



Rapport annuel de 2023-2024 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Banque du Canada

Table des matières

Contexte	2
Collecte des données.....	3
Exemples de réussite et résultats	3
1. Données et preuves.....	3
2. Formation et sensibilisation	4
3. Promotion et célébration	5
4. Prévention et solutions.....	6
Défis liés à la mise en œuvre de la <i>Loi</i>	8

Contexte

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* (la *Loi*), les organisations sous réglementation fédérale comme la Banque ont 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.

Conformément à ses obligations en vertu de la *Loi*, la Banque est tenue de présenter un rapport annuel. Le rapport couvre la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 et comprend des initiatives liées aux peuples autochtones, aux communautés noires et racisées et aux communautés religieuses minoritaires. Le rapport annuel est réalisé au moyen d'un questionnaire en ligne et nous avons inclus certaines réponses clés de cette enquête dans le présent document.

Collecte des données

La Banque du Canada recueille des données sur les groupes suivants (sélectionnés dans une liste) afin d'élaborer et d'améliorer ses politiques, ses programmes et ses pratiques :

- Membres des Premières Nations.
- Membres de la nation inuite
- Membres de la nation métisse
- Personnes noires
- Personnes asiatiques
- Personnes originaires d'Amérique latine
- Personnes originaires du Moyen-Orient
- Autres groupes racisés

Exemples de réussite et résultats

La Banque est invitée à présenter jusqu'à trois exemples de réussite sur un certain nombre de thèmes clés.

1. Données et preuves

Présentation de données sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour soutenir la prise de décisions stratégiques

Sur une période de six mois, 25 exposés sur les données relatives à l'EDI ont été présentés à divers groupes au sein de l'organisation. Plus d'une douzaine de ces exposés étaient propres à chaque département et s'adressaient aux équipes de direction. Ils comprenaient des données désagrégées sur la représentation des employés racisés et autochtones, entre autres, et sur divers résultats en matière d'emploi, comme la mobilité et l'embauche. L'objectif était de soutenir la prise de décisions stratégiques et de détecter les inégalités potentielles dans les processus liés à l'emploi (p. ex., embauches, départs, mobilité interne).

Résultat : Ces 25 exposés, dans lesquels nous avons analysé et inclus des données désagrégées sur les employés racisés et autochtones, nous ont permis de rendre compte de la situation de ces personnes à la Banque. L'analyse montre que, pour les employés racisés, la part des mesures de mobilité est supérieure à celle de la représentation actuelle du groupe dans l'organisation, et que les employés autochtones obtiennent une part équitable des nominations qui ne font pas l'objet d'un concours au sein de la Banque.

Présentation des résultats sur la mobilisation du personnel aux groupes de ressources pour les employés

L'équipe chargée de l'EDI a animé des séances virtuelles et en personne avec chacun des groupes de ressources pour les employés de la Banque (y compris embRACE, notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones) afin de leur communiquer les résultats des sondages sur la mobilisation. Ces résultats portaient sur plusieurs thèmes et ils ont été présentés en suivant une approche intersectionnelle. Au cours de ces séances, les employés ont été invités à livrer leurs points de vue et leurs expériences personnelles.

Résultat : Communiquer ces données à nos groupes de ressources pour les employés a permis à ces derniers d'être plus stratégiques dans leur planification pour l'année. Ils ont ainsi pu concentrer leurs initiatives sur les domaines pour lesquels des occasions d'amélioration ont été relevées. Cela a permis non seulement de mieux cerner les domaines où des initiatives de groupe pouvaient être prises, mais aussi de sensibiliser les gens aux changements positifs et aux réalisations des dernières années. Par exemple, les employés racisés ont donné des réponses plus positives à propos de leur leader et de leurs équipes de direction que l'ensemble de la Banque.

Mise en place d'objectifs de représentation supplémentaires pour garantir un effectif diversifié dans les équipes de leadership

La Banque va au-delà des exigences législatives d'équité en matière d'emploi et elle s'est fixé un objectif additionnel afin d'améliorer la représentation des personnes racisées parmi les cadres supérieurs (les 90 postes de haut niveau de l'organisation). Deux objectifs sont actuellement fixés : atteindre 14 % d'ici la fin de 2024, et 17 % d'ici 2030.

Résultat : Au 31 mars 2024, les personnes racisées représentaient 15 % des cadres supérieurs à la Banque, ce qui dépasse notre objectif actuel. Un nouvel objectif pour 2027 sera fixé dans le courant de l'année.

2. Formation et sensibilisation

Reconnaissance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

En septembre, à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones a organisé la visite virtuelle d'un ancien pensionnat autochtone. L'objectif était de mieux faire connaître et comprendre l'histoire et les séquelles du système des pensionnats. Cette initiative est venue s'ajouter à la formation de sensibilisation aux réalités des cultures autochtones offerte par la Banque.

Résultat : Tout au long de la période 2023-2024, les membres du personnel ont eu la possibilité de suivre une formation facultative en ligne sur la sensibilisation aux réalités des cultures autochtones, à faire à leur rythme. Plus de 30 % d'entre eux l'ont suivie jusqu'à présent. Pour appuyer les efforts de réconciliation, la Banque rendra cette formation obligatoire plus tard en 2024.

Célébration du Mois de l'histoire des Noirs

En février, à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones a accueilli la créatrice et réalisatrice du documentaire « Le mythe de la femme noire » afin de sensibiliser les gens à l'expérience des femmes noires au Canada. Lors de cette activité, les discussions ont notamment porté sur l'intégration des femmes noires dans le milieu de travail.

Résultat : Notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones (embRACE) a organisé cinq activités de sensibilisation sur une série de sujets, dont le patrimoine asiatique, l'ancien pensionnat autochtone Mohawk Institute, le patrimoine latino-américain, l'EDI et l'intersectionnalité, ainsi que le documentaire « Le mythe de la femme noire ». Au total, les cinq activités ont attiré plus de 500 personnes.

Célébration de la journée de l'alliance inclusive pour sensibiliser le personnel et créer une communauté

En novembre, nous avons célébré la journée de l'alliance inclusive à la Banque. Une foire a été tenue par les groupes de ressources pour les employés afin de renseigner les membres du personnel sur le travail qu'ils accomplissent. La Banque a également conçu et lancé un court module de formation en ligne sur l'alliance inclusive, qui comprend des renseignements sur les formes de préjugés, des stratégies visant à contrer les préjugés, et des façons d'être une personne alliée pour les personnes de culture, de race, d'ethnie et d'identité différentes.

Résultat : Plus de 50 membres du personnel ont participé aux modules de formation en ligne sur l'alliance inclusive et l'accessibilité. Outre les formations officielles, la Banque propose également des ressources informelles.

3. Promotion et célébration

Mise en place d'activités qui suscitent l'intérêt pour la culture

Tout au long de la période 2023-2024, embRACE, notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones, a publié des billets de blogue sur des sujets liés au multiculturalisme, comme la Journée nationale de la vérité et de la

réconciliation, le Mois du patrimoine latino-américain, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique, le Mois du patrimoine juif et l'Aïd.

Résultat : Les membres d'embrACE ont rédigé plus de 15 billets de blogue sur le multiculturalisme, qui ont été lus par plus de 1 250 personnes. Ce groupe de ressources pour les employés a également franchi une étape importante depuis sa création en 2020 : il compte désormais plus de 75 membres.

Création d'une communauté d'employés parlant espagnol

À l'automne, embrACE, notre groupe de ressources qui rassemble des employés noirs, d'autres groupes racisés et autochtones, a organisé un événement de réseautage d'inspiration latino-américaine pour célébrer cette culture.

Résultat : Cette activité a été si populaire qu'elle a donné lieu à la création d'une communauté d'intérêts, En Español, visant à promouvoir et à célébrer l'espagnol à la Banque. Le programme Café Español donne l'occasion d'échanger de façon informelle en espagnol. Le groupe compte plus de 100 membres.

Établissement de relations avec des étudiants autochtones et création d'un bassin de talents

Durant l'hiver et le printemps, nos équipes chargées de l'EDI et du recrutement ont visité plusieurs organisations autochtones et centres pour étudiants autochtones de niveau postsecondaire de la région. La Banque poursuit en effet ses efforts pour établir des relations significatives avec les communautés autochtones alors qu'elle se prépare à lancer son Plan d'action pour la réconciliation et son Programme de recrutement de talents autochtones à l'automne 2024.

Résultat : Grâce aux efforts accrus que nous avons déployés pour établir des relations avec les organisations autochtones et les centres pour étudiants autochtones de niveau postsecondaire de la région, nous avons pu augmenter le nombre de candidatures autochtones à notre bourse d'études, qui est passé de moins de 10 à plus de 170.

4. Prévention et solutions

Élaboration du premier Plan d'action pour la réconciliation

Tout au long de la période 2023-2024, la Banque a finalisé son premier Plan d'action pour la réconciliation. Ce plan fait partie intégrante du cheminement de la Banque vers la réconciliation et présente deux voies. La première vise à approfondir notre compréhension des économies autochtones et la deuxième, à bâtir une culture organisationnelle équitable et inclusive où les personnes autochtones se sentent bien accueillies et respectées. Chacune de

ces voies comporte des objectifs et des mesures que la Banque s'est engagée à mettre en œuvre.

Résultat : Pour appuyer l'engagement de la Banque en faveur de l'inclusion autochtone et de la réconciliation, un nouveau rôle qui se concentre sur ces aspects a été créé au sein de notre équipe chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Cette fonction est destinée à une personne qui s'identifie comme autochtone. Cette dernière doit assurer un leadership à l'égard de la conception et de la mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation et d'autres efforts d'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. Afin d'améliorer encore l'inclusion des employés autochtones dans notre milieu de travail, la Banque a mis en œuvre une nouvelle politique selon laquelle tous les membres du personnel autochtones qui souhaitent se livrer à des pratiques traditionnelles et culturelles peuvent prendre deux des cinq jours de congé non rémunérés légiférés par année civile en tant que congés rémunérés. Pour continuer à bâtir une culture organisationnelle inclusive pour les employés et les partenaires autochtones, nous avons fait appel aux services d'une société de conception autochtone afin de créer du visuel autochtone pour le plan d'action. Nous considérons qu'il s'agit d'une démarche de réconciliation, car le processus a impliqué la création d'un espace où les employés autochtones et leurs alliés ont pu se réunir pour donner leurs points de vue et orienter le processus de conception. Nous avons également abordé ce travail en tenant compte des traumatismes afin d'assurer le bien-être des employés.

Renforcement de la collecte de données d'auto-identification

Au printemps, nous avons préparé le lancement d'une campagne d'auto-identification interne, notamment en actualisant le langage relatif à l'identité autochtone dans notre outil d'auto-identification et dans les textes d'accueil des nouvelles recrues.

Résultat : La mise à jour du langage relatif à l'identité autochtone devrait avoir un impact positif sur l'auto-identification. Le taux de participation à la campagne d'auto-identification est très élevé (91 %).

Mise en place de consultations pour façonner la prochaine stratégie sur l'EDI de la Banque

Au printemps, nous avons mis au point des séances interactives afin d'impliquer les groupes de ressources pour les employés, les leaders et les membres du personnel dans l'élaboration de la prochaine stratégie sur l'EDI (2025-2027). Ces consultations ont débuté en mars et se sont poursuivies au printemps.

Résultat : Une fois terminées, les consultations auront permis à plus de 400 employés d'exprimer leurs idées.

Défis liés à la mise en œuvre de la *Loi*

L'enquête du rapport annuel invite les organisations à réfléchir aux défis rencontrés dans la mise en œuvre des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Les organisations peuvent choisir parmi une liste d'options. Voici les réponses de la Banque :

Défi n° 1 : Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement

Le nombre de candidates et de candidats autochtones aux postes de la Banque reste inférieur à la disponibilité sur le marché du travail. Trois raisons pourraient expliquer ce faible nombre : la méconnaissance des divers rôles que joue la Banque, le manque de confiance des communautés autochtones dans l'organisation et les exigences en matière de bilinguisme. Les Autochtones continuent également d'être sous-représentés dans nos effectifs. Pour relever ces défis et établir des relations significatives avec les Autochtones, nous lancerons à l'automne 2024 le Programme de recrutement de talents autochtones qui comprendra une stratégie de recrutement, un programme d'embauche et une initiative de développement de carrière.

Défi n° 2 : Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines

Nous nous efforçons de garantir des pratiques et des espaces culturellement inclusifs au sein de l'organisation et nous poursuivons nos efforts pour créer un espace permettant de pratiquer la cérémonie de purification. Nous devons régler certains aspects liés au système de ventilation du bâtiment et à la sécurité incendie pour permettre aux employés autochtones de prendre part à cette pratique importante.