réduire les effets négatifs de la contrefaçon sur la société canadienne. Grâce à l'aide de Canadiens de différentes origines, le dépliant est produit en anglais et en français de même qu'en coréen, en pendjabi, en chinois traditionnel et en chinois simplifié.

- 20. Votre institution offre-t-elle au public (sur demande) un accès à des traducteurs (qui traduisent vers d'autres langues que l'anglais ou le français) afin qu'ils puissent mieux comprendre les programmes, les politiques, les pratiques et les services de votre institution? Si vous répondez non, passez à la question 22.**

Non

21. En 100 mots ou moins, donnez un aperçu dans le format suivant :

Nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service :

Description de la politique, du programme, de la pratique ou du service :

S.O.

22. Votre institution tire-t-elle parti de la capacité multilingue (autre que l'anglais et le français), de la compétence culturelle ou de l'expertise culturelle de ses employés pour éclairer ou améliorer ses politiques, programmes, pratiques et services? Si vous répondez non, passez à la question 23.

Oui

a) Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones

Après l'élaboration d'une stratégie officielle de mobilisation des Autochtones en 2018, le Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones a continué d'étudier les moyens d'intensifier les échanges avec les communautés autochtones.

- Le Groupe a contribué à façonner et à améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de la Banque. À ce titre, il a :
 - accueilli une délégation du Tulo Centre of Indigenous Economics de Kamloops pour une séance de travail de deux jours visant à faire connaître le travail du Tulo Center auprès du personnel de la Banque et à discuter de certains des enjeux économiques des Premières Nations;
 - accepté de parrainer l'activité *Essor 2020 : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones* et d'y participer (cette activité encourage les élèves autochtones du secondaire à ne pas décrocher et à faire des études supérieures);
 - mis en place une formation de sensibilisation aux réalités des cultures autochtones destinée aux employés ayant des interactions avec des communautés autochtones;
 - contribué à obtenir et à mettre à l'essai une formation sur les cultures autochtones pour tous les leaders et les employés de la Banque;
 - formé le Cercle consultatif autochtone, qui formulera des avis sur les éléments visuels des billets de banque et la programmation du Musée de la Banque du Canada;
 - planifié le Symposium économique autochtone de 2020 devant être tenu à la Banque.

b) Comité sur la diversité et l'inclusion

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 des RH, qui y tient un rôle permanent (la chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion), et de représentants de tous les autres départements, lesquels forment un échantillon représentatif des niveaux de poste et de divers groupes (dont LGBTQ2S+), y compris les quatre visés par l'équité en matière d'emploi. Les membres du Comité se réunissent cinq fois par année.

Le Comité a contribué à façonner et à améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de la Banque. À ce titre, il :

- participe au processus d'entretien et de sélection du programme de bourses, en plus de contribuer aux rapports sur la diversité exigés par la loi;
- contribue à la préparation du nouveau mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion et du premier plan de travail du Comité;
- donne son avis pour l'élaboration de la nouvelle stratégie de la Banque sur la diversité et l'inclusion, qui sera mise en œuvre à l'échelle de l'institution plus tard en 2020.

c) Groupes de ressources pour les employés

Depuis la création du premier groupe de ressources pour les employés en 2018, quatre autres ont vu le jour. Ceux-ci sont composés d'employés représentant une diversité d'identités et d'horizons. Leurs expériences uniques aident à orienter les efforts de sensibilisation, les événements et les activités menés par leur groupe respectif à l'intention de l'ensemble des employés de la Banque.

- 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.
- 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 souhaite 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.
- Franconnexions a été formé au début de 2020 pour soutenir les francophones et les francophiles, et favoriser le bilinguisme dans le milieu de travail de tous les employés.
- Des employés ont manifesté leur intérêt pour la formation d'un groupe de ressources pour les employés racialisés en 2020. De plus amples renseignements sur ce groupe et ses activités seront présentés dans le rapport de l'an prochain.

Collectivement et individuellement, les groupes de ressources pour les employés ont contribué à façonner et à améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de la Banque. À ce titre, ils :

- favorisent l'apprentissage, le partage et la prise de conscience, en vue de stimuler et de favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail;
- aident les cadres supérieurs à mieux comprendre les obstacles ou barrières possibles pour les employés;
- aident à repérer les barrières systémiques susceptibles d'empêcher la Banque d'attirer, de garder et de mobiliser les employés les plus talentueux.

d) Employés qui représentent divers groupes ethniques et culturels

Tout au long de l'année, la chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion au département des RH ainsi que d'autres responsables départementaux et chargés de projets ont consulté des employés de la Banque pour s'assurer que les initiatives et communications de toute l'institution sont inclusives et reflètent la diversité de la population canadienne.

- 23. 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) afin d'élaborer ou d'améliorer les politiques, programmes, pratiques et services internes ou externes? Si vous répondez non, passez à la troisième partie du sondage.**

Oui

- 24. Veuillez énumérer les données recueillies :**

Interne : _____ Externe : _____

Nom des politiques, programmes, politiques ou services qui sont améliorés à l'aide de ces données : _____

Description du programme, de la politique, de la pratique ou du service :

De quelle façon la collecte et l'utilisation de données statistiques sur la diversité raciale, ethnique et religieuse ont-elles amélioré la politique, le programme, la pratique ou le service? _____

- a) Interne – Bilan de santé du milieu de travail (enquête auprès des employés)**

La Banque recueille l'opinion des employés de différentes façons. Le Bilan de santé du milieu de travail (BSMT) est une enquête d'envergure menée tous les trois ans. Le questionnaire comporte des questions sur la perception qu'ont les employés de l'inclusion, de la discrimination et du harcèlement. Les résultats de l'institution sont toujours très élevés pour le thème « diversité, intégrité, éthique

et respect ». Les commentaires que formulent les employés dans ces enquêtes sont très utiles et aident la Banque et ses départements à voir les écarts à combler et les besoins à satisfaire au moyen de programmes qui permettent d'améliorer le milieu de travail.

b) Interne – Mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion

Suivant la décision de la Haute Direction de lancer une initiative stratégique sur la diversité et l'inclusion dans le Plan à moyen terme 2019-2021 de la Banque, le premier mini-bilan de santé sur la diversité et l'inclusion a été mené au printemps 2019. Cette enquête vise à faire ressortir ce que pensent les employés de la culture de la Banque sur le plan de la diversité et de l'inclusion. Elle contribue aussi à alimenter les données à ce sujet, et ainsi d'obtenir un point de comparaison d'une année à l'autre. 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 rédaction des questions et à la conception 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;
- 89 % disent qu'ils se sentent respectés au travail.

Les résultats ont été analysés par groupe de diversité (femmes, membres des minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées, LGBTQ2S+ et langues officielles) en comparaison avec l'effectif global de la Banque. Les employés de ces groupes 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 nous pouvons faire davantage pour que les membres des groupes visés par les mesures d'équité en matière d'emploi se sentent plus à l'aise d'être eux-mêmes au travail.

c) Interne – Outil d'auto-identification

En 2018, après l'officialisation du programme d'auto-identification, la Banque a lancé une campagne d'auto-identification comportant un questionnaire revu et amélioré : au lieu de pouvoir s'identifier seulement aux quatre groupes désignés par les mesures d'équité en matière d'emploi, les employés peuvent désormais s'identifier comme membres de la communauté LGBTQ2S+ ou comme vétérans. Des sous-catégories ont aussi été ajoutées pour chaque groupe désigné afin de permettre aux employés de préciser davantage leurs liens d'appartenance.

En 2019, les questions d'auto-identification ont été remaniées de nouveau, cette fois en fonction des commentaires d'intervenants clés. De nouvelles options ont été ajoutées à la liste des types de handicaps (p. ex., affection chronique et trouble de la parole), la section sur les minorités visibles a été révisée (p. ex.,

utilisation du terme « identité ethnique » et ajout de nouvelles options d'identité) et une question sur les langues parlées a été ajoutée. L'outil d'auto-identification permet à la Banque d'améliorer la qualité des données recueillies afin de dresser un portrait plus fidèle de la diversité de son effectif. De plus, il aide à cerner les écarts à combler dans le but de mettre en place des programmes pour rectifier la situation et éliminer les obstacles à l'épanouissement professionnel des employés.

d) Interne – Entrevues de départ

Les entrevues de départ permettent à la Banque de recueillir les commentaires des employés qui quittent l'institution et ainsi de déterminer les points à améliorer et les sujets de préoccupation éventuels. En 2019, les questions qui ont enregistré les résultats les plus élevés lors de ces entrevues sont celles ayant trait à l'éthique et à l'honnêteté, ainsi qu'aux conditions de travail (moyenne de 4,34 et 4,45 sur 5). Ces deux thèmes comprenaient des questions concernant la discrimination, le harcèlement et le sentiment de sécurité dans son environnement de travail. Les taux de cessation d'emploi font également l'objet d'un examen annuel afin de déceler tout problème potentiel de discrimination systémique visant les groupes désignés.

e) Externe – Enquêtes d'opinion publique

La Banque a aussi rehaussé ses recherches et enquêtes sur l'opinion publique et organisé des groupes de discussion pour veiller à recueillir des opinions et pour évaluer les besoins d'information qui reflètent les points de vue de personnes de toutes les régions du Canada, de locuteur des deux langues officielles et de publics de plus en plus diversifiés. Ces efforts de recherche entraînent la création de nouveau contenu Web pour accroître la transparence autour des activités de la Banque et donner un aperçu des travaux qui se poursuivront en 2020. La Banque continue de prévoir des consultations, des tables rondes et des groupes de discussion en ligne.

Troisième partie : Ministère du Patrimoine canadien et institutions du portefeuille

Décrivez votre programme de financement. La présente section doit être remplie pour tous les programmes de financement ainsi que par toutes les institutions de portefeuille ayant des programmes de financement.

Conformément à la réponse du ministère du Patrimoine canadien reçue par courriel le 6 juillet 2020, la Banque du Canada n'a pas à remplir la troisième partie, car elle n'est pas une institution du portefeuille du ministère du Patrimoine canadien.

1. Nom du programme de financement : _____

S.O.

2. Description de votre programme de financement : _____

S.O.

3. Pourcentage du programme de financement qui a été alloué aux communautés ou initiatives ethniques, raciales ou religieuses :

S.O.

4. Donnez un exemple d'initiative de financement qui a soutenu une communauté ethnique, raciale ou religieuse au Canada :

1. Nom du bénéficiaire du financement : _____

- **Titre du projet :** _____
- **Description du projet (maximum 100 mots) :** _____
- **Montant financé :** _____
- **Date de début et de fin du projet :** _____

S.O.

Sources des données

Sources des données	Objectifs	Moment	Participants
Rapport annuel du BDPRH sur les membres déclarés de groupes d'équité en emploi	Le président du Conseil du Trésor (CT) doit présenter un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi conformément à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	Ce rapport est présenté chaque année et porte sur l'exercice précédent. <ul style="list-style-type: none"> • La demande d'appel annuelle du SCT a lieu vers la fin du mois de mai; le délai est de deux semaines pour la présentation des renseignements. • Le SCT envoie une ébauche aux fins de modification en août. • Le rapport est publié avant la fin de l'exercice. 	Administration publique centrale (LGFP, annexes I et IV) – composé de 77 ministères, organismes et commissions. En vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , les employeurs distincts qui comptent plus de 100 employés (tels que l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus de présenter leurs rapports au bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) afin qu'ils soient présentés au Parlement en même temps que le rapport annuel de la présidente de l'Agence.
Rapport annuel du SCT sur la <i>Loi de protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	En vertu de l'article 38.1 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR), les dirigeants principaux des ressources humaines sont tenus de rédiger un rapport annuel que le président du CT doit déposer au Parlement. Le rapport doit fournir des renseignements sur les activités relatives aux divulgations	En vertu du paragraphe 38.1(1) de la Loi , l'administrateur général est tenu de rédiger un rapport sur les activités liées aux divulgations faites au sein de son organisation et de le présenter au Dirigeant principal des ressources humaines dans les 60 jours suivant la fin de chaque exercice financier. <ul style="list-style-type: none"> • Lancement de l'appel à la fin mars ou au début avril. • Envoi du rapport consolidé au 	Les 134 organisations actives de la fonction publique fédérale sont assujetties à la <i>Loi</i> . Trois organisations sont exclues de la LPFDAR : 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 , elles sont tenues d'établir les procédures applicables à leur organisme pour la divulgation d'actes répréhensibles, notamment la protection des personnes

	<p>faites dans les organismes du secteur public qui sont assujetties à la <i>Loi</i>.</p>	<p>président du SCT au plus tard le 30 septembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication du rapport en octobre à la suite de son dépôt au Parlement. 	<p>qui divulguent des actes répréhensibles. Conformément à l'alinéa 11(1)(c) de la Loi, il incombe aux organisations de mettre à la disposition du public les renseignements confirmant l'existence d'actes répréhensibles et décrivant les mesures de suivi qui ont été prises.</p>
<p>Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)</p>	<p>Les objectifs du CRG sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir une perspective organisationnelle et pangouvernementale de l'état des pratiques de gestion et du rendement. • Informer les sous-ministres et les dirigeants d'organismes de la capacité organisationnelle de leur organisation. • Informer le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) de l'état de la mise en œuvre stratégique et des pratiques. • Cerner les composantes de gestion qui ont fait leurs preuves et celles qui nécessitent une 	<p>Évaluation annuelle par le SCT (première lettre d'appel au cours de l'été avec des consultations sur la méthodologie, appel officiel en septembre avec les réponses attendues en novembre par l'entreprise du portail du CRG).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les résultats préliminaires publiés à la mi-janvier fournissent aux ministères et organismes une période de validation de cinq semaines pour examiner et présenter de nouvelles données. • Résultats finaux envoyés aux sous-ministres à la fin du mois d'avril. 	<p>Tous les ministères et organismes, excepté les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les petits organismes (c.-à-d. qui comptent entre 50 et 500 employés et qui ont un budget annuel inférieur à 300 millions de dollars) ne sont assujettis à une pleine évaluation du CRG que tous les trois ans; cette dernière est effectuée sur une base cyclique. • Les très petits organismes (c.-à-d. qui comptent moins de 50 employés et qui ont un budget annuel inférieur à 10 millions de dollars) doivent remplir un questionnaire, à partir duquel se tient une entrevue avec des représentants principaux du SCT, avec documents à l'appui, s'il y a lieu.

	<p>attention particulière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer les progrès réalisés en ce qui a trait aux priorités de gestion à l'échelle gouvernementale et assurer un suivi. • Améliorer de façon continue les capacités, l'efficacité et l'efficience en matière de gestion à l'échelle du gouvernement. 		
<p>Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF)</p>	<p>Fournir aux ministères et aux organismes des données probantes sur les principaux problèmes de gestion des personnes et déterminer les opinions des employés sur différents aspects liés à leur participation, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la diversité; • le harcèlement; • la discrimination. <p>Grâce aux résultats, on peut connaître rapidement l'opinion des employés sur différents sujets liés à leur lieu de travail dans toute la fonction publique fédérale.</p>	<p>Le SAAFF est un court sondage qui s'ajoute au sondage plus exhaustif qui se déroule tous les trois ans. Le sondage de cette année a été mené entre le 20 août et le 5 octobre 2018.</p>	<p>Tous les ministères et organismes, excepté les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • personnel dispensé du ministre; • entrepreneurs et consultants du secteur privé; • employés en congé non payé.

<p>Rapport du SCT sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du gouvernement fédéral</p>	<p>Présenter en détail les réalisations en cours par les ministères fédéraux pour évaluer les groupes désignés sous la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les femmes; • les Autochtones; • les personnes handicapées; • les membres des minorités visibles. <p>Les indicateurs de progrès sont notamment les échelles salariales ainsi que la proportion des embauches, des promotions et des cessations d'emploi qui les concernent. L'indicateur le plus courant est le taux de représentation, qui donne de l'information générale sur l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>En vertu du paragraphe 4(4) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le président du CT doit faire rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale. Soumis chaque année, ce rapport analyse les données de l'exercice financier précédent.</p>	<p>Le BDPRH et le SCT collaborent étroitement avec quatre intervenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi et Développement social Canada, qui est responsable de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, de la surveillance de la conformité et de la présentation d'un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé assujetti à la réglementation fédérale; • la Commission de la fonction publique, qui est responsable de repérer et d'éliminer les obstacles à l'embauche et à la dotation; • la Commission canadienne des droits de la personne, qui vérifie que toutes les organisations assujetties à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> s'y conforment; • les agents négociateurs, qui collaborent avec chaque organisation fédérale pour élaborer et mettre en place un plan d'équité en matière d'emploi. <p>Pour assurer la cohérence des données présentées dans ce rapport, le BDPRH</p>
--	---	--	---

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

Annexe B

Liste des termes clés

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

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