
Rapport annuel de 2020-2021 sur l'application de la *Loi sur le Multiculturalisme Canadien*

Objectif

Les renseignements fournis par la Banque du Canada au ministère du Patrimoine canadien (PCH) sont utilisés pour produire le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le Multiculturalisme Canadien*. Ce rapport est déposé au Parlement chaque année et décrit les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour accroître la sensibilisation et l'acceptation de sa main-d'œuvre et de la société à la diversité culturelle et à l'inclusivité au Canada.

Conformément à l'article 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* : « En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

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

Bien que la *Loi sur le multiculturalisme* « favorise la reconnaissance et le respect des diverses ethnies, cultures, races et religions », cet exercice est axé sur la collecte de données ethnoculturelles, en particulier les données relatives à l'expérience vécue des

communautés racisées¹, des communautés religieuses minoritaires² et des peuples autochtones. Les données relatives à d'autres expressions de la diversité culturelle, telles que le genre, LGBTQI2S+ et le handicap, ne doivent pas être incluses, à moins qu'il n'y ait une intersection démontrable avec la diversité ethnoculturelle. Par exemple, un événement explorant les obstacles en milieu de travail pour les personnes LGBTQI2S serait hors du champ d'application, à moins que la formation ne traite explicitement de sujets d'intersectionnalité tels que les employés autochtones qui s'identifient comme bispirituels.

Information générale

1. Quel est le nom de votre institution fédérale dans les deux langues officielles?

Français : Banque du Canada **Anglais :** Bank of Canada

2. Veuillez indiquer le nom du membre du personnel de la haute direction chargé d'approuver la présente soumission au nom de votre institution fédérale.

Nom : Alexis Corbett

Titre : Directrice générale et chef des ressources humaines

Numéro de téléphone : 613-782-8690

Courriel : alexiscorbett@bank-banque-canada.ca

Veuillez indiquer le nom du membre du personnel opérationnel chargé de coordonner cette soumission au nom de votre institution. Il s'agira de notre personne-ressource si nous avons d'autres questions concernant cette soumission.

Nom : Kristine Houde

Titre : Spécialiste principale des RH, Politiques et programmes

Numéro de téléphone : 613-782-8860

Courriel : khoude@bank-banque-canada.ca

¹ La racialisation est définie comme le processus par lequel des groupes en viennent à se former socialement en tant que races, selon certaines caractéristiques, comme l'ethnicité, la langue, l'économie, la religion, la culture ou la politique.

² Une religion minoritaire est une religion pratiquée par une minorité de la population d'un pays, d'un État ou d'une région. Au Canada, il s'agit de personnes qui s'identifient comme étant affiliées à une religion non chrétienne, par exemple, musulmane, hindoue, sikh, bouddhiste, juive, spiritualité traditionnelle (Autochtones), et autres.

3. **Veillez indiquer le nombre d'employés au sein de votre institution :**
2053 (cela comprend les employés réguliers, embauchés pour une durée déterminée et embauchés pour une courte durée au 31 mars 2021)
4. **Votre institution offre-t-elle des programmes ou des services directement au public?**
 Oui
 Non
-

Efforts internes

5. **Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour les employés affectés par la pandémie qui sont issus de communautés racisées³, de communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones?**
 Oui
 Non
 S.O

Si oui, lesquelles?

- Quand la pandémie s'est déclarée au Canada, la Banque a agi rapidement pour protéger la santé et le bien-être de ses équipes sur place et en télétravail. Elle a appliqué une perspective d'équité et d'inclusion à la réponse en matière de politiques et de programmes afin de faire en sorte que les employés reçoivent le soutien particulier dont ils avaient besoin. Elle a rendu l'horaire de travail flexible encore plus souple, offert de l'aide aux employés (subventions, conseils en ergonomie) pour qu'ils puissent travailler depuis leur domicile, élargi son programme de soins médicaux et mené des sondages ciblés et des mini-bilans de santé pour cerner les sujets de préoccupations pouvant exister au sein des départements et de certains groupes de la diversité et pour agir en conséquence.
- La Banque a modifié ses politiques et a lancé de nouvelles initiatives afin de s'assurer que tous les employés allaient recevoir le soutien nécessaire pour pouvoir gérer les difficultés professionnelles et le travail additionnel et plus complexe, ainsi que les responsabilités et les défis personnels importants qu'ils devaient maintenant affronter.
- Les leaders ont reçu de l'encadrement et de la formation sur le rôle qu'ils devaient jouer pour soutenir la santé mentale de leurs employés et de leur équipe, et sur la façon de gérer efficacement des équipes virtuelles et hybrides pendant la pandémie.

³ Aussi appelés membres des minorités visibles dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Des séances de questions-réponses ont été offertes aux leaders dans le but de les aider relativement à tous les aspects du processus de rendement et de perfectionnement en tenant compte des circonstances particulières de la pandémie. En 2020, ils ont reçu des lignes directrices supplémentaires sur l'évaluation du rendement dans les cas particuliers difficiles liés aux pressions de la pandémie. Le directeur général délégué des RH a animé quatre séances qui ont suscité beaucoup d'intérêt – près de 200 leaders ont participé à chacune d'entre elles. Des améliorations ont aussi été apportées à l'atelier obligatoire de deux jours donné par la Banque à l'intention de tous les leaders et portant sur les discussions en matière de rendement et d'encadrement de la carrière. On y donnait notamment des conseils sur la manière de faire preuve de souplesse et d'empathie et de créer des possibilités de dialogues plus efficaces avec les employés sur le rendement et le perfectionnement pendant la pandémie. En tout, 36 leaders ont suivi l'une des trois séances offertes en 2020.
- Tout au long de la pandémie, la Banque a offert au personnel la possibilité d'explorer des ressources consacrées au bien-être, des webinaires et des activités virtuelles interactives visant à préserver la santé physique, mentale, financière et sociale des employés. Les activités et la sensibilisation ont porté sur l'établissement et le maintien de la résilience ainsi que sur la façon de bien traverser la pandémie; des séminaires sur la nutrition ont été offerts, de même que des cours de yoga conçus avant tout en fonction de l'accessibilité. La Banque a organisé ces activités pendant le Mois du mieux-être, en janvier, pendant la Semaine de la santé mentale, en mai, et à d'autres occasions réparties sur l'année.
- Pendant la pandémie, l'ensemble des employés a reçu des communications ciblées faisant la promotion des ressources, des services et des programmes visant à soutenir leur santé et leur bien-être, ainsi que ceux des membres de leur famille. Ces ressources comprenaient le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), des cours et programmes virtuels de conditionnement physique, des programmes de soutien à la santé mentale nouveaux ou améliorés (ex. programme de thérapie cognitivo-comportementale sur Internet) et des outils de bien-être financier. De l'information sur ces ressources est présentée régulièrement par l'entremise des communications générales de la Banque et dans chaque département pour encourager leur utilisation.
- Dans le cadre de ses sondages sur la mobilisation, la Banque consulte les employés pour obtenir leur rétroaction et orienter les améliorations de son milieu de travail inclusif. En 2020, les employés ont répondu en grand nombre au Bilan de santé du milieu de travail (BSMT) de la Banque (un sondage étendu qu'elle effectue tous les trois ans) et à deux mini-bilans de santé, plus courts. Ces sondages visaient à mieux comprendre les préoccupations des employés pendant la pandémie, et les conclusions ont été désagrégées en fonction des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les résultats globaux ont été anonymisés et analysés au niveau des départements et des groupes visés par

l'équité en matière d'emploi, l'objectif étant de cerner les sujets de préoccupations et de trouver des solutions ciblées selon les besoins, en consultant les personnes les plus concernées.

- Étant donné que certaines restrictions dues à la pandémie, comme le télétravail obligatoire, pourraient être levées plus tard en 2021, la Banque a commencé à explorer de nouvelles façons de travailler. Dans le cadre de notre processus de prise de décision, nous avons fait des recherches et des analyses du contexte extérieur pour savoir ce que font les autres entreprises. Des comparaisons ont notamment été effectuées avec plus de 30 autres organisations, et des consultations ont été menées avec trois groupes d'analystes (Gartner, Deloitte et KPMG). En janvier 2021, nous avons réalisé un sondage auprès des employés afin de jauger leur intérêt pour le télétravail après la pandémie et de voir comment la Banque pourrait utiliser efficacement ses bureaux. Environ deux tiers des employés y ont répondu et la majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils aimeraient télétravailler plus qu'avant, même quand nous serons en mesure de retourner dans les bureaux. Ces résultats ont révélé des différences entre les groupes et les départements, ce qui confirme qu'il n'y aura pas de solution unique quand nous serons prêts à revenir sur place. Tandis que l'élaboration des nouvelles méthodes de travail de la Banque se poursuit, nous allons continuer à consulter les employés qui représentent les divers groupes de la diversité, y compris les groupes de ressources pour les employés, pour établir les politiques, programmes et services de la Banque, de même que nos approches de travail.

6. Votre institution fait-elle un effort particulier pour recruter des étudiants issus de communautés racisées, de communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones?

Oui

Non

S.O

Si vous répondez oui, veuillez indiquer ci-dessous les moyens utilisés pour le faire.

Collaboration avec des établissements d'enseignement supérieur, des organismes offrant des services aux immigrants, des municipalités, des services d'emploi à but non lucratif et/ou des organismes communautaires

Mise sur pied de programmes d'embauche ciblés (p. ex. des possibilités de stage)

Offre de formation, de mentorat ou de coaching pour les employés

Embauches ciblées à travers les programmes Coop ou PFETE

Autre – veuillez décrire : Programmes de bourses pour les étudiants qui s'identifient comme autochtones ou comme membres d'un groupe racisé ou d'une minorité visible

7. Les exigences en matière de langues officielles constituent parfois un obstacle à l'embauche d'employés issus de communautés racisées, de communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones. Votre institution a-t-elle mis au point des moyens pour répondre à cette préoccupation?

- Oui
 Non
 S.O

Si vous répondez oui, veuillez sélectionner les champs applicables ci-dessous.

L'institution permet la dotation bilingue non impérative des employés issus de communautés racisées, de communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones

L'institution soutient la formation linguistique à l'interne pour tout le personnel

Autre – veuillez décrire :

La Banque tient à offrir un milieu de travail bilingue à tous ses employés et à aider ces derniers à améliorer leur langue seconde. Plusieurs moyens sont mis en œuvre en ce sens. Des dérogations et plans de formation sont prévus pour les employés qui ne répondent pas actuellement aux exigences de leur poste en matière de langue. Le plan de formation est passé en revue avec l'employé et son supérieur pour mettre en évidence que l'atteinte des objectifs linguistiques est leur responsabilité conjointe. Des ressources d'autoformation en ligne et des options de formation parrainées par la Banque sont mises à la disposition de ces employés, ainsi que de ceux dont le poste n'a pas d'exigences en matière de langue, mais qui veulent s'améliorer dans l'autre langue officielle. De plus, par l'entremise d'activités dans les divers départements et avec l'assistance du groupe de ressources pour les employés de la Banque Franconnexions, les employés ont des possibilités supplémentaires de pratiquer le français dans un contexte social.

8. Votre institution a-t-elle identifié du racisme systémique ou des obstacles systémiques dans ses politiques et pratiques d'emploi (par exemple, l'embauche et le développement de carrière)?

- Oui

- Non
- S.O.

Si oui, veuillez décrire ces obstacles et les mesures prises pour les éliminer :

Obstacle : accès à l'emploi

La sous-représentation d'employés qui s'identifient comme autochtones ou comme membres d'un groupe racisé donne à penser qu'il y a peut-être des obstacles systémiques potentiels dans ce domaine.

Mesures prises par la Banque pour surmonter cet obstacle :

- Les gestionnaires recruteurs ont maintenant accès à l'information d'auto-identification des candidats.
- Les données de représentation pour les deux groupes sont partagées au niveau du département. Si l'un des deux groupes est sous-représenté, on établit des objectifs pour augmenter sa représentation.
- L'équipe du recrutement a étendu ses contacts avec les universités, en augmentant ses entrevues virtuelles au cours de la dernière année pour mieux rejoindre les diverses populations étudiantes de chaque institution.
- L'outil d'auto-identification de la Banque a été amélioré afin de saisir des données plus précises pour chaque groupe de la diversité. Les employés peuvent maintenant préciser leur auto-identification au moyen de sous-catégories au sein de certains groupes de la diversité (identité raciale, ethnicité, LGBTQ2S+, type de handicap, orientation sexuelle). La Banque peut ainsi faire une analyse plus approfondie des données et déterminer les obstacles qui peuvent exister pour certains groupes spécifiques. Cette analyse lui permet aussi d'envisager la façon dont l'intersectionnalité peut jouer un rôle dans la création d'obstacles supplémentaires pour certains groupes d'employés.

Obstacle : taux de roulement

Le taux de roulement des Autochtones, qui est proportionnellement élevé par rapport à leur représentation parmi le personnel, pourrait indiquer des iniquités dans les expériences qui poussent les employés à quitter l'organisation.

Remarque : En raison du faible nombre d'employés autochtones à la Banque, même de petites variations de population peuvent avoir des répercussions importantes sur le taux de roulement.

Mesures prises par la Banque pour surmonter cet obstacle :

- Un nouveau groupe de ressources pour les employés, embRACE, a été lancé en 2020. Il permet de rassembler les employés noirs, les autres employés racisés, de même que les employés autochtones et leurs alliés en vue de

promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance au moyen de l'éducation et de la sensibilisation sur les questions raciales. Il offre aussi du soutien par les pairs et du mentorat informel aux autres collègues racisés et autochtones, par exemple, ceux qui sont nouveaux à la Banque ou qui explorent des possibilités d'avancement professionnel.

- Une tournée sur le racisme/la lutte contre le racisme et des séances d'écoute ont eu lieu pendant toute l'année pour déterminer les mesures que les employés et les leaders peuvent prendre pour promouvoir la lutte contre le racisme.

Obstacle : perfectionnement et avancement équitables

La sous-représentation des employés racisés et autochtones dans des postes de cadre supérieur laisse entendre qu'il existe potentiellement des obstacles au perfectionnement et à l'avancement équitables des employés de ces deux groupes.

Mesures prises par la Banque pour surmonter cet obstacle :

- La diversité des employés racisés faisant partie du groupe d'employés à potentiel élevé qui ont été identifiés dans toute la Banque fait maintenant l'objet d'un suivi visant à assurer une représentation équitable de ce groupe. Les données sont fondées sur les formulaires d'auto-identification remplis volontairement par les employés. Un soutien amélioré est offert pour accélérer le perfectionnement et le mentorat. Des parrainages sont également établis pour les employés.
- De la formation sur l'inclusion consciente (sensibilisation aux préjugés) a été lancée pour aider les leaders à mieux comprendre le rôle qu'ils peuvent jouer dans la prévention ou la suppression des obstacles pour les employés, y compris ceux des groupes de la diversité.
- Le sondage sur la mobilisation et les mini-bilans de santé effectués par la Banque comprennent des questions sur le perfectionnement professionnel et l'avancement. Ces sondages permettent à l'institution de déterminer plus facilement s'il existe des obstacles et d'agir en fonction de la rétroaction des employés. Les données relatives aux employés autochtones et racisés sont désagrégées, ce qui nous permet de mieux comprendre leur expérience.

Obstacle : inclusion moindre indiquée parmi les employés autochtones

Les scores toujours inférieurs de la part des employés autochtones lors des sondages de mobilisation de la Banque donnent à penser que les pratiques de la Banque pourraient être améliorées pour favoriser une meilleure inclusion des Autochtones.

Mesures prises par la Banque pour surmonter cet obstacle :

- La Banque a lancé une formation de sensibilisation aux réalités des cultures autochtones en 2020 et va organiser des activités en 2021 pour

que les employés connaissent mieux l'expérience vécue par les peuples autochtones.

- Des lignes directrices pour la mobilisation des Autochtones ont été lancées en 2020 afin de donner aux leaders et aux employés des directives sur la reconnaissance des territoires et sur les gestes à poser pour être inclusifs avec nos collègues autochtones et les Canadiens que nous servons.
- Des consultations plus vastes et plus ciblées sont menées à l'interne et à l'externe pour obtenir l'avis des personnes autochtones afin d'en tenir compte pour les programmes, produits et services de la Banque.

9. Votre institution a-t-elle informé les employés à propos de leurs droits et des mécanismes de plainte existants en cas de problème de discrimination ou de harcèlement envers les employés issus de communautés racisées, de communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones?

- Oui
- Non
- S.O.

Si oui, veuillez indiquer les moyens par lesquels votre institution a informé les employés de leurs droits et des mécanismes de plainte existants en cas de problème :

- Intranet de l'institution ou courriels des employés
- Réunions ou séances d'information en personne
- Affiches ou panneaux

Autre – veuillez préciser :

- L'exercice de conformité annuel mené par la Banque concerne la Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail, qui décrit actuellement le processus et les canaux appropriés relatifs aux plaintes en matière de harcèlement au travail. Comme une nouvelle loi a été adoptée dans ce domaine en 2021, la Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail est en cours de mise à jour, et tout changement sera communiqué aux employés.
- Pour soutenir la lutte de la Banque contre le racisme, une fiche a été créée pour expliquer comment avoir des discussions avec les employés sur la discrimination. La personne chargée du programme de stratégie de diversité et d'inclusion a également partagé des possibilités de divulgation avec les employés au cours de séances audio sur la lutte contre le racisme qui ont eu lieu jusqu'au 3^e trimestre de 2020.

10. Vos employés ont-ils participé à une formation relative au racisme ou à la discrimination envers les communautés racisées, les communautés religieuses minoritaires et/ou les peuples autochtones?

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez indiquer le nombre d'employés qui ont participé à cette formation. Ce nombre doit inclure les membres de la direction et les cadres supérieurs. Veuillez ne pas inclure les formations qui n'ont pas abordé explicitement ces questions.

Nom de la formation : Séance de questions et réponses pour les leaders sur la lutte contre le racisme; avoir des conversations difficiles

Description de la formation : À la suite du lancement du programme de la Banque pour la lutte contre le racisme, les Ressources humaines ont organisé à l'intention de tous les leaders une séance de questions et réponses sur le racisme, la lutte contre le racisme et les discussions difficiles à tenir. Cela a permis de sensibiliser davantage les leaders à ces enjeux et de clarifier les attentes de la Banque en ce qui concerne le traitement de la discrimination que les leaders peuvent constater ou qui peut être portée à leur attention par des employés. Les messages clés de cette séance destinée aux leaders ont été renforcés par des présentations sur le racisme et la lutte contre le racisme à l'équipe de direction de chaque département. L'objectif était d'améliorer les connaissances sur le racisme, les différentes formes qu'il peut revêtir, les répercussions qu'il peut avoir sur les employés, et les mesures importantes que peuvent prendre les leaders pour lutter contre le racisme dans leur département.

Nombre total d'employés ayant participé à la formation : 35

La formation était-elle (Sélectionnez toutes les cases qui s'appliquent) :

- Obligatoire
 Offerte à l'interne par votre institution
 Offerte par une autre institution gouvernementale (p. ex. l'École de la fonction publique du Canada)
 Offerte par un organisme tiers, comme un consultant

Nom de la formation : Sensibilisation aux réalités des cultures autochtones

Description de la formation : Ce cours a fait l'objet d'un projet pilote en 2020 et a été offert à tous les employés en 2021. Il vise à expliquer les différences culturelles et historiques entre les Premières Nations, les Inuits et les Métis, ce qui constitue des connaissances essentielles étant donné le rôle de la Banque

dans la promotion du bien-être économique de tous les Canadiens. Depuis les premiers contacts jusqu'aux manchettes d'aujourd'hui, on présente aussi aux participants l'évolution des relations entre le Canada et les peuples autochtones. À partir de juin 2021, il est prévu que la personne chargée de la stratégie et des programmes de diversité et d'inclusion de la Banque et le présentateur de la formation organisent des discussions tout au long de l'année avec les groupes qui auront suivi cette formation afin de renforcer les messages clés, de donner aux participants l'occasion de poser des questions et d'échanger entre eux des expériences personnelles, et de favoriser l'apprentissage continu pour améliorer la sensibilisation aux réalités des cultures autochtones chez les personnes et les départements.

Nombre total d'employés ayant participé à la formation : 39

La formation était-elle (Sélectionnez toutes les cases qui s'appliquent) :

- Obligatoire
- Offerte à l'interne par votre institution
- Offerte par une autre institution gouvernementale (p. ex. l'École de la fonction publique du Canada)
- Offerte par un organisme tiers, comme un consultant

Nom de la formation : Formation pour les leaders sur l'inclusion consciente

Description de la formation : Ce cours, qui a fait l'objet d'un projet pilote en 2020 et a été lancé à l'échelle de la Banque en 2021, est destiné aux leaders et consiste en deux séances virtuelles en classe de deux heures qui permettent aux participants de mieux comprendre les notions de diversité et d'inclusion en examinant les fondements des préjugés, leur origine et leurs répercussions.

Nombre total d'employés ayant participé à la formation : 58

La formation était-elle (Sélectionnez toutes les cases qui s'appliquent) :

- Obligatoire
- Offerte à l'interne par votre institution
- Offerte par une autre institution gouvernementale (p. ex. l'École de la fonction publique du Canada)
- Offerte par un organisme tiers, comme un consultant

Nom de la formation : Formation pour les employés sur l'inclusion consciente

Description de la formation : Ce cours, qui a fait l'objet d'un projet pilote en 2020, a été lancé à l'échelle de la Banque en 2021, est destiné aux employés et consiste en de l'autoformation qui prend environ une heure et a pour but de

sensibiliser les employés aux notions de diversité et d'inclusion en examinant les fondements des préjugés, leur origine et leurs répercussions.

Nombre total d'employés ayant participé à la formation : 47

La formation était-elle (Sélectionnez toutes les cases qui s'appliquent) :

- Obligatoire
- Offerte à l'interne par votre institution
- Offerte par une autre institution gouvernementale (p. ex. l'École de la fonction publique du Canada)
- Offerte par un organisme tiers, comme un consultant

Nom de la formation : Présentation sur la lutte contre le racisme aux équipes de direction des départements

Description de la formation : Cette séance a été présentée à l'équipe de direction de tous les départements afin de mieux en sensibiliser des membres au racisme et à la lutte contre le racisme. On a expliqué aux leaders les principaux concepts (racisme, micro-agressions, racisme systémique, privilège, être un allié, « blanchité »), la manière de soutenir les employés et la façon d'avoir des discussions sur la discrimination.

Nombre total d'employés ayant participé à la formation : plus de 200

La formation était-elle (Sélectionnez toutes les cases qui s'appliquent) :

- Obligatoire
- Offerte à l'interne par votre institution
- Offerte par une autre institution gouvernementale (p. ex. l'École de la fonction publique du Canada)
- Offerte par un organisme tiers, comme un consultant

11. Est-ce que votre institution souligne, encourage et appuie des activités, ou encore distribue des outils de communication, qui visent à informer les employés sur la diversité en milieu de travail, spécifiquement en lien avec les communautés racisées, les communautés religieuses minoritaires et/ou les peuples autochtones?

- Oui
- Non
- S.O.

Si oui, veuillez indiquer le type d'événements ou les outils de communication offerts par votre institution pour sensibiliser les employés à la diversité en milieu

de travail, ainsi que le nombre total d'employés ayant participé à chaque événement :

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Mai 2020	Message	<p>Une journée « Indspirante » à la Banque</p> <p>Article présentant les points saillants de l'accueil que la Banque a réservé à une quarantaine d'élèves autochtones du secondaire de tout le pays dans le cadre de son partenariat avec Indspire visant à promouvoir la diversité et l'inclusion. L'activité la plus importante organisée à cette occasion était : <i>Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones.</i></p>	TOUS
Mai 2020	Message	<p>Candidature pour les bourses générales de la Banque</p> <p>Annonce offrant un lien vers la page des bourses d'études de la Banque et le portail des candidatures pour les bourses générales destinées aux étudiants handicapés, aux étudiants autochtones et aux étudiants qui s'identifient comme membre d'une minorité visible ou d'un groupe racisé ou comme une personne de couleur.</p>	TOUS
Juin 2020	Message	<p>Nous ne tolérons ni la haine ni le racisme</p> <p>Message du gouverneur et du Conseil de direction de la Banque qui aborde le sujet des injustices auxquelles sont confrontées les communautés noires et racisées aux États-Unis, au Canada et dans le monde.</p>	TOUS
Juin 2020	Message	<p>Unis contre le racisme et la discrimination</p> <p>Réflexions contre le racisme présentées par les groupes de ressources pour les employés sur l'importance de faire front commun pour éliminer les barrières et les préjugés.</p>	TOUS
Juin 2020	Message	<p>Agir contre le racisme</p> <p>Message de la personne chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion de la Banque et suggestions d'actions immédiates.</p>	TOUS
Juin 2020	Message	<p>Une célébration du patrimoine autochtone</p> <p>Un employé métis raconte son histoire, y compris le parcours qu'il a suivi pour en apprendre plus sur la culture et l'histoire des Métis.</p>	TOUS
Juin 2020	Message	<p>Une Banque – un millier de visages</p> <p>Pour souligner la Journée canadienne du multiculturalisme, le 27 juin, la Banque a fait connaître certains moyens d'honorer notre patrimoine diversifié.</p>	TOUS

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Juin 2020	Message	Prochaines étapes de notre lutte contre le racisme Message du gouverneur et du Conseil de direction au sujet des prochaines étapes visant à soutenir la diversité et l'inclusion à la Banque, y compris la représentation des groupes visés par les mesures d'équité en matière d'emploi, et les stratégies permettant de combattre la discrimination.	TOUS
Juin 2020	Message	Faites connaissance avec le Cercle consultatif autochtone Message présentant le Cercle consultatif autochtone qui donnera des conseils et fera des recommandations sur la façon de représenter les peuples autochtones sur les futurs billets de banque; il conseillera aussi le Musée de la Banque du Canada au sujet de ses collections, programmes et expositions sur les peuples autochtones.	TOUS
Sept. 2020	Message	embrACE : nouveau groupe de ressources pour l'équité raciale Message du cadre responsable du groupe de ressources pour les employés embrACE, qui vise à rassembler les employés noirs, les autres employés racisés, de même que les employés autochtones et leurs alliés en vue de promouvoir un milieu de travail inclusif où aucune forme de racisme, de haine ou d'intolérance n'a sa place.	TOUS
Sept. 2020	Message et événement	Lancement de la stratégie sur la diversité et l'inclusion aujourd'hui Réunion informelle sur la diversité et l'inclusion animée par le gouverneur, la première sous-gouverneure, le chef des ressources humaines et la personne chargée du programme sur la diversité et l'inclusion pour discuter de l'engagement de la Banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion et lancer officiellement la stratégie en la matière.	TOUS
Sept. 2020	Message	Votre rétroaction aide à définir nos priorités Message du gouverneur qui transmet les commentaires qu'il a entendus dans les divers départements et groupes dirigés par des employés et la façon dont cette rétroaction aide la Banque à tracer la voie pour 2020-2021.	TOUS
Sept. 2020	Message	Rappel : Réunion informelle sur la diversité et l'inclusion Message sur les points saillants de l'activité de la Banque où a été dévoilée la stratégie de diversité et d'inclusion.	TOUS

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Sept. 2020	Message	Participez au lancement d'embRACE Message invitant les employés à s'inscrire et à s'informer sur embRACE, notre nouveau groupe de ressources pour les employés, et à prendre part à une discussion sur l'importance d'être un allié.	TOUS
Sept. et oct. 2020	Message et événement	Participez à l'événement de lancement d'embRACE Le nouveau groupe pour les employés de la Banque, embRACE, tient son événement de lancement officiel comprenant une discussion sur l'importance d'être un allié.	TOUS
Nov. 2020	Message	Un effectif encore plus diversifié et plus inclusif Message du gouverneur présentant de nouveaux objectifs visant à augmenter la représentation des groupes désignés parmi les cadres supérieurs.	TOUS
Nov. 2020	Événement	Le groupe Fierté lance sa nouvelle série d'exposés S'affirmer fièrement Le premier invité de la série d'exposés S'affirmer fièrement, un entrepreneur autochtone, a décrit comment il a fait appel à ses traditions de pionnier et d'autochtone, et aux enseignements bispirituels des cultures autochtones, qui l'ont guidé dans son parcours de chef d'entreprise.	TOUS
Nov. 2020	Événement	Réunion informelle du Site des opérations de Calgary Cette réunion informelle destinée aux employés du Site des opérations de Calgary de la Banque était animée par la personne chargée de la diversité et de l'inclusion et les coprésidents du groupe embRACE, qui ont présenté leur travail et les objectifs de diversité et d'inclusion à la Banque.	92
Nov. et déc. 2020	Message et événement	Différents horizons Événement interactif organisé par le groupe embRACE permettant aux employés de mieux comprendre l'expérience de vie des autres et, par la même occasion, de réfléchir à la leur.	129
Janv. 2021	Message	Calendrier multiculturel 2021 Message invitant les employés de la Banque à télécharger et à utiliser le calendrier multiculturel 2021 qui indique les jours particuliers pour les Autochtones, ainsi que les jours célébrés par différentes religions au Canada.	TOUS

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Févr. 2021	Message	Célébrons le Mois de l'histoire des Noirs Article de blogue du groupe embRACE soulignant le Mois de l'histoire des Noirs et l'excellence de la communauté noire.	TOUS
Févr. 2021	Message	Souligner les apports de la communauté afro-canadienne Message du sous-gouverneur, le cadre responsable d'embRACE, qui invite les employés à s'inscrire à embRACE pour suivre un atelier portant sur les réalisations importantes de la communauté afro-canadienne et expliquant comment aborder les questions raciales dans nos conversations au travail.	TOUS
Févr. 2021	Événement	Réunion informelle du département des analyses de l'économie canadienne (AEC) Réunion informelle de l'AEC comprenant une table ronde sur la diversité et l'inclusion avec des représentants de quelques groupes de ressources pour les employés (Fierté, embRACE, et PotentiELLE) de la Banque.	100
Févr. 2021	Message	Conseils sur l'organisation de réunions et d'événements inclusifs, avec recommandations pour la reconnaissance des territoires autochtones Article de blogue des groupes de ressources pour les employés visant à encourager la transmission des ressources et des conseils provenant d'un événement récent tenu à l'échelle de la Banque.	TOUS
Févr. 2021	Message	Découvrez les lauréats de notre programme de bourses pour 2021 Message annonçant le nom des gagnants de la Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance et des bourses générales pour les étudiants autochtones, les étudiants handicapés et les étudiants qui s'identifient comme personne de couleur ou membre d'une minorité visible ou d'un groupe racisé.	TOUS
Févr. 2021	Message	Faire avancer la diversité et l'inclusion : nouvelles formations et nouvelles lignes directrices Message de la personne chargée du Programme sur la diversité et l'inclusion de la Banque annonçant une nouvelle formation sur la sensibilisation aux réalités des cultures autochtones et des lignes directrices pour les interactions avec les Autochtones.	TOUS
Févr. 2021	Événement	Parlons des questions raciales et célébrons l'excellence de la communauté noire Événement organisé par le groupe embRACE pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs.	139

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Févr. 2021	Événement	Événements du département de la Vérification Le département de la Vérification a tenu des événements visant à accroître la sensibilisation et à célébrer le Mois de l'histoire des Noirs et le Nouvel An lunaire.	19
Févr. 2021	Message	Renforcer notre engagement envers la diversité et l'inclusion Message vidéo du gouverneur décrivant les quatre grands objectifs de la stratégie de diversité et d'inclusion qui aideront à cimenter notre assise à la Banque du Canada.	TOUS
Févr. 2021	Événement	Réunion thématique du Club Toastmasters Le Club Toastmasters a tenu une séance virtuelle d'une heure pour favoriser la sensibilisation et célébrer le Mois de l'histoire des Noirs à l'aide de deux discours : 1) Le silence n'est pas une option et 2) Avez-vous déjà rêvé de changer le monde?	39
Mars 2021	Message	La Banque fait partie des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada Message du gouverneur expliquant plusieurs raisons pour lesquelles la Banque a été sélectionnée parmi les Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada et encourageant les employés à participer à la lutte contre le racisme et à promouvoir l'inclusion.	TOUS
Mars 2021	Message	Célébrons la Journée internationale des femmes Invitation du groupe de ressources pour les employés PotentiELLE à participer à un webinaire visant à explorer les répercussions de la pandémie sur les femmes et à examiner ce que nous pouvons faire pour aider celles qui ont subi des conséquences négatives, et liens vers des ressources de la Banque sur le bien-être financier.	TOUS
Mars 2021	Message	Résultats d'enquête : l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux économiques Article de blogue décrivant les principaux points à retenir à la suite d'un sondage commandité par la Banque et mené par le Comité des femmes économistes canadiennes pour recueillir des données mesurables sur le comportement relatif à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans le domaine de l'économie au Canada.	TOUS
Mars 2021	Message	Un espace virtuel destiné à la diversité et à l'inclusion Annonce du lancement du nouveau site de diversité et d'inclusion de la Banque, qui offre des ressources sur le racisme et les enjeux touchant la communauté LGTBQ2S+ et les Autochtones, y compris deux nouveaux guides à l'intention des leaders et des employés.	TOUS

Mois-année	Type	Nom du message ou de l'événement	Nombre d'employés
Mars 2021	Événement	Réunion informelle : promesses et valeurs Événement visant à dévoiler les nouvelles valeurs de la Banque	TOUS
Mars 2021	Événement	Événement du département de la Vérification Événement du département de la Vérification organisé avec l'équipe de la Monnaie pour discuter de la représentation future des Autochtones sur les billets de banque.	19
En cours	Événement	Réunions hebdomadaires du Club Toastmasters Les membres du Club Toastmasters de la Banque sont invités à explorer certains sujets et à faire des allocutions et des activités brise-glace sur une grande variété d'enjeux culturels pertinents lors de leurs réunions hebdomadaires.	31
En cours	Message	Message au sujet des protocoles culturels et religieux lors de la préparation des services de repas Communications des Services à la Haute Direction et des Services juridiques visant à rappeler aux planificateurs d'événements le protocole de la Banque qui tient compte de la culture et des croyances religieuses des invités internes et externes lors de la préparation des services de repas.	TOUS

Événement en personne : sans objet pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

12. Votre institution met-elle à profit la capacité multilingue (autre que l'anglais ou le français), la compétence culturelle (la capacité de comprendre, de communiquer et d'interagir avec des personnes de différentes cultures) et/ou l'expertise culturelle de ses employés pour informer et/ou améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de votre institution?

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez donner le nom et la description des initiatives pertinentes et expliquez comment celles-ci ont amélioré vos politiques, programmes, pratiques et services.

Nom de l'initiative : Groupe de travail avec les intervenants autochtones

Description de l'initiative : La Banque consulte des représentants et des équipes provenant de divers départements (Monnaie, Ressources humaines, Services à la Haute Direction et Services juridiques, Communications et Analyses de l'économie canadienne) et représentant des secteurs d'activité qui interagissent avec des communautés autochtones externes.

Comment est-ce que la mise à profit de la capacité multilingue (autre que l'anglais ou le français), la compétence culturelle (la capacité de comprendre, de communiquer et d'interagir avec des personnes de différentes cultures) et/ou l'expertise culturelle a-t-elle contribué à informer ou améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de votre institution?

En plus de donner de l'information permettant d'orienter et d'améliorer les interactions avec les communautés autochtones externes, ce groupe a été conseillé sur des stratégies visant à recruter et à retenir des employés autochtones à la Banque. Il a également contribué à la création de lignes directrices pour les interactions avec les Autochtones et la reconnaissance des territoires. À partir de ce groupe, un Cercle consultatif autochtone a été formé pour donner son opinion sur les aspects visuels des billets de banque et la programmation du Musée.

Nom de l'initiative : Consultations avec les groupes de ressources pour les employés visant à orienter les politiques, services et programmes

Description de l'initiative : Au cours de la dernière année, la Banque et ses départements, notamment les Ressources humaines, ont consulté les groupes de ressources pour les employés et regroupé leur rétroaction sur plusieurs sujets, notamment les politiques et les lignes directrices relatives au télétravail et au retour sur les lieux de travail, ainsi que les résultats du sondage sur la mobilisation et le mini-bilan sur la diversité et l'inclusion. La rétroaction des groupes de ressources pour les employés a contribué à définir les stratégies et les solutions visant à faire en sorte que la Banque inclue les groupes de la diversité qu'ils représentent. Deux guides ont été produits en collaboration avec des représentants de chaque groupe : un guide de soutien des employés trans, qui a pour but de favoriser un milieu de travail sûr, respectueux et inclusif pour tous les employés, et un guide sur la façon d'être un allié, qui vise à améliorer le soutien des leaders et des employés, ainsi que l'appui des alliés, pour les groupes visés par les mesures d'équité à la Banque.

Comment est-ce que la mise à profit de la capacité multilingue (autre que l'anglais ou le français), la compétence culturelle (la capacité de comprendre, de communiquer et d'interagir avec des personnes de différentes cultures) et/ou l'expertise culturelle a-t-elle contribué à informer

ou améliorer les politiques, programmes, pratiques et services de votre institution?

En consultant les divers groupes de ressources pour les employés, la Banque est en mesure de réunir différentes perspectives et de mieux comprendre comment elle doit tenir compte de la culture, de la race et de l'intersectionnalité dans la conception et la mise en œuvre de ses politiques, programmes et services afin d'être inclusive et de prendre en considération son personnel diversifié.

13. Votre institution dispose-t-elle de comités, de groupes ou de forums pour représenter les préoccupations et les idées des employés des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou de peuples autochtones?

- Oui
- Non
- S.O.

Si oui, précisez : La Banque consulte régulièrement le Réseau de la diversité et de l'inclusion, qui comprend les champions de la diversité et de l'inclusion (membres de la Haute Direction), le Comité sur la diversité et l'inclusion qui regroupe des représentants de chaque département de la Banque, ainsi que le Comité consultatif des groupes de ressources pour les employés (responsables des groupes et leurs parrains). La composition de ces comités est assez diversifiée, et il y siège des représentants de différents groupes visés par l'équité en matière d'emploi ayant divers antécédents et expériences culturelles, de telle sorte que les préoccupations et les idées des employés des communautés racisées, des minorités religieuses et des Autochtones soient représentées dans ces discussions. Ce réseau donne son opinion sur plusieurs politiques, programmes, initiatives et services, notamment le plan en matière de diversité et d'inclusion de la Banque, et les rapports législatifs sur l'équité en matière d'emploi, le multiculturalisme et les langues officielles. En plus de contribuer aux rapports sur la diversité exigés par la loi, les représentants des comités prennent part au processus des entretiens de sélection pour les programmes de bourses de la Banque et sont consultés sur la stratégie de diversité et d'inclusion de la Banque et le mini-bilan de santé sur ces enjeux. Depuis 2020, les membres du Comité sur la diversité et l'inclusion représentant chaque département sont équipés pour soutenir l'élaboration du plan annuel de leur département, y compris les engagements du département à atteindre des objectifs de représentation et à appliquer une perspective de diversité et d'inclusion aux autres mesures prises en milieu de travail. Les consultations avec les trois

groupes ont permis de sensibiliser tous les employés de la Banque aux obstacles auxquels font face les différents groupes de la diversité au sein de notre personnel, afin de soutenir la conception de nos politiques, programmes, pratiques et services.

Efforts externes

14. **Votre institution a-t-elle mis en œuvre ou utilisé des programmes, des politiques ou des pratiques pour répondre aux besoins spécifiques des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des populations autochtones affectées par la pandémie ?**

- Oui
 Non
 S.O

Si oui, veuillez expliquer quelles mesures ont été prises et comment elles ont répondu aux besoins spécifiques des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones.

S.O.

15. **Votre institution dispose-t-elle de programmes de paiements de transfert (p. ex. subventions et contributions) qui s'attaquent directement au racisme systémique ou aux obstacles systémiques⁴ dans les domaines de l'emploi, de la justice, de la participation sociale⁵ ou d'autres aspects de la société canadienne?**

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez fournir le nom du programme, le lien vers le site Web, la description du programme et indiquer quels obstacles systémiques le programme aborde (le cas échéant) :

⁴ Les obstacles d'ordre systémique sont des politiques ou des pratiques qui empêchent certaines personnes de groupes sous-représentés de bénéficier d'un accès égal à des emplois, à des services ou à des programmes, ou de les exclure.

⁵ La participation sociale est la participation à des activités significatives (sociales, culturelles, physiques, éducatives, récréatives, etc.) qui augmentent le sentiment d'appartenance et de bien-être.

Nom du programme : Programme de bourses d'études de la Banque du Canada

Lien vers le site Internet (le cas échéant) :

<https://www.banqueducanada.ca/carrieres/bourses-etudes>

Description du programme : Le programme général de bourses vise à aider les étudiants handicapés, les étudiants autochtones et les étudiants qui s'identifient comme membre d'un groupe racisé ou d'une minorité visible à parfaire leur éducation en les encourageant à s'intéresser aux domaines liés au travail de la Banque, notamment l'économie et la finance, l'administration et les opérations, les technologies de l'information et la cybersécurité, les ressources humaines et la comptabilité. Les lauréats reçoivent une bourse de 4 000 \$ CA qui peut être renouvelée pendant quatre ans, et les candidats qui sont sélectionnés pour passer une entrevue sont également susceptibles d'être engagés par la Banque dans le cadre d'emplois d'été ou à temps partiel. La Bourse de maîtrise pour les étudiantes en économie ou en finance encourage les femmes qui étudient au premier cycle ou détiennent un diplôme de premier cycle à poursuivre des études de deuxième cycle en économie et en finance. Cette bourse entend favoriser activement une représentation plus paritaire entre les sexes dans le bassin de talents des métiers de l'économie et de la finance au sein des banques centrales. En plus d'une bourse de 10 000 \$ CA, les lauréates se voient offrir un emploi d'été, un stage ou un emploi à durée déterminée à la Banque, sont mentorées par un employé de la Banque et ont la possibilité de participer à une activité formative à la Banque du Canada ayant trait aux activités de banque centrale, à l'économie ou à la finance (p. ex., un exposé, une conférence ou une activité de réseautage). Ces deux programmes de bourses aident à lever les obstacles systémiques à l'éducation et à l'emploi, ainsi qu'à favoriser une plus grande diversité parmi notre personnel.

Obstacles systémiques abordés (le cas échéant) :

Emploi

Justice

Participation sociale

Autres. Expliquez :

16. **Combien de consultations votre institution a-t-elle tenues avec des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones afin d'obtenir des commentaires sur la conception, le développement et/ou la mise en œuvre de politiques, de programmes, de pratiques et/ou de services?**

Nombre total de consultations tenues : 44

Nombre total de consultations tenues avec des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones :

13

S.O.

Le cas échéant, veuillez fournir jusqu'à trois exemples de consultations tenues avec des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones :

Nom de la consultation : Consultations du département des analyses de l'économie canadienne en partenariat avec Statistique Canada

Description de la consultation : L'équipe du soutien opérationnel du département a participé à quatre discussions avec Statistique Canada, le Conseil de gestion financière des Premières Nations, le Tulo Centre of Indigenous Economics et la Commission de la fiscalité des Premières Nations afin d'examiner et de fournir l'information financière des Premières Nations, des Métis et des Inuits au programme Statistiques de finances publiques canadiennes de Statistique Canada.

Comment la consultation a-t-elle influencé les politiques, programmes, pratiques et/ou services? Ces discussions en sont aux phases préliminaires/exploratoires et permettront de confirmer les prochaines étapes, l'orientation générale et la planification qui guideront le travail de la Banque pour créer une image macroéconomique plus complète des gouvernements autochtones au Canada.

Nom de la consultation : Groupe de travail sur les relations avec les intervenants autochtones

Description de la consultation : La Banque consulte des représentants et des équipes provenant de divers départements (Monnaie, Ressources humaines, Services à la Haute Direction et Services juridiques, Communications et Analyses de l'économie canadienne) et représentant des secteurs qui interagissent avec des communautés autochtones externes.

Comment la consultation a-t-elle influencé les politiques, programmes, pratiques et/ou services ? En plus de donner de l'information permettant d'orienter et d'améliorer les interactions externes avec les communautés autochtones, ce groupe a été conseillé sur des stratégies visant à recruter et à retenir des employés autochtones à la Banque. À partir de ce groupe, un Cercle consultatif autochtone a été formé pour donner son opinion sur les aspects visuels des billets de banque et la programmation du Musée de la Banque du Canada.

Nom de la consultation : Banque du Canada – Enquête annuelle de notoriété auprès du public

Description de la consultation : L'Enquête annuelle de notoriété auprès du public effectuée par la Banque cherche à évaluer la connaissance de la Banque par les Canadiens et leur confiance en elle comme institution publique. Quand les Canadiens connaissent et comprennent nos actions et politiques et qu'ils nous font confiance, cela rend celles-ci plus efficaces. En 2020, un échantillon d'Autochtones a été ajouté (n=200) à l'échantillon de personnes interrogées par la Banque afin de déterminer leurs connaissances, leur attitude et leur degré de confiance envers la Banque, et d'identifier des différences d'opinions ou des besoins en communications.

Comment la consultation a-t-elle influencé les politiques, programmes, pratiques et/ou services? Même si les réponses de cet échantillon autochtone accru ne sont pas représentatives de l'opinion de tous les peuples autochtones du Canada, il nous a permis de mieux connaître le point de vue des Premières Nations et d'en tenir compte quand nous établissons des politiques, des communications, des programmes, des pratiques et des services externes.

17. Votre institution a-t-elle développé ou maintenu des partenariats avec des parties prenantes ou des associations externes pour en apprendre davantage sur les expériences des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones ou pour sensibiliser face au racisme et à la discrimination?

Oui

Non

S.O

Si oui, veuillez fournir jusqu'à trois exemples, y compris le nom du ou des parties prenantes/associations externes, la description du ou des partenariats et les avantages apportés à l'élaboration de politiques, programmes, pratiques et/ou services.

Nom(s) du partenaire/de la partie prenante : Indspire

Description du partenariat et de l'initiative : Dans le cadre du programme de bourses destinées aux étudiants autochtones, la Banque s'est associée à Indspire, un organisme de bienfaisance bien connu qui administre des bourses pour les étudiants autochtones dans tout le Canada. Grâce à ce partenariat, la Banque peut faire appel au réseau d'Indspire pour rejoindre plus de jeunes Autochtones et les encourager à faire une demande de bourse. Au printemps, la

Banque a parrainé l'activité Essor 2020 : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes d'Indspire et y a participé. 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. Ce programme vise aussi à les encourager à poursuivre des études postsecondaires et à explorer différentes voies professionnelles. En plus de la journée-conférence organisée au début de mars, la Banque a aussi accueilli 40 élèves pour une journée de découverte. Au début de mai, la Banque parrainera cette même activité pour 2021, qui sera offerte virtuellement.

Quels avantages le partenariat a-t-il apporté au développement de politiques, programmes, pratiques et/ou services? Pour le programme général de bourses, le partenariat avec Indspire permet à la Banque d'entrer en contact avec de jeunes Autochtones par l'entremise du vaste réseau d'Indspire chez les Premières Nations dans tout le Canada. L'organisme encourage aussi les jeunes à envisager des études et une carrière liées aux activités de banque centrale, ce qui est un domaine auquel ils ne penseraient peut-être pas autrement. Les étudiants qui sont sélectionnés pour recevoir une bourse ont aussi la possibilité d'avoir un emploi d'été ou un stage rémunéré. En participant à la conférence Essor et à la journée de formation, les employés de la Banque peuvent connaître les perspectives des jeunes Autochtones afin d'adapter les initiatives de la Banque de sorte qu'elles soient plus inclusives pour leurs groupes. On peut citer à titre d'exemple les considérations relatives à la conception du programme de monnaie numérique de banque centrale.

Nom(s) du partenaire/de la partie prenante : Réseau de banques centrales pour l'inclusion des Autochtones

Description du partenariat et de l'initiative : Ce groupe comprend des banques centrales et leurs partenaires autochtones. Le Réseau a pour objectif d'établir un dialogue permanent avec les peuples autochtones, de sensibiliser et d'informer les organisations membres en ce qui a trait aux enjeux économiques et financiers, à l'économie et à l'histoire autochtones, ainsi que de favoriser l'engagement et la mise en commun des connaissances et pratiques exemplaires à ce chapitre. Dans cet esprit, le Réseau compte tenir régulièrement un symposium des banques centrales sur les enjeux économiques autochtones. Le premier sera organisé par la Banque du Canada à la fin de 2021.

Quels avantages le partenariat a-t-il apportés au développement de politiques, programmes, pratiques et/ou services? Sensibilisation accrue et partage des connaissances entre les partenaires de banques centrales, ce qui nous permettra de soutenir nos politiques et programmes publics et internes, et d'établir des bonnes pratiques pour appuyer les peuples autochtones, notamment des stratégies visant à augmenter la représentation des Autochtones

dans les banques centrales. Notre partenariat avec d'autres banques centrales présente l'avantage supplémentaire de renforcer nos relations avec les organismes et groupes autochtones avec lesquels nous collaborons, ce qui nous permet d'orienter notre travail et nos politiques.

Nom(s) du partenaire/de la partie prenante : Partenaires externes comprenant Acorn Canada, la Black Business and Professional Association (BBPA) et l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF)

Description du partenariat et de l'initiative : Au cours des dernières années, la Banque a augmenté encore davantage le nombre d'organisations et de personnes qu'elle consulte. En 2020 ont eu lieu plusieurs activités de rayonnement, tables rondes et consultations avec les partenaires extérieurs mentionnés précédemment, ce qui a permis de soutenir et d'orienter les décisions sur les politiques et les programmes.

Quels avantages le partenariat a-t-il apportés au développement de politiques, programmes, pratiques et/ou services? Ces consultations étendues ont permis à la Banque de recueillir diverses perspectives auprès de personnes noires et autochtones dans tout le pays sur un nombre de sujets clés afin qu'elle puisse en tenir compte dans ses programmes, services et communications. Par exemple, la conception de séances d'information adaptées aux groupes cibles, la détermination du rôle de la Banque dans la promotion de l'économie autochtone et le soutien à la reprise et à la croissance de celle-ci; la Banque a également cherché à connaître l'opinion des groupes à faible revenu sur la situation économique actuelle.

18. Votre institution a-t-elle des politiques, des programmes, des pratiques et/ou des services (tels que des documents et des sites web) traduits dans des langues autres que l'anglais et/ou le français?

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez décrire la politique, le programme, la pratique et/ou le service qui a été traduit :

Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service dont le matériel a été traduit : Dépliants d'information sur les billets en polymère

Description de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service : L'équipe de gestion des parties prenantes externes de la Banque du Canada offre un dépliant qui décrit les caractéristiques de sécurité des billets en

polymère dans un souci de tirer parti de l'aide des Canadiens qui ont des antécédents différents pour mieux identifier les billets contrefaits.

Dans quelles langues la politique, le programme, la pratique et/ou le service ont-ils été traduits? En plus de l'anglais et du français, le dépliant est produit en coréen, en pendjabi, en chinois traditionnel et en chinois simplifié.

Comment la politique, le programme, la pratique et/ou le service ont-ils amélioré la qualité du service que votre institution fournit aux Canadiens?

En sollicitant les Canadiens dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais, nous nous assurons qu'un plus grand nombre de personnes pourront jouer un rôle actif pour nous aider à réduire les effets négatifs de la contrefaçon sur la société canadienne.

19. **Votre institution offre-t-elle au public un accès à des traducteurs ou services d'interprétation (autres qu'en anglais ou en français) afin qu'il puisse mieux comprendre les programmes, les politiques, les pratiques et les services de votre institution (sur base de demande)?**

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez indiquer le nom de la politique, du programme, de la pratique ou du service :

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

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

Collecte de données et autres initiatives pertinentes

20. **Votre institution recueille-t-elle des données statistiques sur les communautés racisées, les communautés religieuses minoritaires et/ou les peuples autochtones (autres que les données sur l'équité en matière d'emploi) pour élaborer et/ou améliorer les politiques, programmes, pratiques et services?**

- Oui
 Non
 S.O.

Si oui, veuillez énumérer les données recueillies :

Interne ; Externe

Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service dont les données sont utilisées pour améliorer : Programme d'auto-identification

Description des données recueillies : La Banque fait actuellement le suivi des données de représentation des femmes, des membres des minorités visibles, des personnes autochtones, des personnes handicapées, des personnes LGBTQ2S+ et des anciens combattants au moyen d'un questionnaire d'auto-identification que les employés peuvent remplir volontairement dans SuccessFactors, son système d'information de RH. En 2020-2021, des sous-catégories ont été ajoutées pour chaque groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi afin de permettre aux employés de mieux se voir pris en compte dans les six groupes principaux. Par exemple, les employés racisés peuvent maintenant indiquer une identité raciale ou une appartenance ethnique ou culturelle, et les employés autochtones peuvent préciser s'ils appartiennent aux Premières Nations, au groupe des Inuits ou des Métis, ou s'ils sont des membres non inscrits d'une Première Nation.

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

L'objectif du programme d'auto-identification de la Banque est de recueillir des données sur la représentation des quatre groupes désignés à l'égard de l'équité en matière d'emploi dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et de mieux savoir qui travaille à la Banque, afin que des programmes et pratiques puissent être créés ou améliorés pour offrir la meilleure expérience de travail possible à tous. Nous tirons parti de la capacité de poser des questions supplémentaires au moyen de l'outil d'auto-identification dans le but de mieux connaître notre personnel et l'expérience des employés.

Comment la collecte et l'utilisation de ces données ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique et/ou le service?

L'ajout des sous-catégories sous chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi déterminé par la Banque a fait en sorte qu'un plus grand nombre d'employés se soient auto-identifiés dans le questionnaire d'auto-identification de la Banque, particulièrement ceux qui appartiennent aux groupes racisés. La Banque a pu ainsi disposer de données plus exactes sur son personnel, ce qui l'aidera dans son travail, depuis la conception des espaces de travail et des outils jusqu'à l'élaboration de politiques, programmes, services et cours plus inclusifs. Elle peut aussi déterminer si des inégalités et des obstacles existent dans certaines sous-catégories au sein de chaque groupe visé par l'équité et, si c'est le cas, établir des mesures plus ciblées pour lever ces obstacles. À partir de 2021, nous utiliserons davantage ces données pour orienter notre travail.

Votre établissement désagrège-t-il les données (par exemple, par sexe, emplacement géographique, revenu, origine culturelle ou ethnique, langue, âge, etc.)?

Oui. Veuillez préciser : Nous désagrégeons les données sur l'équité en matière d'emploi par rapport à des variables telles que l'endroit, le sexe, le niveau de poste, la langue et la génération pour mieux connaître les lacunes intersectionnelles. En 2021, nous avons offert aux employés la possibilité de partager de l'information d'auto-identification pour de nouvelles sous-catégories, y compris l'identité raciale. Nous avons l'intention de poursuivre notre analyse des données en 2021.

Non

Si oui, veuillez énumérer les données recueillies :

Interne ; Externe

Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service que les données sont utilisées pour améliorer : Bilan de santé du milieu de travail (BSMT)

Description des données recueillies : La Banque mène des sondages auprès des employés pour faire le suivi de leur mobilisation en recueillant des données quantitatives et qualitatives. Elle demande aux répondants de s'auto-identifier volontairement en fonction des groupes suivants, le cas échéant : femmes, membres d'une minorité visible ou d'un groupe racisé, peuples autochtones, personnes handicapées, personnes LGBTQ2S+.

Description de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service : La Banque mène périodiquement des sondages sur la mobilisation des employés. Nous avons une approche multidimensionnelle qui comprend les éléments suivants : 1) Un sondage complet sur la mobilisation à l'échelle de l'institution, en adéquation avec la vision de la Banque, met l'accent sur les principaux enjeux de mobilisation et permet de renforcer la culture et les valeurs en évolution de la Banque. Le sondage a lieu tous les trois ans pour correspondre au plan stratégique triennal; sa dernière édition remonte à février 2020. 2) Des mini-bilans de santé annuels ou périodiques en milieu de travail qui portent sur des domaines clés tels que le rendement et le perfectionnement, ainsi que des vérifications des progrès des départements sur des priorités précises. Certains des sujets abordés jusqu'à maintenant sont le leadership, le bien-être, la diversité et l'inclusion. 3) Des mini-bilans de santé planifiés ou ponctuels relatifs aux priorités de la Banque et des départements. Les résultats font l'objet de rapports établis à différents niveaux, y compris à l'échelle de l'institution, par département et par groupe de la diversité (énumérés ci-dessus).

Comment la collecte et l'utilisation de ces données ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique et/ou le service?

Les résultats du Bilan de santé du milieu de travail aident la Banque à évaluer et à améliorer les programmes, services et politiques internes et à soutenir la mobilisation des employés. Les sujets abordés dans le sondage comprennent les espaces de travail physiques, l'encadrement et la rétroaction, le leadership, le perfectionnement professionnel, le bien-être, ainsi que la diversité et l'inclusion. L'analyse des résultats par différents groupes a permis à la Banque d'adopter une approche plus ciblée pour la planification des mesures et d'apporter des changements au niveau local quand c'était nécessaire. Les données sont aussi utilisées dans le cadre de l'établissement de la stratégie et des initiatives de diversité et d'inclusion de la Banque, et de la planification stratégique des départements.

Votre établissement désagrège-t-il les données (par exemple, par sexe, emplacement géographique, revenu, origine culturelle ou ethnique, langue, âge, etc.)?

Oui. Veuillez préciser : L'analyse des résultats est menée par groupe de la diversité (voir ci-dessus), âge, langue, leader/non-leader, niveau de poste, génération et années de service. Cela a permis à la Banque de mieux comprendre les différentes expériences au travail des employés qui disent faire partie de ces groupes et de mettre en place des programmes et des initiatives visant à améliorer l'expérience des employés au sein de ces groupes pour augmenter leur niveau général de mobilisation.

Non

Si oui, veuillez énumérer les données recueillies :

Interne ; Externe

Description des données recueillies :

Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service que les données sont utilisées pour améliorer : Sondage auprès des entreprises autochtones

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

En 2020, la Banque s'est associée à Affaires mondiales Canada et au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) pour créer un **sondage auprès des entreprises autochtones**. Ce sondage est effectué par le CCEA conjointement avec son sous-traitant, Environics, et la collecte de données doit commencer en mai 2021. La Banque aura accès à l'ensemble des données anonymisées. Ce partenariat l'aidera à mieux connaître le secteur des entreprises autochtones et, plus généralement, les conditions de l'économie autochtone, qui est un secteur en croissance de l'économie canadienne sur

lequel les données sont limitées. Les résultats permettront d'améliorer davantage les décisions de la Banque en matière de recherche et de politiques.

Comment la collecte et l'utilisation de ces données ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique et/ou le service?

Elles se sont traduites par une meilleure connaissance du secteur privé autochtone au Canada et des décisions plus éclairées en matière de recherche et de politiques.

Votre établissement désagrège-t-il les données (par exemple, par sexe, emplacement géographique, revenu, origine culturelle ou ethnique, langue, âge, etc.)?

Oui. Veuillez préciser :

Non

Si oui, veuillez énumérer les données recueillies :

Interne ; Externe

Nom de la politique, du programme, de la pratique et/ou du service que les données sont utilisées pour améliorer : Enquête annuelle de notoriété sur la Banque du Canada auprès du public

Description des données recueillies : En 2020, un échantillon d'Autochtones a été ajouté (n=200) à l'échantillon de personnes interrogées par la Banque afin de déterminer les connaissances, l'attitude et le degré de confiance du public envers la Banque.

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

L'enquête annuelle de notoriété de la Banque auprès du public vise à évaluer la connaissance, la compréhension et la confiance des Canadiens à l'égard de la Banque comme institution publique. Quand les Canadiens comprennent les actions et politiques de la Banque et lui font confiance, cela améliore son efficacité.

Comment la collecte et l'utilisation de ces données ont-elles contribué à améliorer la politique, le programme, la pratique et/ou le service?

Inclure un échantillon d'Autochtones aide la Banque à mieux connaître l'opinion des Autochtones sur la Banque.

Votre établissement désagrège-t-il les données (par exemple, par sexe, emplacement géographique, revenu, origine culturelle ou ethnique, langue, âge, etc.)?

Oui. Veuillez préciser :

Non

21. Facultatif : Existe-t-il d'autres politiques, programmes ou pratiques pertinents concernant les communautés racisées, les communautés religieuses minoritaires et les peuples autochtones qui ne sont pas déjà inclus dans cette soumission et que vous aimeriez partager?

- Les quatre objectifs décrits dans la stratégie de diversité et d'inclusion de la Banque pour 2018-2021 – soutenir un leadership inclusif, favoriser un personnel diversifié, créer un milieu de travail inclusif et inspirant, et améliorer la diversité de nos partenariats externes – constituent le plan directeur qui oriente nos politiques, programmes et pratiques pour soutenir nos employés et les Canadiens, que nous servons. Étant donné que la stratégie actuelle tire à sa fin, des consultations sont déjà en cours auprès des groupes de ressources pour les employés et des représentants de toute l'institution afin d'aider à définir la stratégie de diversité et d'inclusion de la Banque à partir de 2022.
- La Banque offre de la souplesse en matière de congés. Les employés peuvent demander à leur supérieur de remplacer un congé officiel par une autre journée en raison d'exigences opérationnelles ou d'échéances à respecter, ou de besoins personnels, ou si l'employé ne célèbre pas ce congé religieux ou culturel en particulier. En répondant aux exigences opérationnelles, une personne peut demander de remplacer un congé officiel par une autre journée, par exemple, une fête qu'elle célèbre.
- Dans le cadre de sa Politique sur un milieu de travail sain et sécuritaire, la Banque s'est engagée à offrir un milieu de travail à la fois sain, sécuritaire sur les plans physique et psychologique, exempt de harcèlement et de violence, et propice à l'épanouissement professionnel, la dignité et l'estime de soi de ses employés.
- Les lignes directrices de la Banque en matière d'accommodements décrivent les principes et les responsabilités de la Banque ainsi que les options offertes aux employés (et aux candidats qui font des demandes d'emploi à la Banque) relativement aux accommodements liés aux motifs de distinction, y compris la race et les croyances (religion). Dans le cadre de ces lignes directrices, selon ce qui est indiqué sur l'intranet de la Banque, les employés sont invités à utiliser les espaces de bien-être de la Banque pour faire leur prière.

Annexe

Liste des termes clés

Termes clés	Définitions
Antisémitisme	L'antisémitisme est une certaine perception des Juifs, qui peut être exprimée sous forme de haine envers les Juifs. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme s'adressent aux individus juifs ou non juifs et/ou à leurs biens, aux institutions communautaires juives et aux installations religieuses.
Données désagrégées	Dans le contexte des données sur la race, subdivision des catégories composites (« agrégées »), comme celle des « minorités visibles », en leurs éléments constitutifs tels que les personnes d'ascendance africaine, indochinoise, arabe, etc.
Discrimination	Traiter injustement une personne en lui imposant un fardeau ou en lui refusant un privilège, un avantage ou une possibilité dont jouissent d'autres personnes en raison de sa race, de sa citoyenneté, de sa situation familiale, de sa déficience, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles.
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.
Égalité	L'égalité renvoie à la notion selon laquelle tous les êtres humains sont fondamentalement égaux. Au Canada, la notion d'égalité de traitement est protégée par l'article 15(1) de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> de 1982, qui précise que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
Équité	Justice, impartialité, exactitude. Processus distinct de reconnaissance des différences au sein de groupes d'individus et d'utilisation de cette compréhension pour atteindre l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne.
Les individus et les groupes dignes d'équité	Les individus et les groupes dignes d'équité sont définis comme étant ceux qui font face à de sérieux obstacles à la participation à différentes facettes de la société, principalement en raison de politiques et de pratiques qui produisent un traitement

Termes clés	Définitions
	<p>inéquitable. Cette marginalisation peut être créée par des obstacles attitudinaux, historiques, sociaux, économiques, juridiques et/ou environnementaux, basés sur des facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, le handicap, le statut économique, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle et le statut de transgenre. Les individus et groupes dignes d'équité sont ceux qui font face à des obstacles à l'égalité d'accès, d'opportunités et de ressources en raison d'un désavantage et d'une discrimination créés par les institutions, les systèmes, les narratifs et les individus au pouvoir.</p> <p>Les individus et/ou groupes dignes d'équité peuvent être ceux qui s'identifient comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autochtones (du Canada et du monde entier) • Racisé, y compris les immigrants/travailleurs migrants racisés ; • Membre d'une minorité religieuse • LGBTQI2S • Femmes et les personnes de diverses identités de genre • Une personne en situation de handicap (déficience physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle) <p>Il s'agit d'une liste non exhaustive.</p>
Groupe Ethnoculturel	Groupe de personnes ayant un patrimoine, des ancêtres ou un passé historique communs et qui ont souvent des caractéristiques physiques, culturelles, linguistiques et religieuses distinctes.
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> .
Inclusion	L'inclusion est un processus actif, intentionnel et continu visant à remédier aux inégalités de pouvoir et de privilège, et à construire une communauté respectueuse et diversifiée qui garantit des espaces accueillants et des opportunités d'épanouissement pour tous.
Intersectionnalité	L'idée selon laquelle, chez les individus, de multiples identités (par exemple, genre, ethnicité, orientation sexuelle, capacité) s'entrecroisent pour créer un tout différent des identités des composants.
Islamophobie	Racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d'hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l'islam en général. En plus de motiver des actes d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie mène à considérer, aux niveaux institutionnel, systémique et sociétal, que les musulmans constituent une menace accrue pour la sécurité.

Termes clés	Définitions
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.
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.
Préjugé	Un état d'esprit ; un ensemble d'attitudes entretenues, consciemment ou inconsciemment, souvent en l'absence de preuves légitimes ou suffisantes ; signifie littéralement "préjuger" ; considéré comme irrationnel et très résistant au changement, car les preuves concrètes qui contredisent le préjugé sont généralement rejetées comme exceptionnelles. Il arrive souvent que les préjugés ne soient pas reconnus comme des hypothèses ou des stéréotypes faux ou mal fondés et, à force d'être répétés, ils sont acceptés comme des notions du sens commun.
Privilège	Jouissance des libertés, droits, avantages, accès ou possibilités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale.
Race	La race est une « construction sociale ». Cela signifie que la société forme des idées raciales fondées sur des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que sur des traits physiques, même si aucune de ces caractéristiques ne peut légitimement être utilisée pour classer des groupes de personnes.
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

Termes clés	Définitions
	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 ».
Racialisation	Processus par lequel des groupes en viennent à se former socialement en tant que races, selon certaines caractéristiques, comme l'ethnicité, la langue, l'économie, la religion, la culture ou la politique.
Religion minoritaire	Une religion minoritaire est une religion pratiquée par une minorité de la population d'un pays, d'un État ou d'une région. Au Canada, il s'agit de personnes qui s'identifient comme étant affiliées à une religion non chrétienne, par exemple, musulmane, hindoue, sikh, bouddhiste, juive, spiritualité traditionnelle (Autochtones), et autres. Dans certains cas, cela peut également inclure les personnes affiliées à une dénomination chrétienne minoritaire (c.-à-d. non catholique, non protestante et non orthodoxe).
Participation sociale	La participation à des activités constructives (sociales, culturelles, physiques, éducatives, récréatives, etc.) qui augmentent le sentiment d'appartenance et de bien-être.
Stéréotype	Une généralisation préconçue d'un groupe de personnes. Cette généralisation attribue la ou les mêmes caractéristiques à tous les membres du groupe, quelles que soient leurs différences individuelles.
Obstacles d'ordre systémique	Les obstacles d'ordre systémique sont des politiques ou des pratiques qui empêchent certaines personnes de groupes sous-représentés de bénéficier d'un accès égal à des emplois, à des services ou à des programmes, ou de les exclure. Ces obstacles sont de nature systémique, ce qui signifie qu'ils résultent de pratiques, de politiques, de traditions et (ou) de valeurs institutionnelles qui peuvent être « involontaires » ou « invisibles » aux personnes qui ne sont pas touchées, mais qui ont des répercussions graves et durables sur la vie des personnes touchées (cheminement professionnel et (ou) santé physique ou mentale).
Racisme systémique	Consiste de comportements, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation de désavantage relatif pour les personnes racisées. Celles-ci semblent neutres à la surface mais ont néanmoins un impact d'exclusion sur les personnes racisées.

