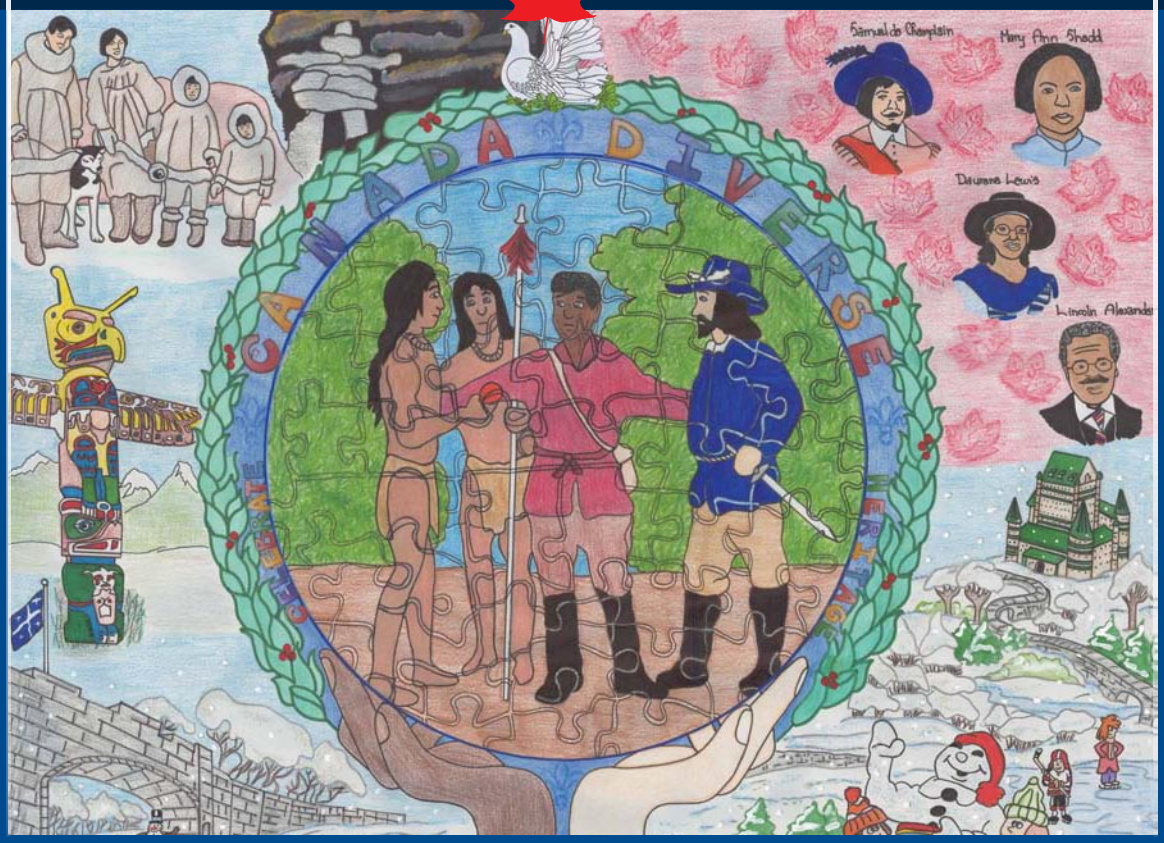
Citoyenneté et Immigration Canada
Citizenship and Immigration Canada

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

2007-2008

20 ANS

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION



Canada
C&I-988-01-09

Ce document est publié par Citoyenneté et Immigration Canada pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Les explications concernant diverses dispositions de la *Loi* sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Cette publication est disponible sur demande en médias substituts.

Pour obtenir des exemplaires de ce document, veuillez vous adresser aux :

Services de distribution de Citoyenneté et Immigration Canada
Ottawa (Ontario) K1A 1L1
Télécopieur : 613-954-2221
Courriel : Distributionservices-servicesdesdistribution@cic.gc.ca

Le présent document est disponible sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada :
www.cic.gc.ca/multi/publctn/index-fra.asp

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2009
Nº de catalogue CH31-1/2008
ISBN 978-0-662-06190-8

Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2007-2008

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION

Tables des matières

Avant-propos du Ministre de la Citoyennété, de l'Immigration et du Multiculturalisme iii

Sommaire v

Introduction 1

Partie 1: Le 20e anniversaire de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 3

- Diversité au Canada 4
- Façonner une société inclusive 7
- Vingt ans de rapports au Parlement 10

Partie 2: Programme du multiculturalisme 13

- Sensibilisation du public et promotion 14
- Recherche et élaboration de politiques 20
- Soutien à la société civil 21
- Soutien aux institutions publiques 27
- Orientation future 34

Partie 3: Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans l'ensemble des institutions fédérales 37

- Principaux accomplissements déclarés par les institutions fédérales 39
- Application dans l'ensemble des institutions fédérales 49

Institutions fédérales qui ont fourni une soumission 84

Avant-propos du Ministre

L'année dernière, à quelques jours de la commémoration du jour du Souvenir, j'ai prononcé une allocution à l'occasion d'une cérémonie de citoyenneté qui avait lieu au Musée canadien de la guerre. Cinquante hommes et femmes de 28 pays y ont prêté le serment de citoyenneté et sont devenus des citoyens canadiens.

J'ai immédiatement remarqué que tous ces nouveaux Canadiens portaient le coquelicot du jour du Souvenir. En fait, je pense avoir vu plus de coquelicots dans cette salle que dans les rues d'Ottawa ce jour-là. Par ce simple geste de porter un coquelicot pendant l'assermentation, ces nouveaux Canadiens montraient leur gratitude et leur patriotisme, leur amour pour ce pays.

Alors qu'ils promettaient de contribuer à l'avenir du Canada, ils honoraient également notre passé, rendant hommage aux Canadiens venus avant eux et dont le sacrifice avait permis qu'ils soient là, en ce jour, pour prendre part au brillant avenir de notre nation. Ils affirmaient ainsi que notre passé était désormais leur passé. Nos traditions sont devenues leurs traditions. Notre pays, leur pays.

Le serment d'allégeance à la Reine du Canada engage les citoyens envers une tradition qui remonte à la *Déclaration des droits* (1960), à l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* (1867), à l'*Acte de Québec* (1774), à *la Proclamation royale* (1763) et, plus loin encore, à la *Magna Carta* (1215) – dont les principes ont été réaffirmés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982. Par ce serment, les citoyens adhèrent à une tradition civique d'un millénaire, une tradition que nous ont léguée nos fondateurs et ancêtres et que nous transmettrons à nos descendants.

Le modèle de multiculturalisme et de pluralisme qui fait la renommée du Canada n'est pas le fruit du hasard. Les décisions avisées prises par nos fondateurs aux XVIII^{e} et XIX^{e} siècles, avant la Confédération, ont créé un cadre constitutionnel pour la reconnaissance des droits des Autochtones, des droits linguistiques des minorités et de la liberté religieuse, et il nous incombe de le préserver.

Les immigrants au Canada savent par expérience à quel point les libertés sont difficiles à gagner, à quel point elles sont rares dans l'histoire et combien précieuses elles sont pour nous. Leur engagement devrait renforcer notre détermination à transmettre cet héritage de liberté aux générations futures – plus solide et plus sûr que jamais. Leur fierté devrait nourrir la nôtre et leur gratitude, nous inciter à apprécier davantage notre citoyenneté canadienne. Pour notre gouvernement, voilà le sens véritable de l'inclusivité : il ne s'agit pas seulement d'accueillir de nouveaux Canadiens et de célébrer le patrimoine qu'ils apportent; il faut aussi les inclure dans l'histoire du Canada, et les inviter à en écrire le prochain chapitre.

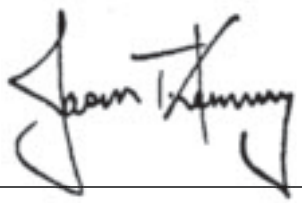
Cette dernière année a marqué un tournant important sur le plan des politiques gouvernementales, alors que le premier ministre a décidé de lier les politiques et programmes en matière de multiculturalisme à ceux de Citoyenneté et Immigration Canada et de me nommer

comme ministre responsable de tous ces secteurs.

Ainsi, toutes les politiques et tous les programmes clés se trouvent réunis, et le gouvernement est mieux en mesure de coordonner ses services d'établissement à l'intention des nouveaux arrivants avec ses activités en vue de promouvoir l'inclusion, la participation et le partage de la citoyenneté pour tous les Canadiens.

Deux décennies se sont écoulées depuis la promulgation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et aujourd'hui est déposé devant le Parlement le vingtième rapport annuel sur son application.

Le rapport illustre comment le gouvernement continue de s'adapter à la diversité croissante du Canada en prenant d'importantes mesures pour favoriser l'intégration. C'est pour cette raison que le sous-titre « Promouvoir l'intégration » a été choisi.



L'honorable Jason Kenney, C.P., député
Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme

Sommaire

Le rapport de 2007-2008 est le 20e rapport déposé au Parlement décrivant en détail les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour mettre en œuvre la politique de multiculturalisme. Il marque également le premier rapport annuel sur le multiculturalisme au Parlement préparé par Citoyenneté et Immigration Canada. Le 30 octobre 2008, l'honorable Jason Kenney a été nommé ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme. Parallèlement à cela, la responsabilité du multiculturalisme est passée du ministère du Patrimoine canadien au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Chacun des 19 rapports précédents au Parlement est une image illustrant la capacité de réaction du gouvernement aux questions actuelles ayant une incidence sur les collectivités diversifiées du Canada. Dans les pages de ce 20e rapport, sept institutions fédérales décrivent la façon dont elles ont changé ou évolué depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* afin de tenir compte de la diversité croissante du Canada, soulignant ainsi le besoin pressant de promouvoir l'intégration.

Depuis le premier rapport annuel en 1988-1989, les mesures prises par les institutions fédérales en vue de l'application de la *Loi* sont devenues plus approfondies et plus détaillées. Depuis sa création, le Programme du multiculturalisme a également évolué au fil du temps afin de tenir compte de l'évolution de la diversité dans la société canadienne et des nouveaux enjeux au sein de notre société de plus en plus pluraliste.

Au cours de la période visée par le rapport, le Programme du multiculturalisme a annoncé de nouvelles priorités pour les subventions et les contributions du Programme du multiculturalisme pour 2008-2009, lesquelles mettent l'accent sur la promotion de l'intégration, les jeunes à risque et l'accroissement de la compréhension interculturelle. Les lignes directrices du programme sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/multi/pgm/index-fra.asp.

En 2007-2008, le gouvernement du Canada a mis au point les détails du Programme de reconnaissance historique pour les communautés (PRHC) et du Programme national de reconnaissance historique (PNRH). À la fin du mois de mars 2008, les paiements symboliques à titre gracieux de 20 000 $ versés par le gouvernement du Canada aux Canadiens d'origine chinoise toujours vivants qui ont dû payer la taxe d'entrée et aux conjoints des personnes décédées ayant payé cette taxe s'élevaient à plus de 12,9 millions de dollars. De plus amples renseignements au sujet des programmes de reconnaissance historique sont disponibles à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-fra.asp.

Au cours de l'année à venir, le Programme du multiculturalisme continuera d'établir des partenariats avec d'autres institutions fédérales afin d'accroître les mesures prises en vue de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et de développer des outils visant à mesurer les lacunes et les progrès.

Les institutions fédérales à l'échelle du Canada ont fait état de leurs réalisations et des défis qu'elles ont dû relever dans le cadre de la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de 2007-2008. Cent quatorze institutions ont déposé des présentations, notamment les ministères fédéraux, les sociétés d'État, les organismes et les bureaux chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil.

La majorité des institutions fédérales ayant produit des rapports en 2007-2008 ont nommé un cadre supérieur responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme.

La majorité des institutions ont déclaré qu'elles n'avaient été confrontées à aucun obstacle ni défi dans le cadre de l'application de la *Loi*.

Au cours de la dernière année, 11 institutions fédérales ont rendu compte de réalisations notables qui illustrent le mieux le travail effectué par leur institution relativement à la mise en œuvre de la *Loi*. Parmi ces réalisations figurent la promotion du multiculturalisme canadien au pays comme à l'étranger, la réalisation d'initiatives visant à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les Canadiens, ainsi que la promotion de la pleine participation de l'ensemble de la population à la société canadienne.

Plusieurs institutions ont amélioré les services et assuré la promotion des programmes fédéraux auprès de diverses communautés en lançant des campagnes publicitaires dans de nombreuses langues autres que l'anglais et le français, ainsi qu'à l'aide d'activités de sensibilisation. Des consultations ont été menées auprès de communautés diversifiées dans des domaines tels que la commémoration, la diversité et les langues officielles, les relations communautaires, le logement et les services bancaires.

INTRODUCTION

Le 21 juillet 1988, la *Loi sur le multiculturalisme canadien : Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada* recevait la sanction royale. La Chambre des communes et le Sénat avaient, au préalable, adopté le projet de loi à l'unanimité. Tout en reconnaissant le cadre législatif solide du Canada en matière de droits de la personne, de citoyenneté et de prévention de la discrimination, la *Loi* rendait exécutoire la politique canadienne du multiculturalisme, définissait un mandat précis à l'intention du ministre responsable du multiculturalisme, et accordait à tous les ministres le pouvoir de mettre en œuvre la politique dans le cadre de leurs mandats respectifs.

Aux termes de l'article 8 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le ministre responsable du multiculturalisme doit veiller à la préparation et au dépôt au Parlement d'un rapport annuel sur l'application de la *Loi*. Le rapport doit souligner les activités en ce sens menées au sein des institutions fédérales et les résultats obtenus au cours de l'exercice précédent, soit, dans le cas présent, du 1er avril 2007 au 31 mars 2008.

Le 30 octobre 2008, l'honorable Jason Kenney a été nommé ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme. Parallèlement à cela, la responsabilité à l'égard du multiculturalisme a été transférée du ministère du Patrimoine canadien au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

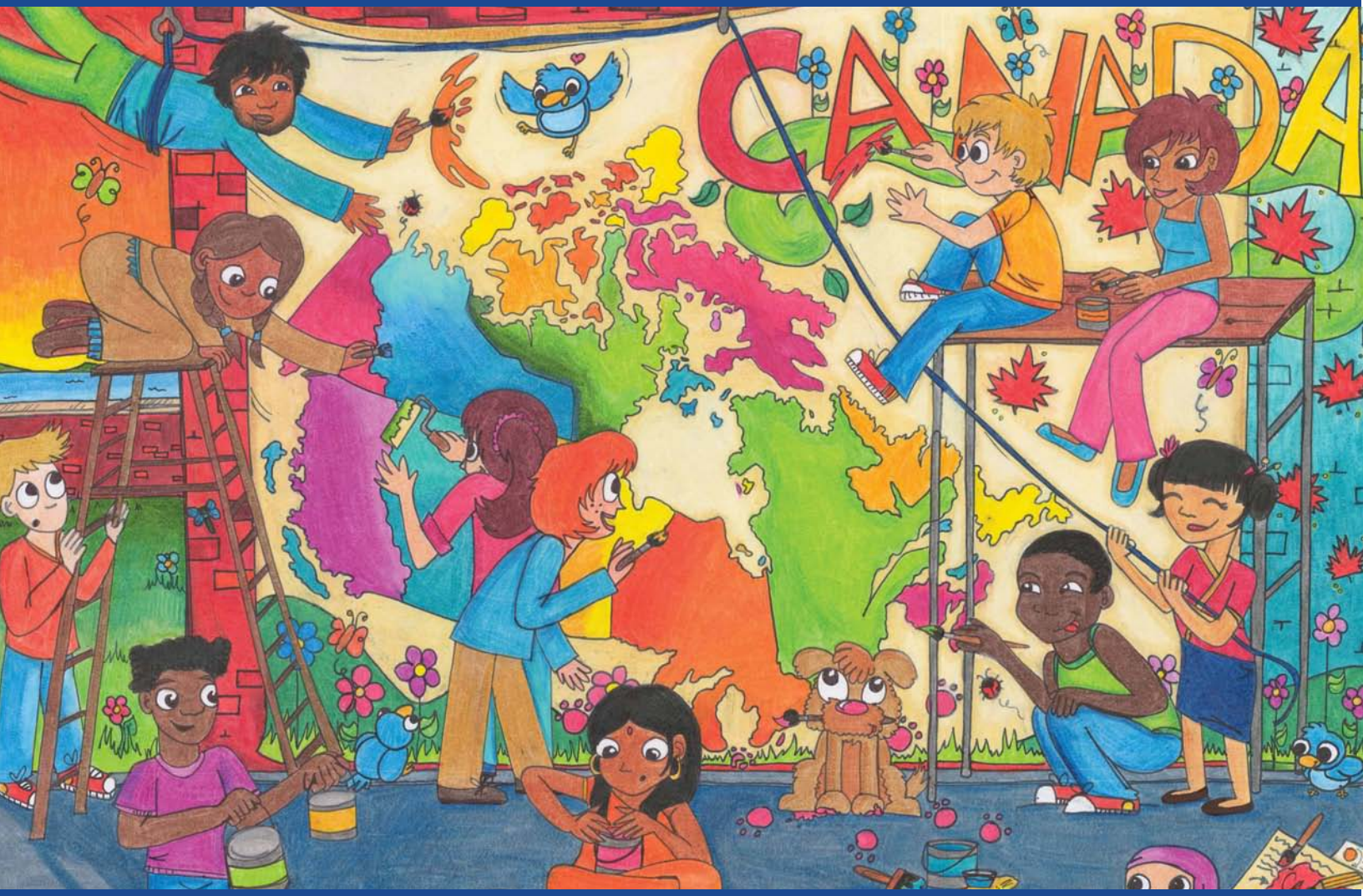
Le rapport annuel de 2007-2008 est le 20e rapport déposé au Parlement décrivant les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour mettre en œuvre la politique du multiculturalisme, et le premier préparé par Citoyenneté et Immigration Canada.

Le rapport est divisé en trois parties.

Partie 1 : On y décrit l'évolution des caractéristiques démographiques du Canada découlant de la diversité de même que les changements apportés aux pratiques du gouvernement fédéral au cours des 20 années de mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et on y fait une rétrospective des rapports précédents déposés au Parlement.

Partie 2 : On y présente les principales réalisations du Programme du multiculturalisme au cours du dernier exercice.

Partie 3 : On y présente les réalisations clés en matière de multiculturalisme et les principaux défis auxquels doivent faire face les institutions fédérales pour ce qui est de mener leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada, et on y donne un aperçu des diverses initiatives entreprises par les institutions fédérales pour mettre en application la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.



2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 13-15 ans

Isabelle Langlois
Titre : Un Canada de couleurs, c'est bien plus beau!

Collège De Sainte-Anne-De-La-Pocatière
La Pocatière (Québec)

PARTIE 1 :

Le 20e Anniversaire de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Points saillants :

- Le 20e anniversaire de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 2008 constitue une occasion de dresser un bilan des 20 dernières années d'établissement de rapports et de porter notre regard sur la diversité croissante du Canada en tant que partie importante de la société canadienne.
- Les données du Recensement de 2006 sont claires : la population canadienne est de plus en plus diversifiée et, selon les prévisions de Statistique Canada, la diversité raciale, ethnique, linguistique et religieuse du pays continuera de s'accroître – soulignant ainsi le besoin pressant de promouvoir l'intégration.
- À l'occasion de cette 20e édition du Rapport annuel, on a demandé aux institutions fédérales comment leur organisme a changé ou évolué afin de répondre à la diversité croissante du Canada et de créer une société inclusive à laquelle peuvent participer les Canadiens de toutes origines. Les réponses de sept institutions fédérales sont comprises dans le rapport. Leurs réponses démontrent que les institutions fédérales tiennent compte de la réalité multiculturelle dans une vaste gamme de domaines, notamment dans les affaires économiques, sociales, internationales et gouvernementales.
- La diversité du Canada a changé, tout comme l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. À la fin des années 1980 et au début des années 1990, les institutions se concentraient principalement sur la sensibilisation au multiculturalisme et l'examen des politiques existantes afin d'assurer qu'elles concordaient avec les principes de la *Loi*. Au cours des années suivantes, les institutions fédérales ont veillé à ce que leurs pratiques soient ouvertes à tous et toutes. Aujourd'hui, bon nombre d'institutions fédérales mettent l'accent sur les activités qui visent l'intégration.

Le 20e anniversaire de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est l'occasion de réfléchir aux 20 années de rapports et de jeter un regard sur le futur du multiculturalisme en tant que partie intrinsèque de la société canadienne. La partie 1 du Rapport annuel pour l'année 2007-2008 fait état des années qui se sont écoulées depuis que la loi a obtenu la sanction royale, en plus de présenter la façon dont le multiculturalisme a changé et continue d'évoluer afin de s'adapter aux réalités sociales changeantes.

Dans le cadre de cette rétrospective, les pages suivantes permettront de présenter de façon détaillée le nouveau profil démographique du Canada en tenant compte de la diversité, en plus de démontrer l'évolution des pratiques fédérales visant à promouvoir la compréhension du multiculturalisme et à reconnaître le fait que celui-ci constitue une caractéristique fondamentale du patrimoine canadien et de l'identité canadienne.

Diversité au Canada

Les données du recensement de 2006 sont claires : la population canadienne est de plus en plus diversifiée, et selon les prévisions de Statistique Canada, la diversité raciale, ethnique, linguistique et religieuse du pays continuera d'augmenter. Ces changements présentent de nouveaux défis pour les institutions gouvernementales, puisque les besoins des Canadiens changent également avec la diversification de la population.

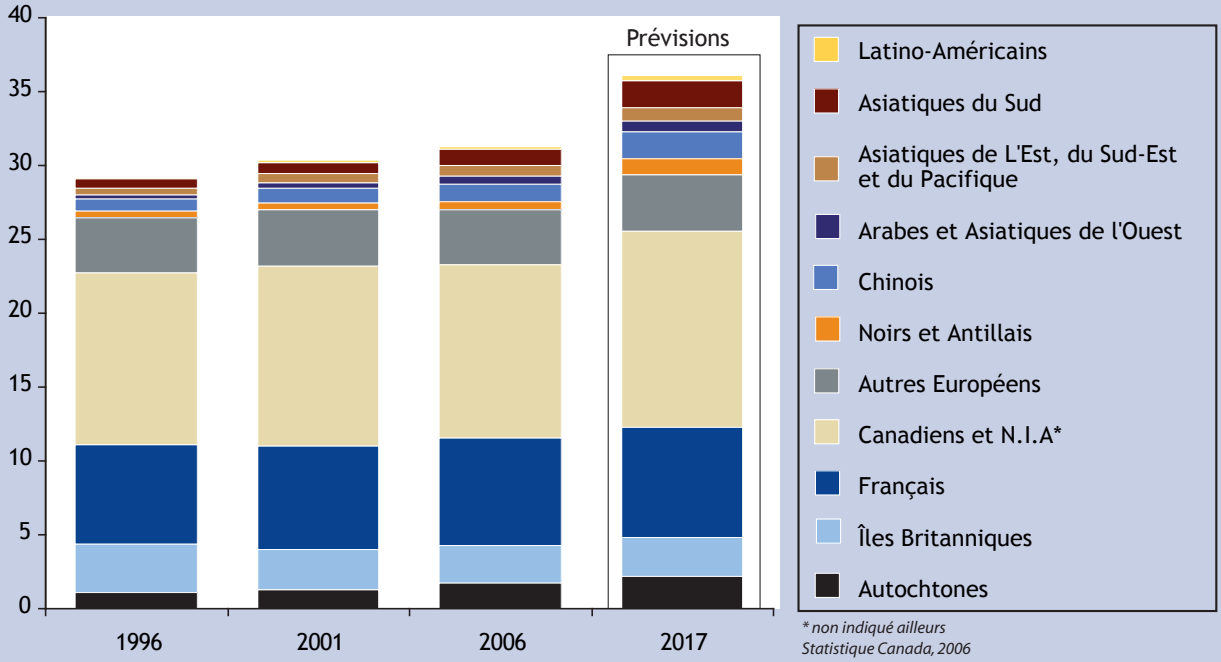
L'histoire du Canada repose sur trois éléments essentiels de la diversité. Le premier élément constitue la population autochtone, qui comprend les Premières nations, les Inuits et les Métis. Le deuxième élément est la dualité linguistique, en raison des deux langues officielles (français et anglais). Enfin, le troisième élément constitue la diversité ethnique, raciale, culturelle et religieuse du Canada. Ils sont tous réunis dans les institutions de notre démocratie parlementaire.

Dans le cadre du recensement de 2006, 1 678 200 personnes ont déclaré une ascendance autochtone, soit seule ou avec d'autres origines. Les descendants des Premières nations du Canada représentent 5,4 % de l'ensemble de la population du pays. Il y a eu une importante augmentation du nombre de personnes qui se sont dites Autochtones dans la dernière décennie. Ce nombre a en effet progressé de 45 % entre 1996 et 2006, soit près de six fois le taux de croissance de la population non autochtone, qui se situait à 8 %. Près de la moitié (48 %) de la population autochtone est composée d'enfants et de jeunes âgés de 24 ans ou moins.

La langue maternelle de la grande majorité des Canadiens est l'anglais ou le français. En 2006, 67 % des Canadiens ont déclaré que l'anglais était leur langue maternelle, alors que 22 % ont déclaré qu'il s'agissait du français. De plus, plus d'un million de personnes (3 % de la population) ont indiqué que le chinois était leur langue maternelle. Deux pour cent de la population a répondu l'italien et l'allemand. Enfin, près de 1 % de la population globale a déclaré que sa langue maternelle était le punjabi, l'espagnol, le portugais, le polonais, l'arabe, le tagal ou l'ukrainien.

L'immigration au Canada a fait augmenter la diversité ethnique de la population du pays. En effet, plus de 200 groupes ethniques différents ont été répertoriés lors du recensement de 2006. L'origine ethnique renvoie aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres du répondant, qui sont habituellement plus éloignés que les grands

Figure 1 : Diversité au Canada (1996-2006), et prévisions pour l'année 2017



** non indiqué ailleurs*
Statistique Canada, 2006

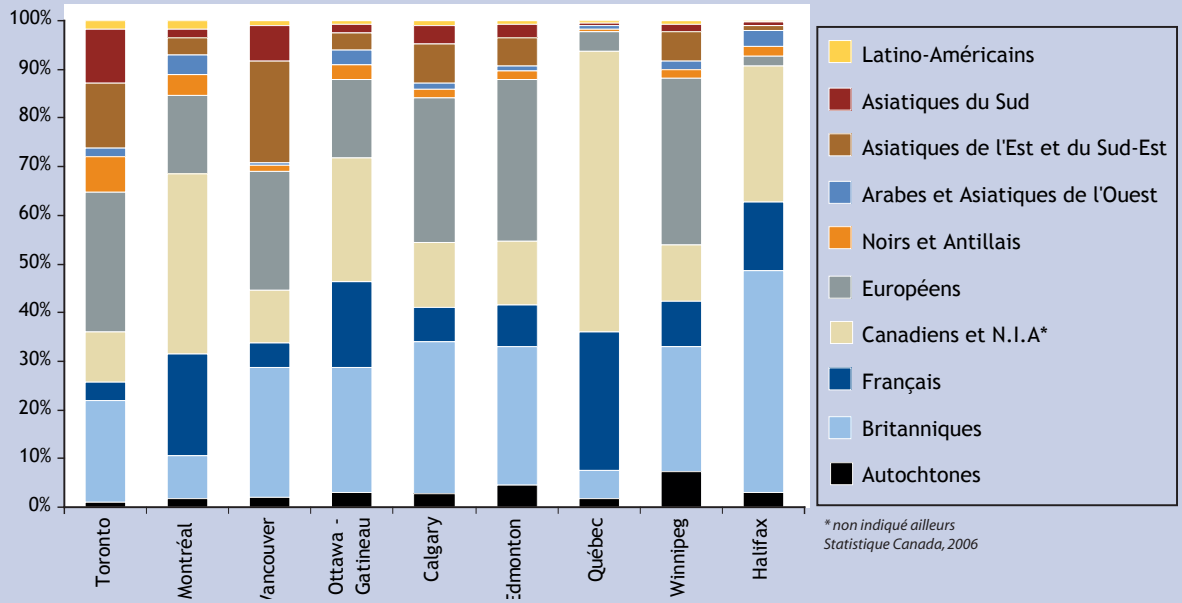
parents. Le groupe le plus important est formé d'un peu plus de 10 millions de personnes ayant déclaré Canadien, soit comme seule origine (5,7 millions) ou combinée à d'autres origines (4,3 millions). Les autres origines les plus souvent déclarées sont les suivantes : Anglais (6,6 millions), Français (4,9 millions), Écossais (4,7 millions), Irlandais (4,4 millions), Allemand (3,2 millions), Italien (1,4 million), Chinois (1,3 million), Indien de l'Amérique du Nord (1,3 million), Ukrainien (1,2 million) et Hollandais (1,0 million).

La proportion de personnes ayant déclaré des ascendances multiethniques a également augmenté depuis le dernier recensement. En 2006, 41,4 % des personnes ont déclaré plus d'une origine ethnique, comparativement à 38,2 % en 2001 et à 35,8 % en 1996. En 2006, 47,6 % de la population née au Canada a déclaré plus d'une origine ethnique, comparativement à 17,2 % de la population née à l'étranger. La proportion de personnes ayant déclaré plusieurs origines ethniques s'explique par l'augmentation du nombre de mariages et d'unions de fait au sein des groupes ethniques, ainsi que par un intérêt accru pour leur patrimoine culturel.

La diversité au Canada se perçoit également sur le plan de la religion. Selon les modèles de croissance établis entre 1991 et 2001, la population non chrétienne du Canada connaîtra une croissance sans précédent entre 2001 et 2017. Parmi les personnes qui adhèrent à des confessions non chrétiennes, les musulmans, les hindous et les sikhs s'attendent à voir leurs groupes augmenter respectivement de 145 %, 92 % et 72 %. Numériquement parlant, le christianisme demeure la plus importante religion au Canada.

La plupart des minorités visibles du Canada (95,9 %) habitent dans les centres urbains ou autour de ceux ci, qui sont également désignés régions métropolitaines de recensement (RMR). Une région métropolitaine de recensement

Figure 2 : Diversité dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) (composition des plus grandes RMR en 2006)



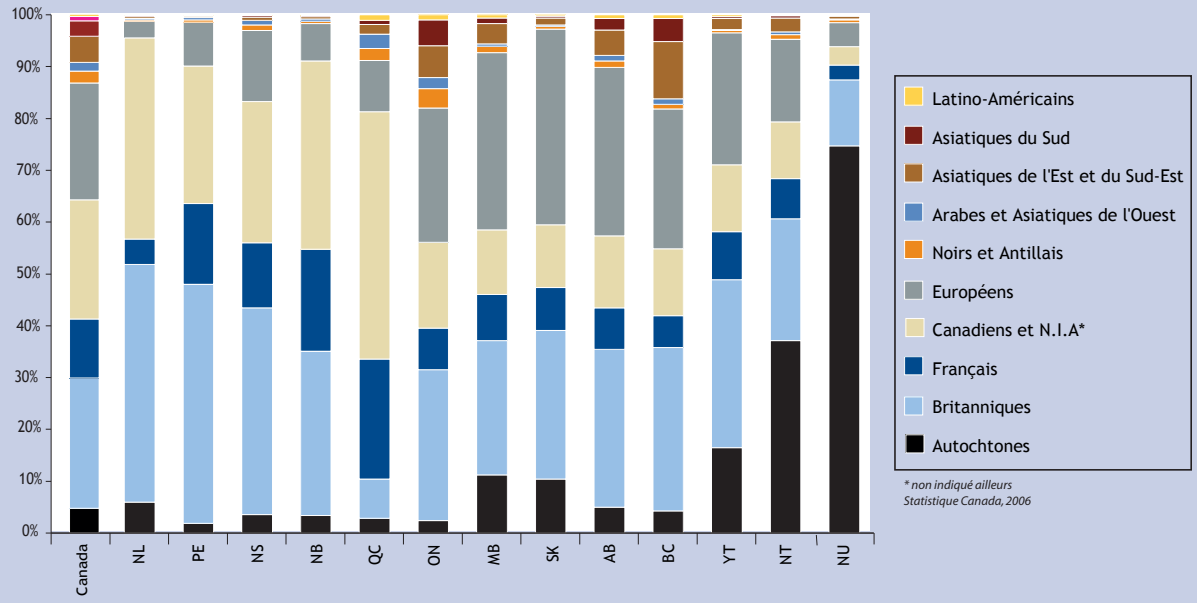
** non indiqué ailleurs*
Statistique Canada, 2006

constitue un territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines les unes des autres qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. En 2006, près des trois quarts des minorités visibles du Canada habitaient dans les régions métropolitaines de recensement de Toronto (2,2 millions), de Vancouver (875 000) ou de Montréal (590 000). De plus, les régions métropolitaines de recensement de Calgary, d'Ottawa-Gatineau, d'Edmonton et de Winnipeg accueillaient chacune au moins 100 000 personnes appartenant à des groupes de minorités visibles. De plus en plus, les communautés de minorités visibles partent des grands centres urbains pour aller s'installer dans des quartiers de banlieue ou semi-ruraux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les résultats du recensement de 2006 quant à l'ethnicité et aux caractéristiques des minorités visibles de la population canadienne, consulter le rapport analytique intitulé « La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 », Statistique Canada, catalogue nº 97-562-X, qui est disponible sur le site suivant : www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/ethnicorigin/index.cfm

Pour obtenir des définitions concernant les caractéristiques relatives à la diversité de la population canadienne et des unités géographiques utilisées dans le recensement, il suffit de consulter la section des définitions du recensement de 2006 sur le site suivant : www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/ethnicorigin/definitions.cfm

Figure 3 : Diversité dans les provinces et les territoires (composition des provinces et des territoires en 2006)



** non indiqué ailleurs*
Statistique Canada, 2006

Façonner une société inclusive

On considère que la diversité canadienne permet de renforcer le pays, puisqu'elle permet de façonner une société ouverte qui valorise les différences et qui favorise le sentiment d'appartenance.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* réaffirme clairement que le multiculturalisme constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Elle stipule que les institutions fédérales doivent respecter les valeurs durables de respect, d'équité et d'égalité à l'égard des membres des divers groupes. La *Loi* aide à protéger les droits de chaque Canadienne et de chaque Canadien, elle favorise la pleine participation de tous les membres de la société, souligne le patrimoine diversifié du Canada, et reconnaît les vastes contributions de tous les Canadiens sans égard au contexte ethnique, culturel, racial, religieux et linguistique. La *Loi* exige que les organismes fédéraux répondent aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services.

Selon ses auteurs, le premier rapport annuel présenté au Parlement, qui portait sur l'exercice 1988-1989, représentait une occasion de réfléchir à la mesure dans laquelle les institutions fédérales étaient au courant de la *Loi*, comprenaient la politique et mettaient en place des mesures pour l'appliquer.

À l'occasion de la 20e édition du rapport annuel, on a demandé aux ministères et aux organismes fédéraux ainsi qu'aux sociétés d'État en quoi leur institution avait changé ou évolué pour tenir compte de l'augmentation de la diversité au Canada et pour créer une société inclusive à laquelle les Canadiens de

toutes les origines peuvent participer. Les réponses ont démontré que les institutions fédérales ont tenu compte de la réalité multiculturelle du Canada dans divers domaines, notamment les affaires économiques, sociales, internationales et gouvernementales.

Conformément à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, plusieurs institutions fédérales ont décrit de quelle façon elles tiennent compte de cette réalité dans certains domaines comme l'élaboration de politiques et de programmes, la prestation de services, les consultations et les possibilités d'emploi. Ce qui suit est un exemple de réponses reçues d'institutions fédérales :

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)

« Depuis la création de l'Agence canadienne d'inspection des aliments en 1997, le profil démographique du Canada a changé rapidement. Comme l'immigration continue d'augmenter et représente un pourcentage élevé de la population du pays, l'Agence doit maintenant répondre à la demande pour une plus grande variété d'aliments ethniques et importés provenant d'un nombre sans cesse croissant de pays. Cette demande, à laquelle s'ajoute la mondialisation grandissante, a poussé l'Agence à changer et à évoluer rapidement afin de suivre les besoins des consommateurs.

Afin de répondre à la demande pour cette grande variété d'aliments, les importations et les exportations canadiennes assujetties aux règlements de l'ACIA ont augmenté de 45,6 % au cours des 11 dernières années. À l'heure actuelle, une grande partie des aliments importés au Canada proviennent de pays en développement qui sont devenus des partenaires commerciaux ces dernières années en raison de l'augmentation de l'immigration en provenance de ces régions du monde. »

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION (CIC)

« Le Programme d'établissement du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) fait partie intégrante du système d'immigration du Canada, et constitue l'un des éléments permettant au gouvernement du Canada d'atteindre son but en la matière, soit l'établissement d'une société diversifiée favorable à la dualité linguistique et à l'inclusion sociale. À ce titre, le Programme d'établissement de CIC joue un rôle majeur à l'appui de l'immigration, du multiculturalisme et de la diversité en soutenant les nouveaux arrivants dans leur établissement en vue de leur intégration à long terme à la société canadienne. Au fil des ans, le soutien offert par CIC pour l'intégration des nouveaux arrivants au Canada a changé au même rythme que les besoins de cette population diversifiée.

Le Programme d'établissement est harmonisé avec la mission de CIC et il joue un rôle central pour permettre au Ministère de répondre à l'un de ses objectifs stratégiques, soit *l'intégration réussie des nouveaux arrivants dans la société et la promotion de la citoyenneté canadienne*, objectif qui correspond indirectement aux priorités pangouvernementales sur le plan de la diversité et du multiculturalisme au Canada.

Même si le Canada a tiré parti de l'immigration, l'établissement des nouveaux arrivants s'accompagne inévitablement de difficultés et de défis. Les facteurs économiques et sociaux changeants, ainsi que les nouveaux enjeux nationaux et internationaux, continuent d'avoir un impact sur les nouveaux arrivants et forcent CIC à maintenir un programme d'établissement assez souple pour s'adapter aux changements et répondre aux nouveaux besoins des nouveaux arrivants. CIC a récemment mis au point une approche modernisée en vue de favoriser l'établissement réussi des immigrants. Cette nouvelle approche vise à mieux répondre aux

besoins des nouveaux arrivants et à les aider à surmonter les obstacles auxquels ils font face dans le contexte économique, social et culturel qui prévaut actuellement au Canada. Elle prévoit une souplesse, une efficience, une responsabilisation et une planification accrues, tout en mettant l'accent sur l'évaluation des besoins et l'amélioration des résultats.

Le 30 octobre 2008, la responsabilité pour le multiculturalisme a été transférée du ministère du Patrimoine canadien à la CIC. Le transfert du Programme du multiculturalisme à CIC permettra une meilleure coordination entre les programmes d'établissement pour les nouveaux arrivants du gouvernement et ses programmes de promotion de l'inclusion, de la participation et de la citoyenneté partagée. »

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE/FORCES CANADIENNES (FC)

« Le visage des Forces canadiennes change rapidement. Nous devenons une force de plus en plus multiethnique et multiculturelle. Si l'on regarde les 7 002 dernières recrues au sein des FC, les données démographiques ont changé de façon marquée. De ce nombre, 15 % sont des femmes, 4 % sont des Autochtones, 8 % sont des membres de minorités visibles et 2 % sont des personnes handicapées. La nécessité de refléter la diversité canadienne est essentielle à la mission des Forces canadiennes. (…)»

MINISTÈRE DE LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST (DEO)

« Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest est fier de ses contributions au multiculturalisme en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Depuis 1988, le Ministère démontre son engagement à investir dans des projets et des recherches visant à mieux comprendre la conjoncture et à créer une économie de l'Ouest moderne qui soit diversifiée en plus d'être accessible et inclusive pour tous les Canadiens. Au niveau ministériel, le DEO s'efforce de démontrer le même engagement en renforçant constamment ses politiques et ses démarches internes afin de tirer parti des avantages d'une société inclusive et multiculturelle. »

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ (SCRS)

« Depuis que le SCRS a été créé en 1984 à titre d'employeur distinct issu de la GRC, notre effectif, qui était homogène (hommes de race blanche), est devenu multiculturel et diversifié; l'effectif du SCRS constitue maintenant un échantillon représentatif de la population canadienne.

Après avoir été très secrets, nous sommes devenus plus transparents au fil des ans. Afin que le SCRS continue de protéger les intérêts de sécurité nationale du Canada et la sécurité de l'ensemble des Canadiens, nous devions refléter cette diversité. Nous avons réussi en établissant des relations avec nos clients et en communiquant notre rôle afin que la population comprenne mieux notre organisation.

En tant que Canadiens, nous avons tous un rôle à jouer afin de lutter contre les menaces qui existent dans le monde d'aujourd'hui. »

TÉLÉFILM CANADA

« Le rôle de Téléfilm Canada dans la société canadienne touche des aspects clés de la politique de multiculturalisme. Depuis sa création en 1967, la société appuie des créateurs de diverses communautés dans l'élaboration et la promotion de productions audiovisuelles illustrant la diversité du Canada. Cela a permis à Téléfilm Canada de favoriser la participation complète de l'ensemble de la société, de

célébrer le patrimoine diversifié du Canada, ainsi que d'améliorer la compréhension et d'accroître le respect de la diversité des membres de la société canadienne. En soutenant un portefeuille de projets reflétant une diversité de format, de genre, de budget, de contenu et de talent, Téléfilm Canada a permis aux scénaristes, aux réalisateurs, aux producteurs, aux distributeurs, aux techniciens, aux interprètes et aux créateurs de nouveaux médias canadiens de faire carrière au Canada ainsi que de travailler dans leur région et dans la langue officielle ou autochtone de leur choix. Ces dernières années, Téléfilm Canada a joué un rôle important dans le perfectionnement de professionnels de l'industrie provenant des communautés autochtones et culturelles ainsi que des communautés de langue officielle en situation minoritaire du Canada. (…) Les politiques en vigueur à Téléfilm Canada ont également évolué au fil du temps en fonction du cadre législatif changeant du Canada. (…) »

VIA RAIL

« Le marché de Via Rail se diversifie, non seulement en raison des efforts de commercialisation que nous déployons à l'étranger, mais également ici au pays. Pour suivre le profil de plus en plus diversifié et multiculturel du marché canadien, VIA a adapté ses produits et services afin de répondre aux préférences et aux besoins particuliers de ses clients. Divers éléments de nos services ont dû être adaptés, dont nos menus et tout ce qui a trait à la reconnaissance et à l'acceptation des diverses traditions religieuses et culturelles.

Des changements et des mesures d'adaptation semblables ont été apportés en réponse à l'accroissement de la diversité culturelle et religieuse au sein de notre effectif. (…) Les politiques internes de VIA Rail ont changé au fil des ans et continueront d'évoluer en suivant cette tendance… »

Vingt ans de rapports au Parlement

Depuis 20 ans, le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* vise principalement à faire état des activités du gouvernement fédéral au cours de l'année précédente. Même si la structure du rapport a changé, deux éléments demeurent inchangés, à savoir les renseignements sur le Programme du multiculturalisme et l'information au sujet de ce que font les institutions fédérales pour mettre la Loi en application. Les rapports sur les activités des ministères, des organismes et des sociétés d'État ont toujours constitué une composante majeure du document.

La mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* évolue à mesure que le concept de diversité canadienne change. Depuis le premier rapport de 1988 1989, les activités des institutions fédérales pour mettre la *Loi* en application ont été approfondies et sont devenues plus exhaustives. Les activités des institutions pour favoriser l'entière participation de tous les Canadiens sur les plans économique, social et culturel ont pris de l'ampleur au fil du temps. Vers la fin des années 1980 et le début des années 1990, par exemple, les institutions mettaient l'accent sur la sensibilisation au multiculturalisme et l'examen des politiques existantes afin d'en garantir la conformité aux principes de la *Loi*. Au cours des années ultérieures, les institutions fédérales se sont attachées à rendre leurs pratiques équitables, accessibles, inclusives et exemptes d'obstacles systémiques. Aujourd'hui, de nombreuses institutions fédérales mettent l'accent sur des activités visant l'intégration, l'adaptation et la participation.

En plus de faire état des activités des institutions fédérales, le contenu du Rapport annuel a également souvent abordé les questions d'actualité. De 1988 à 2007, les rapports annuels ont décrit la façon dont les institutions fédérales ont traité ou compris les questions d'actualité dans le contexte du multiculturalisme canadien. Des rapports annuels antérieurs ont décrit le malaise que suscitait chez les Canadiens le concept de multiculturalisme, fait part de la réaction du gouvernement fédéral face à l'incidence des crises nationales et internationales sur les communautés multiculturelles, et abordé les questions liées à la haine, au racisme et à la discrimination. Chaque rapport annuel présente la réalité propre à une période donnée. Ils démontrent la souplesse du gouvernement fédéral à l'égard de la réalité multiculturelle du Canada, ainsi que sa capacité à élargir ou à réviser ses politiques, ses programmes et ses pratiques afin de tenir compte de cette réalité.

Le Canada a beaucoup changé depuis 1988. Le Programme du multiculturalisme a également changé au cours des 20 dernières années. Lorsque le premier rapport au Parlement a été établi, en 1988-1989, le financement pour le multiculturalisme s'étendait à trois programmes abordant les questions suivantes : relations interraciales et compréhension interculturelle; cultures et langues patrimoniales; et soutien et participation communautaires. À la suite d'un examen des activités liées aux Programme du multiculturalisme, un mandat de programme renouvelé a été établi en 1997 avec les trois priorités suivantes : justice sociale, participation communautaire et identité. De 2002 à 2005, les priorités du programme en matière de financement visaient à favoriser la compréhension interculturelle, à lutter contre le racisme et la discrimination, à encourager la citoyenneté commune et à veiller à ce que les institutions canadiennes reflètent davantage la diversité de la population canadienne. En 2008, les priorités du programme ont changé et sont devenues les suivantes : appuyer l'intégration économique, sociale et culturelle des nouveaux Canadiens et des communautés ethnoculturelles; mettre en place des programmes pour les jeunes à risque; et promouvoir la compréhension interculturelle et les valeurs canadiennes (démocratie, liberté, droits de la personne et règle de droit).

> « Au fur et à mesure que notre société évolue, la politique canadienne du multiculturalisme évolue de même et s'adapte aux nouveaux défis auxquels elle doit faire face. »
>
> *Extrait d'une allocution prononcée par l'honorable Jason Kenney, ancien Secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne) à l'occasion du Colloquium on Strengthening Canadian Identity in a Safe and Secure Canada organisé par le Cercle des Canadiens), le 21 mai 2008*

L'approche du Canada en matière de multiculturalisme a souvent été décrite au moyen de métaphores qui ont également changé au fil du temps. Dans les années 1970, on parlait d'une « mosaïque culturelle », dans les années 1980, il s'agissait de « l'égalité des chances », dans les années 1990 et au début des années 2000, il était question d'un « sentiment d'appartenance » et, aujourd'hui, l'approche est décrite comme une « harmonie/jazz ». Cette image saisit l'esprit de l'intégration dans un contexte canadien, c'est à dire une interaction harmonieuse entre les communautés et au sein de celles ci, ancrée dans la structure des valeurs canadiennes, et dans laquelle une improvisation pragmatique facilite un processus d'intégration et d'adaptation visant à garantir la pleine participation de tous les citoyens à la société canadienne.

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans

Kanika Lawton
Titre: Celebrate Canada's Diverse Heritage

École primaire Edith McDermott
Pitt Meadows (Colombie-Britannique)

PARTIE 2 :

Le programme du multiculturalisme

Points saillants :

- Comme par les années précédentes, le Programme du multiculturalisme continue de lancer des initiatives d'éducation publique, de mener de la recherche et d'établir des politiques, ainsi que d'entreprendre des activités pour appuyer la société civile et les institutions publiques.
- En février 2008, le gouvernement du Canada a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en soulignant le 175e anniversaire de la *British Imperial Act* de 1833, qui a aboli l'esclavage dans l'Empire britannique.
- Les détails ont été finalisés pour le Programme de reconnaissance historique pour les communautés et le Programme national de reconnaissance historique. Les programmes de reconnaissance historique répondent à l'engagement du gouvernement du Canada de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions en matière d'immigration et les mesures de guerre qui étaient appliquées au Canada, ainsi que de renseigner les Canadiens à ce chapitre. De plus amples renseignements sur les programmes de reconnaissance historique sont disponibles en ligne à : www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-fra.asp.
- De nouvelles priorités pour le financement sous forme de subventions et de contributions ont été annoncées pour le Programme du multiculturalisme. Les lignes directrices sont maintenant disponibles en ligne à : www.cic.gc.ca/multi/pgm/index-fra.asp.

Introduction

Le Programme du multiculturalisme préconise la sensibilisation aux obstacles liés à l'ethnicité, à la race et à la religion, ainsi que leur résolution, en plus de promouvoir l'abolition des obstacles qui entravent la pleine participation de tous les Canadiens à leur société. Le Programme incite les institutions fédérales à examiner leurs politiques, leurs programmes et leurs activités de sensibilisation ainsi qu'à soutenir leurs obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le Programme du multiculturalisme vise également à renforcer des partenariats avec les autres ordres de gouvernement, les institutions, les personnes et les communautés, afin de tenir compte de l'évolution de la diversité dans la société canadienne.

Tout comme durant les années précédentes, le Programme du multiculturalisme continue d'entreprendre des initiatives d'information du public, de réaliser des recherches et d'élaborer des politiques, en plus de mettre en place des activités pour soutenir la société civile et les institutions publiques. La suite du présent chapitre décrit les activités de 2007-2008 relatives à ces quatre secteurs.

Sensibilisation du public et promotion

Le volet de sensibilisation et de promotion du Programme du multiculturalisme comprend des initiatives visant à sensibiliser et à informer la population de manière à l'aider à mieux comprendre le concept du multiculturalisme, ainsi qu'à encourager le dialogue au sein de celle ci et à éliminer toute forme de racisme. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires publics et privés du secteur de l'éducation, les responsables du Programme du multiculturalisme sont chargés de produire et de distribuer du matériel didactique et d'organiser des activités et des événements axés sur la lutte contre le racisme et le renforcement de la compréhension interculturelle. Ce volet touche les jeunes par l'entremise d'activités telles que le Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! et le Défi Mathieu Da Costa. Dans le cadre de ce volet, on cherche également à sensibiliser la population en général au moyen d'initiatives multiculturelles telles que le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique et la participation du Canada au groupe de travail pour la coopération internationale en matière de sensibilisation, de commémoration et de recherche au sujet de l'Holocauste. La section ci-dessous présente certaines des activités qui ont eu lieu en 2007-2008.

LE MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

Le Mois de l'histoire des Noirs, qui est célébré à chaque année en février, offre une occasion de découvrir et de reconnaître le rôle essentiel joué par les Canadiens d'origine africaine et caribéenne dans l'histoire de notre pays. Les Canadiens de tout le pays sont invités à participer aux célébrations et aux événements faisant honneur à la contribution de cette communauté dans l'édification du Canada.

En 2008, le Mois de l'histoire des Noirs a marqué le 175e anniversaire de la *British Imperial Act*, qui rendait illégale la pratique de l'esclavage dans l'ensemble de l'Empire britannique.

En 1793, la loi du gouverneur John Graves Simcoe sur l'abolition de l'esclavage a été adoptée dans le Haut Canada. Cette loi était un pas vers l'élimination totale de l'esclavage : par exemple, elle interdisait l'introduction d'esclaves dans le Haut-Canada et accordait la liberté à tous les esclaves de 25 ans et plus. Le Haut-Canada est alors devenu un havre pour les esclaves fugitifs. Environ 30 000 noirs se sont réfugiés au Canada entre 1800 et 1865 par le chemin de fer clandestin. La *British Imperial Act*, qui a reçu la sanction royale en 1833 et qui est devenue une loi l'année suivante, a aboli l'esclavage dans toutes les colonies britanniques. En 2008, le Mois de l'histoire des Noirs a célébré la contribution du Canada dans cette lutte contre l'esclavage.

Un certain nombre d'activités ont été organisées dans tout le pays afin de célébrer cet anniversaire important. *Suivre l'étoile du Nord*, une présentation musicale et culturelle à visée éducative, produite en collaboration avec l'acteur et producteur canadien Anthony Sherwood, a été conçue spécialement pour honorer la mémoire des millions de gens qui ont souffert et rendre hommage au courage et à l'héroïsme moral des Canadiens et Canadiennes qui ont milité en faveur de l'abolition de l'esclavage. Des présentations locales ont été organisées à Halifax, à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Environ 1000 personnes ont vu *Suivre l'étoile du Nord* dans tout le pays.

L'exposition de photos « En route vers le Nord – Le voyage vers la liberté des Noirs du Canada » a été mise sur pied par l'**Agence Parcs Canada,** en collaboration avec le Programme du multiculturalisme. Elle présente des gens, des lieux et des événements qui ont apporté une contribution durable à l'histoire du Canada, selon la Commission des lieux et monuments historiques du Canada, et qui sont significatifs pour la communauté des noirs du Canada. L'exposition est tenue par le Musée virtuel du Canada. Pour y accéder, consultez le site Web suivant : www.museevirtuel.ca/histoiredesnoirs/index.html.

Le Mois de l'histoire des Noirs a été lancé sur la colline du Parlement, en présence d'environ 300 personnes, dont l'honorable Jason Kenney, ancien secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne), des députés, des représentants diplomatiques, ainsi que des dirigeants communautaires et institutionnels. On a présenté aux invités « Ebony Road: An African Canadian Journey », une pièce de théâtre historique écrite par Barbary Brockmann, mise en scène par Dale Haward et mettant en vedette des étudiants de la Fisher Park High School, à Ottawa. La pièce raconte l'histoire des Canadiens d'origine africaine et caribéenne au Canada sous la forme de monologues récités par des personnages historiques comme Mathieu Da Costa, Josiah Henson, John Ware, Viola Desmond et Willie O'Ree.

Une présentation didactique itinérante mettant en vedette le film *Au nom de la mère et du fils* de Maryse Legagneur a également parcouru tout le Canada. Le film raconte l'histoire d'une famille haïtienne qui a immigré au Canada pour élever ses deux fils et dresse un portrait de la vie dans le quartier Saint-Michel, à Montréal. Ce film illustre une quête d'espoir et de liberté et dresse un portrait des préjudices portés contre les jeunes Québécois d'origine haïtienne.

À l'école Louis Riel, à Winnipeg, certains élèves réfugiés d'origine africaine ont été très touchés par le message de paix exprimé dans le cadre de ce film. Comme l'affirme la réalisatrice Maryse Legagneur, « Ils ont exprimé combien ils étaient heureux de voir des modèles canadiens

de race noire venir dans leur école pour transmettre un message de paix. Cette rencontre leur a donné du courage et de l'espoir, tandis qu'ils tentent de s'intégrer dans ce pays et de prendre la place à laquelle ils ont droit ».

Tout au long du Mois de l'histoire des Noirs, les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé en étroite collaboration avec plusieurs partenaires, comme Anthony Sherwood, Karolyn Smardz-Frost, le Comité de l'histoire des Noirs d'Ottawa, et l'Haitian, Caribbean and Afro-Canadian International Documentation and Information Centre. Cette collaboration a permis à l'édition 2008 du Mois de l'histoire des Noirs de connaître un succès.

LE CONCOURS NATIONAL DE VIDÉO METTONS FIN AU RACISME!

Le Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! invite les jeunes de 12 à 18 ans à concevoir une vidéo pour exprimer leurs idées sur l'élimination du racisme. En 2007-2008, 1 956 jeunes ont participé au concours et produit un nombre record de 503 vidéos provenant de partout au Canada. Trente ateliers de lutte contre le racisme ont été organisés, en collaboration avec l'**Office national du film du Canada**, afin de promouvoir la participation à ce concours national.

Les auteurs des vidéos gagnantes ont remporté un séjour de trois jours, toutes dépenses payées, dans la région de la capitale du Canada, où ils ont assisté à la cérémonie de remise des prix. Les écoles gagnantes ont reçu un caméscope numérique Palmcorder® Multicam de Panasonic, gracieusement fourni par Panasonic Canada.

Les 10 vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public d'une durée de 30 secondes, qui ont été diffusés par la **CBC** et **Radio-Canada**.

> « Il s'agit là d'une belle occasion de sensibiliser les étudiants aux réalités du monde qui les entoure et de leur montrer que leurs actions peuvent avoir des retombées positives. »
>
> *Citation anonyme*
> *(Sondage sur le Concours national de vidéo, 2008, traduction libre)*

> « Ce fut très amusant! Que demander de plus? Cette expérience s'est révélée extraordinaire pour nous tous! J'ai recueilli un grand nombre de commentaires positifs de la part de mes étudiants et de leurs parents, tant pendant le voyage qu'à notre retour. Chapeau à l'équipe de Patrimoine canadien. Votre programme est fantastique! »
>
> *Citation anonyme*
> *(Sondage sur le Concours national de vidéo, 2008, traduction libre)*

Le Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! doit son succès à la collaboration de nos partenaires : CBC/Radio-Canada, Panasonic Canada Inc., la Société canadienne des postes, l'Office national du film du Canada, le Musée canadien des civilisations et Les Suites Hotel Ottawa.

Les vidéos gagnantes peuvent être visionnées à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/march-21-mars/index-fra.asp

MOIS DU PATRIMOINE ASIATIQUE

Le mois de mai est aussi le Mois du patrimoine asiatique, et pour souligner la diversité, ainsi que la longue et riche histoire des Canadiens d'origine asiatique, le Programme du Multiculturalisme élabore chaque année une série d'activités en collaboration avec des groupes clés du milieu culturel et d'autres partenaires, dont l'Ottawa Asian Heritage Month Society. Le Mois du patrimoine asiatique permet également à la population de reconnaître et d'honorer la contribution des Canadiens d'origine asiatique à la croissance et à la prospérité du Canada.

Pour célébrer le 60e anniversaire de l'abolition de la *Loi de l'immigration chinoise* de 1923 et le 50e anniversaire de l'élection du premier député d'origine chinoise au Parlement, soit M. Douglas Jung, une projection spéciale à l'intention du grand public du film *I am the Canadian Delegate* a eu lieu dans la région de la capitale nationale. Ce documentaire, produit et réalisé par Wesley Lowe, raconte l'histoire de Douglas Jung (1924 2002), ancien combattant décoré de la Deuxième Guerre mondiale, premier député sino-canadien et délégué du Canada aux Nations Unies. Le visionnement et la réception qui a suivi ont eu lieu dans les locaux de Bibliothèque et Archives Canada, à Ottawa, en Ontario, et ont rassemblé environ 400 spectateurs.

Le Programme du multiculturalisme a également parrainé huit autres projections à l'échelle du pays. Les projections ont eu lieu à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), à Moncton et à Fredericton (Nouveau-Brunswick), à Toronto (Ontario), à Brandon et à Winnipeg (Manitoba), à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) et à Vancouver (Colombie-Britannique).

> « Tout ce qui nous aide à en savoir plus sur notre propre pays ne peut être qu'une bonne chose! Le Défi Mathieu Da Costa permet aux jeunes de prendre connaissance de nombreuses notions importantes, notamment : 1. il existe des héros canadiens, 2. ces héros sont le reflet de notre diversité depuis la fondation de notre pays. Le Défi constitue chaque année l'un des moments forts de mes cours de langue. »
>
> *Citation anonyme (Sondage sur le Défi Mathieu Da Costa, 2008, traduction libre)*

LE DÉFI MATHIEU DA COSTA – CONCOURS NATIONAL DE COMPOSITIONS ET DE DESSINS

Le Défi Mathieu Da Costa – concours national de compositions et de dessins donne l'occasion aux jeunes âgés de 9 à 18 ans de découvrir et de souligner les réalisations des Canadiens d'origine africaine, autochtone et de toute autre origine ethnoraciale et ethnoculturelle. En 2007-2008, le Programme du multiculturalisme a reçu près de 1 100 œuvres provenant de jeunes de partout au pays, ce qui en fait l'une des éditions du concours les plus populaires jamais tenues.

Le succès de l'édition 2008 du Défi est attribuable en partie à la précieuse collaboration de nos partenaires, soit l'Association canadienne des

bibliothèques, la Fondation Historica du Canada et l'Agence Parcs Canada.

La remise des prix du concours de 2008 a eu lieu à Québec afin de souligner le 400e anniversaire de la ville de Québec, qui revêtait une importance d'un bout à l'autre du Canada. Cette célébration mettait en vedette 400 ans de civilisation française en Amérique du Nord, ainsi que quatre siècles durant lesquels Québec a servi de lieu de rassemblement pour les personnes de différentes origines ethniques et religieuses. Les jeunes étaient invités à songer à utiliser le thème du 400e anniversaire de la ville de Québec pour leurs œuvres. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez visiter notre site web, à l'adresse suivante : www.mathieudacosta.gc.ca.

GROUPE DE TRAVAIL POUR LA COOPÉRATION INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE SENSIBILISATION, DE COMMÉMORATION ET DE RECHERCHE AU SUJET DE L'HOLOCAUSTE

Le Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de sensibilisation, de commémoration et de recherche au sujet de l'Holocauste a été mis sur pied en 1998, et est constitué de représentants d'États et de nombreuses organisations non gouvernementales assurant le soutien des leaders politiques et sociaux concernant la commémoration de l'Holocauste de même que l'éducation et la recherche à ce sujet, et ce, à l'échelle nationale et internationale.

Au printemps 2007, le Canada a décidé de demander l'adhésion au Groupe de travail, et il a été nommé à titre d'observateur en juin de cette même année. Le processus d'adhésion du Groupe de travail comprend trois étapes. Les responsables du Programme du multiculturalisme, en collaboration avec le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC), ont effectué une étude de base sur la sensibilisation, la commémoration et la recherche au sujet de l'Holocauste au Canada en printemps 2008. La réalisation d'une étude de base est l'une des exigences auxquelles les pays aspirant au statut de membre du Groupe de travail doivent se plier avant de pouvoir passer à l'étape suivante du processus d'adhésion, qui est celle du statut de liaison.

Les renseignements qui ont permis d'élaborer l'étude de base ont été fournis par des institutions qui relèvent du gouvernement fédéral et des ministères de l'Éducation provinciaux et territoriaux, de même que par des organisations de la société civile. L'objectif était de réaliser une étude qui brosse un tableau général des activités de sensibilisation, de commémoration et de recherche concernant l'Holocauste au Canada.

La participation du Canada au Groupe de travail est un symbole de son engagement envers la lutte contre toute forme d'acte de violence haineuse fondée sur la race, la religion ou l'origine ethnique. Le Canada s'est doté d'un cadre juridique efficace dans ce domaine, et appuie depuis longtemps les initiatives de sensibilisation du public sur une large gamme de questions qui visent à lutter contre le racisme, la discrimination et les crimes haineux.

PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE HISTORIQUE

Le gouvernement du Canada s'efforce aussi de veiller à ce que les Canadiens possèdent une bonne compréhension de leur identité canadienne grâce à des engagements et à des initiatives d'inclusion, comme les Programmes de reconnaissance historique.

Les Programmes de reconnaissance historique correspondent à l'engagement du gouvernement du Canada à reconnaître et à commémorer les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions imposées en matière d'immigration et les mesures de guerre qui ont été appliquées au Canada, et à sensibiliser les Canadiens à cet égard. Le gouvernement du Canada croit que ces programmes permettront de rapprocher les communautés touchées, lesquelles ont apporté des contributions notables à l'édification du pays.

TAXE D'ENTRÉE IMPOSÉE AUX IMMIGRANTS CHINOIS

En 2006, le premier ministre Stephen Harper a présenté des excuses complètes à la communauté chinoise pour la taxe d'entrée et a exprimé de profonds regrets concernant l'exclusion subséquente des immigrants chinois. La *Loi de l'immigration chinoise* de 1885 a imposé une taxe d'entrée aux nouveaux arrivants chinois jusqu'en 1923, après quoi la *Loi sur l'immigration* de 1923 a banni les immigrants chinois jusqu'en 1947. Une taxe d'entrée était également imposée aux immigrants chinois à Terre Neuve et Labrador entre 1906 et 1949.

Les excuses ont été présentées en reconnaissance des stigmates et des préjudices causés par la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois, permettant ainsi de clore un chapitre malheureux de l'histoire canadienne. En plus des excuses officielles, le gouvernement du Canada versera des montants symboliques à titre gracieux de 20 000 dollars aux immigrants chinois vivants qui ont payé la taxe d'entrée, ainsi qu'aux conjoints des personnes aujourd'hui décédées qui ont dû payer la taxe d'entrée.

À la fin du mois de mars 2008, Patrimoine canadien avait reçu un total de 802 demandes (53 demandes d'immigrants chinois qui ont payé la taxe d'entrée et 749 demandes de conjoints des personnes aujourd'hui décédées qui ont dû payer la taxe d'entrée) et avait fait 646 paiements symboliques à titre gracieux aux demandeurs admissibles (46 paiements aux personnes qui ont dû payer une taxe d'entrée et 600 paiements versés à des personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe), ce qui représente 12 920 000 $. Le nombre de demandes final et le montant total utilisé pour les paiements symboliques à titre gracieux pour la taxe d'entrée figureront dans le rapport annuel 2008-2009.

Programme de reconnaissance historique pour les communautés et Programme national de reconnaissance historique

En 2007-2008, le Gouvernement du Canada a apporté la touche finale au Programme de reconnaissance historique pour les communautés (PRHC) et au Programme national de reconnaissance historique (PNRH). Le PRHC fournit un financement pour les projets communautaires qui permettent aux communautés touchées par

les mesures de guerre et les restrictions imposées en matière d'immigration qui ont été appliquées au Canada de faire reconnaître leur expérience de façon significative, et de promouvoir leur contribution respective à l'édification du Canada. Les projets admissibles comprennent les monuments, les plaques commémoratives, le matériel d'enseignement et les expositions.

Le PNRH finance des initiatives du gouvernement fédéral visant à sensibiliser les Canadiens, en particulier les jeunes, au sujet du volet concernant les mesures de guerre et les restrictions en matière d'immigration de l'histoire du Canada.

En général, le PRHC et le PNRH permettront au gouvernement du Canada de répondre favorablement aux demandes des communautés culturelles touchées désirant faire connaître leurs histoires à leurs concitoyens Canadiens, contribuant ainsi à une compréhension interculturelle et à une cohésion sociale accrues au sein de notre société.

Pour plus de renseignements sur les programmes de reconnaissance historique, veuillez vous rendre à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-fra.asp

Recherche et élaboration de politiques

Le Programme du multiculturalisme a continué, pendant l'année 2007-2008, à mener des recherches et à chercher à établir des partenariats stratégiques, à l'échelle nationale et internationale, en vue d'enrichir notre compréhension du multiculturalisme canadien.

Le Groupe de recherche qui relève du Programme du multiculturalisme fournit des services et des produits de recherche aux fins de l'élaboration de politiques et de programmes. Ce groupe soutient la mise en place et l'utilisation d'approches fondées sur les faits pour l'élaboration de programmes et de politiques en matière de multiculturalisme.

Le cycle de recherche du groupe s'est étendu sur deux exercices financiers, soit 2006-2007 et 2007-2008. En 2007-2008, le groupe a concentré ses efforts sur la diffusion des rapports de recherche et sur la mise en commun des connaissances en travaillant avec des partenaires du gouvernement, des universités et du secteur bénévole à la diffusion de ses rapports de recherche au moyen de conférences, d'activités, de séminaires de recherche et de publications.

Voici des exemples d'activités qui ont été organisées par le groupe de recherche ou auxquelles celui ci a participé en 2007-2008.

La 12e Conférence internationale Metropolis

MELBOURNE, AUSTRALIE

La 12e Conférence internationale Metropolis a été tenue à Melbourne, Australie, en octobre 2007. Plus de 600 délégués de 40 pays ont assisté à cette conférence, un forum qui a favorisé l'échange de connaissances et le dialogue entre les chercheurs, les décideurs et les représentants communautaires sur le multiculturalisme et la diversité.

En tant qu'important partenaire et intervenant dans le cadre du Projet Metropolis, le Programme du multiculturalisme a joué un rôle de premier plan dans le cadre de cette conférence par l'organisation de trois ateliers. Le premier atelier portait sur les méthodes qui pourraient être adoptées pour mesurer les initiatives de lutte contre le racisme. Le deuxième atelier abordait la question des réponses publiques aux affirmations d'identité religieuse. Le troisième atelier portait sur des enjeux relatifs à l'immigration et à l'inclusion des jeunes Autochtones.

Notamment, l'honorable Jason Kenney, ancien secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne), a été invité pour donner une présentation sur les politiques.

Forum sur la diversité religieuse

GATINEAU, QUÉBEC

Le 27 février 2008, le groupe de recherche, en collaboration avec Patrimoine canadien, a organisé un forum intitulé *La diversité religieuse au Canada*. L'objectif de cet événement consistait à présenter les recherches mandatées par le groupe de recherche sur la diversité religieuse au Canada et à s'inspirer des résultats pour susciter des discussions sur l'élaboration de politiques.

Cet événement d'une journée entière comportait 3 discussions en comité dans le cadre desquelles les principales questions relatives à la religion et aux croyances au Canada ont été abordées et ont donné lieu à un dialogue visant à explorer les réalités et à réfuter les mythes concernant les minorités religieuses au pays. Les conférenciers du forum comprenaient des chercheurs en milieu universitaire, des membres de diverses communautés et des hauts fonctionnaires ministériels. Plus de 100 personnes provenant de l'ensemble du gouvernement fédéral ont assisté au forum.

Autre sujet d'intérêt, un numéro spécial de la revue *Diversité canadienne*, intitulé *La diversité religieuse et l'avenir du Canada* a été publié par l'Association d'études canadiennes en partenariat avec le groupe de recherche et a été distribué à un grand nombre de personnes lors de l'événement.

Soutien à la société civile

Le Programme du multiculturalisme offre une aide financière (subventions et contributions) à la société civile, sous forme de financement des projets, pour faciliter et renforcer le soutien pour l'intégration économique, sociale et culturelle au Canada. Ces projets visent à résoudre les problèmes touchant les communautés ethnoculturelles et raciales dans le but de favoriser leur participation à la société et de résoudre des problèmes comme la discrimination et le racisme. Voici des exemples d'initiatives financées par le Programme du multiculturalisme au moyen de subventions et de contributions en 2007-2008. Les exemples fournis illustrent les efforts réalisés dans le cadre du Programme afin de répondre aux besoins propres à des collectivités locales dans un certain nombre de différentes régions partout au Canada.

Fédération de soccer du Québec

MONTRÉAL, QUÉBEC

La Fédération de soccer du Québec, en partenariat avec la Fédération Internationale de Football Association (FIFA), a profité de la Coupe du monde de soccer U-20, tenue au Canada en 2007, pour lancer une campagne de sensibilisation intitulée « Non au racisme sur mon terrain » et inviter ses 175 000 membres et 18 associations régionales à se joindre à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Les instances officielles ont lancé un message clair de refus du racisme et les jeunes joueurs de l'ensemble du Québec se sont engagés en signant une déclaration personnelle par laquelle chacun s'engage à dénoncer et à s'assurer que toute manifestation de racisme soit sanctionnée. La Fédération de soccer du Québec a diffusé les messages les plus significatifs lors de la Journée de la FIFA, le 15 juillet 2007, au Stade olympique de Montréal. Ces messages ont été reproduits dans une brochure distribuée dans l'ensemble du réseau de la Fédération, et un atelier thématique sur les relations interculturelles a été donné aux membres, aux entraîneurs, aux arbitres et aux bénévoles pour assurer la pérennité de cet engagement à promouvoir des lieux d'exercice du soccer exempts de racisme. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 24 000 $ à cette initiative.

Immigration francophone au Canada atlantique

NOUVELLE-ÉCOSSE ET ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

De nombreuses communautés francophones en situation minoritaire ont récemment adopté des stratégies d'immigration pour contrer le déclin de la population et générer des possibilités de développement économique. En 2007-2008, deux projets d'intégration des nouveaux arrivants dans les communautés francophones en situation minoritaire ont été mis en œuvre en Nouvelle Écosse et à l'Île du Prince Édouard.

Le Comité de sensibilisation interculturelle, un comité de parents et d'enseignants de l'Île du Prince Édouard, a élaboré, en collaboration avec le Programme du multiculturalisme (12 000 $), un document didactique en langue française qui met l'accent sur la diversité et le racisme. Cette ressource se compose de 3 petites brochures qui ont été évaluées par des professionnels de l'éducation, qui ont déterminé que les brochures sont adaptées à l'âge des élèves ciblés et qu'elles permettront aux jeunes élèves et aux parents intéressés qui habitent dans un milieu rural du Canada de s'informer sur la diversité et l'inclusion, et d'apprécier les différences.

La Fédération acadienne de la Nouvelle Écosse a lancé une initiative de 3 mois visant à accroître la compétence culturelle des membres des communautés francophones en situation minoritaire en Nouvelle Écosse. Cette initiative repose sur de multiples activités notamment : le regroupement de partenariats clés, l'évaluation des besoins de la communauté, l'établissement

d'un répertoire des ressources disponibles sur le multiculturalisme et l'élaboration d'un plan d'action communautaire. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 20 000 $ à cette initiative.

Il est prévu que ces deux projets contribueront à la sensibilisation accrue à la diversité et au racisme, à la promotion de la compréhension interculturelle au sein des communautés francophones rurales ainsi qu'au renforcement des connaissances et de la capacité de contrer les comportements intolérants et discriminatoires. Dans l'ensemble, ces programmes visent à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants francophones et à accroître la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire.

Thompson Citizenship Council Inc. : « Renforcement du leadership et habilitation des jeunes »

THOMPSON, MANITOBA

Thompson Citizenship Council Inc. est une organisation bénévole située à Thompson, au Manitoba. Cette organisation se consacre à la promotion du multiculturalisme, des relations interraciales et des droits de la personne dans le Nord du Manitoba. L'organisation fait la promotion de mesures propices aux relations interraciales à l'échelle locale et provinciale depuis 15 ans.

Les données du Recensement sur Thompson, une petite ville minière du Nord, révèlent que la ville est de plus en plus multiethnique. Entre 2001 et 2006, la population des minorités visibles a augmenté de près de 70 %, tandis que la population autochtone a augmenté de 16,9 %. Les communautés ethnoraciales représentaient 37 % de la population de Thompson en 2001, une proportion qui est passée à 41,5 % en 2006.

Depuis 2001, le Thompson Citizenship Council a documenté des incidents et des manifestations de racisme envers des Autochtones et des membres des minorités visibles de Thompson, notamment le langage à caractère raciste, les insultes, les injures, les conflits et l'intimidation.

L'initiative « Strengthening Leadership & Youth Empowerment » (renforcement du leadership et habilitation des jeunes) vise à atténuer les répercussions du racisme sur les membres des minorités ethnoculturelles et les Autochtones à l'école et au sein de la communauté de Thompson ou des communautés avoisinantes. L'initiative a été cofinancée par la province du Manitoba et le Programme du multiculturalisme, lequel a accordé un financement de 31 000 $ pour un an. Le but du projet consistait à accroître la collaboration interculturelle pour l'application de mesures concrètes et efficaces de lutte contre le racisme et à habiliter les élèves, les professeurs et l'ensemble de la communauté à mettre fin aux comportements racistes en fournissant des ressources de lutte contre le racisme adaptées à la situation locale.

Le Conseil a élaboré et donné 18 ateliers interactifs et adaptés à la situation locale pour favoriser la participation des jeunes, des membres de la communauté et des établissements d'enseignement locaux. Les ateliers ont été donnés dans des écoles primaires et secondaires, des universités et l'ensemble de la communauté. Environ 400 personnes ont participé aux séances d'apprentissage sur la diversité et le racisme

qui leur ont permis d'acquérir les habiletés pratiques pour faciliter la détermination des stratégies de lutte contre le racisme et de promotion de la compréhension interculturelle. Les participants de l'atelier et les partenaires communautaires ont collaboré avec le Thompson Citizenship Council pour organiser des activités à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars.

À l'avenir, le Thompson Citizenship Council a l'intention de présenter l'atelier comme une pratique exemplaire et de l'utiliser au sein de la communauté pour les nouveaux étudiants, les enseignants, les parents et les partenaires communautaires. Le Thompson Citizenship Council présentera les résultats positifs de ce projet pour stimuler le débat public sur le racisme qui constitue un enjeu social actuel.

Involve Youth (Participation des jeunes)

TORONTO, ONTARIO

Involve Youth est une initiative de développement institutionnel et d'action communautaire d'une durée de trois ans lancée par la Ville de Toronto dans le but de favoriser l'engagement civique des Afro-Canadiens et d'autres jeunes membres d'une minorité et leur participation aux décisions publiques. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 136 098 $ à cette initiative lancée en avril 2007. Cette initiative vise 4 des quartiers les plus pauvres de Toronto : Steeles L'Amoureaux, Eglinton-East-Kennedy Park, Jamestown et Lawrence Heights. En moyenne, ces quartiers présentent un taux de pauvreté de 26 % plus élevé que le reste de la ville, ainsi que 19 % plus d'immigrants et 42 % plus de résidants membres de minorités visibles (Recensement de 2001, Statistique Canada).

Les jeunes des minorités ont joué un rôle important dans la détermination des besoins relatifs à l'initiative *Involve Youth*. Leurs recommandations figurent dans de nombreuses enquêtes et de nombreux rapports de consultation, notamment le sondage auprès des jeunes de Toronto de 2005 et la stratégie jeunesse de la Toronto Community Housing Corporation de 2005. Environ 30 jeunes originaires des Caraïbes et de la Somalie qui ont collaboré à l'élaboration du Youth Engagement Project de Jamestown, le modèle du prototype d'*Involve Youth*, en plus d'y participer, ont réaffirmé l'importance de ces initiatives durant la séance de récapitulation de décembre 2005. Les divers sondages et groupes de discussion des 3 dernières années se sont traduits par un message commun : les jeunes veulent participer et avoir la chance de changer leurs communautés.

Le projet *Involve Youth* consiste en une collaboration avec les jeunes et les organisations locales dans le but de créer des mécanismes d'engagement des jeunes dans les quartiers, lesquels aident les jeunes membres des minorités à acquérir des compétences en leadership pour participer de façon significative aux décisions locales et présenter au conseil municipal les initiatives, les solutions et les préoccupations des jeunes de chaque quartier. Dans le cadre du projet *Involve Youth*, un soutien est accordé aux jeunes pour les aider à acquérir des compétences et des connaissances, élaborer des stratégies et renforcer leur confiance en soi pour contribuer à la vie publique.

Ce projet est mis en œuvre par des visites d'apprentissage institutionnel et de renforcement des compétences dans le cadre desquelles les jeunes se réunissent pour renforcer leur confiance en soi et acquérir de nouvelles compétences. Le dialogue et la collaboration intergénérationnels sont des éléments clés de cette initiative qui encourage les jeunes à établir des liens et des relations positives avec les adultes et les organismes communautaires de leur communauté. Cette initiative favorise également les interventions des jeunes dont les activités sont conçues et menées de façon à permettre aux jeunes de mettre en pratique les compétences et les connaissances qu'ils ont acquises et à contribuer au développement communautaire.

Actuellement dans sa deuxième année, le projet a contribué à l'établissement permanent de groupes de jeunes dans les 4 quartiers. « Les activités de perfectionnement des compétences ont aidé les jeunes à acquérir des compétences importantes en matière de prise de décisions et de résolution de problèmes, à établir des relations significatives au sein de leurs groupes et à renforcer leur confiance en soi. Il est aujourd'hui reconnu que ces activités protègent les jeunes contre les comportements à risque qui peuvent avoir une incidence négative sur leur vie. Durant cette étape, les jeunes ont commencé à reconnaître et à cultiver leurs forces, leurs intérêts et leurs capacités, ce qui les a motivés davantage à participer à des activités à l'échelle locale. » Actuellement, 70 à 100 jeunes participent directement aux activités.

Par leur participation à ce programme, il est prévu que les jeunes apporteront une contribution importante au bien être de leurs communautés. Les établissements participants bénéficieront également d'un accès direct aux nouvelles perspectives des Afro Canadiens et d'autres jeunes membres d'une minorité et les communautés bénéficieront de la création de groupes de consultation permanents, lesquels seront composés de jeunes, dont les recommandations seront utiles dans le cadre de nombreux processus décisionnels et consultatifs importants.

Élimination du racisme grâce à l'inclusion sociale dans le centre de l'Alberta

CENTRAL ALBERTA DIVERSITY ASSOCIATION

En 2008, la Central Alberta Diversity Association a mené à bien un projet intitulé Eliminating Racism through Social Inclusion in Central Alberta. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 183 105 $, lequel a été fourni au cours de 3 exercices successifs (de 2005 à 2008). Le projet a eu une incidence importante sur la communauté de Red Deer et sur la région avoisinante qui connaissent une diversification rapide associée à la hausse régulière de l'immigration et de la présence de travailleurs étrangers temporaires.

L'initiative de la Central Alberta Diversity Association comprenait une formation sur la diversité en milieu de travail, une campagne de sensibilisation à la diversité dans les écoles et la communauté ainsi qu'un concours de vidéo ayant pour thème l'harmonie interraciale. Le projet comprenait également l'élaboration d'un outil d'évaluation de la diversité ainsi qu'un guide pour les animateurs en milieu de travail qui favoriseront l'inclusion en milieu de travail de Red Deer. Les outils ont été mis à l'essai au sein de deux milieux de travail, notamment la Ville de Red Deer et les Family Services of Central Alberta.

Dans le cadre de cette campagne de sensibilisation à la diversité, la Central Alberta Diversity Association a rejoint 7 500 personnes en plus de donner 200 ateliers de sensibilisation à la discrimination et de mise en commun de stratégies de lutte contre la discrimination. Le 21 mars, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Central Alberta Diversity Association a conclu un partenariat avec les écoles locales dans le cadre duquel plus de 11 000 personnes ont participé à divers projets, notamment des célébrations multiculturelles, des tables rondes culturelles et des discussions de groupe sur la diversité. Les enseignants ont accueilli favorablement ce projet et ont observé que les jeunes élèves ne connaissaient pas la signification de la journée du 21 mars.

Durant les trois années du projet, la Central Alberta Diversity Association a produit cinq messages d'intérêt public spéciaux en format vidéo qui ont été proposés lors d'un concours ayant pour thème l'harmonie interraciale. Les vidéos gagnantes ont été diffusées sur les chaînes de télévision locales afin de communiquer les messages positifs créés par les jeunes de Red Deer.

La Central Alberta Diversity Association a signalé que malgré une certaine résistance, en particulier en ce qui a trait à l'acceptation de la diversité en milieu de travail, la municipalité de Red Deer et les communautés avoisinantes sont disposées à en apprendre davantage sur la création d'une communauté inclusive. Grâce à ce projet, l'Association a compris que sa force réside dans son rôle de ressource communautaire et de partenaire communautaire pour aider les écoles, les milieux de travail et les institutions à s'adapter à une population de plus en plus diversifiée et à faire du centre de l'Alberta une communauté accueillante.

Soutien aux institutions publiques

Le Programme du multiculturalisme appuie les institutions publiques en finançant des projets qui abolissent les obstacles à l'accès et à la participation, et les remplacent par des politiques et des pratiques inclusives et viables. Voici plusieurs exemples de projets financés par le Programme du multiculturalisme en 2007-2008.

Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU) – Un sentiment d'appartenance

L'objectif de ce projet consiste à promouvoir la diversité et à lutter contre le racisme. Pour favoriser la participation des groupes minoritaires et majoritaires, le projet inclut les communautés locales, les jeunes, les aînés, les dirigeants communautaires, les organisations, les gouvernements, les institutions et les médias.

Ce projet fait écho à deux projets antérieurs de l'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU), lesquels ont été financés par le Programme du multiculturalisme. Ces deux projets ont permis de réunir les jeunes et les dirigeants communautaires de différentes communautés (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montréal, Sackville Moncton et St. John's) pour déterminer les obstacles à la création d'une société plus cohésive. Les

consultations menées dans le cadre des deux projets antérieurs de l'ACNU ont permis de déterminer divers enjeux, notamment les stéréotypes, la diversité religieuse, les relations intergénérationnelles, les lacunes en matière de sensibilisation et de compréhension de la diversité ethnique, culturelle et religieuse, la violence et le profilage racial, le manque de participation communautaire chez les communautés ethnoculturelles, ainsi que chez les jeunes.

Compte tenu de la diversité croissante au Canada et des mesures visant à encourager l'immigration dans les petites villes, il est de plus en plus important d'aider les petites communautés à s'adapter à la diversité. Contrairement aux grands centres urbains comme Toronto, Vancouver et Montréal, les petites villes ne disposent pas des mêmes ressources, structures ou de la même expertise pour résoudre les problèmes relatifs à la discrimination raciale et aux barrières systémiques qui compromettent le plein accès aux services et aux programmes.

Les objectifs du projet de 2007-2008 consistaient à sélectionner un comité directeur dans chaque ville dont le mandat consistait à mettre en œuvre les plans d'action établis, organiser une séance de formation des champions, donner un atelier sur les médias, définir les besoins, faciliter le partage d'information et les pratiques exemplaires, soutenir les comités directeurs lors de rencontres annuelles de planification avec des partenaires locaux importants et rédiger des documents d'éducation publique.

Dans le cadre de ce projet, l'ACNU a sollicité un réseau national de dirigeants communautaires œuvrant dans le domaine de la promotion de la diversité et de la lutte contre le racisme. Ce projet aide les écoles à créer des mécanismes (comme des réunions et des bulletins scolaires d'information) visant à fournir des renseignements et des ressources pour aider les jeunes à aborder la question de la discrimination associée à leur origine ethnoculturelle. Par ailleurs, l'ACNU a produit des documents promotionnels pour favoriser l'engagement et l'éducation du public et promouvoir les messages clés du projet, ce qui comprend des articles sur les questions et les problèmes actuels en ce qui a trait à la diversité et à la lutte contre le racisme, des brochures, des fiches d'information communautaires, des annonces de la fonction publique, un dossier de presse et un répertoire sur les communautés ethnoculturelles et religieuses pour les médias.

L'ACNU a également créé un bulletin trimestriel pour informer le public et les intervenants au sujet de l'avancement du projet. Des documents d'information qui contiennent des analyses et des renseignements approfondis ont également été distribués. L'organisation a donné des ateliers de formation visant à favoriser le respect mutuel et à informer les participants au sujet de formes contemporaines de préjudice, de discrimination et de racisme.

African, Black and Caribbean Communities Initiative (ABCCI) – « Aller de l'avant pour enrichir notre avenir grâce à un partenariat communautaire »

L'African, Black and Caribbean Communities Initiative est un comité spécial sans but lucratif dont les membres appartiennent aux communautés africaines, afro-caribéennes, afro-américaines, et franco-africaines du Manitoba. Ce

comité a été créé en 2005 pour établir des relations de travail efficaces au sein des communautés noires de Winnipeg, de définir leurs préoccupations et d'élaborer les stratégies et les solutions les plus appropriées à leur situation.

La croissance de la population noire de Winnipeg est 9 fois plus élevée que celle de la population de l'ensemble de la ville et les communautés noires représentent la troisième communauté de minorité visible en importance de Winnipeg. En 2006, 92 % des membres de la population noire du Manitoba habitaient à Winnipeg. Cette population est diversifiée sur le plan de la langue et des origines ethniques. En raison de cette augmentation rapide, il existe des lacunes sur le plan de l'accès aux services d'établissement et communautaires, aux études supérieures, à la formation et à l'emploi. La pauvreté touche tous les secteurs prioritaires et les nouveaux arrivants noirs sont surreprésentés au sein des groupes à faible revenu. Les jeunes noirs sont particulièrement vulnérables aux répercussions négatives des lacunes en matière de service lesquelles limitent également leur capacité de s'intégrer avec succès à la société canadienne.

L'un des objectifs visés pendant cette période consistait à établir des liens entre les dirigeants d'organisations communautaires noires culturellement diversifiées, ainsi qu'entre ces derniers et les intervenants concernés. Les initiatives mises en œuvre ont permis de mobiliser les dirigeants communautaires et les intervenants dans un contexte de collaboration, de coopération et de communication d'idées, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté de l' African, Black and Caribbean Communities Initiative, et de sensibiliser davantage tous les intervenants aux lacunes en matière de services communautaires.

Un autre objectif consistait à mettre au point des plans d'action réalisables s'articulant autour de cinq grands volets : les jeunes, les personnes âgées, les services communautaires, la participation à la vie politique et l'expression culturelle. À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, des représentants de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative ont donné une conférence à Winnipeg, au Manitoba, à laquelle ont assisté 200 participants communautaires ainsi que des représentants des institutions et des organismes concernés. Cette initiative représentait une première étape officielle en vue de la prise d'un engagement, par les institutions, consistant à travailler avec les communautés et à mettre en place des mesures pour chacun des cinq volets, et elle a permis l'établissement d'un cadre d'action préliminaire.

Les membres du comité directeur de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative ont réussi à collaborer durant trois ans et ont défini des secteurs clairs de consensus concernant les préoccupations partagées par toutes les organisations membres et les communautés qu'elles représentent. Il s'agit d'une réussite qui ne se dément pas et qui prend appui sur une stratégie d'approche communautaire pluriannuelle de Patrimoine canadien. Le Programme du multiculturalisme a accordé 21 400 $ à l'initiative afin de l'aider à atteindre ces objectifs.

Les membres de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative poursuivent l'élaboration d'un cadre de collaboration avec les communautés ethnoculturelles permettant de traiter de questions semblables. L'objectif consiste à élaborer un mécanisme de mise en commun des

ressources et des réussites de façon à créer un effet d'entraînement grâce auquel de nombreux autres membres des communautés pourront bénéficier des activités du projet. À long terme, il en résultera entre autres un service accru, particulièrement pour les familles de nouveaux arrivants et les familles noires, ainsi qu'une réduction de l'activité des gangs et une augmentation de l'éducation et de l'emploi.

Vers une société inclusive à tous : une initiative de renforcement des capacités pour les organismes ethnoculturels

Cette initiative a favorisé l'établissement de nouveaux partenariats entre les fournisseurs de services réguliers à Edmonton et les organismes ethnoculturels locaux.

Pendant 3 ans, période qui a pris fin le 31 mars 2008, 19 animateurs communautaires ethnoculturels ont été formés pour organiser et offrir des programmes de leadership dans leur langue maternelle à 119 dirigeants provenant de 63 organismes ethnoculturels. Des subventions de démarrage ont aussi été offertes dans le cadre de ce projet pour l'élaboration de 14 petits projets d'action communautaire, ce qui a permis aux personnes ayant reçu la formation en leadership de mettre en pratique leurs nouvelles compétences. Les dirigeants des organismes ethnoculturels ont établi des liens avec 18 organismes de financement sans but lucratif municipaux, provinciaux et fédéraux. Grâce à ces liens, qui favorisent le dialogue interculturel et institutionnel, les partenaires financiers ont été exposés aux problèmes que rencontrent les communautés et les organismes ethnoculturels lorsqu'ils essaient d'accéder aux ressources.

À l'échelle communautaire et régionale, le projet a donné lieu à trois grandes réalisations au sein du conseil municipal d'Edmonton :
1) l'élaboration d'un cadre stratégique concernant les immigrants pour la Ville d'Edmonton (une première à l'échelle municipale au Canada);
2) l'adoption du formulaire de demande d'aide financière et des critères d'examen des propositions dans le cadre du programme de subventions au multiculturalisme de la ville et;
3) l'augmentation de l'affectation des ressources, notamment en doublant le financement et en embauchant davantage d'employés pour le nouveau programme de subventions aux communautés d'immigrants et de réfugiés offert par la Ville d'Edmonton. Ce projet a également engendré une autre réussite : il a rassemblé diverses communautés ethnoculturelles, qui autrement, n'auraient pas eu la possibilité de participer à un dialogue fructueux et positif, comme c'est le cas habituellement.

C'est au moyen de tels partenariats que les principaux fournisseurs de services et les communautés ethnoculturelles pourront provoquer des changements efficaces en développant des programmes et des politiques favorisant l'inclusion à Edmonton.

Le Programme du multiculturalisme favorise également la mise en œuvre d'initiatives multiculturelles au sein des institutions fédérales, et y contribue.

Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR)

Lancé le 21 mars 2005, *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* (PACCR) est une approche coordonnée et horizontale visant à lutter contre le racisme et la discrimination. Ce plan consistait en un effort concerté entre 20 ministères et organismes ayant pour but de promouvoir l'inclusivité dans plus de 40 initiatives et programmes existants. Ce plan comprenait également la mise en œuvre de nouvelles initiatives du ministère de la **Citoyenneté et de l'Immigration, à Ressources humaines et Développement des compétences Canada**, au **ministère de la Justice** et à **Patrimoine canadien**. Le Programme du multiculturalisme est chargé de coordonner et de faciliter l'établissement de rapports, la responsabilisation, l'évaluation du rendement et la mise en commun de l'information au sein des institutions participantes.

Le dynamisme mis en évidence par le *Rapport annuel 2006-2007* inspire de nombreuses initiatives ministérielles en cours, qui continuent d'engendrer des résultats dans plusieurs secteurs d'importance : la discrimination en milieu de travail, l'intégration des jeunes, le signalement de crimes haineux, les questions liées aux crimes motivés par le racisme dans le système de justice et les changements au sein des institutions publiques visant à supprimer les obstacles systémiques.

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

L'initiative de collecte de données nationales normalisées sur les crimes motivés par la haine, une initiative conjointe du ministère du Patrimoine canadien et du Centre canadien de la statistique juridique de Statistique Canada qui a été mise sur pied en 2007-2008, poursuit ses efforts afin de favoriser la production de rapports normalisés sur les crimes haineux et la surveillance de ces derniers par les services de police du Canada. Pour y parvenir, des séances de formation sont offertes aux policiers sur les méthodes de collecte de données, ce qui permet de mieux comprendre les crimes haineux et la réponse des systèmes judiciaires, et de mieux surveiller les répercussions des changements législatifs et sociétaux concernant ce type de crime.

En 2007-2008, l'Enquête sur le Programme de déclaration uniforme de la criminalité fondé sur l'affaire, qui évalue l'incidence des crimes sur la société canadienne et fournit des données sur les incidents criminels, a entrepris la mise à niveau de ses logiciels. Le Centre canadien de la statistique juridique a offert une formation aux services policiers de l'ensemble du Canada. En tout, 170 policiers et agents de gestion des dossiers ont été formés. L'objet de l'enquête était d'avoir de l'information plus exhaustive des crimes haineux signalés à la police au pays.

Une autre initiative, intitulée Initiative des institutions inclusives, a fourni des fonds de contrepartie aux institutions fédérales afin de leur permettre de concevoir des outils visant à renforcer les capacités internes du gouvernement fédéral pour en faire un milieu exempt de tout obstacle systémique et ouvert à la diversité culturelle.

En 2007-2008, le Service correctionnel du Canada a mis sur pied une nouvelle section, la Section des services ethnoculturels, afin de travailler avec les communautés ethnoculturelles et les délinquants de diverses origines culturelles. Des organismes communautaires et d'autres organisations œuvrant dans le milieu des services sociaux et de lutte contre le racisme ont fait part de leur intérêt à travailler avec la Section des services ethnoculturels.

Financés par l'Initiative des institutions inclusives, le Bureau régional de l'Atlantique et les initiatives reliées aux Autochtones et à la diversité de la Commission nationale des libérations conditionnelles mettent également en œuvre diverses stratégies pour s'assurer que leurs mandats et leurs activités reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada. Il s'agit plus particulièrement de l'élaboration d'un outil de formation pour les membres du conseil et les agents d'audience, de même qu'un glossaire et un manuel à l'intention des interprètes qui participent à des audiences de libération conditionnelle dans le cadre d'initiatives liées aux Autochtones et à la diversité.

Santé Canada a élaboré des mesures visant à favoriser une alimentation saine chez les communautés ethnoculturelles, dont l'une consiste à veiller à ce que l'information concernant une saine alimentation, figurant dans le Guide alimentaire canadien et accessible au moyen de l'outil en ligne *Mon Guide alimentaire*, soit offerte en 10 autres langues que le français et l'anglais.

Enfin, une étude a été réalisée au nom de Patrimoine canadien et de 14 ministères fédéraux partenaires afin de cerner les lacunes et les obstacles auxquels sont confrontées les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales dans leurs communications avec le gouvernement du Canada. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires, et leur serviront de cadre et de recommandations concernant les façons d'éliminer efficacement les obstacles systémiques et institutionnels au sein des institutions fédérales.

Alors que ces initiatives étaient en cours en 2007-2008 à Patrimoine canadien, les travaux entrepris dans le cadre de ces dernières se poursuivront au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) au cours des prochaines périodes de référence, à la suite du transfert, le 30 octobre 2008, du Programme du multiculturalisme à CIC.

L'Initiative pour les collectivités accueillantes est la contribution du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration qui s'inscrit dans une démarche plus large du gouvernement fédéral pour tirer parti des avantages de la diversité canadienne en réduisant les obstacles discriminatoires. L'objectif de l'Initiative pour les collectivités accueillantes est de promouvoir une participation plus solide des immigrants à la société civile et de favoriser des communautés plus inclusives et plus accueillantes pour les nouveaux arrivants.

Un large éventail d'intervenants participent à cette initiative, notamment des nouveaux arrivants au Canada, des communautés locales, des travailleurs de l'établissement, des bénévoles, des jeunes, des commissions scolaires et des services de police. Parmi les partenaires de l'initiative, on compte des bureaux régionaux de CIC, des provinces et des territoires, des organismes de services nationaux, des fournis-

seurs de services locaux, des municipalités, des chercheurs et des bénévoles.

Un financement est attribué aux régions et aux provinces pour soutenir les activités de lutte au racisme en cours, dont des activités de sensibilisation, de diffusion, de services directs et d'élaboration d'outils et de ressources.

En 2007-2008, un certain nombre de nouveaux projets ont reçu du financement. Un de ces projets visait à répondre aux besoins en matière d'information, de formation et de ressources des nouvelles recrues des services de police provenant de milieux culturels divers, de même qu'à ceux du personnel actuel du service de police de Hamilton. Les objectifs du projet consistaient à favoriser la compréhension des différences culturelles, à harmoniser les processus de communication, à promouvoir l'idée d'une carrière dans les services de police auprès des diverses communautés de Hamilton et à favoriser leur pleine intégration aux services de police. Dans le cadre de ce projet, 32 séances ont été organisées, auxquelles 640 policiers ont participé.

Les projets nationaux et locaux de l'Initiative pour les collectivités accueillantes financés en 2007-2008 ont donné lieu à un certain nombre de conférences dans les communautés, de groupes de discussion, d'ateliers, de tables rondes et de comités. Le Rural Community Awareness Project a permis d'aborder les questions liées au racisme et aux préjugés, particulièrement dans les communautés rurales du centre de l'Alberta, lors de divers ateliers, qui ont touché plus de 2 000 groupes communautaires locaux, écoles et membres du grand public.

En juin 2007, la Province de Colombie-Britannique annonçait *WelcomeBC*, un cadre stratégique pour les programmes et les services d'établissement et du multiculturalisme. Le cadre est conçu pour répondre aux besoins en matière d'établissement et d'intégration des immigrants, et pour aborder la question de la capacité des communautés à devenir accueillantes et inclusives. Sous ce cadre élargi, les projets mis sur pied dans le cadre de l'Initiative pour les collectivités accueillantes font l'objet d'une coordination stratégique afin de tirer parti du British Columbia Anti-Racism and Multiculturalism Program (BCAMP).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, la stratégie du travail dirigée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, continue d'élaborer les outils, les lignes directrices et le matériel didactique requis pour favoriser l'intégration des personnes compétentes, particulièrement les membres de communautés autochtones et ethnoculturelles, à des milieux de travail justes, équitables et inclusifs. En complément à ces mesures, des partenariats continuent d'être formés avec ou entre différents ministères et organismes gouvernementaux, des organisations du milieu du travail et le secteur privé. Par ces partenariats, Ressources humaines et Développement des compétences Canada vise à sensibiliser à la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme ainsi qu'à sa portée, ses répercussions et ses avantages, tout en engageant ses partenaires dans la voie du changement afin de supprimer les barrières qui réduisent les perspectives

d'avenir auxquelles font face certains employés dans leur milieu de travail.

En 2007-2008, de nouveaux partenariats ont été formés avec la Fondation canadienne des relations raciales et l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ANERPP). Le projet avec la Fondation canadienne des relations raciales vise à élaborer un programme de tutorat, de formation et d'encadrement pour les agents de prévention du racisme. Celui avec l'ANERPP a pour objectif d'offrir des outils et des ressources antiracisme aux professionnels des ressources humaines dans le secteur privé.

Un projet en cours dans le cadre de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme consiste à offrir aux employeurs des ressources pour résoudre les conflits de travail internes touchant la discrimination, dans le but de réduire le nombre d'incidents relatifs au racisme. De plus amples renseignements sur cette initiative figurent dans la Partie 3 du présent rapport.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU CANADA

Les efforts déployés par le ministère de la Justice en vue de la mise en œuvre des principaux objectifs du Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR) reposent sur trois initiatives : les questions liées à la race dans le système juridique, les interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes haineux et la lutte contre les crimes haineux sur Internet. Ces initiatives appuient le principe d'égalité devant la loi dans le cadre de la stratégie du Ministère.

En 2007-2008, le ministère de la Justice a procédé à une évaluation formative de sa composante du PACCR. L'évaluation était axée sur ses activités financées dans le cadre du PACCR, depuis sa mise en œuvre en 2005-2006 jusqu'à la fin de l'exercice 2006-2007. Les objectifs de cette évaluation consistaient à examiner, évaluer et communiquer les résultats préliminaires et les progrès des activités du Ministère dans le cadre du PACCR, afin de démontrer clairement ses réalisations.

Une des principales actions du Ministère en 2007-2008 a été d'examiner et de soutenir des initiatives conçues pour lutter contre la prolifération de la propagande haineuse sur Internet. Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a reçu du financement de la Ministère de la Justice pour organiser un Colloque national des intervenants sur la lutte contre la propagande haineuse sur Internet, qui a rassemblé 43 participants choisis parmi les organismes communautaires pour discuter de solutions éventuelles aux crimes haineux sur Internet.

Orientation future

D'énormes progrès ont été réalisés dans le cadre du Programme du multiculturalisme en 2007-2008 : établissement de nouvelles priorités en matière de programmes en ce qui a trait à l'octroi d'un financement dans le cadre du Programme, sensibilisation des Canadiens au moyen d'activités éducatives et promotionnelles, et parachèvement d'une approche pour le Programme de reconnaissance historique pour les communautés et le Programme national de reconnaissance historique.

Depuis la fin de la période de référence, le Programme du multiculturalisme a continué de consacrer ses efforts à la mise en œuvre de ses priorités en matière de subventions et de contributions suivantes, lesquelles ont été annoncées en février 2008 :

1. *Appuyer l'intégration économique, sociale et culturelle des nouveaux Canadiens et des communautés culturelles.*

Le Programme du multiculturalisme aide les nouveaux Canadiens et les communautés culturelles à acquérir les connaissances et les habiletés qui faciliteront leur intégration en plus de leur offrir des occasions de collaborer pour déterminer et résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Le Programme vise à renforcer la capacité des institutions publiques à s'adapter à la diversité ethnique, raciale, culturelle et religieuse, ainsi qu'à intégrer ces groupes, en contribuant à l'identification et à l'élimination des obstacles à un accès équitable.

2. *Faciliter la mise en œuvre de programmes tels que le mentorat, le bénévolat, le leadership et l'éducation civique, qui s'adressent aux jeunes à risque des communautés culturelles.*

Les jeunes à risque des communautés culturelles reçoivent de l'aide pour acquérir de l'assurance, des connaissances et des compétences dans le but de favoriser leur participation et leur engagement civique (bénévolat), par la détermination des causes fondamentales de la marginalisation culturelle, du détachement et de la radicalisation. Le Programme du multiculturalisme permet aux jeunes, dans le cadre de partenariats avec des pairs, des adultes et des dirigeants communautaires ainsi que des projets de mentorat, d'obtenir une expérience pratique et d'acquérir les compétences requises pour contribuer à la vie économique, sociale et culturelle de leurs communautés.

3. *Promouvoir la compréhension interculturelle ainsi que les valeurs canadiennes (la démocratie, la liberté, les droits de la personne et la primauté du droit) au moyen d'initiatives communautaires ayant comme objectif de régler les questions en matière d'exclusion sociale fondée sur l'appartenance à une communauté culturelle (communautés parallèles) et de radicalisation.*

L'interaction entre les différentes communautés est favorisée, et le Programme du multiculturalisme soutient la collaboration intersectorielle dans le cadre de projets communautaires visant à édifier une société inclusive et respec-

tueuse. Le Programme facilite les interventions et les initiatives communautaires collectives visant à résoudre les conflits ethniques, raciaux, culturels et religieux et à combattre les activités haineuses; il soutient aussi les initiatives communautaires conçues pour faciliter le dialogue interconfessionnel. Le Programme du multiculturalisme encourage également les activités de sensibilisation de l'ensemble de la société visant à favoriser la compréhension interculturelle, à mettre fin à l'exclusion sociale de certaines communautés et à accroître la sensibilisation et la compréhension du racisme et de la discrimination, afin de réduire ou d'éliminer les facteurs contribuant à l'exclusion, au désenchantement et à la radicalisation.

Au cours de l'année qui vient, le Programme du multiculturalisme concentrera ses efforts sur l'augmentation du nombre de partenariats et d'engagements à l'échelle internationale et nationale dans le but de lutter contre le racisme et la discrimination injuste, de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles, d'échanger de l'information avec les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, d'accroître l'utilisation des technologies de réseautage social afin de mobiliser les jeunes, et de soutenir les institutions fédérales dans la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en concevant des outils pour faciliter la mesure des lacunes et des progrès.

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 16-18 ans

Mike Adibe
Titre: Unity and Diversity

École secondaire catholique
Bishop Smith Pembroke (Ontario)

PARTIE 3 :

L'Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans l'ensemble des institutions fédérales

Points saillants :

- Aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent mener leurs activités de manière à tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada. Pour ce faire, elles assurent l'égalité des chances d'emploi au sein des institutions fédérales, renforcent la capacité des personnes et des communautés de contribuer à l'épanouissement du Canada, favorisent la compréhension et le respect de la diversité du Canada, recueillent des données statistiques et ont recours aux diverses compétences linguistiques et interprétations culturelles.
- Les institutions fédérales d'un bout à l'autre du Canada ont fait rapport de réalisations et de défis dans l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de 2007-2008. Des commentaires ont été reçus de 114 institutions, y compris des ministères fédéraux, des sociétés d'État, des organismes gouvernementaux et des bureaux mis sur pied pour exécuter une fonction gouvernementale en vertu d'une loi ou d'un décret de nomination.
- Des initiatives importantes ont été entreprises dans 11 institutions fédérales en 2007-2008 qui illustrent bien le travail qu'effectue chaque institution afin d'appliquer la Loi.
- Durant la période visée par le rapport, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs autres activités dans le but d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de leur organisation, allant de nouvelles politiques et de nouveaux programmes à la recherche et aux consultations avec les communautés.

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent mener leurs activités en tenant compte de la réalité multiculturelle du Canada. Comme le démontre la partie 3, elles accomplissent cette tâche en accroissant la capacité des individus et des communautés à contribuer à l'évolution du pays, en faisant la promotion du respect de la diversité de la société canadienne, en recueillant des données statistiques, en mettant à contribution les connaissances linguistiques et culturelles et en veillant à faisant ce que tous aient des chances égales d'emploi et d'avancement.

Les institutions fédérales comprennent les ministères, les sociétés d'État, les organismes gouvernementaux ainsi que les bureaux chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil. Elles varient d'institutions de petite taille dont l'effectif est de 10 employés ou moins à des institutions de très grande taille dont l'effectif peut dépasser 50 000 employés. Les institutions fédérales offrent des services à la population et en son nom dans divers domaines, notamment dans le secteur juridique, bancaire, de la sécurité, de la politique en matière de santé et de services sociaux, culturels et dans le secteur des affaires économiques. Cela comprend également les services offerts par les tribunaux et les conseils administratifs, les organisations quasi judiciaires, les hauts fonctionnaires du Parlement ainsi que diverses activités du gouvernement.

Peu importe leur domaine de travail, toutes les institutions fédérales s'engagent à respecter les principes de la politique sur le multiculturalisme et à prendre les mesures nécessaires afin de mettre en application la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le cadre de l'exécution de leur mandat respectif.

Dans le cadre de la préparation du présent rapport de 2007-2008 au Parlement, les institutions fédérales soumises à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ont reçu une demande de présentation, relativement au rapport. On leur a demandé de présenter les façons dont elles ont satisfait aux exigences de la Loi au cours de l'exercice, à l'aide d'un modèle et d'un guide fourni par le Programme de multiculturalisme. Pour le rapport 2007-2008, 114 présentations ont été soumises par des institutions fédérales de l'ensemble du pays, ce qui équivaut à un taux de réponse d'environ 70 %. Plus de 60 % des présentations reçues provenaient d'institutions de petite taille composées de moins de 500 employés. Plus de 20 % des présentations reçues provenaient d'institutions de grande taille composées de plus de 2 000 employés.

Le présent chapitre souligne les progrès réalisés par les institutions fédérales au cours de la période du 1er avril 2007 au 31 mars 2008. Tout d'abord, on signalera les principaux accomplissements des institutions fédérales, ainsi que les principaux défis relevés. Une deuxième section présentera un échantillon des réponses fournies par les institutions fédérales à une question portant sur la manière dont ces dernières ont mis en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de l'année de déclaration.

Principaux accomplissements et défis

Au cours de la dernière année, plusieurs institutions fédérales ont bien réussi à mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Pour ce faire, elles ont examiné leurs programmes, politiques et pratiques en place sous le regard du multiculturalisme et de la diversité, et elles ont créé de nouveaux programmes, politiques et pratiques, lesquels permettent d'éliminer les obstacles à la pleine participation de tous les Canadiens aux divers aspects de la société canadienne. Les institutions fédérales ont également cerné les défis relatifs à l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La présente section souligne les principaux accomplissements réalisés au cours de l'exercice 2007-2008 par 11 institutions fédérales, suivis d'un résumé des principaux défis auxquels ont fait face ces institutions sur le plan de l'embauche et de l'avancement professionnel de divers employés, ainsi que de la mise en œuvre de la Loi.

Principaux accomplissements déclarés par les institutions fédérales

Divers accomplissements significatifs ont été réalisés dans l'ensemble des institutions du gouvernement fédéral au cours de l'exercice 2007-2008, notamment au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, du Commissariat aux langues officielles, du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et de Téléfilm Canada, en ce qui concerne la promotion du multiculturalisme canadien, tant au plan national qu'à l'étranger, ainsi que la reconnaissance de la diversité des Canadiens, à l'égard de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur ou de leur religion, comme une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et le ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes ont entrepris des initiatives visant à offrir des chances égales concernant l'emploi aux nouveaux Canadiens et aux membres des communautés autochtones. Le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada a une initiative visant à établir des liens entre la reconnaissance de la diversité, l'établissement d'un milieu de travail sain et l'atteinte des objectifs opérationnels. La Commission des plaintes du public contre la GRC, le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire et la Société canadienne d'hypothèques et de logement ont quant à eux travaillé à l'amélioration de l'accès aux services gouvernementaux pour les groupes ethnoculturels, les nouveaux Canadiens et les Autochtones. Enfin, l'organisme fédéral Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a mis en œuvre une approche inclusive quant à la résolution afin de reconnaître et de promouvoir la participation des Autochtones à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société.

Voici une liste détaillée des initiatives, par ordre alphabétique :

Commissariat aux langues officielles

POLITIQUES RELATIVES AUX LANGUES OFFICIELLES ET LEUR APPLICATION AU SEIN D'UN CANADA MULTICULTUREL

Le Commissariat aux langues officielles a organisé un ensemble de trois forums de discussion dans l'ensemble du pays pour examiner les liens entre la diversité culturelle et la dualité linguistique et pour obtenir une meilleure compréhension des perceptions des Canadiens de diverses origines envers la dualité linguistique. Ces réunions novatrices visent à éliminer les notions préconçues au sujet de la diversité et de la dualité linguistique, à favoriser les discussions et à approfondir la compréhension de ces liens ainsi qu'à faire progresser le dialogue, l'apprentissage et l'analyse critique en ce qui concerne les liens entre ces deux aspects importants du cadre en matière de politique et de législation au Canada.

Le premier forum a eu lieu à Toronto en octobre 2007. Environ 50 représentants de diverses communautés ethnoculturelles de l'Ontario s'y sont réunis. Les participants au forum de Toronto ont exprimé le désir de contribuer à la société canadienne et au dialogue national. Ils perçoivent la dualité linguistique comme étant un élément rassembleur pour le Canada et considèrent que cette dualité a ouvert la porte au multiculturalisme. Certains participants représentant des organisations ethnoculturelles francophones ont exprimé leur inquiétude envers le manque de services d'intégration disponibles en français. Ces participants ont également souligné que la tendance à définir les Francophones selon leur langue maternelle entraîne l'exclusion de nombreux immigrants, ce qui a une incidence sur leur sentiment d'appartenance. Le rapport complet du forum de Toronto peut être consulté sur le site Web du Commissariat aux langues officielles à l'adresse suivante : www.ocol clo.gc.ca/html/discussion_forum_f.php

En avril 2007, afin de souligner le 25e anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le Commissariat aux langues officielles a produit une courte vidéo intitulée « Une charte, deux langues, mille et une voix ». La vidéo présente de jeunes Canadiens d'origines diverses décrivant dans leurs propres mots ce que la Charte et la dualité linguistique signifient pour eux.

Un guide pédagogique à l'intention des enseignants et enseignantes du secondaire accompagne cette vidéo et offre divers outils visant à présenter aux élèves l'origine de la Charte et les droits qui sont protégés en vertu de celle-ci. Le guide propose des activités touchant aux droits linguistiques et à l'intégration des nouveaux Canadiens au sein de la dualité linguistique du Canada. La vidéo ainsi que le guide pédagogique ont été bien accueillis et le gouvernement de l'Alberta a demandé la permission d'intégrer ces documents à son programme d'études secondaires. Pour visualiser la vidéo et consulter le guide pédagogique, visitez le site suivant : www.ocol clo.gc.ca/html/videos_f.php

Commission des plaintes du public contre la GRC

FAIRE CONNAÎTRE LE PROCESSUS RELATIF AUX PLAINTES DU PUBLIC ET EN AMÉLIORER L'ACCÈS POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

A La Commission des plaintes du public contre la GRC a mis en place un projet pilote en collaboration avec l'Association nationale des

centres d'amitié afin de sensibiliser le public au processus de plainte et d'en améliorer l'accès pour les membres des communautés autochtones. La GRC participe également à ce projet et certains de ses membres siègent au groupe de travail associé.

Les principales activités de ce projet pilote sont axées sur la tenue de séances d'information, de formation et de sensibilisation ainsi que sur l'établissement et le maintien de contacts auprès d'organisations participantes.

Les principaux éléments du plan de projet consistent à visiter les centres de l'amitié et à élaborer des documents de communication qui seront utilisés pas ces centres. Les représentants de la Commission des plaintes du public contre la GRC et les représentants de l'Association nationale des centres d'amitié ont rencontré lors de ces visites les gestionnaires, les employés ainsi que les bénévoles des centres de l'amitié afin de leur offrir un aperçu des fonctions de la Commission, de répondre à leurs questions, de présenter brièvement le projet pilote et d'obtenir leur point de vue en ce qui concerne les questions policières au sein de leur communauté respective. Des renseignements ont également été transmis afin de veiller à ce que tous comprennent les divers processus permettant de résoudre les plaintes formulées à l'égard des services policiers et d'avoir accès à la Commission. Outre les pratiques de présentation concrètes et une liste de personnes ressources, des documents imprimés (brochures et affiches) ont été remis aux membres de la communauté selon les besoins.

Ce projet pilote comprenait également la participation des détachements locaux de la GRC afin de les informer du rôle de la Commission des plaintes du public contre la GRC et de veiller à ce que les policiers et les membres du personnel comprennent la nature des visites aux centres. Les rencontres ont également représenté l'occasion de connaître le point de vue des policiers quant aux enjeux au sein de la communauté et aux façons de traiter les préoccupations des membres de la communauté à l'égard du comportement des membres des services policiers.

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

CODE SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUITABLE

L'approbation, en mars 2008, par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes du Code sur la représentation équitable de l'Association canadienne des radiodiffuseurs représente une nouvelle norme importante quant à la représentation équitable de tous les groupes identifiables. Ce code est autorégulé et fait partie des conditions de licence pour tous les titulaires de licences de radiodiffusion et de télédiffusion. Les Canadiens seront mieux desservis, puisque ce nouveau code de conduite s'adressant aux diffuseurs canadiens permet d'établir des normes communes servant à prévenir la présentation de contenu à caractère négatif et préjudiciable. Par l'application de ce code à l'ensemble de la programmation diffusée par les radiodiffuseurs et les télédiffuseurs canadiens, le Conseil vise à favoriser un système de diffusion équitable, juste et inclusif en ce qui a trait à la diffusion d'un contenu informatif, divertissant et instructif à l'intention de tous les auditoires en vue de répondre aux objectifs liés au multiculturalisme de la *Loi sur la radiodiffusion*.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes effectue un suivi continu des progrès de tous les diffuseurs en ce

qui concerne l'amélioration de la représentation des groupes ethnoculturels et des communautés autochtones à la télévision et à la radio au moyen d'une surveillance continue des rapports annuels des diffuseurs relatifs à la mise en œuvre de leurs plans d'entreprise en matière de diversité culturelle.

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

PROMOUVOIR LE MULTICULTURALISME CANADIEN À L'ÉTRANGER

Les priorités en matière de politique étrangère du gouvernement déterminent trois principales régions du monde : l'Afghanistan, les Amériques et les marchés émergents. Au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'accent est mis sur les enjeux en matière de prospérité, de sécurité et de gouvernance. Chacun des efforts de ce ministère vise à appuyer ces priorités et à représenter la réalité canadienne à l'étranger. Ces efforts comprennent notamment la sollicitation de la participation des communautés de la diaspora à des consultations en matière de politique étrangère, la représentation à l'étranger de la réalité des Autochtones et des minorités visibles du Canada, l'appui offert aux autres pays visant la compréhension du modèle multiculturel canadien et l'établissement de pratiques exemplaires en ce qui a trait à la formation du personnel se rendant à l'étranger.

Les communautés de la diaspora représentent une source précieuse de perspective quant à l'élaboration de la politique étrangère. Le Bureau des droits de la personne a consulté des membres des communautés ethnoculturelles et autochtones dans le cadre de la formulation de la politique relative à la région arctique. En Chine, le Canada a également tenu des consultations avec des organisations non gouvernementales canadiennes travaillant à la défense des droits de la personne. Ces groupes sont composés de personnes de divers milieux, dont des Tibétains, des Ouïghours et des Chinois d'ethnicité Han. Au cours de sa visite à Montréal en 2007, M. Edmond Mulet, sous-secrétaire général aux opérations de maintien de la paix au sein des Nations Unies, a rencontré des membres de la communauté de la diaspora haïtienne pour discuter des moyens d'assurer a stabilité et la reconstruction au sein de leur pays natal et du rôle important que cette communauté peut jouer afin d'appuyer les efforts entrepris par le Canada à cet effet. Afin de mieux comprendre les perturbations dans la région des Grands Lacs en Afrique, le personnel du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a consulté des membres de la communauté de la diaspora africaine provenant du Soudan, de l'Éthiopie, de l'Érythrée, de la région des Grands Lacs (République démocratique du Congo, Rwanda et Burundi)

« Bon nombre des activités menées par les bureaux à l'étranger du MAECI reconnaissent l'importance d'intégrer une dimension multiculturelle. Puisque notre travail s'effectue au sein d'un contexte culturel différent du nôtre, le fait de reconnaître le multiculturalisme et d'en tenir compte est essentiel à l'efficacité de nos divers efforts visant à promouvoir le Canada et défendre les visions et les intérêts du Canada à l'étranger »

Affaires étrangères et commerce international Canada

ainsi que des Canadiens originaires de la Somalie, du Kenya, de l'Ouganda et du Nigéria.

James Wright, hautcommissaire au Haut commissariat du Canada à Londres, a organisé en juin 2007 un événement visant à maintenir le dialogue au sujet du multiculturalisme, dont l'objectif était d'accroître le réseau de contacts du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, particulièrement auprès des représentants des groupes musulmans.

À Atlanta, en Géorgie, le Consulat a organisé une vaste tournée promotionnelle pour le romancier afro-canadien Lawrence Hill afin d'encourager le dialogue entre les communautés afro-canadiennes et afro-américaines. Dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs à Kingston en Jamaïque, la mission a accueilli la D^re^ Inez Elliston, professeure, chercheuse et membre importante de la communauté de la diaspora jamaïcaine, et a organisé un concours d'affiche pour le mois de l'histoire des Noirs sous le thème « Jamaïcains éminents au Canada ».

En République Tchèque, les auteurs autochtones Tomson Highway, Daniel David Moses, Ian Ross, Drew Hayden Taylor, Shirley Cheechoo, et Yvette Nolan ont présenté leurs œuvres dans le cadre du lancement officiel de la traduction tchèque d'une anthologie du théâtre autochtone canadien.

Alors que le Canada semble plutôt discret à cet égard, nous sommes perçus au sein de plusieurs pays comme un exemple de réussite quant à la reconnaissance des diverses cultures composant notre société. Conséquemment, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international observe un intérêt manifeste envers les approches canadiennes concernant l'immigration et l'intégration. L'ambassade du Canada à Vienne a fait la promotion d'une visite d'étude au Canada pour les représentants et experts autrichiens en matière d'immigration. Dans un quartier de Bordeaux, où habitent bon nombre d'immigrants africains, l'ambassade du Canada à Paris a quant à elle tenu une consultation, qui comprenait une rencontre entre la gouverneure générale Michaëlle Jean et le maire de la ville de Paris Alain Juppé visant à discuter des défis que représente l'intégration et des façons d'aider les différentes communautés à se comprendre. Enfin, l'ambassade du Canada à Kuala Lumpur a offert son appui à un projet visant la prestation d'une formation par Radio-Canada International à l'intention de réalisateurs de radio et de télévision de l'Asie du Sud-Est au sujet du rôle des médias quant à la promotion du pluralisme et de la tolérance envers les communautés immigrantes.

Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire

CULTIVONS L'AVENIR

En 2007, Agriculture et Agroalimentaire Canada a tenu une série d'ateliers intitulée « Cultivons l'avenir », dans le but de solliciter le point de vue des producteurs issus des Premières nations et des peuples autochtones de l'ensemble du Canada, relativement à la prochaine génération de politiques dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire. L'objectif de ces ateliers était d'obtenir une meilleure compréhension de la participation des Autochtones au sein du secteur de l'agriculture, notamment en ce qui concerne les occasions associées à l'agriculture et l'agroalimentaire ainsi que les obstacles à la participation des Autochtones aux programmes et services du Ministère, et d'évaluer le degré de sensibilisation concernant les programmes et services offerts par le Ministère. Ces ateliers

avaient également pour objectifs d'améliorer la capacité d'Agriculture et Agroalimentaire Canada à rejoindre les producteurs et les communautés autochtones et d'établir des relations stratégiques auprès de divers intervenants, notamment les gouvernements provinciaux et les autres principaux ministères fédéraux.

Un comité directeur sur l'agriculture autochtone a également été mis en place au sein du Ministère, afin de résoudre les lacunes susmentionnées et de contribuer à l'élaboration d'un plan stratégique ministériel pour les Autochtones. L'objectif est d'établir des liens avec le cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones au moyen de diverses initiatives et de l'identification d'occasions dans le secteur de l'agriculture.

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

PROGRAMME DE STAGES POUR LES JEUNES IMMIGRANTS

Le Programme de stages pour les jeunes immigrants est un nouveau projet pilote mis en place et dirigé par le Réseau des jeunes de Citoyenneté et Immigration Canada. Le Programme a permis de créer une occasion pour Citoyenneté et Immigration Canada de recruter et d'encadrer un petit nombre de jeunes immigrants et réfugiés provenant de diverses régions du globe et qui n'ont jamais travaillé au sein du marché du travail canadien. Les objectifs de ce programme visent à assurer que Citoyenneté et Immigration Canada représente un exemple quant à la promotion de l'embauche d'immigrants; à permettre à ce ministère de tirer profit de l'expertise et de la perspective unique de ces nouveaux arrivants; à offrir aux jeunes immigrants une expérience de travail valable; et à contribuer au renouvellement et à la diversification du milieu de travail. Ce programme a été élaboré au cours de l'exercice 20072008 et lancé en septembre 2008. C'est le premier programme du genre à être mis en place au sein du gouvernement fédéral.

Des séances de sensibilisation à la diversité sont offertes à tous les gestionnaires et membres du personnel qui travailleront avec un stagiaire prenant part au Programme de stages pour les jeunes immigrants.

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes

CRÉER DES POSSIBILITÉS DE LEADERSHIP POUR LES AUTOCHTONES AU SEIN DES FORCES CANADIENNES

En 2007, le Collège militaire royal du Canada a procédé au lancement d'un nouveau programme d'une durée d'un an intitulé Année d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones qui offre aux membres autochtones des Forces canadiennes l'occasion de développer des aptitudes au leadership, de servir le Canada et poursuivre la fière tradition héritée des leaders autochtones militaires du passé.

Ce nouveau programme vise à offrir une expérience d'apprentissage positive et productive en matière de leadership aux participants et ce, sous la thématique de servir le Canada. À la fin du programme, les participants auront ainsi la possibilité de demeurer au Collège militaire afin de poursuivre leur formation au sein d'un programme d'étude et de servir au sein des Forces canadiennes en tant qu'officier commissionné, de poursuivre une carrière dans la fonction publique ou bien de retourner au sein de leur communauté.

Dans le cadre de ce programme, les participants sont enrôlés au sein des Forces canadiennes en tant qu'élèvesofficiers.

Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada

AGENTS DE PRÉVENTION DU RACISME

Dans le cadre de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, les agents de prévention du racisme travaillent au sein de différentes régions du Canada pour promouvoir l'intégration en milieu de travail des membres des minorités visibles et des communautés autochtones; informer les gestionnaires et les employés des avantages des milieux de travail équitables et inclusifs; établir des réseaux entre les ressources communautaires et les employeurs de façon à faciliter l'accès à l'emploi; élaborer des façons d'utiliser la recherche dans le cadre de la prise de décisions opérationnelles; et pour offrir de l'aide aux employeurs en matière de recrutement et de rétention des employés et d'établissement de mesures permettant de résoudre les conflits de façon plus efficace. Neuf agents régionaux de prévention du racisme ont été embauchés et formés à Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Des consultations auprès des principaux intervenants ont également été tenues, notamment auprès de l'Office national du film, du Conseil des ressources humaines autochtones, de la Fondation canadienne des relations raciales et de Citoyenneté et Immigration Canada (Metropolis), pour planifier les activités conjointes et la collaboration future. Les agents de prévention du racisme ont mené dans les régions des discussions au sujet des obstacles que doivent affronter les membres des communautés autochtones et des minorités visibles et des solutions possibles à ces enjeux. Ces discussions ont permis de réunir des employeurs, des représentants de syndicats, d'organisations non gouvernementales et gouvernementales et de groupes communautaires. Ces séances ont soulevé un bon intérêt de la part des nombreux participants, ce qui a permis aux agents de prévention du racisme d'obtenir de précieux commentaires qui contribueront à l'amélioration de la prestation de l'initiative.

Ces diverses activités ont amélioré le niveau de sensibilisation du grand public quant aux travaux réalisés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada dans le cadre du Programme de travail visant à résoudre les questions associées à l'équité en matière d'emploi au sein du milieu de travail. Elles ont également représenté l'occasion de reconnaître les efforts continus et l'engagement de certains employeurs et intervenants envers l'établissement de milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme vise à faire progresser le mandat du Programme de travail en ce qui concerne l'établissement de milieux de travail équitables et représente une part importante de l'engagement du gouvernement fédéral envers l'amélioration de l'inclusion sociale et du multiculturalisme et la lutte contre le racisme et la discrimination. La Stratégie possède également une vocation éducationnelle et vise à informer les gestionnaires et les employés au sein de milieux de travail régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi des avantages des milieux de travail équitables et inclusifs.

Société canadienne d'hypothèques et de logement

AMÉLIORER L'UTILITÉ ET L'INCIDENCE DU « GUIDE DU LOGEMENT POUR LE NOUVEL ARRIVANT »

Une révision du « guide du logement au Canada pour le nouvel arrivant » a été entreprise en 20072008 lors de laquelle les intervenants ont cerné des mesures permettant d'améliorer l'utilité et l'incidence de ce guide afin d'aider les nouveaux arrivants ainsi que les organismes participant au processus d'établissement à avoir accès à un logement adéquat.

Ce projet visait à mettre à jour le « guide du logement au Canada pour le nouvel arrivant » publié pour la première fois en 1999 en tant que source de renseignements pratiques relatifs au logement à l'intention des immigrants et des réfugiés récemment arrivés au Canada. La révision visait à cerner les changements et les améliorations nécessaires afin de mettre à jour le guide et à déterminer des façons permettant d'optimiser l'utilisation du guide par les nouveaux arrivants. L'étude a commencé par une analyse documentaire et s'est terminée par des ateliers tenus avec le personnel des organismes d'établissement au sein de trois principales villes accueillant des immigrants soit Toronto, Vancouver et Montréal.

Ce projet a permis d'entreprendre l'amélioration continue du guide pour le nouvel arrivant et de mener des examens réguliers des stratégies de distribution du guide aux nouveaux arrivants, tant pour ceux déjà au Canada que pour les immigrants potentiels vivant à l'étranger.

Résolution des questions des pensionnats indiens Canada

ACCORD DE RÈGLEMENT RELATIF AUX PENSIONNATS INDIENS

L'Accord de règlement relatif aux pensionnats indiens a été conclu le 19 septembre 2007 et comprend une série de mesures individuelles et collectives visant à offrir une reconnaissance concrète des effets de la vie dans les pensionnats indiens aux anciens élèves. L'Accord vise à favoriser la réconciliation entre les Autochtones, leurs familles et leurs communautés et l'ensemble des Canadiens.

Cette approche inclusive envers la résolution reflète la responsabilité en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de reconnaître et de promouvoir la participation des peuples autochtones à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société.

Cette approche globale fait partie d'un ensemble d'approches historiques et contemporaines visant à aborder les questions de mauvais traitements institutionnels et systémiques passés et permettant d'assurer une plus grande reconnaissance des droits de la personne, une meilleure acceptation de la responsabilité des auteurs des mauvais traitements et une réponse plus forte aux mauvais traitements du passé. Cette approche reflète la responsabilité en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* d'aider les peuples autochtones à éliminer tout obstacle à leur participation à la société canadienne en reconnaissant le rôle qu'a joué le Canada quant à la création et à l'administration des pensionnats indiens ainsi qu'à l'héritage de souffrance et de détresse qu'ils ont laissé derrière eux et qui hante encore les communautés autochtones.

Le 1er juin 2008, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a cessé d'être un ministère individuel et s'est joint au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Téléfilm Canada

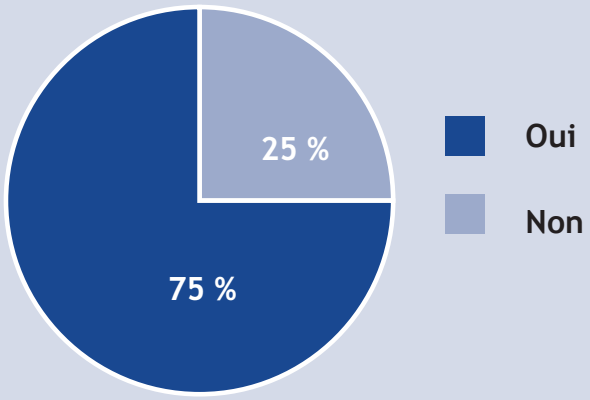
PLACE AUX HISTOIRES AUTOCHTONES

Dans le cadre de son objectif stratégique visant à *Contribuer au développement de l'industrie*, Téléfilm Canada élabore des politiques et des programmes dans le but d'aider les créateurs des minorités visibles, des communautés de langue officielle en situation minoritaire et des communautés autochtones à tirer profit des occasions de perfectionnement qui s'offrent à eux. En 2007-2008, Téléfilm Canada a mis en place un groupe de travail autochtone afin de concevoir un nouveau programme de développement de longs métrages s'adressant aux communautés autochtones. L'objectif de ce programme est d'offrir du soutien aux professionnels et aux entreprises autochtones dans le domaine de l'audiovisuel en ce qui concerne leur développement professionnel et industriel. Le programme vise également à établir des liens durables entre les décideurs de l'industrie et les créateurs autochtones. L'objectif à long terme est de veiller à ce que ces créateurs possèdent les compétences et les outils leur permettant d'avoir un meilleur accès aux principaux fonds de Téléfilm et d'améliorer la représentation des films autochtones au sein du portefeuille du développement du Fonds du long métrage du Canada.

Principaux défis cernés par les institutions fédérales

Lorsqu'on leur a demandé si elles avaient rencontré des obstacles et des défis dans le cadre de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales qui ont soumis une présentation ont souligné certaines difficultés importantes pour l'exercice 2007-2008. Ces difficultés comprennent notamment les coûts et le temps associés à la formation, à l'élaboration et à la mise en

Figure 4 : Institutions ayant mis en œuvre des initiatives planifiées 2007-2008

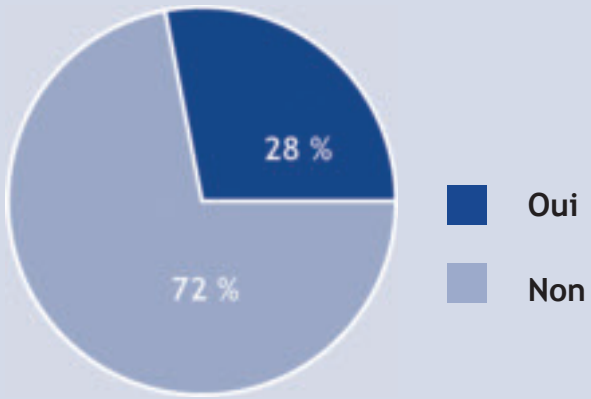


œuvre d'initiatives liées à la diversité, ainsi que la difficulté que présente la mise en œuvre d'initiatives associées au multiculturalisme lorsque le mandat d'une organisation ne comprend pas la prestation de service.

L'un des obstacles relevés concernant l'embauche est lié à l'obtention d'une cote de sécurité pour les nouveaux Canadiens. Les renseignements personnels remontant jusqu'à cinq ou dix ans doivent être vérifiés, ce qui nécessite énormément de temps lorsqu'il faut effectuer des recherches à l'extérieur du Canada. De plus, certaines institutions ont souligné des obstacles quant à la collecte de données sur le multiculturalisme, car l'un des seuls moyens de recueillir de telles données concernant les effectifs dépend de la déclaration volontaire. La plupart des institutions procèdent à cette collecte de renseignements sur les groupes désignés, tels qu'ils sont définis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et non en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Comme il a été souligné en 2006-2007, les institutions précisent que les compétences dans les langues officielles représentent un obstacle lors de l'embauche et qu'il est également difficile de recruter une main-d'œuvre diversifiée lorsque le processus d'embauche se déroule dans des régions éloignées ou lorsqu'un ensemble de compétences spécifiques est requis.

Figure 5 : Institutions ayant fait face à des obstacles ou à des défis quant à l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien



Application dans l'ensemble des institutions fédérales

Au cours de l'exercice 2007-2008, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs autres activités pour mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de leurs organismes. Ces activités reflètent une vaste gamme de mesures créatives efficaces touchant tous les domaines de la fonction publique fédérale, notamment la gouvernance et la culture organisationnelle, la conservation et le partage de la diversité culturelle, les politiques, la mise en œuvre et les pratiques de programmes, les possibilités d'emploi, la compréhension linguistique et culturelle, la recherche, la consultation, ainsi que la collaboration avec les communautés.

Quelques exemples dignes de mention ont été puisés à même les 114 présentations soumises par les institutions fédérales.

Des institutions fédérales qui reflètent la réalité multiculturelle du Canada

Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont présenté bon nombre d'activités visant à faire en sorte que la réalité multiculturelle du Canada se reflète dans leur vision, leur mission et leur mandat organisationnel, ainsi que dans leurs priorités organisationnelles.

Dans le présent rapport 2007-2008, l'accent est mis sur les activités qui concernent, entre autres, la gouvernance organisationnelle, les cadres supérieurs, ou celles qui favorisent une culture organisationnelle qui soutient la diversité canadienne. Il s'agit d'un échantillon des renseignements fournis par les institutions fédérales à ce sujet.

VISION, MISSION ET MANDAT

Parmi les activités entreprises par ces institutions dans le but d'intégrer le multiculturalisme et la diversité à leur vision, mission, mandat et priorités organisationnelles concernent notamment la planification organisationnelle, les énoncés organisationnels et les nouvelles institutions.

Le **Service des poursuites pénales du Canada** a été créé le 12 décembre 2006 lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur le directeur des poursuites pénales*. Le Service des poursuites pénales du Canada est un nouvel organisme indépendant qui remplace l'ancien Service fédéral des poursuites du ministère de la Justice du Canada. En 2007-2008, le Service des poursuites pénales du Canada a défini sa structure organisationnelle, qui comprend un conseil exécutif et un conseil consultatif supérieur, avec le soutien de divers comités d'affaires à représentation régionale. Les priorités organisationnelles ont également été définies. L'une d'entre elles concerne « Notre personnel »; elle vise à améliorer la stratégie de recrutement et maintien en poste du personnel, laquelle veut favoriser une culture où le développement des personnes, la gestion et la diversité, le multiculturalisme et le multilinguisme sont importants et pris en compte dans l'atteinte des objectifs organisationnels.

En vertu de la *Loi sur le Conseil des Arts du Canada*, le rôle du **Conseil des Arts du Canada** est « de favoriser et de promouvoir

l'étude et la diffusion des arts, ainsi que la production d'œuvres d'art ». En octobre 2007, afin de remplir au mieux ce mandat qui s'inscrit dans un contexte contemporain, et de s'adapter aux parties intéressées et aux membres du public, le Conseil a adopté le Plan stratégique 2008-2011, *Cap sur l'avenir.* Ce plan stratégique détermine cinq orientations, dont l'Équité : « Accroître le rôle de chef de file du Conseil dans la promotion de l'équité comme priorité critique dans la réalisation des aspirations artistiques du Canada. »

Ce plan précise clairement les orientations stratégiques qui, au cours des trois prochaines années, guideront le Conseil en intégrant des valeurs d'équité et de diversité. Ce plan aidera également les employés du Conseil à demeurer conscient du fait multiculturel et de l'intégrer dans les activités quotidiennes de l'institution. Un nouveau plan d'action sur la diversité qui s'échelonne sur une période de trois ans (2007-2010) a été mis en œuvre au sein de **Transports Canada** en 2007-2008. Ce plan vise l'intégration d'autres thèmes importants (langues officielles, valeurs et éthique, etc.) pour une culture organisationnelle d'inclusion et d'intégration véritables. Le plan prévoit des initiatives ayant pour but d'aider les gestionnaires à augmenter la représentation des groupes désignés. Les efforts sont soutenus et dirigés par le Comité consultatif national de la diversité, lauréat du Prix d'excellence de la fonction publique en 2007, et par un réseau de comités régionaux sur la diversité.

Les priorités déterminées en lien avec la diversité sont bien reflétées dans le Plan intégré des ressources humaines 2008-2011 de Transports Canada. De plus, le Rapport sur les plans et les priorités 20082009 de Transports Canada s'intéresse à la diversité au sein de l'organisme.

Tous les membres du Comité de gestion de Transports Canada ont signé une déclaration sur la diversité, un document qui définit l'engagement en matière de stratégie sur la diversité de Transports Canada et sa vision de l'inclusion et de l'équité pour tous.

En 2008, la **Banque du Canada** a défini un énoncé organisationnel sur la diversité qui est utilisé dans ses communications externes et internes. L'énoncé se lit comme suit : « La Banque du Canada offre un milieu de travail dynamique, qui bénéficie des points de vue, des attributs et des talents particuliers de son effectif diversifié. »

Par l'entremise de groupes de consultation, environ 60 employés de différentes origines ont eu la possibilité de partager leur vision et de contribuer à l'énoncé recommandé sur la diversité. L'ajout d'un énoncé sur la diversité a pour effet de consolider le soutien des cadres supérieurs et clarifie la position de la Banque en offrant aux employés une approche plus structurée en matière de diversité. De pair avec l'orientation stratégique de la Banque, d'autres initiatives (programmes, activités, etc.) suivront afin que les employés soient en mesure d'intégrer le concept à leurs activités quotidiennes.

LES CADRES SUPÉRIEURS SONT RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU MULTICULTURALISME

En plus d'intégrer les principes de la diversité et du multiculturalisme à leurs priorités organisationnelles, les institutions fédérales chargent les cadres supérieurs d'appliquer la politique sur le multiculturalisme à leurs organisations.

En vertu du programme du multiculturalisme, le Réseau des champions du multiculturalisme poursuit ses activités en 2007-2008 en vue de

> « Financement agricole Canada croit que la diversité constitue un avantage commercial, car elle apporte de nouvelles idées et façons de faire et lui permet d'être plus concurrentielle à l'échelle du marché mondial. »
>
> *Financement agricole Canada*

renforcer l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de favoriser une meilleure compréhension du multiculturalisme dans l'ensemble des institutions fédérales. Le gouvernement du Canada compte actuellement 77 champions.

À l'**Agence de la consommation en matière financière du Canada,** le champion du multiculturalisme est le principal responsable des procédures de planification stratégique et opérationnelle. C'est à ce titre que le champion soulève et présente des problèmes de sensibilisation liés à des données démographiques changeantes, ainsi que d'autres questions connexes, qui devraient être considérés lors de l'élaboration de la planification stratégique et opérationnelle de l'Agence. Le champion surveille également, avec le soutien de la division des Ressources humaines et par l'entremise du comité de gestion, les pratiques des ressources humaines en matière de recrutement, de promotion et de maintien des effectifs de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

Au **Service canadien du renseignement de sécurité,** la responsabilisation des gestionnaires a été mise en œuvre conformément à la recommandation du comité sur la diversité. Tous les gestionnaires sont tenus de promouvoir la diversité et le multiculturalisme au sein de leur Direction; cette obligation est prise en compte lors de leur évaluation annuelle du rendement. Ils doivent également présenter un rapport annuel de reddition de comptes au Directeur général des Services du personnel expliquant comment ils y sont parvenus.

CULTURE ORGANISATIONNELLE

Selon les termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent promouvoir des politiques, des programmes et des pratiques permettant de mieux comprendre et respecter la diversité des membres de la société canadienne. Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont entrepris une myriade d'activités visant à favoriser une culture organisationnelle qui soutient la diversité.

Le comité sur la diversité du **Conseil national de recherches du Canada** a élaboré un énoncé « des valeurs fondamentales et des objectifs centraux de la diversité » qui est lié aux valeurs du Conseil national de recherches, ainsi formulé : « La diversité favorise le respect mutuel, l'acceptation, le travail d'équipe et la productivité entre des personnes qui ne partagent pas les mêmes antécédents professionnels et culturels, expérience, éducation, âge, sexe, race, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, aptitudes physiques, ou autres caractéristiques nous différenciant les uns des autres. Notre défi consiste à faire en sorte que la diversité soit accompagnée d'une appréciation mutuelle, afin de créer un environnement stimulant où chacun est traité avec dignité et respect. L'entretien de la diversité et l'inclusion sont des impératifs opérationnels; chacun de nous a la responsabilité de créer un tel milieu

de soutien. » Le document présente les valeurs fondamentales, les objectifs du programme, et les résultats escomptés.

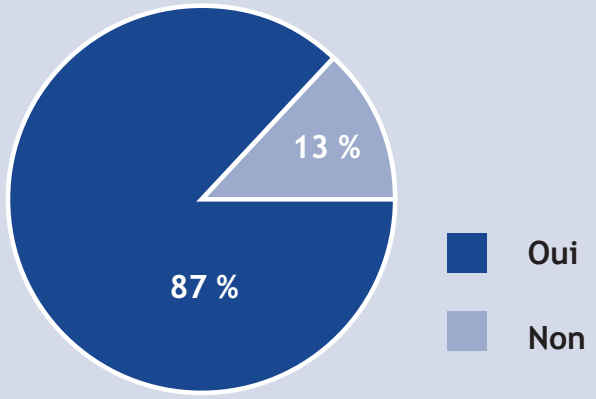
En octobre 2007, le Conseil national de recherches lançait l'« Initiative Ambassadeur de la diversité ». Le lancement était animé par le Dr Sherif Barakat, champion de la diversité du Conseil national de recherches, et la Dre Marie D'Iorio, directrice générale de l'Institut des sciences des microstructures du Conseil national de recherches. Ce projet pilote bénévole fait partie de la stratégie du Conseil national de recherches pour 2006-2011, *La science à l'œuvre pour le Canada*.

Un ambassadeur de la diversité est une personne dynamique qui assume un rôle de chef au sein de l'institut, de la direction générale ou d'un programme et favorise la participation de ses collègues tout en exerçant une influence positive sur ces personnes. Le rôle de l'ambassadeur consiste à sensibiliser ses collègues à la diversité de façon à aider le Conseil national de recherches à établir un milieu de travail inclusif et à réaliser les objectifs de l'équipe de direction découlant d'un accord de responsabilisation en matière de gestion de la diversité.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambassadeur peut également solliciter l'aide de ses collègues quant à la planification et l'organisation d'événements spéciaux visant à promouvoir la diversité.

Afin d'appuyer cette initiative, l'équipe des ressources humaines du Conseil national de recherches a créé un nouveau logo illustrant les habitants colorés d'un récif de corail, symbolisant la fragilité ainsi que l'équilibre d'un écosystème. Cette métaphore reflète bien le milieu de travail, puisque chacune des espèces d'un écosystème y joue un rôle important afin de maintenir le fragile équilibre, tout comme les employés ont un rôle à jouer au sein d'un milieu de travail.

Figure 6 : Institutions fédérales dont les cadres supérieurs sont responsables de l'application de la politique sur le multiculturalisme



L'équipe des ressources humaines a également créé une trousse d'outils détaillée à l'intention des ambassadeurs de la diversité ainsi qu'un forum en ligne afin qu'ils puissent communiquer entre eux. À ce jour, 30 ambassadeurs de la diversité ont été nommés, représentant 21 instituts, directions générales ou programmes.

Au **Service canadien du renseignement de sécurité**, une campagne de promotion a été mise en œuvre, conformément à une recommandation du comité sur la diversité, laquelle prévoit la publication mensuelle dans son intranet de messages sur la diversité. Jusqu'à maintenant, ces messages ont porté sur la diversité linguistique, la diversité et l'inclusion ainsi que le plan de mise en œuvre de la diversité. Les messages à venir porteront notamment sur la diversité canadienne, générationnelle, religieuse, la diversité durant le temps des fêtes, la diversité sociale et intellectuelle.

Le Service canadien du renseignement de sécurité a également élaboré un programme de Prix de la diversité qui sera remis à des employés qui auront pris des mesures innovatrices, aidé à l'organisation d'événements, mis en œuvre des pratiques exemplaires ou obtenu des résultats dans la poursuite des objectifs des programmes d'équité en matière d'emploi et de diversité en milieu de travail.

Au cours de l'exercice 2007-2008, l'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien** a mis en place sont premier Conseil sur la diversité. Le rôle de ce conseil est d'appuyer les efforts continus de l'organisation envers l'établissement d'une culture organisationnelle où l'inclusion fait partie intégrante du processus décisionnel et des activités fonctionnelles et opérationnelles. Le Conseil offre également un forum transparent au sein duquel les représentants de la direction et des employés peuvent prendre part à des discussions bilatérales au sujet de diverses politiques et activités touchant à la diversité.

L'un des rôles du Conseil consiste à informer le champion du multiculturalisme et de la diversité au sein de l'organisation à propos des mesures que pourrait entreprendre l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien afin d'améliorer le soutien offert aux employés d'origine diverse et de garder ces employés au sein de l'organisation.

Préserver et promouvoir la diversité culturelle

Les institutions fédérales mettent en œuvre un grand nombre d'initiatives qui favorisent et appuient la préservation, la mise en valeur et la promotion du multiculturalisme au Canada et encouragent les échanges et la coopération au sein de diverses communautés. Voici un échantillon des activités des institutions fédérales dans ce domaine en 2007-2008.

CÉLÉBRER LE PATRIMOINE CULTUREL DU CANADA AVEC LE PUBLIC

En février 2008, **Bibliothèque et Archives Canada** a lancé « *Sous une étoile du Nord* », une ressource en ligne qui présente sept collections incomparables que possède Bibliothèque et Archives Canada. Ces sept collections présentent les expériences historiques diverses des Afro-Canadiens et comprennent des versions numérisées des documents historiques qui mettent la vie et le travail des premiers Afro Canadiens en contexte, notamment ceux qui ont lutté contre l'esclavage et le racisme, ont construit des foyers et ont prospéré parmi les premiers Canadiens. Ce riche site donne aux

visiteurs accès à des documents portant sur des sujets comme la colonie d'Elgin en Ontario, la collection privée de l'abolitionniste célèbre Mary Ann Shadd Cary, et les journaux influents *Voice of the Fugitive* et *The provincial Freeman*.

Le Programme de développement des communautés par le biais des arts et du patrimoine de **Patrimoine canadien** a été mis sur pied à l'automne 2007 et fournit des subventions et des contributions pour les événements locaux liés aux arts et au patrimoine, comme les festivals et les activités commémoratives qui enrichissent la vie de la communauté et donnent aux Canadiens l'occasion de prendre part à la vie de leur communauté. Bien qu'il soit nouveau, ce programme a déjà financé bon nombre d'initiatives célébrant le patrimoine culturel varié du Canada, comme le festival Caribana, le festival Latin et le festival Taste of Asia de 2008.

De plus, à Patrimoine canadien, les programmes des industries culturelles ont favorisé la création et l'accessibilité du contenu culturel canadien et ont favorisé la viabilité des initiatives des industries canadiennes de la musique, de la publication de livres et de journaux, et de la production de films et de vidéos, contribuant ainsi à l'économie canadienne et au sens de l'identité culturelle qui est le reflet de notre société. Un exemple concret est le Fonds du Canada pour les magazines/Programme d'aide aux publications qui a permis d'établir un lien entre tous les Canadiens et Canadiennes, et la documentation, les rapports et les opinions contenus dans les magazines canadiens et les journaux communautaires. Grâce à un critère pour les publications ethnoculturelles qui encourage l'accès, ce programme veille au soutien des magazines ou des journaux non quotidiens qui desservent principalement une communauté culturelle et raciale précise reconnue ou des groupes linguistiques précis (qui utilisent des langues autres que les langues officielles du Canada). Des publications ethnoculturelles en anglais, en français, dans une autre langue ou dans une combinaison de langues officielles et non officielles sont mises à la disposition du grand public. L'un des objectifs du Fonds du Canada pour les magazines est d'améliorer l'accès de la population canadienne aux magazines canadiens. Comme les magazines ethnoculturels sont exempts du critère d'un minimum de 50 % de diffusion payée pour deux volets du Fonds, le Fonds peut encourager la promotion du patrimoine culturel canadien auprès du grand public.

L'**Office national du film** a célébré le patrimoine culturel du Canada grâce à l'événement intitulé Women and Islam/Femmes et Islam, qui a été organisé en mai par la Ciné-Robothèque et la Médiathèque dans le cadre de la Journée mondiale de la diversité culturelle de l'UNESCO. Des milliers de cinéphiles ont pu écouter des spécialistes de l'histoire des religions, regarder des documentaires comme *Le voyage de Nadia et Faith Without Fear: Irshad Manji's Quest*, et discuter des questions soulevées, souvent en compagnie des réalisateurs présents. À Montréal, Femmes et Islam a remporté un immense succès et a attiré près de 2 000 personnes en quatre jours. À Toronto, la réussite a été encore plus marquée grâce à un nouvel atelier de formation spécialement conçu pour les enseignants, comprenant des guides d'utilisateurs pour aider les enseignants à diriger des discussions en classe.

Le Nunavut Independent TV Network a reçu du financement sur une période de deux ans du **Conseil des Arts du Canada** afin de distribuer le film de Zacharias Kunuk intitulé *Atanarjuat*,

the Fast Runner (Atanarjuat, l'homme rapide). La diffusion du film dans les salles de cinéma des grandes villes, suivie de sa distribution sur DVD et de sa présentation à la télévision payante signifiait que les petites populations et les communautés inuites et autochtones isolées accessibles par avion uniquement qui n'ont pas les installations nécessaires pour projeter les versions en film 35 mm allaient être les dernières au Canada à voir le premier film à succès en langue inuite jamais fait. Pour cette raison, en partenariat avec IsumaTV, le Nunavut Independent TV Network a reçu une subvention du Conseil des Arts du Canada pour relier cinq communautés inuites isolées par le biais d'Internet et de projecteurs numériques. Le nouveau réseau est maintenant accessible par Internet à l'adresse www.isuma.tv et relie les communautés d'Igloolik, de Rankin Inlet et de Pond Inlet (Nunavut), de Puvirnituk et d'Inukjuak (Nunavik), et d'autres communautés isolées du Canada. Ce réseau permettra ainsi de renforcer l'aspect social par la présentation devant un public inuit des œuvres réalisées par des cinéastes inuits.

En 2007, le premier site Web du Mois national du patrimoine asiatique de **CBC**, www.cbc.ca/asianheritage (site en anglais seulement), a présenté un blogue quotidien sur les archives, conçu par un archiviste médiatique de CBC et comprenant un contenu provenant des archives de la radio et de la télévision de CBC. Les articles publiés chaque jour sur le blogue étaient souvent en lien avec les événements en cours dans les grandes villes. Le site Web national a aussi été relié aux sites Web locaux du Mois du patrimoine asiatique à Calgary, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Vancouver et à Winnipeg.

La **Société du Musée canadien des civilisations** a organisé de nouvelles expositions spéciales au Musée de la guerre du Canada en 2007-2008, afin de célébrer le patrimoine culturel canadien. L'une de ces expositions spéciales présentait une installation évocatrice des peintures de Bev Tosh, ainsi que des photos, des objets et des commentaires qui communiquaient les expériences marquantes de certaines des 44 000 femmes qui arrivèrent au Canada à la fin de la Seconde Guerre mondiale en tant qu'épouses de guerre. Les éléments historiques portaient sur l'amour, la guerre, l'aventure et les épreuves dans une période de bouleversement considérable.

PROMOUVOIR LES ÉCHANGES ET LA COOPÉRATION ENTRE LES DIVERSES COMMUNAUTÉS

Beaucoup d'institutions fédérales entreprennent des initiatives visant à promouvoir les échanges et la collaboration entre les diverses communautés canadiennes. Dans les années passées, les institutions fédérales ont mis en évidence les importants échanges et la collaboration dans divers secteurs, notamment les affaires, le développement économique, l'apprentissage, la justice, la santé et la culture.

En 2007-2008, l'**Agence de promotion économique du Canada Atlantique** a collaboré avec la Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador afin d'administrer un atelier sur les compétences en affaires pour les femmes de diverses cultures. De plus, l'organisation a tenu l'événement annuel International Food and Craft Fair, où les membres entrepreneurs ont présenté et vendu leurs produits. L'International Food and Craft Fair est un événement annuel qui souligne la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée internationale de la femme. Cette foire offre l'occasion de promou-

voir la population multiculturelle de St. John's en présentant à la population locale une diversité de cultures, d'aliments et de biens.

En septembre 2007, la **Société de développement du Cap-Breton** s'est engagée avec l'Unama'ki Economic Benefits Steering Committee par le biais de son partenariat Unama'ki pour la prospérité, le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Ce partenariat, qui comprend les cinq communautés des Premières nations du Cap-Breton, nécessite une collaboration avec des représentants de plusieurs ministères, industries et syndicats afin de créer environ 150 emplois durables à temps plein pour les peuples autochtones locaux dans l'industrie de la construction et de fournir à l'industrie de la construction des possibilités de formation et d'amélioration pour environ 500 Autochtones locaux sur une période de cinq ans. Dans le cadre du programme de fermeture de sites de Devco, auquel participe aussi Travaux publics et services gouvernementaux Canada, la Société nécessite une vaste gamme de compétences et de professions pour réaliser son mandat de fermeture de site. L'établissement de partenariats avec des groupes comme le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones aura une influence positive sur les deux entités, lesquelles travailleront à atteindre leurs objectifs respectifs.

L'Initiative mobilité académique internationale de **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** est un programme de subvention et de contribution qui fournit des fonds aux universités et aux collèges afin d'organiser des programmes d'échange étudiants et d'autres activités qui permettent d'augmenter la collaboration internationale, par le biais notamment d'échanges culturels. En 2007-2008, outre ses autres objectifs, le programme lancera un appel de propositions qui sera axé sur les méthodes et les politiques par lesquelles des possibilités d'apprentissage internationales peuvent être proposées aux étudiants qui n'ont jamais participé à un programme d'échange ou aux étudiants qui n'ont pas les moyens financiers de participer à un programme d'échange (par exemple, les étudiants à distance, les étudiants vivant dans des communautés rurales, les étudiants autochtones, les étudiants handicapés, etc.).

> « La Société du Musée canadien des civilisations a aussi été en mesure de toucher bon nombre de Canadiens par l'intermédiaire de son site Web, de ses conférences, de ses programmes et de ses publications, afin de fournir un contexte historique pour mieux expliquer la diversité canadienne et de contribuer à une nouvelle compréhension de l'histoire humaine des Canadiens. »
>
> *Société du musée canadien des civilisations*

Le 19 mars 2008, le **ministère de la Justice** a tenu un forum d'une journée sur les programmes de justice dans les communautés autochtones isolées du Nord, qui a eu lieu au Centre des congrès d'Ottawa. Parmi les conférenciers, il y avait des représentants du Programme du Cercle de guérison holistique de la communauté de Hollow Water et du Programme de lutte contre la violence conjugale de Rankin Inlet. Un total de 79 personnes, y compris les conférenciers et les organisateurs, étaient présentes.

L'objectif de ce forum était de présenter les programmes de justice communautaires qui peuvent contribuer à réduire la surreprésentation des membres des peuples autochtones dans le système de justice pénale et à alimenter l'enthousiasme à l'égard de l'événement de l'an dernier intitulé « Justice System Responses to Violence in Northern and Remote Aboriginal Communities », lors duquel Rupert Ross (procureur adjoint de la Couronne responsable de plusieurs communautés accessibles par avion seulement dans le nord-ouest de l'Ontario), conférencier de l'événement, a parlé de la dure réalité des communautés des Premières nations, des Métis et des Inuits vivant isolés dans le Nord. Les commentaires des participants ont été positifs, ce qui indique que le forum a été utile, qu'il a répondu aux attentes, et qu'il a permis à la plupart des participants de mieux comprendre les programmes de justices communautaires dans les communautés autochtones isolées du Nord.

Parmi d'autres initiatives visant à promouvoir les échanges et la collaboration, le ministère de la Justice a fourni une contribution à l'Association des étudiants noirs en droit du Canada, afin qu'elle organise une conférence annuelle les 22 et 23 février 2008 à Vancouver. La conférence a permis aux participants de faire du réseautage et de discuter d'idées et de stratégies dans les domaines juridiques liés à la race, au sexe et à l'emploi. Cette conférence a également constitué un moyen de permettre à l'organisation de commencer à mettre en œuvre les idées soulevées lors des discussions et des conférences précédentes. Cette conférence a porté sur les questions relatives à la diversité et le racisme et leurs effets sur l'administration de la justice et sur les organisations professionnelles juridiques, tout en établissant un objectif à long terme visant la contribution à la diversité dans le secteur de la justice et parmi les professionnels. Elle a aussi exploré les moyens d'aborder ces questions et a augmenté la sensibilisation parmi les organisations juridiques sur les questions de racisme et de diversité dans le système juridique.

Patrimoine canadien, en collaboration avec l'Ambassade de France au Canada, a organisé un festival international annuel de films de la Francophonie, *DiverCiné, les écrans de la Francophonie du monde*, afin de célébrer la journée internationale de la Francophonie. La cinquième édition du festival annuel DiverCiné a eu lieu en avril 2007 au ByTowne Cinema à Ottawa. Cette édition présentait des films provenant de divers pays de la Francophonie, notamment la Guinée, le Bénin, le Maroc, le Liban, le Vietnam, la Roumanie, la France et le Canada. La programmation destinée au public a attiré 1 630 cinéphiles d'origines diverses, qui se sont présentés aux neuf projections. Quatre cents billets ont également été distribués aux étudiants des écoles des environs, aux enseignants et aux parents.

Dans le cadre d'une autre initiative visant à promouvoir les échanges et la collaboration, Patrimoine canadien a fourni un soutien essentiel à la réalisation de l'émission de la China Central Television (CCTV), « Chine-Canada – Main dans la main – Célébration des olympiques » (« China-Canada – Hand in Hand – Celebration of the Olympics »). Cette émission a été regardée par 20 millions de téléspectateurs à travers le monde et sur la chaîne de CBC au Canada. Elle a permis de célébrer le fait que la Chine et le Canada seront les pays hôtes des Jeux de 2008 et de 2010 respectivement. Des artistes canadiens et chinois ont été présentés, et une

Cérémonie de témoignage organisée par les quatre Premières nations hôtes a eu lieu.

Politiques, prestation du programme et pratiques

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaît la diversité des Canadiens comme une caractéristique fondamentale de la société canadienne, ainsi que la nécessité de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens, et de faire en sorte que tous les Canadiens soient égaux sur les plans économique, social, culturel et politique. Certaines institutions fédérales ont mis en place de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et de nouvelles pratiques visant à préserver et à améliorer le multiculturalisme canadien. Les initiatives vont des pratiques internes, par exemple la formation, aux pratiques liées à leurs mandats respectifs. Voici un échantillon des renseignements fournis par les institutions fédérales à ce sujet.

POLITIQUES SUR LE MULTICULTURALISME

Un grand nombre d'institutions fédérales s'efforcent de tenir compte de la diversité et du multiculturalisme au moment d'élaborer leurs politiques et leurs programmes, et elles ont réalisé des progrès dans ce secteur au cours de la dernière année.

Plusieurs institutions fédérales ont adopté de nouvelles politiques en matière d'adaptation ou ont réexaminé leurs politiques actuelles à cet égard en 2007-2008. En décembre 2007, le **Conseil des Arts du Canada** a adopté une nouvelle politique en matière d'adaptation qui présente des directives et des lignes directrices visant à offrir des mesures raisonnables d'adaptation aux employés et aux candidats. La politique a été présentée à tous les employés, et ces derniers ont eu accès à des séances d'information. La section 5 de la politique en matière d'adaptation fait référence aux mesures d'adaptation aux croyances religieuses et aux traditions culturelles. Lors d'une réunion de tout le personnel portant sur l'examen de l'aménagement organisationnel, on a remis aux employés du Conseil des Arts du Canada la version 2008 du calendrier multiculturel, lequel met en évidence les congés, les festivals et les autres dates spéciales qui touchent une vaste gamme de groupes culturels.

En 2007-2008, l'**Agence des services frontaliers du Canada** a également élaboré sa propre Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, afin de fournir une orientation quant au concept de l'adaptation dans un milieu de travail multiculturel. La politique indique notamment que le concept de l'adaptation ne concerne pas uniquement les personnes handicapées, mais qu'il s'applique à tous les groupes protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En mai 2007, la **Commission de la capitale nationale (CCN)** a officiellement mis une Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en place afin de créer un milieu de travail exempt de discrimination, qui permet l'inclusion de toutes les personnes et où l'on s'efforce de supprimer les barrières, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien** a élaboré une nouvelle politique et une nouvelle procédure pour l'adoption de mesures d'adaptation relatives aux uniformes des agents de contrôle qui doivent assumer des fonctions de contrôle de première ligne dans les aéroports situés partout au Canada. Cette politique vise à établir des mécanismes

efficaces afin de satisfaire aux demandes formulées par les agents de contrôle pour l'adoption de mesures d'adaptation relatives aux uniformes. Dans cette politique, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien reconnaît la diversité des agents de contrôle et s'engage à s'assurer que ceux-ci soient en mesure d'assumer leurs fonctions dans un environnement non discriminatoire qui permet l'inclusion.

La politique reconnaît la fonction de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien qui consiste à mettre en place des mesures d'adaptation individuelles relatives aux uniformes pour les agents de contrôle, en plus de reconnaître sa responsabilité qui consiste à minimiser la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation individuelles en s'assurant que les règles, les politiques, les normes ou les pratiques relatives au Programme des uniformes de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien ne soient pas discriminatoires. L'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien reconnaît que, dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'apporter des modifications à l'uniforme des agents de contrôle. De plus, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien respecte le besoin d'adaptation fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences, sans toutefois s'y limiter.

PROGRAMMES LIÉS AU MULTICULTURALISME

Le supplément pour ambassadeurs autochtones des sciences naturelles et du génie du **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie** vise à encourager les étudiants et titulaires de bourse autochtones à promouvoir l'intérêt et la participation dans les sciences naturelles et le génie en visitant les communautés et les écoles autochtones du Canada, afin de partager leurs expériences relatives à la recherche et à l'éducation ou de participer à des événements et à des activités visant à promouvoir les sciences. Le montant de ce supplément peut atteindre 5 000 $ et il permet de couvrir les coûts liés aux activités proposées visant à promouvoir les sciences et le génie ainsi qu'aux visites dans les communautés autochtones. Les demandes sont évaluées en fonction de plusieurs critères, notamment la valeur estimée

« Le nouveau cadre stratégique de Ressources naturelles Canada vise à créer un avantage durable pour le Canada à l'égard des ressources dans le cadre d'une approche collective et de l'harmonisation entre les intérêts des divers intervenants et les objectifs nationaux de portée générale. Parmi nos intervenants et nos partenaires, on compte les communautés autochtones et du Nord, de même que les gouvernements étrangers et les partenaires commerciaux. Le fait d'intégrer le multiculturalisme et la diversité dans ce cadre stratégique permet d'assurer un avantage concurrentiel dans l'économie mondiale, l'innovation et le leadership en ce qui a trait au développement durable des ressources naturelles. »

Ressources naturelles Canada

pour les jeunes autochtones et les communautés autochtones.

Depuis le lancement du programme en avril 2008, le personnel responsable du programme a participé à la promotion du programme lors de différentes réunions et conférences. Jusqu'à présent, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a constaté un grand intérêt de la part des étudiants et des organisations partenaires pour le programme. On compte environ 60 demandeurs potentiels admissibles au programme en 2008-2009.

Le programme Présentation des arts Canada du **ministère du Patrimoine canadien** offre aux Canadiens un accès direct à diverses expériences artistiques de qualité par le biais d'une aide financière versée aux organismes de diffusion artistique ou aux organismes qui les soutiennent. En 2007-2008, 43 bénéficiaires (7,1 % des clients financés par le programme Présentation des arts Canada) ont indiqué qu'ils desservent exclusivement des personnes provenant de communautés culturelles diverses, alors que 70 % ont indiqué qu'ils desservent des publics divers. On note une hausse de l'accès à une plus grande diversité d'œuvres représentant la composition démographique du Canada. En 2007-2008, 70 % des artistes bénéficiant du programme Présentation des arts Canada étaient issus de communautés culturelles diverses, comparativement à 54 % en 2002-2003.

Le programme Capitales culturelles du Canada du ministère du Patrimoine canadien vise à promouvoir les arts et la culture au sein des municipalités canadiennes en reconnaissant l'excellence et en célébrant les arts et la culture et en les intégrant à la planification municipale. Le travail présenté par la ville de Nanaimo (Colombie-Britannique), une capitale culturelle 2008 du Canada, est un bel exemple de partenariats entre les diverses communautés culturelles, les Premières nations et les artistes. Le Multicultural Arts Festival a permis de découvrir la culture ainsi que les traditions et les œuvres artistiques de diverses communautés autochtones et ethnoculturelles. Une série de concerts, d'ateliers et de concours ont aussi été organisés pour mettre en valeur et célébrer le riche patrimoine musical de Nanaimo. Enfin, le projet « Giving Voice to Our Diverse History » offrait deux expositions dans le cadre de l'ouverture du Nanaimo Museum. Ces expositions ont permis d'illustrer l'histoire de certaines industries clés de la région, la contribution des immigrants, ainsi que la culture et le savoir-faire de la Snuneymuxw First Nation.

Le financement offert dans le cadre du Programme de promotion de la femme de **Condition féminine Canada** est accordé aux projets admissibles qui favorisent l'intégration des questions de diversité et la participation des femmes issues de divers milieux. Ainsi, on évalue les projets afin de déterminer dans quelle mesure ils favorisent l'intégration des questions de diversité et la participation des femmes issues de divers milieux dans tous les aspects du projet. De plus, Condition féminine Canada reconnaît la nécessité de mettre en place des stratégies qui portent particulièrement sur les questions relatives aux femmes issues de divers milieux. Par exemple, 28 % des projets réalisés en 2007-2008 étaient destinés aux immigrantes et aux femmes issues des minorités visibles, alors que 12 % ciblaient les femmes autochtones.

Les projets ont été financés par Condition féminine Canada afin de permettre l'intégration des immigrantes et des femmes issues des minorités visibles dans des organismes décision-

naires, dans le but de contrer le racisme et l'exclusion sociale, d'améliorer la prestation de services, de faciliter l'intégration des femmes immigrantes, et d'élaborer et de mettre en œuvre des modèles axés sur la communauté qui sont appropriés sur le plan culturel et qui permettent d'intervenir dans les cas de violence faite aux femmes.

Le **Conseil des Arts du Canada**, par l'entremise de son Bureau de l'équité, a établi un partenariat avec le Conseil des arts et des lettres du Québec et sept autres partenaires, afin de lancer le programme Vivacité Montréal. Ce programme, qui a été mis en place par le Conseil des arts et des lettres du Québec, a pour but de soutenir financièrement les jeunes artistes et auteurs immigrants et issus des minorités visibles afin de leur permettre de s'intégrer et de participer à la communauté artistique et de favoriser leur développement professionnel. Le programme vise également à reconnaître la contribution apportée par ces jeunes professionnels à la vie artistique et culturelle de Montréal, à promouvoir la contribution faite par la génération à venir d'artistes professionnels issus de communautés d'immigrants ou de minorités visibles, et à rendre les œuvres de ces artistes accessibles au public de Montréal.

En raison des changements démographiques dans les populations d'immigrants et de minorités visibles de Montréal, le Conseil des Arts du Canada a jugé que ce partenariat était opportun. Tout en favorisant la croissance et l'intégration de ces jeunes artistes à Montréal, le financement contribue à leur développement professionnel, ce qui peut créer des possibilités artistiques encore plus importantes, telles que des subventions fédérales pour les arts et la diffusion de leurs œuvres à l'échelle régionale et nationale. Dans de nombreux cas, les subventions accordées sont les premières dont ont bénéficié bon nombre d'artistes relativement nouveaux au Canada. De plus, ce financement aura pour effet d'accroître l'influence des artistes sur leur communauté, ce qui en retour peut améliorer leur participation, leur intégration et leur contribution à la société canadienne dans son ensemble.

> « Nos politiques de sécurité sont équilibrées et établies de façon à protéger les droits des délinquants quant à leurs besoins sur les plans de leur religion, de leur spiritualité et de leur origine ethnoculturelle. Ainsi, elles sont formulées de manière à respecter les droits fondamentaux des délinquants, tout en garantissant la sécurité des établissements. »
>
> *Service correctionnel du Canada*

POLITIQUES ET PROGRAMMES QUI FAVORISENT LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE ET QUI TIENNENT COMPTE DU MULTICULTURALISME ET DE LA DIVERSITÉ

Parmi les 155 films produits ou coproduits en 2007-2008 par l'**Office national du film du Canada** (ONF), beaucoup étaient réalisés par des cinéastes de diverses origines culturelles ou traitaient des expériences des membres de ces communautés, tant au Canada qu'à l'étranger. Au cours de cette année, on a décerné des prix liés à la diversité culturelle aux productions de l'Office national du film du Canada : *Reema, allers-retours*, qui a été réalisé par Paul Émile d'Entremont et produit par Jacques Turgeon (ONF), a remporté le prix Golden Sheaf dans la

catégorie des relations multiculturelles; et *QALLUNAAT! Why White People Are Funny*, qui a été réalisé par Mark Sandiford et coproduit par Kent Martin (ONF) et Mark Sandiford (Beachwalker Films Inc), a remporté le prix Golden Sheaf dans la catégorie « Meilleur film autochtone ». Les deux prix ont été décernés lors du Yorkton Short Film and Video Festival en mai 2007.

En 2007-2008, l'**Agence de la consommation en matière financière du Canada** (ACFC) a élaboré *La Zone : une ressource éducative en matière financière* conjointement avec la Commission canadienne des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique. Cet outil interactif offert en ligne gratuitement est conçu pour aider les jeunes Canadiens à acquérir de solides connaissances financières. Lancé à l'automne 2008, cet outil s'appuie sur une approche intéressante qui est ponctuée de récits et met en scène des personnages à différentes étapes du cycle de vie, notamment des personnages issus de communautés ethnoculturelles. Il est prévu de mettre cette ressource axée sur les jeunes à la disposition des éducateurs à l'échelle du pays.

En Ontario, le **Service correctionnel du Canada** a passé un accord avec l'Association des détenus de race noire pour fournir une gamme de programmes aux détenus de race noire et à d'autres groupes ethnoculturels. L'un des programmes a réuni les délinquants sous responsabilité fédérale et leur communautés ethnoculturelles de l'Ontario, afin de les aider à mener à bien leur réinsertion sociale. Parmi les activités réalisées, mentionnons la formation du personnel, des rencontres avec des groupes ethnoculturels, l'établissement de programmes de visites de bénévoles, et la création d'un réseau de bénévoles provenant de différentes communautés qui travaillent avec les délinquants dans la communauté.

Le **ministère de la Défense nationale** a produit une vidéo intitulée *La diversité fait notre force* afin d'accroître la sensibilisation à l'égard de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars) et de promouvoir l'importance d'éliminer toute forme de discrimination raciale et de favoriser la diversité. Cette vidéo incite l'équipe de la Défense nationale à s'unir pour célébrer cette journée. De plus, elle comporte des messages inspirants communiqués par le champion de la défense des minorités visibles, le lieutenant-général Marc Dumais, et la directrice – Diversité et mieux-être, madame Josée-Ann Paradis.

L'**École de la fonction publique du Canada** a redéfini son *Programme d'orientation à la fonction publique*, lequel porte principalement sur la formation en matière de diversité dans le contexte de l'accueil des nouveaux employés au sein de la fonction publique. Ce programme permet aux nouveaux fonctionnaires de mieux connaître leurs rôles et leurs responsabilités, le Parlement et la fonction publique, ainsi que sa culture, ses valeurs et son éthique, y compris la diversité et le multiculturalisme.

Pour ce qui est des programmes de libération conditionnelle, plusieurs activités ont été mises en œuvre au sein des bureaux régionaux de la **Commission nationale des libérations conditionnelles**. On a entre autres établi des comités sur la diversité constitués de membres et du personnel de la Commission, ainsi que du gestionnaire responsable des initiatives relatives aux Autochtones et à la diversité à l'échelle régionale. La CNLC est également représentée au sein des comités consultatifs ethnoculturels

régionaux. Ces comités ont été établis en partenariat avec le **Service correctionnel du Canada** dans le but de présenter aux deux organismes des suggestions concernant la façon d'améliorer les services offerts aux délinquants et aux victimes issus de diverses communautés. Lorsque cela est possible, les comités régionaux sur la diversité offrent aux membres et au personnel de la Commission la possibilité de proposer des mesures culturelles qui permettront de combler les besoins en matière de formation et la prestation de services.

La politique sur la déclaration volontaire d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** a été modifiée afin d'intégrer la collecte de données sur les groupes ethnoculturels, qui font partie de la catégorie des minorités visibles. L'objectif consistait à tenir compte des différences ethnoculturelles afin de mieux faire état du multiculturalisme dans le futur. Le nouveau formulaire de déclaration volontaire comprend également une section facultative où les répondants sont invités à s'identifier afin qu'on tienne compte d'eux dans les comités, les programmes de mentorat, la planification de la relève et les comités d'évaluation. Cela a pour but d'accroître la diversité dans ces initiatives. De plus, la politique d'Agriculture et Agroalimentaire Canada exige maintenant un accusé réception du formulaire de déclaration volontaire, afin de mieux comprendre le degré de sous-déclaration.

Téléfilm Canada, par l'entremise du Fonds du long métrage du Canada, a accordé un financement de plus de 2,1 millions de dollars afin de soutenir le film intitulé *What's Cooking?*, un projet présentant un contenu multiculturel important. Ce film relate l'incertitude et le bouleversement que vit une Canadienne de première génération lorsqu'elle accepte d'occuper un poste de diplomate en Inde, le pays natal de ses parents. L'impact de la culture canadienne influence ses réactions quant aux différences qu'elle constate entre sa perception de l'Inde et des réalités auxquelles elle est confrontée.

En 2007-2008, le **ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest** a accordé un financement supplémentaire de 1,3 million de dollars au centre de formation de la Women Building Futures, à Edmonton, Alberta, portant ainsi le financement fédéral total à 2 493 977 $. Le centre de formation offre un soutien aux femmes à faible revenu et aux femmes autochtones qui suivent une formation dans les métiers. Le nouveau centre de formation permettra à la Women Building Futures Society d'augmenter le nombre d'inscriptions, de 60 à 400, au programme de formation préparatoire à l'apprentissage de 16 semaines. Quatre-vingt-dix pour cent des diplômées de la Women Building Futures trouvent un emploi dans les métiers de la construction et de l'industrie pétrolière et gazière en Alberta. L'organisation remet aussi en état le dernier étage de l'entrepôt et en ajoute deux autres en vue de créer 42 appartements à l'intention des femmes à faible revenu qui souhaitent suivre le programme.

FORMATION SUR LE MULTICULTURALISME ET LA DIVERSITÉ

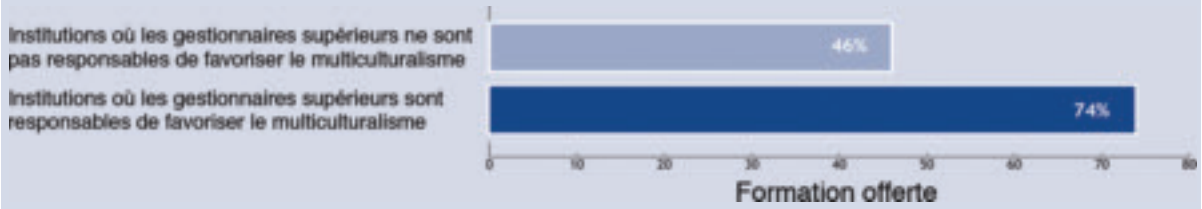
Au cours de la dernière année, plusieurs institutions fédérales ont offert une formation de sensibilisation à la réalité culturelle à leurs employés. La formation de sensibilisation à la réalité culturelle permet aux procureurs du **Service des poursuites pénales du Canada** qui exercent dans les territoires de mieux comprendre les communautés qu'ils servent. Les coordonnateurs des témoins de la Couronne du Service des poursuites pénales du Canada,

qui sont membres des communautés culturelles locales, fournissent une aide inestimable à cet égard. En 2007-2008, le bureau régional du Yukon a offert une séance intensive de sensibilisation à la réalité culturelle de trois jours, lors de laquelle les procureurs ont passé du temps sur le terrain et entendu les commentaires passionnés de plusieurs habitants de longue date sur des sujets comme les questions liées aux pensionnats, la médecine traditionnelle et les difficultés auxquelles font face les comités chargés de la justice autochtone. Les participants ont formulé des commentaires positifs sur la séance.

L'**Agence du revenu du Canada** a lancé en 2008 un nouvel outil d'apprentissage électronique appelé « La diversité : nos différences, nos ressemblances ». Ce produit d'apprentissage en ligne a été élaboré pour les employés de l'Agence du revenu du Canada qui interagissent en personne avec les clients internes ou externes de l'Agence. Il a été créé pour sensibiliser les employés à la diversité, et pour leur donner des connaissances et des stratégies leur permettant de la gérer. Il doit servir d'appoint pour toute formation en classe sur la diversité que les employés de l'Agence du revenu du Canada ont suivie, ou être utilisé comme produit d'apprentissage pour les employés peu sensibilisés à la diversité qui travailleraient plus efficacement s'ils comptaient sur l'information en question.

Voici les principaux buts de cet outil d'apprentissage en ligne : sensibiliser les employés aux concepts importants liés à la diversité, fournir des stratégies que les employés de l'Agence du revenu du Canada peuvent appliquer dans le cadre de leur travail en vue de favoriser un service professionnel et équitable à la clientèle et au personnel multiculturels de l'Agence du revenu du Canada, et agir comme véhicule pour établir un dialogue positif en milieu de travail au sujet de la diversité.

Figure 7 : Les institutions dont les gestionnaires supérieurs sont responsables du multiculturalisme sont plus susceptibles d'offrir de la formation sur le multiculturalisme et la diversité à leurs employés



Le secteur de l'aide au logement de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a tenu une conférence de formation en avril 2008. Au cours de l'année précédente, soit l'exercice prenant fin le 31 mars 2008, le secteur s'est préparé en ajoutant de nombreuses composantes intégrant le multiculturalisme. Le groupe a préparé des séances intitulées « First Nations Market Housing Fund », « Sharing Experiences in Aboriginal Client Relations », « Assisted Housing Program System Training – Residential Rehabilitation Assistance Program On-Reserve », « Administrative Challenges On-Reserve », « Comprehensive Community-Based Aboriginal Capacity Development Strategies » et « Emerging Trends with Indigenous Peoples Internationally ».

Le secteur de l'aide au logement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement a également demandé à un représentant de la coopérative « Les Habitations Jeanne-Mance » de donner une présentation sur la façon novatrice dont la coopérative gère un complexe de logement social tout en devant relever de multiples défis sur les plans démographique, culturel et urbanistique. L'objectif consistait à améliorer la formation du personnel et à sensibiliser ce dernier à la diversité culturelle.

Via Rail a donné une séance de formation d'une heure à l'ensemble des gestionnaires responsables d'employés syndiqués (dont le nombre totalise plus de 2 600) sur la nouvelle politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. On y a expliqué que la religion constitue l'une des bases de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour lesquels la société doit prendre des mesures d'adaptation pour les employés tant qu'il n'en résulte pas une contrainte excessive.

Les 3 et 4 octobre 2007, la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada** a tenu un séminaire régional de perfectionnement personnel axé sur le savoir faire culturel et les compétences linguistiques, lesquels sont des éléments essentiels à la tenue des opérations de la Section de la protection des réfugiés : préparer les audiences, entendre les litiges, ainsi que décrire ou rédiger les raisons motivant les décisions. Les sujets suivants ont fait l'objet d'une discussion et d'une présentation : histoire marquée par le racisme sanctionné par l'État, droits de la personne, discrimination, racisme, préjugés, stéréotypes, injustice historique, responsabilité individuelle et collective, conflits religieux, sensibilisation à la diversité culturelle, défis liés à la diversité culturelle et importance de l'écoute.

Le programme de formation sur la diversité du **ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration**, lequel comporte quatre modules de 3,5 heures, a été créé en 2007-2008. L'objectif primordial de ce programme de formation est d'étoffer et d'affûter les connaissances des gestionnaires et des employés sur la valeur de la diversité. De plus, le programme aidera les gestionnaires et les employés à acquérir des aptitudes et des compétences de travail dans un milieu où la diversité est une valeur revêtant la plus haute importance, et il facilitera le changement culturel ayant trait à la diversité au sein du Ministère. En outre, le programme appuiera le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration comme modèle d'équité en matière d'emploi et de diversité, et comme employeur attrayant qui offre un milieu de travail positif, intégré et diversifié. Il présentera la diversité, sous toutes ses formes, comme levier stratégique permettant de

réaliser la mission et le mandat du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Enfin, le programme permettra aux gestionnaires et aux employés de voir la diversité comme un atout qui aboutit à des idées et à des programmes novateurs, mais également de reconnaître le besoin de leur inculquer les compétences nécessaires. Seulement la formation pilote a été livrée à Montréal et Ottawa auprès d'environ 20 employés et 20 gestionnaires pour chacune de ces deux régions, pour un total d'environ 80 participants toutes régions confondues. La formation sera lancée durant l'année 2008-2009.

En 2006-2007, 50 % des gestionnaires de l'**Agence de développement économique des régions du Québec** ont reçu la formation portant sur la gestion d'une équipe diversifiée. En 2007-2008, 100 % des gestionnaires étaient formés, incluant les conseillères en dotation. La formation obligatoire à l'intention des gestionnaires sur la gestion d'une équipe diversifiée d'une part, et les activités tenues auprès de l'ensemble du personnel d'autre part, contribuent à augmenter les connaissances reliées aux membres des divers groupes culturels, et par le fait même, au maintien en fonction des employés de diverses origines.

Afin de permettre aux employés de mieux comprendre et gérer les situations de conflit en milieu de travail, le Bureau de gestion de conflits de la **Commission de la fonction publique** a élaboré et donné, en 2007-2008, des ateliers sur la gestion informelle des conflits. Lors de l'élaboration des ateliers, les aspects du multiculturalisme et de la diversité ont été intégrés dans le contenu du cours ainsi que dans les exercices de l'atelier. Cela a pour but d'améliorer les capacités des employés de prévoir et de régler les situations potentielles de conflit entre des personnes d'origines ethnoculturelles différentes.

Possibilités d'emploi

Lorsqu'on leur a demandé quels sont les avantages d'une main-d'œuvre multiculturelle, plusieurs institutions fédérales ont mentionné la diversité des opinions amenées par les employés de différentes origines culturelles et religieuses et leurs apports au processus de prise de décisions. Les institutions fédérales tirent également parti des diverses compétences linguistiques que ces personnes amènent au milieu de travail, puisque cela signifie que la prestation de services dans d'autres langues que l'anglais ou le français était efficace et importante aux yeux des Canadiens. En ce qui a trait aux institutions fédérales qui travaillent régulièrement dans différents pays, le fait d'avoir un effectif multiculturel leur permet de mieux comprendre les intervenants internationaux afin de pouvoir communiquer plus efficacement avec eux.

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales sont tenues de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement. Plusieurs institutions fédérales ont fait état d'initiatives visant à augmenter le nombre d'employés d'origines différentes, ainsi qu'à mieux les appuyer et les maintenir en poste.

POSSIBILITÉS ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT

Un meilleur accès aux emplois dans la fonction publique permet d'augmenter les occasions pour les Canadiens, notamment pour les com-

munautés ethnoculturelles, de travailler et de contribuer au développement social et économique du Canada.

Le 2 avril 2007, à la suite d'un changement de politique ayant eu lieu en 2006, la **Commission de la fonction publique** a procédé à l'expansion de l'utilisation obligatoire de la zone nationale de sélection afin d'y inclure les postes de niveau professionnel d'agent ouverts au public au sein de toutes les régions du Canada. Cette mesure fait partie intégrante de l'approche par étape mise en place par la Commission de la fonction publique visant l'expansion des exigences relatives à la zone nationale de sélection (ZNS).

Le changement de politique signifie que les Canadiens de partout au pays ont accès à un nombre plus élevé d'emplois au sein de la fonction publique fédérale, les emplois identifiés comme étant de niveau professionnel d'agent. Les postes du niveau d'agent comprennent les postes liés aux domaines scientifique, professionnel, administratif et technique, comme les postes de vérificateur, d'agent de commerce et de statisticien. Les postes d'agent excluent toutefois les emplois liés au soutien administratif et aux opérations, par exemple les emplois de bureau et des corps de métiers, notamment les postes de secrétaire, de plombier et de manœuvre.

L'expansion de l'utilisation obligatoire de la zone nationale de sélection (ZNS) devrait entraîner l'amélioration des possibilités d'emploi pour les membres des minorités visibles.

Le Programme « Bon départ » du **ministère de la Défense nationale** est un programme de financement ministériel visant à créer des possibilités d'emploi pour les étudiants autochtones et membres de minorité visible à l'échelle du pays. Le fonds s'élève à 245 000 $ et vise à aider les gestionnaires à couvrir une partie ou l'ensemble des coûts salariaux liés à l'embauche d'étudiants autochtones et membres de minorité visible au moyen du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Les étudiants ont l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle tout en apprenant à connaître le Ministère. Un mécanisme de transition permet aux gestionnaires de nommer des étudiants qualifiés à des postes pour une durée indéterminée quand ils obtiennent leur diplôme. En 2007-2008, 41 étudiants autochtones et membres de minorités visibles ont bénéficié du programme.

« En soi, un effectif multiculturel peut être le catalyseur pour favoriser une culture organisationnelle axée sur la sensibilisation et permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne. »

Secrétariat des conférences intergouvernementales

« Un effectif représentatif permet à TPSGC de créer une culture organisationnelle inclusive afin d'attirer et de maintenir en poste des employés qui reflètent la société qu'ils servent, ce qui signifie ensuite que les Canadiens devraient se sentir respectés et importants lorsqu'ils utilisent les services de TPSGC. »

Travaux publics et services gouvernementaux du Canada (TPSGC)

L'embauche d'étudiants autochtones grâce au Programme « Bon départ » a produit un effet extrêmement positif. Certains des étudiants autochtones embauchés travaillent dans la section des affaires autochtones d'un organisme important et sont en mesure de fournir des renseignements, des relations et un point de vue autochtone précieux.

Pendant la première partie de 2008, la **Corporation commerciale canadienne** a travaillé avec divers centres communautaires (par exemple, Odawa Native Friendship Centre, Minwaashin Lodge et Services pour femmes immigrantes d'Ottawa) afin que les offres d'emploi y soient affichées. Cette initiative vise à augmenter le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles exposés aux perspectives de carrière de la Corporation commerciale canadienne, dans le but ultime d'attirer davantage de candidats provenant de ces groupes et, espère-t-on, d'embaucher un plus grand nombre d'employés d'origines diverses.

Le sous-ministre de **Ressources naturelles Canada** s'est engagé à mettre en œuvre un programme de gestion des compétences axée sur les minorités visibles qui est spécialement adapté aux minorités visibles au sein des groupes de relève de la direction. L'objectif de ce programme est de recruter et de maintenir en poste des membres des minorités visibles et de maximiser leurs compétences par l'entremise d'initiatives internes et externes, qui contribueront à améliorer la représentation des minorités visibles au sein de la direction du ministère. À long terme (2011 et au-delà), ce programme permettra aux minorités visibles qui s'identifient comme telles d'être représentées à tous les niveaux de Ressources naturelles Canada. Le Ministère atteindra cet objectif grâce à une combinaison d'initiatives internes et externes, lesquelles comprennent notamment le recensement de compétences des employés prometteurs membres d'une minorité visible, les services d'accompagnement et de mentorat, l'élaboration de programmes spécialement adaptés aux minorités visibles, les programmes de cours de langue adaptés à la culture et des ateliers sur la préparation en vue des concours.

D'autres institutions fédérales ont également élaboré des initiatives visant à accroître la représentation des Premières nations, des Inuits et des Métis dans la fonction publique fédérale, et elles ont fait état de résultats pour cette année. Dans le rapport de l'an dernier, la **Commission de la fonction publique** a présenté des renseignements sur un projet pilote conçu pour accroître la participation des Autochtones dans la fonction publique. Au cours de l'exercice 2007-2008, le Centre d'excellence autochtone a été passablement occupé. Avec l'appui des bureaux de la Commission de la fonction publique à l'échelle du pays, le Centre a travaillé en vue de sensibiliser les gens à ses activités tout en menant également de grands projets de recrutement.

Depuis juin 2007, le Centre d'excellence autochtone collabore étroitement avec **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** sur une initiative majeure en matière de dotation. Ce projet s'inscrit dans un effort pour évaluer la capacité du gouvernement fédéral de recruter et de maintenir en poste des employés autochtones. Plus de 1 700 personnes ont présenté une demande dans le cadre de sept processus de dotation différents. Parallèlement, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a demandé au Centre de tenir un processus de recrutement

postsecondaire ciblant exclusivement les candidats autochtones. Au total, 100 candidats ont passé l'examen et un répertoire de 37 personnes a été créé.

À la fin juillet, on a également demandé au Centre d'aider à la dotation en agents de prévention du racisme pour **Ressources humaines et Développement des compétences Canada**. Des employés autochtones anglophones et francophones ont assisté à plus de 70 entrevues à l'échelle du pays.

SOUTIEN ET MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉS

Le projet sur la diversité de la région de l'Ontario a été créé en 2007-2008 à **l'Agence du revenu du Canada** dans le but de déterminer les obstacles inhérents au recrutement, au maintien en poste, à la promotion, à la formation et aux processus ou pratiques de gestion des compétences qui ont une incidence sur les personnes provenant de divers groupes ethniques. L'étape initiale met l'accent sur les minorités visibles et les peuples autochtones. Des groupes de discussions composés de gestionnaires et d'employés ont été menés de manière à déterminer les priorités et les enjeux. Le but premier du projet est d'obtenir des données démographiques à l'égard du multiculturalisme au sein de la région, particulièrement sur la grande population de minorités visibles. Une des principales composantes du projet est la formation sur la diversité pour les gestionnaires, de manière à améliorer leur sensibilisation et leur efficacité à tenir compte des différences culturelles. Une série de « discussions informelles du comité de direction » ont eu lieu entre un cadre supérieur champion de la diversité et les gestionnaires à un forum de gestion régionale.

> « Environnement Canada a adopté une stratégie d'appartenance qui précise les moyens qu'utilisera le ministère pour établir une culture organisationnelle qui intègre le principe d'inclusion dans toutes ses réflexions et ses activités. Une culture inclusive considère les différences comme des forces; tente de tirer profit des compétences et des habiletés variées des membres de l'organisation en vue de l'atteinte d'un objectif commun; on tient compte des différences, on les respecte, on les met en valeur, en plus de s'employer à les attirer et les mobiliser au profit des employés et de l'organisation. »
>
> *Environnement Canada*

Le groupe de ressources humaines de l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** a ajouté une question sur le « formulaire d'entrevue de fin d'emploi » afin de donner la possibilité aux membres du personnel d'indiquer si leur départ était lié à des questions touchant la culture. Le président de l'Agence examine personnellement tous les rapports d'entrevue de fin d'emploi et demande à rencontrer les employés dont le départ est lié à une question de discrimination.

Le **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada** (CANAFE) a déclaré une population étudiante représentant environ 27 étudiants par stage de travail, ce qui constitue un nombre important, compte tenu de la taille de l'organisation. En 2007-2008, le CANAFE a été en mesure de conserver et réembaucher 17 étudiants ayant fait un stage de travail par le passé, dont 12 % se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible. Au cours de la même année, le CANAFE a également réussi à recruter 35 nouveaux étudiants dont 31 % se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible.

Le CANAFE continue d'attirer un bassin considérable de futurs candidats représentant la diversité du Canada, par l'entreprise de son programme COOP pour étudiants. Au cours du stage de travail de l'automne 2007, 21,4 % de la population étudiante appartenaient à des minorités visibles et ce pourcentage s'est élevé à 28,5 % au cours du stage de travail de l'hiver 2008.

Connaissances linguistiques et culturelles

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales sont tenues de mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines. Au cours de la dernière année, en plus d'autres initiatives, les institutions fédérales ont mené des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques et culturelles de leurs employés afin d'améliorer l'élaboration de politiques et la prestation de services.

En 2007-2008, une délégation de la Fédération nationale des femmes de Chine a visité le **Conseil national de recherches** afin de se renseigner sur les pratiques exemplaires qui visent à encourager les femmes à embrasser des carrières scientifiques. La délégation était particulièrement intéressée à la politique du Conseil qui favorise des modalités de travail flexibles, et aux programmes d'emploi qui encouragent les femmes à venir travailler au Conseil. La visite comportait des présentations par deux scientifiques chinoises, qui ont parlé de leur travail au sein du Conseil.

Le **Conseil des Arts du Canada** tient une liste des employés qui maîtrisent des langues non officielles. Ces employés sont sollicités au besoin pour aider des clients et sont souvent consultés lorsque des demandeurs rédigent des travaux en d'autres langues que le français ou l'anglais. En vertu de la loi, le Conseil des Arts du Canada n'est pas tenu de fournir des documents dans des langues non officielles, mais, dans un effort pour accroître l'accès aux programmes du Conseil et mieux évaluer les demandes, le Conseil des Arts du Canada a embauché des évaluateurs, afin qu'ils évaluent les travaux effectués en langues non officielles, traduisent les évaluations rédigées en langues non officielles de même que certaines publications en Inuktitut. Plus particulièrement, la section danse a embauché un évaluateur qui parle coréen, afin d'évaluer un spectacle d'une organisation artistique canadienne qui se spécialise dans la danse coréenne.

Environ 17 % des employés de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** sont capables de communiquer dans au moins une des 56 langues autres que le français ou l'anglais. Les 5 langues les plus parlées (en ordre décroissant) sont l'espagnol, l'italien, le cantonais, le mandarin et l'allemand. La Société tient un répertoire des compétences qui comprend les connaissances linguistiques. Ce

répertoire permet aux centres d'affaires et aux secteurs d'activités de retracer dans leurs effectifs les langues parlées par les employés. Ainsi, lorsqu'ils recrutent, les centres d'affaires et les secteurs d'activités peuvent tenir compte des compétences linguistiques et de l'étendue de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recherche

On a demandé aux institutions fédérales de produire un rapport sur la recherche contenant une collecte de données statistiques relatives au multiculturalisme canadien ou au soutien apporté aux projets de recherche en vue d'améliorer l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays. Au cours de la dernière année, de nombreuses institutions fédérales ont entrepris des recherches portant sur le multiculturalisme canadien.

Patrimoine canadien a offert un soutien financier à diverses activités de recherche dans les domaines de la diversité religieuse, de l'adaptation linguistique et culturelle, ainsi qu'à des publications relatives au sport, à la jeunesse, aux arts et aux groupes ethnoculturels. En 2007-2008, le Groupe de recherche sur les politiques a commandé un document d'information intitulé *Religious Pluralism and Public Policy* (Pluralisme religieux et politique publique), de Karim Karim et Faiza Hirji, qui a servi de contribution à un atelier de la Conférence internationale Metropolis à Melbourne, ainsi qu'à la Conférence gouvernance démocratique et ethnicité en octobre 2007. Une troisième table ronde a été tenue lors des conférences Gouvernance démocratique et ethnicité portant sur les discours canadiens sur l'adaptation.

Par la suite, le document d'information de Karim et Hirji a été présenté lors du Forum sur la diversité religieuse canadienne en février 2008. Le forum a été suivi d'une table ronde du directeur général, au cours de laquelle le sujet de la recherche a été abordé avec les cadres supérieurs, lesquels ont déterminé des orientations possibles pour les politiques et la recherche. Puis un questionnaire interne a circulé, lequel demandait aux secteurs d'indiquer la façon dont la religion et la diversité religieuse affectent leur travail. Les efforts du Groupe de recherche sur les politiques de Patrimoine canadien aident à comprendre la manière dont les politiques gouvernementales peuvent aider une société à embrasser toute la diversité de ses membres, y compris leur diversité religieuse, et à explorer les contraintes à l'atteinte de l'inclusion multiculturelle. Le volume 6.1 (numéro de l'hiver 2008) de *Diversité canadienne*, une publication trimestrielle de l'Association d'études canadiennes, contient des articles sur la diversité religieuse et a été distribué à tous les membres de l'Association d'études canadiennes. Le volume 4.1 (automne 2007) de *Canadian American Research Series intitulé* « Religious Diversity in North America: More or Less Accommodating? » a été utilisé lors du Symposium de recherche canado-américain *Accommodating Religious Diversity in Canada and the United States*, en septembre 2007, tenu à l'Université Drew, au New Jersey, aux États-Unis.

En janvier 2008, le Secrétariat des langues officielles de Patrimoine canadien organisait, à Ottawa, un symposium intitulé « *Les enjeux de recherche sur les langues officielles* » qui traitait de sujets en lien avec les langues officielles, notamment des questions relatives à la diversité ethnoculturelle et à l'immigration au Canada. La conférence de recherche a rassemblé

165 personnes provenant d'universités, de communautés et du gouvernement. Un rapport détaillé des séances plénières, des ateliers ainsi que des présentations des conférenciers est accessible sur le site Web de l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Le projet Metropolis figure parmi les pratiques exemplaires utilisées par le **ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration** pour promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le projet a deux principaux objectifs : 1) former un réseau de chercheurs national et international pour travailler sur la migration et la diversité; 2) assurer le transfert et la mobilisation des connaissances tirées de la recherche vers les décideurs fédéraux et autres utilisateurs finals. La plupart des activités réalisées par les responsables du projet Metropolis sont facilitées par un éventail de partenaires fédéraux.

Au cours de la période de 2007-2008, les responsables du projet Metropolis ont collaboré avec un certain nombre d'organismes partenaires pour organiser les événements suivants : la dixième Conférence nationale Metropolis *Élargir le débat : perspectives multiples sur l'immigration au Canada*, tenue à Halifax du 3 au 6 avril 2007; la douzième Conférence internationale Metropolis *Migration, Economic Growth and Social Cohesion*, tenue à Melbourne du 8 au 12 octobre 2007; une demi journée de débat public dans le cadre de la Série « Metropolis vous présente » *Loyauté partagée? Transnationalisme et signification de la citoyenneté au XXIe siècle*, tenue à Ottawa le 11 décembre 2007; le séminaire de recherche en politique *Justice, services de police et sécurité dans un Canada divers : Établir une base de preuve empirique*, tenu à Ottawa les 25 et 26 février 2008; Partir ou rester, telle est la question – *Séminaire de recherche en politiques concernant la migration temporaire*, tenu à Ottawa le 12 mars 2008.

Outre les documents de travail publiés par les cinq centres d'excellence, le projet Metropolis a publié les ouvrages suivants en 2007-2008, dont plusieurs ont été financés par le Programme du multiculturalisme et comprenaient des projets financés par le Programme :

- Des numéros spéciaux de rapports examinés par des pairs, notamment *Refuge. Canada's Periodical on Refugees : Informing Integration*, vol. 24, no 2, 2007; *Revue de l'intégration et de la migration internationale : Attracting New Arrivals to Smaller Cities and Rural Communities: Findings from Australia, Canada and New Zealand*, vol. 9, no 2, 2008.
- *Nos diverses cités : Collectivités rurales*, été 2007.
- *Nos diverses cités : Région de l'Atlantique*, printemps 2008.
- *Thèmes canadiens : Immigration et diversité dans les communautés francophones minoritaires*, printemps 2008.
- *Diversité canadienne : The Experiences of Second Generation Canadians*, printemps 2008.

Des exemplaires de ces publications sont accessibles sur le site Web : canada.metropolis.net/publications/index_f.htm

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** et d'autres ministères fédéraux ont renouvelé leur soutien aux cinq centres de recherche régionaux pour la phase 3 du projet Metropolis, s'étendant de 2007 à 2012, et offriront un financement continu afin de stimuler la recherche en matière de politique sur des questions liées à l'immigration. La Société

canadienne d'hypothèques et de logement s'est jointe aux ministères fédéraux concernés en tant que membre du Comité national Metropolis des principaux bailleurs de fonds afin d'offrir un encadrement et de formuler des commentaires auprès du Secrétariat du projet et des centres au sujet de l'utilisation des résultats de recherche et des efforts requis pour s'assurer que la recherche respecte les exigences des partenaires fédéraux. Une des six priorités renouvelées de recherche en politique et établie par le consortium fédéral porte sur *le logement et le voisinage*.

L'**Agence de promotion économique du Canada atlantique** soutient le Centre Metropolis de l'Atlantique (un des cinq centres du genre au pays qui parrainent la recherche dans le domaine du déplacement des populations vers le Canada et à l'intérieur du pays) de diverses façons durant l'année, notamment par le financement d'un projet qui vise à préparer une série de profils démographiques et socioéconomiques des immigrants de la région du Canada atlantique. Cette recherche est menée par le professeur Ather Akbari de l'Université Saint Mary's, à Halifax, qui coordonne une équipe de chercheurs de l'Université Memorial de Terre-Neuve, de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, et de l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 2007-2008, la Direction de la coordination de la publicité et des partenariats de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a amélioré une bibliothèque de référence créée l'année précédente. Cette bibliothèque de référence rassemble des données qualitatives sur des journaux ethniques au Canada de même que sur leur portée, leur tirage, leur public, etc. Cet outil permettra aux employés du gouvernement du Canada qui sont responsables de la planification des campagnes publicitaires de se documenter sur les médias ethniques existants à travers le pays, qui offrent des renseignements sur la démographie et la portée. Il permettra également aux commanditaires du gouvernement du Canada de mieux planifier leurs campagnes destinées aux Canadiens de toutes les origines ethnoculturelles.

En 2007, **Élections Canada** a publié des documents d'information sur la participation des peuples autochtones et des membres des communautés ethnoculturelles aux élections. Ces documents analysent les publications existantes au sujet de la participation aux élections et examinent les pratiques exemplaires en matière de sensibilisation auprès de ces électeurs; ils déterminent également des champs nécessitant de plus amples recherches et émettent des recommandations visant à améliorer la sensibilisation auprès de ces groupes. Ces documents sont accessibles sur le site Web d'Élections Canada : www.elections.ca/content.asp?section=loi&document=index&dir=res/paper&lang=f&textonly=false.

Le **ministère de la Défense nationale** a mené des recherches afin d'examiner des façons pour les Forces canadiennes de devenir un employeur de choix pour les minorités visibles. Cette recherche menée à l'échelle nationale, qui sera terminée d'ici deux ans, vise à comprendre la perception et les connaissances qu'ont les communautés de minorités visibles à propos des Forces canadiennes et à les informer au sujet des avantages de s'y joindre. En tant qu'employeur ouvert à tous, les Forces canadiennes prévoient se diversifier davantage, non seulement pour refléter la société canadienne, mais aussi parce que c'est ce que l'on attend d'un employeur qui se veut inclusif.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada travaille en étroite collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) afin de mieux comprendre diverses questions sociales et économiques d'importance. Au cours de 2007-2008, le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et la Commission canadienne des droits de la personne ont répondu à un questionnaire préparé par l'OCDE qui évalue les lois antidiscrimination en vigueur au Canada et dans d'autres pays membres de l'OCDE. En juin 2008, l'OCDE a publié *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*.

En avril 2007, la Direction de l'élaboration des politiques sociales a publié un rapport intitulé « Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada » qui, à l'aide des données fournies par l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, tente de mieux cerner le phénomène de la pauvreté et de la pauvreté au travail parmi les immigrants arrivés au pays depuis le début des années 1990 (groupe appelé « immigrants récents » dans la présente étude).

En 2007-2008, **Condition féminine Canada** a travaillé en collaboration avec d'autres ministères afin d'élaborer un cadre pour un ensemble d'indicateurs qui permettraient de détecter une situation et de contrôler les lacunes et les progrès principaux entre les femmes et les hommes. Ce cadre met principalement l'accent sur la sécurité économique et personnelle des femmes et détermine les principales questions de portée générale devant être prises en compte dans les indicateurs d'égalité entre les sexes, telles que la race, la culture, la langue, l'appartenance à la population autochtone, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible.

Au début de l'année 2008, la **Commission des champs de bataille nationaux** a ajouté une question au sondage remis à tous les groupes concernant toutes les activités d'animation qu'elle offre. Cette question vise à connaître le nombre de représentants des communautés ethnoculturelles qui participent à ses activités et si ses activités leur permettent d'en apprendre plus sur la culture et l'histoire canadienne et de mieux s'intégrer à la société canadienne.

Les résultats révèlent que sur 293 groupes pour la période du 1er janvier au 31 mars 2008, 68 sondages ont été retournés et compilés. Sur 68 groupes, 37 groupes confirmaient qu'il y avait des représentants des communautés ethnoculturelles, soit 232 représentants. Cinquante-et-une réponses sur 68 ont indiqué que ces représentants étaient satisfaits des activités de la Commission des champs de bataille nationaux et que celles-ci leur avaient permis d'en apprendre plus sur la culture et l'histoire canadienne et de mieux s'intégrer à la société canadienne.

Grâce au financement du ministère du Patrimoine canadien, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a été en mesure d'entreprendre une étude pour évaluer la qualité des services d'interprétation lors des audiences de libérations conditionnelles.

Les résultats de cette étude servent à déterminer certains domaines ayant besoin d'attention à court et à long terme. À court terme, un manuel destiné aux interprètes est en cours d'élaboration afin de favoriser leur compréhension des procédures d'audience de la Commission. Un autre manuel, à l'usage des membres de la

Commission et des greffiers d'audience, est en cours d'élaboration afin d'améliorer leurs habiletés à mener des entrevues et à partager l'information au moyen d'un interprète.

Consultation et collaboration avec les communautés

Le gouvernement du Canada promeut la participation entière et équitable des individus et des communautés de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aide à éliminer tout obstacle à une telle participation. Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs initiatives qui visent à améliorer les services pour les communautés. Elles ont collaboré et établi des partenariats avec les organismes communautaires, puis les ont consultés afin de promouvoir d'autres programmes fédéraux et d'en assurer la prestation. Les institutions fédérales ont également élaboré des pratiques visant à accroître les contributions des diverses communautés.

AMÉLIORATION DES SERVICES FÉDÉRAUX POUR LES COMMUNAUTÉS

Le **ministère de la Justice**, par l'intermédiaire du Programme juridique de partenariats et d'innovation (volet de la violence familiale), a travaillé en étroite collaboration avec le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration pour traduire la brochure du ministère de la Justice intitulée « *La violence est inacceptable, peu importe la langue* » en 16 langues et a appuyé Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre de la prestation de son programme Orientation canadienne à l'étranger qui facilite l'établissement, l'adaptation et l'intégration des futurs immigrants. De plus, un livret pour enfants intitulé « *What Happens Next* » a été illustré pour éviter les stéréotypes raciaux et culturels, tout en permettant aux enfants de tous les groupes raciaux de se reconnaître dans les images. Les noms des enfants sont également tirés de nombreuses cultures.

La **Société d'assurance-dépôts du Canada** a poursuivi sa campagne publicitaire visant à sensibiliser des groupes cibles choisis à l'assurance-dépôts de la Société. La campagne comprenait un message publicitaire diffusé en cantonais, en mandarin, en italien et en punjabi (en plus de l'anglais et du français). Le message a été diffusé pendant une période de six semaines (de janvier à février 2008) sur des chaînes de télévision, dont des stations de télévision ethniques. La campagne de publicité dans la presse écrite, en plus des publicités en anglais et en français, comprenait des annonces en chinois, en italien et en punjabi qui sont parues dans les journaux communautaires ethniques au cours des mois de février et de mars 2008.

L'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien** a collaboré avec l'Administration de l'aéroport de Vancouver afin de sensibiliser certaines communautés culturelles aux règlements de sécurité liés aux déplacements par avion. Par exemple, plusieurs sources médiatiques chinoises situées dans la région de Vancouver ont été invitées à assister à une campagne de sensibilisation des médias qui visait à sensibiliser le public aux divers articles qui sont interdits lors des déplacements à bord d'un avion. L'événement a été couronné de succès, car il a fait l'objet de reportages de plusieurs différentes sources médiatiques chinoises.

Sur le plan de la programmation, la télévision anglophone à la **CBC/Radio-Canada** met en œuvre de nouvelles habitudes de communica-

tion qui tiennent compte des besoins des nouveaux Canadiens. Par exemple, « Test the Nation » et « Dragon's Den », émissions pour lesquelles les communiqués de presse ont été traduits en chinois et en punjabi, puis distribués aux médias de langue tierce, ou encore le service Web de Radio Canada International, « RCI viva », visant à offrir tant aux immigrants récents qu'aux immigrants qui désirent s'établir au Canada des services diffusés non seulement en anglais et en français, mais également en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a donné une séance d'information intitulée « La publicité auprès des auditoires ethniques et autochtones » à trois reprises aux groupes de communicateurs du gouvernement du Canada de divers ministères (60 participants), de l'Agence du revenu du Canada (40 participants) et de Service Canada (26 participants) pour un total de 126 participants. Dans le cadre des séances d'information, des renseignements sur le Recensement de 2006 ont été fournis afin de présenter les changements démographiques du Canada et la façon dont ceux-ci s'appliquent à la publicité.

En présentant de l'information sur les données démographiques et les habitudes médiatiques de la population canadienne, ces articles et séances aident les fonctionnaires chargés des activités publicitaires à mieux comprendre leur auditoire, leur permettant ainsi de mieux informer les Canadiens au sujet de leurs droits ou de leurs responsabilités, des politiques, des programmes, des initiatives ou des services gouvernementaux, ou au sujet des dangers ou des risques pour la santé et la sécurité publique ou l'environnement.

Reconnaissant la diversité de la population canadienne, le site Web de l'**Agence du revenu du Canada** a été remanié afin de faciliter la consultation de publications et de renseignements importants visant des segments particuliers de notre société multiculturelle, telle que les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les étudiants étrangers au Canada, les travailleurs agricoles saisonniers, et les non résidents. L'Agence du revenu du Canada a également élaboré des programmes autodidactiques et éducatifs en ligne intitulés « Apprenons l'impôt » et « Sens civique et régime fiscal canadien », offrant à la population diversifiée du Canada les moyens nécessaires pour se renseigner sur l'histoire de notre système fiscal et aidant la population à devenir plus autonome en ce qui a trait aux obligations en matière d'impôt.

En date de février 2008, sur le site Web externe de l'Agence du revenu du Canada figuraient des transmissions audio des populaires conseils fiscaux de l'Agence. L'Agence a produit cinq transmissions audio de 30 secondes chacune intitulées « Conseils fiscaux éclair », offrant des renseignements importants à la population sur les organismes de bienfaisance, les services électroniques, le crédit d'impôt pour la condition physique des enfants, la demande de prestations en ligne et les plaintes liées au service. Les transmissions audio étaient accessibles aux fins d'écoute ou de téléchargement en cinq langues (anglais, français, punjabi, mandarin et italien) sur le site Web de l'Agence.

PROMOTION DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX

L'**Agence du revenu du Canada** a organisé une campagne de publicité multimédia en février 2008 visant à sensibiliser davantage les Canadiens sur les mesures d'allégement fiscal

introduites par le gouvernement du Canada et à augmenter le nombre de Canadiens qui demandent et reçoivent toutes les prestations et tous les crédits auxquels ils ont droit. Les publicités écrites et les publicités à la radio étaient en langues autochtones et ethniques, notamment en espagnol, en italien, en polonais, en chinois simplifié, en cantonnais, en punjabi, en inuktitut, en arabe et en tagal. De plus, l'Agence a organisé une campagne de presse à l'automne 2007 afin de fournir des conseils en matière de dons sécuritaires et diriger les donateurs vers le site Web de l'Agence pour obtenir de plus amples renseignements. Les publicités ont été publiées dans des publications ethniques, notamment en espagnol, arabe, chinois et punjabi.

L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a continué de promouvoir la campagne efficace « Pensez-y et déclarez! » qui présente les restrictions d'importation pour les voyageurs qui arrivent au Canada. Ce programme a été traduit dans une variété de langues afin de tenir compte de la diversité de la population canadienne. Ces messages promotionnels ont aussi été publiés dans les deux langues officielles du Canada et étaient de qualité égale. En 2007-2008, de nouvelles publicités télévisuelles ont été créées pour la campagne et ont été présentées sur des chaînes comme CTV, CBC, Weather Network, Météo Media, et sur plusieurs chaînes ethniques dans diverses langues.

En 2007-2008, le **ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest** a lancé l'Initiative de diversification économique des collectivités, un programme de subventions fédéral de deux ans d'une valeur de 33 millions de dollars visant à soutenir la diversification économique des communautés et des Premières nations qui dépendent des forêts et à contribuer à leur stabilité à long terme. Dans le cadre des plans de mise en œuvre de ce programme, une stratégie à quatre volets sur l'engagement des Autochtones a été élaborée. Premièrement, la stratégie visait à augmenter la sensibilisation des Premières nations concernant l'Initiative de diversification économique des collectivités, grâce à des ateliers communautaires et des documents promotionnels. Deuxièmement, les Premières nations ont eu l'occasion d'accéder au programme grâce à des partenariats, à des réseaux régionaux et à la collaboration avec Sociétés locales d'aide au développement des communautés. Troisièmement, la stratégie visait à assurer la réussite des projets des Premières nations, en préparant des ateliers de rédaction de propositions dans les communautés et en établissant un document d'orientation. Finalement, le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a travaillé pour confirmer les relations et les possibilités en stimulant la formation d'une unité industrielle et géographique dans les secteurs comme les produits du bois à valeur ajoutée, la production de biocombustible, la technologie de l'information et les services de gestion des ressources culturelles.

Au cours de l'exercice 2007-2008, **Statistique Canada** a continué à établir et à entretenir des relations avec des organisations ethnoculturelles et les médias ethniques, grâce à diverses activités de sensibilisation. Un projet a été mis sur pied afin de mesurer les répercussions des initiatives continues en matière de sensibilisation des communautés ethnoculturelles. Plus précisément, des efforts ont été déployés pour mesurer les répercussions d'une stratégie clairement établie de communication de base dans une troisième langue. À la suite de la consultation de spécialistes de la méthodologie qui utilisent les résultats d'un recensement sur

la langue maternelle mené à Montréal, à Toronto et à Vancouver, des unités d'habitation ont été choisies dans des secteurs dont la majorité de la population a comme langue maternelle le cantonnais, le mandarin ou le chinois. En ce qui a trait à l'Enquête sur la population active, de nombreuses entrevues ont été organisées avec les médias chinois afin de promouvoir la publication de l'Enquête sur la population active touchant les immigrants, qui a été menée sur une période de plusieurs mois. La lettre de présentation standard a été traduite en chinois et a été envoyée par la poste aux répondants. Après leur participation à l'enquête, une activité de validation a eu lieu afin de déterminer si les activités de sensibilisation dans leur langue maternelle ont eu des répercussions sur leur participation à l'Enquête sur la population active. Statistique Canada est en train d'analyser les résultats de ce projet et de déterminer les répercussions que ces activités ont eues sur les résultats de l'Enquête sur la population active.

PRESTATION DE PROGRAMMES FÉDÉRAUX AUX COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Un des autres aspects des initiatives de sensibilisation des communautés ethnoculturelles de **Statistique Canada** est d'établir et d'entretenir des partenariats avec les organisations ethnoculturelles, qui jouent un rôle de plus en plus important dans le travail de collecte de données de Statistique Canada. L'une des approches utilisées afin de favoriser de tels partenariats est d'aider les organisations ethnoculturelles à comprendre la valeur des données de Statistique Canada qu'elles pourraient utiliser pour mieux servir leurs communautés et leurs clients. Par exemple, lors de l'invitation de S.U.C.C.E.S.S., un organisme offrant des services aux immigrants en Colombie-Britannique, Statistique Canada a fait une présentation sur le « recensement de la population et d'autres sources de données sur l'immigration et la diversité ethnique ». La présentation de deux heures a été très bien reçue. Les 16 participants ont été priés de remplir un formulaire d'évaluation, et ils ont tous mentionné avoir maintenant une bien meilleure connaissance de Statistique Canada et qu'ils utiliseront ces connaissances dans des domaines comme l'élaboration de propositions et la planification de programmes pour les immigrants.

Au moment d'attribuer des fonds aux organisations sans but lucratif, aux provinces et aux territoires dans les secteurs des services et de l'éducation, et aux institutions fédérales, les responsables des programmes appuyant les langues officielles à **Patrimoine canadien** tiennent compte de la réalité multiculturelle des communautés francophones et acadiennes du Canada. Le Partenariat interministériel avec les communautés de langue officielle a fourni un soutien financier aux projets qui ont été soumis par d'autres institutions fédérales faisant la promotion de l'intégration des immigrants francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire, notamment un projet proposé par le Carrefour d'immigration rurale (à l'Île du Prince Édouard et au Yukon, ces projets sont financés par **Agriculture et Agroalimentaire Canada** par l'intermédiaire du Secrétariat rural) ainsi qu'un projet soumis par le *Regroupement des femmes immigrantes* (à Toronto, ce projet est financé par **Condition féminine Canada**). Ces deux projets appuient l'élimination des barrières qui empêchent les nouveaux arrivants de participer à la vie socioéconomique de leur communauté hôte.

L'**Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec** a pour

mission de promouvoir le développement économique à long terme des régions du Québec en accordant une attention particulière aux régions à faible croissance économique ou à celles qui n'ont pas suffisamment de possibilités d'emplois productifs. Dans ce cadre, l'Agence de développement économique vise à favoriser l'intégration des membres de groupes traditionnellement ou actuellement en marge du développement économique, notamment les communautés multiculturelles, aux structures existantes de développement régional. L'Agence de développement économique entend ainsi contribuer à l'augmentation des occasions de participation et de contribution économique des communautés multiculturelles dans les différentes régions du Québec.

La Corporation de développement économique Listuguj-Pointe-à-la-Croix est le fruit d'une entente signée entre la Municipalité de Pointe-à-la-Croix (communauté non autochtone) et le Conseil de Bande des Micmacs de Listuguj (réserve autochtone et communauté voisine). L'objet de cette entente est d'établir un cadre général de relation entre les deux communautés, favorisant l'échange mutuel d'informations, la concertation, la conclusion d'ententes particulières sur les différents sujets d'intérêt commun entre les parties, l'élimination des incompréhensions et des conflits ou leur résolution par la discussion et la voie pacifique de la compréhension et du respect mutuel. L'un des objectifs de l'entente est de favoriser le développement économique, social et culturel des deux communautés, et ce, en partenariat, afin d'y maximiser les retombées. Le projet vise à mettre en œuvre un plan de développement économique commun aux deux communautés. Le projet s'est terminé au 30 juin 2008.

En 2007-2008, l'**Agence du revenu du Canada** a fourni environ 3 200 séances d'information ouvertes à tous les Canadiens incluant les membres de divers groupes ethniques et culturels sur des sujets comme les impôts des personnes âgées, les dépenses en soins médicaux et les crédits d'impôt fédéral pour personnes handicapées, le démarrage d'une entreprise et la manière de diminuer les prélèvements sur la rémunération. De plus, il a été déterminé que 175 de ces séances étaient conçues pour les nouveaux arrivants, et 39 étaient conçues spécialement pour les personnes, les entreprises, les organisations et les bandes d'origine autochtone.

CONSULTATION DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Conformément à la priorité de **Parcs Canada** de promouvoir la commémoration du riche passé ethnoculturel du Canada, l'Agence continue de consulter les communautés ethnoculturelles à l'échelle du Canada y compris les Noirs, les Allemands et les Finlandais. Grâce à ces consultations, Parcs Canada crée des liens, s'attaque au problème de sous-représentation de cette partie de l'histoire canadienne dans le programme de commémorations du gouvernement et cherche à améliorer la compréhension du passé complexe de la nation par tous les Canadiens.

Parmi ses initiatives, Parcs Canada a rencontré les parties intéressées afin de discuter des présentations possibles à la Commission des lieux et monuments historiques du Canada en lien avec l'histoire italo-canadienne (automne 2007); a effectué une présentation au National Congress of Chinese Canadians (Conseil national des Canadiens chinois) (novembre 2007); a rencontré les membres de la Fondation éducative

Canada-Hongrie (novembre 2007) et les membres de la communauté juive de Toronto (février 2008). Une recherche a été commandée portant sur les établissements par blocs des Norvégiens en Saskatchewan et sur les communautés multiethniques qui font l'exploitation du charbon dans le pas du Nid-de-Corbeau en Alberta.

Patrimoine canadien consulte régulièrement les communautés ethnoculturelles. En 2007-2008, le Secrétariat aux langues officielles a organisé plusieurs consultations tout en s'assurant de prendre en considération la question de la diversité ethnoculturelle tant dans la préparation des documents que dans la tenue des événements. En décembre 2007 et janvier 2008, le Secrétariat aux langues officielles a organisé, dans le cadre du renouvellement du plan d'action fédéral sur les langues officielles, dans sept villes canadiennes, des consultations du gouvernement du Canada sur la dualité linguistique et les langues officielles. Le document de consultation soulignait l'importance de la question de la diversité ethnoculturelle pour bien comprendre les défis des langues officielles au pays; la première question posée aux intervenants portait sur la façon de tirer profit des changements démographiques et de relever les défis posés par ceux-ci, y compris les défis liés à la diversité. Les régions ont favorisé l'intégration des communautés ethnoculturelles dans ces consultations du gouvernement fédéral portant sur la promotion de la dualité linguistique et l'épanouissement des minorités francophones et anglophones. Les renseignements recueillis au cours des consultations ont appuyé la formulation des recommandations que l'on trouve dans la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : agir pour l'avenir*.

Le **Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)** a tenu des consultations en 2007-2008 dans le but de favoriser la participation des diverses communautés. Le SCRS est entré en contact avec la communauté sikhe, de manière à établir une compréhension adéquate des exigences du Service et à mieux comprendre les besoins de cette communauté, d'un point de vue d'employeur potentiel.

Une stratégie de sensibilisation a été élaborée par le **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE)** pour annoncer les changements associés au projet de loi C-25 qui pourraient avoir une incidence sur les entreprises de transfert de fonds ou de vente de titres négociables.

De manière à communiquer ces changements au plus grand nombre possible de Canadiens, une série de publicités ont été stratégiquement placées dans divers journaux ethniques. Le message consistait à inviter les gens à assister à ces séances d'information où il serait possible d'obtenir des renseignements et de poser des questions. Les agents du CANAFE, qui parlent différentes langues, ont répondu aux questions dans la langue maternelle du public, lorsque cela était possible. Par exemple, certains employés du bureau du CANAFE à Vancouver répondent régulièrement aux questions par téléphone et en personne en mandarin et en punjabi. De plus, de temps à autre, ils effectuent aussi des examens à l'aide de ces profils linguistiques, et ce, généralement dans le cadre des services offerts aux entreprises de transfert de fonds ou de vente de titres négociables qui travaillent exclusivement avec les communautés situées dans ces enclaves culturelles.

Cette série de 24 séances d'information a eu lieu au cours des trois premières semaines de février pour présenter à toutes les entreprises

de transfert de fonds ou de vente de titres négociables leurs nouvelles obligations en vertu de *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*. Ces séances ont été tenues dans 10 grandes villes canadiennes (y compris deux jours à Toronto de même qu'à Montréal). Dans chacune des villes, CANAFE s'est assuré de tenir compte des minorités linguistiques. Afin de veiller à sensibiliser le plus de personnes possible, les séances d'information seront combinées à des séminaires en ligne ou des « webinaires » supplémentaires accessibles dans les deux langues officielles. De plus, dans le cadre des nouvelles obligations du CANAFE en vertu du projet de loi C-25, la Direction des communications a fait paraître une série de publicités dans différents journaux ethniques à l'échelle du Canada de manière à sensibiliser les gens aux exigences de la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, de même qu'à la nécessité pour les entreprises de transfert de fonds ou de vente de titres négociables de s'enregistrer auprès du CANAFE. Ces publicités ont paru dans 19 communautés de langues différentes dans les deux langues officielles de manière à rejoindre le plus grand nombre de gens possible. Le CANAFE tient constamment compte de la diversité qui existe au sein du Canada, lorsqu'il met en place et offre ses programmes.

Par son rôle qui est en grande partie réglementaire, la **Commission canadienne de sûreté nucléaire** travaille principalement avec ses principaux intervenants et partenaires à protéger la santé, la sécurité et l'environnement et à satisfaire aux exigences internationales. En 2007-2008, la Commission a créé un nouveau poste, le conseiller principal, Consultations autochtones – engagement externe. Le rôle principal de ce dernier est d'élaborer et de soutenir le programme de consultations autochtones de la Commission et de formuler des conseils à l'intention des cadres supérieurs à l'égard des questions liées aux consultations autochtones. Le conseiller principal élaborera aussi des séances de formation relatives aux pratiques exemplaires dans le cadre des consultations autochtones et de la participation externe, il gérera les projets en lien avec ces dernières et établira et entretiendra des liens et des réseaux avec les communautés autochtones, le secteur privé et d'autres agences et ministères fédéraux et provinciaux. La Commission a commencé le processus de recrutement pour le poste à la fin de l'exercice 2007-2008 et a doté le poste en mai 2008.

Par l'élaboration de pratiques exemplaires en ce qui concerne les consultations autochtones, la Commission croit que le poste de conseiller principal lui permettra d'acquérir une meilleure compréhension des besoins des communautés autochtones, et lorsque cela sera possible, de satisfaire aux besoins des communautés autochtones qui pourraient être affectées par les projets proposés par les représentants.

AMÉLIORATION DES CONTRIBUTIONS DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Au printemps 2007, **Patrimoine canadien** a coordonné l'élaboration de deux thèmes visant à favoriser la création de liens dans ses activités en Chine entre 2008 et 2010. Pour assurer la plus grande harmonisation possible avec les politiques étrangères du gouvernement du Canada, « la diversité et le dialogue » a été présenté comme l'un des thèmes (ce thème, qui met l'accent sur les apports du Canada aux diverses communautés, le dialogue entre elles par

l'entremise des médias, des arts et du sport, a été intégré avec succès à la stratégie nationale du Canada à l'égard de la Chine). L'information relative à l'ensemble du dossier a été incluse dans le contenu et les thèmes du Pavillon Colombie-Britannique-Canada à Beijing et transmise au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et au gouvernement de la Colombie-Britannique à l'automne 2007. L'apport du ministère du Patrimoine canadien a entraîné une visibilité accrue de la diversité du Canada dans les thèmes finaux adoptés par le Pavillon Colombie-Britannique-Canada. Cet apport a également suscité l'intérêt de Patrimoine canadien et d'autres partenaires gouvernementaux quant à l'élaboration d'une programmation pour la Chine en fonction des questions soulevées. Les initiatives suivantes ont été élaborées : la présentation de films autochtones contemporains qui soulignera le travail de jeunes créateurs autochtones dans des espaces urbains; un forum Canada-Chine sur l'héritage numérique; un symposium portant sur la littérature canadienne, auquel participe l'auteure Madeleine Thien, qui appartient à une minorité visible.

Family Motel d'Helene Klodawsky, qui a été présenté en primeur mondiale au Festival des films du monde à Montréal avant d'être présenté dans les cinémas l'automne dernier, illustre le rôle essentiel qu'a joué l'**Office national du film du Canada** dans la création d'un cinéma alternatif canadien authentique. Le film raconte l'histoire d'Ayan et de ses filles, des réfugiées somaliennes expulsées de leur maison et forcées à vivre dans un motel. Ce film combine une recherche laborieuse et une prestation profonde et improvisée de ses interprètes. Guidé par le talent remarquable de ces trois nouvelles actrices, ce film constitue une percée artistique, racontant une histoire vitale et intransigeante qui, pour des raisons éthiques, n'aurait pu être racontée sous une forme purement documentaire. L'équipe de production a travaillé avec un groupe consultatif représentant la communauté somali-canadienne à Ottawa, dirigé par le directeur exécutif de l'Organisme Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa et avec un consultant à la création.

Institutions fédérales qui ont fourni une soumission

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration de pilotage des Grands Lacs
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du pacifique
Affaires étrangères et Commerce international Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne de développement international
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
Agence de la consommation en matière financière du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence des services frontaliers du Canada
Agence du revenu du Canada
Agence Parcs Canada
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel
Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du vérificateur général du Canada
CBC/Radio-Canada
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre national des Arts
Citoyenneté et Immigration Canada
Comité des griefs des Forces canadiennes

Comité externe d'examen de la GRC
Commissariat à l'intégrité du secteur public
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne du lait
Commission canadienne du tourisme
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commission de la capitale nationale
Commission de la fonction publique du Canada
Commission des champs de bataille nationaux
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil canadien des normes
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil des Arts du Canada
Conseil national de recherches Canada
Conseil national des produits agricoles
Construction de Défense Canada (1951) ltée.
Corporation Commerciale Canadienne
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
École de la fonction publique du Canada
Élections Canada
Environnement Canada
Exportation et développement Canada
Financement agricole Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Greffe du Tribunal de la concurrence
Industrie Canada
Infrastructure Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
Ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes
Ministère de la Justice Canada

Ministère des Finances Canada
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Musée des beaux-arts du Canada
Office Canada-Terre-Neuve et Labrador des hydrocarbures extracôtiers
Office d'investissements des régimes de pensions du secteur public
Office national de l'énergie
Office national du film du Canada
Patrimoine canadien
Pont Blue Water Canada
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Service Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat de l'Accord de libre-échange nord-américain
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Sécurité publique Canada
Service Canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel du Canada
Service des poursuites pénales du Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société d'expansion du Cap-Breton
Société de Développement du Cap-Breton
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la technologie
Société immobilière du Canada
Statistique Canada
Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
Téléfilm Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal d'appel des transports du Canada
Tribunal de la dotation de la fonction publique
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada
VIA Rail Canada Inc.