BANQUE DU CANADA
BANK OF CANADA

Rapport annuel de 2021-2022 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Objectif

Les renseignements recueillis dans ce questionnaire 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.

Instructions

En remplissant ce questionnaire, veuillez tenir compte de ce qui suit :

- Bien que la *Loi sur le multiculturalisme canadien* « 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 racisées[1] , des communautés

[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.

religieuses minoritaires[2] 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.

- Les réponses doivent décrire les activités entreprises lors de l'année fiscale 2021-2022.
- Les réponses doivent être rédigées en langage clair.
- Veuillez fournir de courts exemples seulement (une ou deux puces).
- Pour voir des exemples de réponses de l'an passé, veuillez consulter la Partie 2 du Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2020-2021.
- Pour toute question sur la soumission, contactez l'équipe du rapport annuel sur le multiculturalisme au pch.ram.pch@canada.ca.
- Une fois la soumission terminée et approuvée, veuillez l'envoyer à pch.ram.pch@canada.ca.
- Veuillez noter que le contenu de cette soumission pourrait être utilisé dans le rapport final qui sera publié, si vous donnez votre consentement (voir la dernière question du présent questionnaire). Cependant, cette soumission ne sera pas rendue publique dans son intégralité et aucune information qui permettrait d'identifier des personnes ne sera divulguée.

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] 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.

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 : Katherine Murray
   Titre : Directrice générale déléguée, Ressources humaines
   Numéro de téléphone : 613-782-7488
   Adresse de courriel : katherinemurray@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 : Meghan Brooks
Title : Directrice adjointe, Équité, diversité et inclusion
Numéro de téléphone : 613-782-8682
Adresse de courriel : mbrooks@bank-banque-canada.ca

Collecte de données

Cette section est conçue pour présenter les initiatives dans le cadre desquelles des données sont recueillies et utilisées pour l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays.

3. **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

4. **Quels mécanismes, le cas échéant, avez-vous en place pour recueillir l'avis des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones sur la conception, le développement et/ou la mise en œuvre de politiques, de programmes, de pratiques et/ou de services (sélectionnez tous les éléments qui s'appliquent)?**

   ☒ Réseaux
   ☒ Partenariats
   ☒ Consultations

☒ Conseils consultatifs

☒ Autres mécanismes de sensibilisation : Sondage

☐ Aucun mécanisme

5. **En 2021-22, votre institution a-t-elle recueilli les avis des communautés racisées, des communautés religieuses minoritaires et/ou des peuples autochtones afin d'obtenir un retour d'information sur la conception, le développement et/ou la mise en œuvre des politiques, programmes, pratiques et/ou services?**

   ☒ Oui

   ☐ Non

6. **Le cas échéant, comment les efforts mentionnés dans Q3-5 ont-ils influencé la conception, le développement et/ou la mise en œuvre de politiques, programmes, pratiques et/ou services? Dans votre réponse, veuillez fournir des exemples spécifiques (précisez quelles données ont été utilisées et le contexte).**

   - Nous avons organisé des séances de mobilisation avec embRACE (notre groupe de ressources pour les employés (GRE) noirs, les autres employés racisés, de même que les employés autochtones) pour élaborer notre approche de retour au travail durant la pandémie et nos nouvelles méthodes de travail en mode hybride, y compris des façons d'accorder de la souplesse pour favoriser la santé mentale et faciliter la prestation de soins.
   - Nous avons élaboré des indices sur le leadership inclusif et le caractère inspirant de notre milieu de travail pour mesurer les progrès par rapport à notre stratégie précédente sur la diversité et l'inclusion (2019-2021). Les indices ont été créés à partir des réponses à une enquête sur le milieu de travail et ils reflètent différentes dimensions de chaque sujet étudié. Les résultats ont été ventilés par groupe de la diversité, y compris les employés racialisés et autochtones. Les résultats ont servi à élaborer les initiatives de notre stratégie EDI et les engagements auprès de nos groupes de ressources pour les employés, y compris les nouvelles initiatives pour attirer et retenir plus d'employés autochtones.
   - Nous avons élaboré une nouvelle approche pour faire le suivi de la diversité au sein des organismes avec lesquels nous collaborons et nous avons invité des planificateurs pour considérer la diversité dans nos relations avec eux. Par exemple, dans notre système de gestion des relations avec la clientèle, nous pouvons indiquer si un contact ou une organisation appuie un groupe en particulier, comme les communautés autochtones ou racialisées.
   - En 2020, nous avons créé le Cercle consultatif autochtone, qui a pour mandat de donner à la Banque des conseils et des recommandations sur les façons dont les peuples autochtones du Canada pourraient être représentés sur les

futurs billets de banque au moyen de symboles, d'images, de motifs ou d'autres formes d'iconographie. Cette rétroaction est utilisée pour la conception de billets de banque.

- Nous avons tenu une séance de discussion avec le Comité sur la diversité et l'inclusion et notre groupe de ressources pour les employés racialisés et autochtones dans le but d'améliorer notre questionnaire d'auto-identification et nos messages sur la question.
- En 2021, nous avons lancé une campagne d'auto-identification interne qui a bien fonctionné. Ces données sont utilisées dans l'analyse du cycle de vie de l'employé, notamment le recrutement, la promotion, le perfectionnement, l'évaluation du rendement, la planification de la relève et les départs. Grâce à l'adoption de principes de diversité, nous améliorons notre compréhension des résultats pour ces groupes et nous adaptons nos politiques et programmes pour mieux répondre à leurs besoins.
- Nous avons partagé les données sur la représentation de la Banque et de différents départements pour favoriser l'embauche stratégique de personnel et les efforts de rétention. Les départements ont reçu des données sur leurs équipes et des objectifs d'accroissement de la représentation (au besoin) pour refléter la disponibilité sur le marché du travail. Les données sur la représentation et les objectifs sont diffusées dans un tableau de bord trimestriel des indicateurs relatifs au personnel et utilisées par les départements pour leur planification annuelle.
- Nous avons rationalisé le mouvement des données d'auto-identification de notre module de recrutement vers le système des RH. Cela a permis d'augmenter considérablement la représentation des employés racialisés en éliminant la possibilité que les nouvelles recrues oublient de s'auto-identifier une seconde fois.

7. Y a-t-il des réussites et/ou des défis que votre institution aimerait souligner concernant ses efforts de collecte de données? Si oui, veuillez les partager.

- Nous avons tiré profit de nos données d'auto-identification pour établir des cibles de représentation des employés racialisés dans des postes de cadres supérieurs. L'objectif stratégique de la Banque, initialement fixé en 2020 pour la période de 2020 à 2024, a récemment été relevé parce qu'il était presque atteint à la fin de 2021. L'objectif a facilité les conversations autour de la planification de la relève et de l'embauche aux niveaux supérieurs et a contribué au changement positif que nous avons constaté au cours de la période de deux ans.

- À la fin de 2021, 29,8 % de nos employés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. La représentation globale de ce groupe désigné continue d'augmenter, par rapport au taux de 20,9 % de 2016. Cela s'explique en partie par le fait que :
    - Nous avons organisé une campagne d'auto-identification très efficace qui a entraîné une augmentation de 1,8 % de la représentation des employés racialisés.
    - Nous avons affiché des taux d'embauche élevés pour les employés racialisés, soit 48 % en 2021, ce qui est bien supérieur à notre représentation actuelle de 30 %.
- Nous avons un taux de participation à l'auto-identification très élevé (91 %) et une excellente participation à notre dernière campagne, ce qui a renforcé nos données pour montrer une représentation accrue des employés racialisés.
- Nous avons mis à jour une vidéo de témoignages dans laquelle des employés expliquent pourquoi ils s'auto-identifient, nous avons ajouté un contexte aux définitions des groupes désignés, nous avons diffusé de nouveaux messages internes sur l'importance de l'auto-identification et ses avantages pour les individus, et nous avons amélioré nos données sur les sous-groupes en ajoutant l'identité raciale à nos questions existantes sur l'origine ethnoculturelle et les groupes ou nations autochtones.
- Nous avons également élaboré un projet de tableau de bord EDI qui sera affiné cette année. Il comprendra une vue pour les cadres et une vue pour l'analyse des RH. Les prochaines étapes consistent à automatiser les flux de données du tableau de bord et à le partager en tant qu'outil avec les équipes de direction des départements.

Éducation et sensibilisation

Cette section contient les initiatives d'éducation et de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle et aux défis auxquels sont confrontés divers groupes, et les efforts visant à promouvoir l'inclusion sociale.

8. **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

Si oui, veuillez fournir des exemples brefs et significatifs de la formation dispensée. Dans votre réponse, veuillez indiquer si la formation était obligatoire ou facultative, à qui elle s'adressait (par exemple, aux cadres supérieurs ou aux travailleurs de première ligne) et qui l'a dispensée :

- Pour mieux faire connaître les peuples autochtones, nous avons organisé une formation en ligne de sensibilisation aux réalités des cultures autochtones pour tous les employés. Il s'agissait de faire connaître la culture, l'histoire et l'apport des peuples autochtones ainsi que leur relation avec le Canada d'aujourd'hui.

9. **Votre institution a-t-elle organisé des initiatives (par exemple, des événements ou des produits de communication), à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail, pour éduquer et sensibiliser à la diversité ethnoculturelle et aux défis auxquels les divers groupes peuvent être confrontés (sélectionnez toutes les réponses applicables)?**

☒Oui, initiatives internes pour employés

☐Oui, initiatives externes pour le public

☐Non

Si oui, veuillez fournir des exemples brefs et significatifs de ces initiatives :

- Nous avons lancé des **Lignes directrices sur l'engagement des Autochtones**, qui exposent notre approche concernant les énoncés de reconnaissance des terres et les protocoles recommandés pour les événements (en personne et virtuels) et les allocutions qui ont lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de nos établissements. Notre intention est de montrer notre respect envers les peuples autochtones, leur histoire et leur culture, et de souligner leur héritage patrimonial en y conscientisant les employés et les parties prenantes de la Banque.

10. **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

a) Si oui, comment la présence de tels comités, groupes ou forums a-t-elle influencé les efforts d'éducation et de sensibilisation? Veuillez fournir des exemples brefs et significatifs de ces initiatives :

- Nous avons un Comité sur la diversité et l'inclusion composé de représentants de chaque département. La composition de ce comité est diversifiée et comprend des membres racialisés et autochtones. Le comité se réunit tous les deux mois et les membres partagent des activités et participent à des séances de remue-méninges sur les initiatives d'EDI et les politiques et programmes des RH. Le comité partage aussi des blogues et des ressources sur des sujets liés à l'EDI, comme la lutte contre l'incitation à la haine.
- Avec leurs partenaires autochtones, la Banque du Canada, Te Pūtea Matua (la Banque de réserve de Nouvelle-Zélande) et la Banque de réserve d'Australie ont formé, en janvier 2021, le Réseau de banques centrales pour l'inclusion des Autochtones pour promouvoir un dialogue permanent entre les parties prenantes et appuyer les efforts de sensibilisation aux enjeux économiques et financiers qui touchent les peuples autochtones. En 2022, la Banque du Canada est chargée de la présidence du groupe.

b) Le cas échéant, votre institution fournit-elle un soutien financier à ces comités, groupes ou forums pour des efforts d'éducation et de sensibilisation du public?

☒Oui

☒Non

11. Y a-t-il des réussites et/ou des défis que votre institution aimerait souligner concernant ses efforts d'éducation et de sensibilisation (par exemple, sur la formation, les initiatives, les comités)? Si oui, veuillez les partager.

- Les 29 et 30 novembre 2021, la Banque du Canada, en partenariat avec le Tulo Centre of Indigenous Economics et Te Pūtea Matua (la Banque de réserve de Nouvelle-Zélande), a tenu le premier Symposium sur les enjeux économiques autochtones. L'objectif de cette conférence biennale est de mettre en commun des recherches, d'avoir des échanges constructifs et d'accroître la collaboration entre les banques centrales et leurs partenaires autochtones.
- Séance virtuelle dans le cadre du Mois national de l'histoire autochtone où l'on a parlé des 94 « appels à l'action » de la Commission de vérité et réconciliation et

de ce que chacun peut faire pour contribuer à la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada. L'événement mettait en vedette un invité spécial, Bob Watts, expert en réconciliation, et était organisé par embRACE.

- Le partage des voix des employés racisés et de leurs alliés a été un moyen efficace de sensibiliser au racisme et à d'autres formes de haine, car il a aidé les gens à comprendre les formes que peut prendre la discrimination et à développer de l'empathie pour les personnes qui peuvent avoir des expériences différentes.
- L'engagement de la haute direction dans l'EDI et, en particulier, dans nos efforts de lutte contre le racisme, a créé de la visibilité et nous a aidés à donner la priorité à ces efforts dans l'ensemble de l'organisation. Donner le ton depuis le sommet suscite l'adhésion et garantit la durabilité.
- La Banque soutient les groupes de ressources des employés comme embRACE en leur fournissant un budget modeste, un soutien en matière de communication et d'événements, ainsi que des conseils stratégiques. Ce soutien permet aux GRE de disposer d'une base solide pour assurer un engagement significatif.
- Nous avons partagé avec les employés des messages de la haute direction condamnant le racisme sous toutes ses formes et facilité la création d'un nouveau groupe de ressources des employés pour les Noirs, les autres personnes racialisées et les autochtones - **embRACE.** Nous avons fait venir des conférenciers, organisé des séances d'écoute avec les employés et développé une collection de ressources sur le racisme et l'antiracisme. En 2021, embRACE a célébré son premier anniversaire lors d'un événement inauguré par le gouverneur. On a également commencé à planifier un événement en avril 2022 sur l'antiracisme sur le lieu de travail, en collaboration avec l'Initiative Black North.

Promotion et célébration

Cette section est conçue pour inclure les initiatives qui font la promotion et qui célèbrent la contribution historique et le patrimoine des communautés de toutes les origines de la société canadienne.

12. Votre institution a-t-elle mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir et à célébrer la contribution historique et le patrimoine des communautés de toutes origines à la société canadienne (p. ex. événements ou produits de communication) (sélectionnez toutes les réponses applicables)?

☒Oui, initiatives internes pour employés

☒Oui, initiatives externes pour le public

☐Non

Si oui, veuillez fournir des exemples brefs et significatifs de ces efforts.

- **Nos articles de blogue**
  - Tenir bon ensemble : Renouveler l'engagement en faveur de l'antiracisme
  - Réflexions sur une tragédie : L'héritage tragique des pensionnats
  - Le verdict est tombé : Où allons-nous maintenant?
  - Coup d'envoi du Mois du patrimoine asiatique
  - Lancement du Mois de l'histoire des Noirs
  - Lancement du Mois de la sensibilisation aux cultures autochtones
  - Journée de commémoration de l'Holocauste

- **Nos événements**
  - Activités célébrant les patrimoines asiatiques et autochtones
    - Panel sur l'expérience des Canadiens d'origine asiatique
    - Activités visant à rendre hommage à l'histoire, au patrimoine et à la diversité des peuples autochtones du Canada, y compris la reconnaissance de la Journée des peuples autochtones (juin) et la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation (septembre)
  - Activités visant à honorer les contributions des Canadiens noirs durant le mois de l'histoire des Noirs.
    - Atelier sur les contributions des Canadiens noirs
    - Présentation de Canadiens noirs qui ont inspiré les employés

- **Notre musée**
  - Le Musée de la Banque du Canada présente des expositions et des informations sur les contributions à notre société d'éminents Canadiens noirs et autochtones, dont Viola Desmond, qui figure sur notre billet de 10 dollars.

13. **Y a-t-il des réussites et/ou des défis que votre institution aimerait souligner concernant ses efforts de promotion et de célébration? Si oui, veuillez partager.**

    - À la suite de plusieurs de nos articles de blogue, des employés nous ont contactés pour nous dire à quel point ils étaient importants pour eux. Dans un cas, un employé racialisé nous a fait savoir à quel point il était important que la Banque reconnaisse l'impact des événements racistes sur les employés et leurs communautés. Dans un autre cas, un collègue juif a déclaré qu'en voyant un article sur la commémoration de l'Holocauste, il s'est senti vraiment considéré comme une personne.

Prévention et solutions

Cette section est conçue pour présenter les initiatives qui favorisent un accès complet et équitable aux personnes et aux communautés de toutes les origines.

Recrutement et développement de carrière

14. **Votre institution a-t-elle mis en place un processus pour identifier le racisme systémique ou les obstacles systémiques dans ses politiques et pratiques d'emploi (par exemple, l'embauche et le développement de carrière)?**

    ☒Oui

    ☐Non

Si oui, veuillez fournir des exemples pertinents et brefs de ces processus et préciser les mesures prises pour résoudre les problèmes identifiés :

- Nous mettons à profit les données d'auto-identification pour comprendre si des obstacles existent pour les employés racialisés et autochtones, et dans quelle mesure.
- Nous examinons chaque année les données relatives à l'embauche, à la promotion et au départ des employés racialisés et autochtones. Nos résultats suggèrent qu'il n'y a pas d'obstacles significatifs et persistants sur ce plan :
    - Les promotions sont proportionnelles à la représentation dans notre effectif.

    - Les embauches sont supérieures au niveau du marché du travail pour les employés racialisés et à peine inférieures pour les employés autochtones.
    - Les départs d'employés racialisés sont légèrement supérieurs à leur proportion dans la main-d'œuvre et inférieurs à la proportion d'employés autochtones.
- Pour atténuer de manière proactive les obstacles à l'embauche, les responsables ont accès aux informations relatives à l'auto-identification des candidats et aux données de représentation au niveau du service. Si l'un ou l'autre groupe est sous-représenté, des objectifs sont fixés pour augmenter la représentation et les responsables sont soutenus pour inclure les candidats de ces groupes dans leurs concours.
- Nous suivons également les réponses à l'enquête sur l'engagement des employés en ce qui concerne le développement et l'avancement professionnel et les ventilons pour les deux groupes afin d'évaluer si des obstacles sont perçus. Si nous constatons des scores plus faibles pour les groupes diversifiés, nous procédons à une analyse plus approfondie. Par exemple, nous menons des consultations ciblées à l'interne et à l'externe afin d'obtenir l'avis des peuples autochtones sur les programmes, produits et services de la Banque.

15. 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, efforts pour recruter des étudiants (sélectionnez toutes les réponses applicables) :

☒Collaboration proactive 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 tiers.

☒ Utilisation de programmes existants d'embauche et de recrutement ciblés (p. ex. des possibilités de stage)

☒Embauches ciblées à travers les programmes Coop et PFETE

☐Participe à des salons de l'emploi

☒Offre de bourses d'études et de récompenses.

☐Autre :

☒Oui, efforts de rétention des étudiants (sélectionnez toutes les réponses applicables) :

X Offre de formation, de mentorat et/ou de coaching aux étudiants

☒Autre : Prolongation des offres d'emploi actuelles pour les étudiants qui sont encore à l'école.

☐Aucun effort spécifique

16. **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 (sélectionnez toutes les réponses applicables) :

☐ Autorise la dotation bilingue non impérative d'employés issus de communautés racialisées, de communautés religieuses minoritaires et/ou autochtones.

☒ Soutient la formation linguistique de tout le personnel (interne et/ou externe).

☐ Conduit des examens périodiques du profil linguistique des postes.

☒ Offre des ressources d'apprentissage autodirigé/apprentissage en ligne autodirigé.

☒ Offre des postes unilingues anglais ou français.

☐ Donne accès à des coaches linguistiques

☐ Autre :

☐Non

17. **Y a-t-il des exemples de réussite et/ou des défis que votre institution souhaiterait mettre en avant concernant ses efforts pour rendre les pratiques de recrutement et de développement de carrière plus équitables? Si oui, veuillez les partager.**

- Nous avons encouragé tous les gestionnaires recruteurs à former des comités d'entrevues diversifiés, comprenant des membres racialisés et/ou autochtones dans la mesure du possible.
- Nous évaluons la diversité des échelles de la relève de nos leaders afin de garantir la représentation proportionnelle des employés racialisés et nous mettons en place des stratégies adaptées, notamment de la formation ou du mentorat, pour soutenir le développement de ces personnes.
- Nous avons également aidé les leaders à reconnaître les préjugés et à y remédier en leur offrant de la formation sur la sensibilisation aux préjugés et des ressources pour intégrer l'inclusion dans leurs rencontres individuelles avec leurs employés.

Services de traduction et d'interprétation

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

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

20. **Y a-t-il des exemples de réussite et/ou des défis que votre institution souhaiterait souligner concernant ses efforts pour rendre les services plus accessibles grâce aux services de traduction et d'interprétation? Si oui, veuillez les partager.**

Tirer parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle

21. **Votre institution met-elle à contribution le plurilinguisme (langues autres que l'anglais ou le français), l'expertise et les compétences culturelles[3] de ses employés pour orienter ou améliorer ses politiques, programmes, pratiques et services?**

☒Oui

☐Non

Si oui, donnez de brefs exemples de la manière dont votre institution a tiré parti des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle des employés, ainsi que des résultats de ces efforts :

- Groupe de travail avec les intervenants autochtones : La Banque consulte des représentants et des équipes provenant de divers départements (Monnaie, Ressources humaines, Services à la Haute Direction et Services

[3] 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?

juridiques, Communications et Analyses de l'économie canadienne) et représentant des secteurs d'activité qui interagissent avec des communautés autochtones externes et elle facilite le partage de connaissances pour améliorer notre engagement envers les partenaires autochtones.

- Consultation avec embRACE (GRE) : Regroupement de la 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.

22. Y a-t-il des réussites et/ou des défis que votre établissement aimerait souligner concernant ses efforts pour tirer parti des compétences, de l'expertise culturelle et/ou de la compétence culturelle des employés? Si oui, veuillez les partager.

Programmes

23. 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, initiatives internes pour les employés

☐Oui, initiatives externes pour le public

X Non

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.

24. Y a-t-il des initiatives de lutte contre le racisme et/ou la haine actuellement prévues ou en cours que votre institution souhaiterait souligner (par exemple, des éléments clés de la lettre de mandat)?

☒Oui

☐Non

Si oui, décrivez brièvement ces programmes. Dans votre réponse, veuillez inclure le nom de l'initiative et une description :

- Nous avons organisé un événement en partenariat avec l'Initiative BlackNorth baptisée « L'antiracisme en milieu de travail ». Des participants de l'interne et de

l'externe étaient invités à apprendre comment nous pouvons tous éliminer les obstacles, lutter contre le racisme et inclure tout le monde, grâce à l'expertise et à l'expérience de nos modérateurs et panélistes.

- Nous avons collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'organisme Indigenous Works à un projet pour accroître l'inclusion des peuples autochtones dans le secteur banquier et financier, à titre de membre de leur groupe de travail.
- Nous avons partagé des billets de blogue :
    - Un message sur le Jour commémoratif de l'Holocauste présentant des ressources clés sur l'antisémitisme, l'inclusion des Juifs et l'Holocauste
    - Des outils de lutte contre la haine publiés dans la section Équité, diversité et inclusion de l'intranet de la Banque.

25. 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 systémiques[4] dans les domaines de l'emploi, de la justice, de la participation sociale ou d'autres aspects de la société canadienne?

☒Oui

☐Non

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) :

Nom du programme : Programme de bourses de la Banque du Canada

Lien vers le site Web (si applicable) :

https://www.bankofcanada.ca/careers/scholarship-awards/

Les bourses d'études au niveau postsecondaire sont offertes pour soutenir les personnes handicapées, **autochtones**, LGBTQI2S+, francophones, et celles qui se définissent comme des **membres d'une minorité visible ou d'un groupe racisé** et pour ainsi contribuer à éliminer les obstacles à la poursuite de leurs études et favoriser une diversité accrue de notre effectif. En plus de la bourse, les bénéficiaires peuvent se voir offrir une possibilité d'emploi à la Banque et l'occasion d'être mentorés par un employé de l'institution. Les bourses de maîtrise en économie sont décernées à des femmes se spécialisant dans les domaines de l'économie et de la finance. En plus de la bourse, les étudiantes

[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.

peuvent se voir offrir une possibilité d'emploi et la chance d'être mentorées par un employé de la Banque.

Obstacles systémiques abordés (le cas échéant) :

☒Emploi

☐Justice

☒Participation sociale

☒Autre. Expliquez : accès à l'éducation.

26. **Y a-t-il des réussites et/ou des défis que votre institution souhaiterait mettre en avant concernant les initiatives de lutte contre le racisme et/ou la haine? Si oui, veuillez les partager.**

- Nous avons organisé une table ronde sur l'antiracisme sur le lieu de travail en partenariat avec l'Initiative Black North. Après l'événement, nous avons reçu un courriel de l'un de nos chefs de service qui a été inspiré par l'altruisme démontré lors de l'événement et qui s'est engagé à en apprendre davantage sur la façon dont il pourrait être un meilleur allié et rendre son engagement plus visible.

Conclusion

27. **Facultatif :** Cette année, Patrimoine canadien accepte l'ajout de photographies, d'images ou d'illustrations dans votre soumission ou jointes à celle-ci qui correspondent à des initiatives que vous souhaitez mettre en valeur (par exemple, une photographie d'un événement qui a eu lieu, une affiche numérique, une icône représentant un organisme consultatif au sein de votre institution). Veuillez inclure une légende ou une description dans une langue officielle pour chaque élément inclus.

    Nota : Le cas échéant, veuillez vous assurer que vous avez le consentement écrit de toute personne identifiable figurant dans les éléments que vous incluez ou joignez à cette soumission.

Avez-vous inclus ou joint des photographies, des images ou des photos dans la soumission de votre institution?

☐Oui

☒Non

28. Consentez-vous à ce que le contenu de cette soumission puisse être utilisé dans la rédaction et la publication du Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de cette année?

Remarque : L'équipe du Rapport annuel sur le multiculturalisme peut apporter des modifications mineures à votre texte à des fins de correction d'épreuves, mais elle communiquera avec votre institution si elle apporte des modifications majeures.

☒Oui

☐Non

Annexe

Liste de termes clés

Racisme envers les personnes d'origine asiatique	Au Canada, le racisme envers les personnes d'origine asiatique se définit comme la discrimination, les stéréotypes négatifs et l'injustice, passés et présents, à l'endroit des personnes d'origine asiatique et qui sont fondés sur des idées préconçues concernant leur ethnicité et leur nationalité. Les personnes d'origine asiatique font l'objet de certains préjugés et stéréotypes racistes, tantôt ouverts tantôt dissimulés, de nature individuelle, mais aussi systémique. De tels comportements se traduisent par une marginalisation, un handicap et un traitement inégal persistants sur les plans socioéconomique, politique et culturel. Mentionnons entre autres les perceptions liées au « péril jaune », au sentiment d'être un « éternel étranger », de faire partie d'une « minorité modèle » ou encore d'être « différent » ou « mystérieux ». Ces stéréotypes sont ancrés dans d'anciennes lois canadiennes racistes et restrictives, lesquelles camouflent souvent le racisme dont font l'objet les personnes d'origine asiatique, tout en effaçant de l'histoire leurs contributions qui ont permis de bâtir le Canada. L'expression « personne d'origine asiatique » englobe une vaste gamme d'identités susceptibles de passer inaperçues derrière le terme comme tel. Bien que le sentiment d'être vu comme différent soit généralisé, le racisme envers les personnes d'origine asiatique revêt divers aspects. Certaines personnes sont constamment perçues comme une menace, d'autres font l'objet de violence et de marginalisation genrée, d'autres sont plutôt visées par des messages électroniques haineux et des personnifications racistes dans les médias, tandis que d'autres vont subir l'islamophobie et d'autres formes de discrimination religieuse.
Racisme envers les Noirs	Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socioéconomique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.

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.
Colonialisme	Pratique de domination supposant la soumission complète d'un peuple à un autre. La colonisation de peuplement – comme dans le cas du Canada – est un processus par lequel les colons ne quittent pas le territoire et y exercent une souveraineté continue, tout en œuvrant activement à l'assimilation des populations autochtones et à l'extinction de leurs cultures, traditions et liens à la terre.
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 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.
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.
Individus et 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 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. Les individus et/ou groupes dignes d'équité peuvent être ceux qui s'identifient comme : • 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) Il s'agit d'une liste non exhaustive.
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 *Loi sur le multiculturalisme canadien*, « 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 *Loi sur la gestion des finances publiques*.
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.
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 *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988. Elle promeut la reconnaissance et le respect des différents groupes ethniques, culturels, raciaux et religieux et soutient la liberté de ces groupes afin de préserver leur patrimoine. La Loi confirme également les droits des peuples autochtones et le statut des deux langues officielles du Canada. La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté leur propre loi ou cadre politique sur le multiculturalisme. L'expérience canadienne démontre que le multiculturalisme favorise la cohésion sociale grâce à une compréhension interculturelle et interconfessionnelle, à la participation pleine et entière de tous les Canadiens dans les domaines social, politique, civique et économique de la société canadienne et à un idéal partagé d'égalité et de respect mutuel. Le terme « multiculturalisme » désigne aussi une société caractérisée par sa diversité démographique. Le Canada est devenu une société multiethnique, multiraciale et interconfessionnelle, et devrait continuer à se diversifier dans les décennies à venir.

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 Loi interdit aux employeurs et aux fournisseurs de services assujettis à la réglementation fédérale de faire des distinctions à l'égard des personnes ou de traiter celles-ci de manière injuste, en fonction de leur race. De plus, le paragraphe 15 (1) de la Charte canadienne des droits et libertés interdit la discrimination raciale, affirmant la protection égale de toutes les personnes, indépendamment de toute discrimination, « notamment des discriminations fondées sur la race ».
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 en des 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.