respect engagement inclusion
COMPRÉHENSION participation
appartenance égalité CANADA
harmonie communauté

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA

LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

2005-2006

multiculturalisme

Patrimoine canadien Canadian Heritage

Canada

Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il a été rédigé pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la *Loi* dans nos vies respectives. 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 en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de vous adresser au :

Multiculturalisme, Bureau national
15, rue Eddy
11e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Téléphone : 819-953-1970
Numéro sans frais : 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584
Télécopieur : 819-997-0880
ATS : 819-997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Le présent document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique « Quoi de neuf » sur le site du multiculturalisme de Patrimoine canadien : www.multiculturalisme.pch.gc.ca

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2007
Nº de catalogue CH31-1/2006F-PDF
ISBN 0-662-72601-4

multiculturalisme

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA

LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

2005-2006

TABLE DES MATIÈRES

Message de la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine **1**

Message du secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne) **3**

Avant-propos **5**

Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien **9**

Secteur prioritaire I : Renforcer la capacité des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à participer au processus décisionnel public 14

Secteur prioritaire II : Aider les institutions publiques à éliminer les obstacles systémiques à la diversité de la population 16

Secteur prioritaire III : Aider les institutions fédérales à intégrer le principe de la diversité dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs services 20

Secteur prioritaire IV : Encourager la participation des communautés et du grand public à un dialogue éclairé et à l'adoption de mesures soutenues pour lutter contre le racisme 22

Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme 28

L'orientation future du Programme du multiculturalisme 32

Partie II : Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans l'ensemble du gouvernement du Canada **33**

Chances égales dans les institutions fédérales (alinéa 3(2)a)) 43

Accroître les capacités (alinéa 3(2)b)) 48

Accroître la compréhension et le respect de la diversité (alinéa 3(2)c)) 53

Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions pertinents (alinéa 3(2)d)) 57

Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (alinéa 3(2)e)) 60

Partie III : Pratiques exemplaires **61**

Parcs Canada : Des consultations menées de façon respectueuse se traduisent par la commémoration de l'histoire ethnoculturelle du Canada 63

Commission nationale des libérations conditionnelles : Habiliter les communautés au sein du système juridique 64

Agence du revenu du Canada : Aider les groupes ethnoculturels canadiens à respecter leurs obligations fiscales et à obtenir des prestations 66

Conclusion **69**

Liste de publications gratuites disponibles au Programme du multiculturalisme **73**

Index des institutions fédérales **77**

Liste des institutions fédérales qui ont soumis une demande **81**

LE DÉFI DE L'AFFICHE DE LA FÊTE DU CANADA

Chaque année, les élèves de 18 ans et moins sont invités à participer au Défi de l'affiche de la fête du Canada en concevant une affiche qui illustre la fierté qu'ils ressentent pour leur pays en tant que Canadiens et Canadiennes. Le Défi de l'affiche de 2006 a connu un succès retentissant. Plus de 20 000 jeunes ont présenté leurs affiches qui illustraient le thème *Images du Canada*. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web du Défi de l'affiche à l'adresse suivante :

www.canadianheritage.gc.ca/affiche-poster

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant national

Sofia Hou
Âge : 14 ans
Ottawa (Ontario)

Les gens d'ici voient notre nation, le Canada, comme un lieu très diversifié et très beau d'un océan à l'autre (*A mari usque ad mare*).

Ministre du Patrimoine canadien
et de la Condition féminine

Minister of Canadian Heritage
and Status of Women

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message de la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Récemment, le très honorable Stephen Harper, Premier ministre du Canada, a déclaré que l'une des principales caractéristiques qui rassemblent les Canadiens et Canadiennes est leur ouverture.

Cet esprit d'ouverture était présent non seulement dès la première rencontre entre les colons européens et les Premières nations, mais également au fur et à mesure que notre pays a pris forme. Les vagues successives d'immigrants, qui sont venus tout d'abord d'Europe puis des quatre coins du monde, ont constaté à quel point le Canada était une terre d'accueil sans égale où ils pouvaient trouver refuge, de multiples possibilités, la tolérance et un respect incomparable à l'égard de la diversité.

Aujourd'hui, les Canadiens peuvent être fiers de vivre dans un pays où la compréhension interculturelle et le respect mutuel sont des valeurs prédominantes.

À titre de ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, j'entends veiller à ce que ces valeurs rayonnent et soient partagées partout au Canada.

Dans une société démocratique et pluraliste comme la nôtre, il importe que les employés des organismes fédéraux reflètent la population et tiennent compte de sa diversité. Comme ce rapport l'indique, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont fait des progrès significatifs en matière de diversité. Ils ont notamment trouvé des moyens novateurs pour répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes de toutes les origines et pour les inciter à participer pleinement à la vie de notre société.

Par exemple, l'Agence du revenu du Canada offre son Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt qui est adapté aux besoins des communautés ethnoculturelles. En formant des bénévoles dans chaque communauté distincte, l'Agence a aidé des milliers de Canadiens et Canadiennes à surmonter les obstacles linguistiques et culturels pour se conformer aux lois canadiennes et bénéficier d'importants crédits d'impôt, dont ceux pour les enfants. L'Agence a travaillé en collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien (qui a financé une partie de ce programme), Ressources humaines et Développement social Canada, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Même si son programme de commémoration historique existait depuis longtemps, Parcs Canada avait remarqué que seul un faible pourcentage des commémorations portaient sur les contributions des communautés ethnoculturelles. Les dirigeants de cette agence ont donc pris l'initiative de s'adresser directement à ces dernières. En 2005-2006, ils ont rencontré les dirigeants de 14 communautés ethnoculturelles pour les encourager à mettre en candidature des personnes, des lieux ou des événements marquants, ce qui a permis d'augmenter la participation de 50 pour 100.

En juin 2006, le Premier ministre Harper a présenté des excuses officielles à ceux qui ont payé la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois et a exprimé ses profonds regrets pour leur exclusion subséquente. Ce jour a marqué le début du processus de guérison et de réconciliation pour cette communauté qui était attendu depuis longtemps.

Comme l'a déclaré le Premier ministre en juin : « Avant que nous puissions nous tourner ensemble vers l'avenir en tant que Canadiennes et Canadiens, nous devons réparer les torts causés par la taxe d'entrée ».

Alors que nous nous souviendrons de ces expériences difficiles, nous devons aussi souligner l'inestimable contribution des immigrants chinois et de leurs descendants à notre pays. Le Canada s'est enrichi grâce à eux.

Le gouvernement a présenté des excuses officielles aux personnes ayant payé la taxe d'entrée puis leur a offert un paiement symbolique *ex gratia*. Des paiements semblables seront aussi versés aux personnes ayant vécu en union conjugale avec une personne, maintenant décédée, qui a payé cette taxe.

Nous avons fait d'importants progrès dans l'ensemble du gouvernement du Canada, tant sur le plan de la mise en valeur que de l'appréciation de la diversité de notre société. De plus, nous avons mené nos efforts en consultation avec les communautés ethnoculturelles. C'est en travaillant ensemble que nous pourrons créer une fonction publique véritablement représentative ainsi qu'une société réellement inclusive. C'est aussi de cette façon que nous pourrons être fiers, en tant que Canadiens, de continuer à vivre dans un pays accueillant.

L'honorable Beverley J. Oda, C.P., députée

Secrétaire d'État

Secretary of State

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message du Secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne)

Au cours des derniers mois, j'ai multiplié les rencontres aux quatre coins du pays avec des Canadiens et Canadiennes de tous les horizons. Chaque fois, je suis ressorti de ces rencontres impressionné par le respect qu'ils vouent à la diversité et par leur volonté commune d'édifier un Canada meilleur.

Partout, du nord au sud, de l'est à l'ouest, les citoyens de ce pays sont fiers de vivre dans une société pluraliste où leur langue, leur religion, leurs origines ethniques ou leur race ne sont pas des obstacles à la pleine participation à la vie civique.

Cependant, nous savons tous que notre société n'est pas parfaite et que certains problèmes spécifiques demeurent. En consultant ce rapport, vous pourrez découvrir les efforts entrepris au cours des 12 derniers mois par le ministère du Patrimoine canadien et l'ensemble de l'appareil fédéral pour répondre aux besoins de cette population des plus diversifiée.

Vous constaterez également que le nouveau gouvernement du Canada est fermement engagé à faire en sorte que tous les citoyens puissent participer pleinement à la vie politique, économique et culturelle du Canada.

En tant que nouveau secrétaire d'État au Multiculturalisme et à l'Identité canadienne, j'entends travailler avec diligence pour que notre pays soit plus que jamais un modèle d'ouverture et de cohésion dans ce monde où les échanges entre les cultures foisonnent. Il importe que nous offrions aux Canadiens des programmes et des politiques modernes qui sont adaptés à la réalité d'aujourd'hui et qui leur permettront de préserver leurs racines tout en faisant partie intégrante de la société canadienne.

Au cours des prochains mois, j'entends travailler en étroite collaboration avec la ministre du Patrimoine canadien, l'honorable Beverley Oda, pour assurer que tous les Canadiens et Canadiennes puissent s'enrichir mutuellement des divers bagages culturels de leurs concitoyens et constituer ensemble l'une des sociétés les plus diverses, les plus harmonieuses et les plus créatives du XXIe siècle.

L'honorable Jason Kenney, C.P., député

Canada

AVANT-PROPOS

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Nouvelle-Écosse)

John Thomson
Âge : 14 ans
New Minas (Nouvelle-Écosse)

J'ai choisi de représenter la diversité culturelle et le riche patrimoine de notre grand pays. L'affiche rappelle aussi quelques-unes des beautés naturelles du Canada, en particulier sa faune et ses paysages attrayants.

AVANT-PROPOS

En 1988, le Canada a proclamé la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, devenant ainsi le premier pays du monde à promulguer une loi sur le multiculturalisme. La *Loi* réaffirme clairement que le multiculturalisme constitue une valeur fondamentale de la société canadienne et du gouvernement du Canada. Elle stipule notamment 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, 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 intègrent la sensibilisation aux réalités culturelles et répondent aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services. Le Programme du multiculturalisme du **ministère du Patrimoine canadien** joue un rôle clé en ce qui concerne l'appui aux institutions fédérales, afin de promouvoir les principes du multiculturalisme au sein de leur organisation respective.

En vertu de cette *Loi*, les ministères et organismes fédéraux ainsi que les sociétés d'État doivent présenter un rapport annuel sur leurs initiatives visant à préserver et à promouvoir une société multiculturelle. Le présent document fait état des progrès accomplis par ces organismes en 2005-2006.

Le présent rapport est divisé en trois grandes parties :

Partie I

La partie I présente les grandes réalisations du **ministère du Patrimoine canadien** dans le cadre du Programme du multiculturalisme et décrit comment le Programme permet de promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de soutenir les institutions fédérales dans les efforts qu'elles déploient pour appliquer la *Loi* et promouvoir une société équitable et respectueuse. Cette partie n'est aucunement exhaustive. Elle ne vise qu'à fournir des exemples des types d'activités accomplies dans le cadre du Programme du multiculturalisme.

Partie II

Dans la partie II, on présente d'abord un résumé des statistiques sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ainsi qu'un aperçu de certaines initiatives mises en œuvre par des institutions fédérales, afin d'appuyer la *Loi* dans leurs politiques, leurs programmes et la prestation de leurs services. Bien que 98 institutions fédérales aient déposé des présentations élaborées, seuls quelques exemples sont fournis pour chaque partie liée à l'obligation de rendre compte précisée par la *Loi*.

Partie III

La partie III décrit certaines des pratiques exemplaires appliquées dans trois programmes fédéraux dans le cadre desquels on a adopté des stratégies novatrices afin d'honorer l'esprit de la *Loi*.

LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME CANADIEN

partie un

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Finaliste de l'Ontario : Catégorie d'âge de 15 à 18 ans

Jeni Young
Âge : 17 ans
Newmarket (Ontario)

LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME CANADIEN

partie un

Multiculturalisme : Une réalité canadienne

En tant que nation établie par des immigrants et caractérisée par sa diversité démographique, le Canada préconise le multiculturalisme comme une valeur canadienne fondamentale. Depuis le début de la colonisation, chaque vague d'immigrants a amené diverses langues, cultures et croyances au Canada, et chaque groupe d'immigrants a ensuite apporté d'importantes contributions sur les plans économique, social et culturel.

Le recensement de **Statistique Canada** indique que le taux de naissance au pays a baissé. On devra bientôt compter sur l'immigration pour accroître la population et le marché du travail au Canada. Bien que les premiers immigrants soient venus principalement d'Europe, les immigrants dernièrement entrés au pays viennent principalement d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient. On prévoit que d'ici 2017, un Canadien sur cinq sera membre d'une minorité visible.

« DEPUIS SA NAISSANCE, LE CANADA RASSEMBLE DES INDIVIDUS D'ETHNIES ET DE RELIGIONS DIVERSES VENUS ICI DANS LA QUÊTE D'UN BUT COMMUN – BÂTIR UN PAYS PACIFIQUE ET PROSPÈRE PROFONDÉMENT ATTACHÉ AU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES. »

– Le Premier ministre Stephen Harper, le 23 octobre 2006

En 1971, le Canada devenait le premier pays du monde à adopter une politique officielle en matière de multiculturalisme, laquelle est devenue loi en 1988 lorsque le Parlement a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, réaffirmant clairement que le multiculturalisme constitue une valeur fondamentale de la société canadienne et du gouvernement du Canada. Le multiculturalisme est une politique d'intégration visant à aider les gens à surmonter les obstacles raciaux, ethniques, culturels ou religieux. Le Programme du multiculturalisme est l'un des moyens utilisés par le gouvernement fédéral pour atteindre les objectifs de sa politique sur le multiculturalisme.

En 2005, **Statistique Canada**, en collaboration avec le **ministère du Patrimoine canadien**, a effectué une projection démographique des minorités visibles et religieuses pour 2017, année qui correspond au 150e anniversaire de la Confédération canadienne. Voici les projections pour 2017 citées dans l'étude :

- Le Canada aura une population totale de 33 à 36 millions de personnes, dont 6,4 à 8,5 millions seront membres de minorités visibles. À titre de comparaison, en 2001, la population du Canada atteignait 30 millions, dont quatre millions étaient membres de minorités visibles.
- La moitié des membres des minorités visibles – de 3,2 à 4,4 millions – sera composée de personnes de l'Asie du Sud ou d'origine chinoise, suivis par 1 à 1,2 million de Noirs.
- Le nombre d'adhérents à des religions orientales et au judaïsme augmentera. Par exemple, on estime que 4,1 pour 100 à 4,9 pour 100 de la population canadienne sera musulmane (de 1,2 à 1,7 million de personnes).
- Les minorités visibles à Toronto et à Vancouver représenteront la moitié de la population.

Cadre législatif du multiculturalisme au Canada

Le Programme du multiculturalisme du **ministère du Patrimoine canadien** contribue à créer une société inclusive et participative. Les politiques et programmes du Ministère visent, entre autres, à encourager la participation à la vie communautaire, favorisent la citoyenneté active et renforcent les liens qui unissent les Canadiens et les Canadiennes. Le Programme du multiculturalisme soutient ces objectifs en remplissant son mandat de préserver et d'améliorer les contextes multiculturels des Canadiens et des Canadiennes. Le mandat du Programme repose sur la ***Loi sur le multiculturalisme canadien***, et est, de plus, appuyé par d'autres lois, notamment la ***Loi sur la citoyenneté canadienne,*** la ***Loi canadienne sur les droits de la personne*** et la ***Charte canadienne des droits et libertés.*** Le Canada a également ratifié plusieurs conventions internationales qui soutiennent ses valeurs fondamentales, dont la ***Déclaration universelle des droits de l'homme***, la ***Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale***, le ***Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*** et le ***Pacte international relatif aux droits civils et politiques***.

Les quatre secteurs prioritaires du Programme du multiculturalisme

Voici les quatre secteurs prioritaires du Programme du multiculturalisme :

- **Renforcer la capacité des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à participer au processus décisionnel public** (participation civique).
- **Aider les institutions publiques à éliminer les obstacles systémiques à la diversité de la population** (changement institutionnel).
- **Aider les institutions fédérales à intégrer le principe de la diversité dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs services** (changement institutionnel fédéral).
- **Encourager la participation des communautés et du grand public à un dialogue éclairé et à l'adoption de mesures soutenues pour lutter contre le racisme** (lutte contre le racisme et la haine, compréhension interculturelle).

Le Programme du multiculturalisme est exécuté à l'échelle nationale et régionale par l'entremise de l'administration centrale, de 5 bureaux régionaux et de 23 points de service d'un bout à l'autre du Canada. Il existe un partenariat entre le Programme et un large éventail d'intervenants, dont d'autres institutions fédérales, d'autres ordres de gouvernement, des organisations non gouvernementales, des organisations religieuses, ethnoculturelles, raciales et communautaires, des établissements d'enseignement et des organisations internationales. Les responsables du Programme tentent de promouvoir une citoyenneté active et la participation à la vie communautaire au Canada chez les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales, de raffermir les liens entre les Canadiens et les Canadiennes au moyen de la recherche et de consultations avec des groupes d'intervenants et des membres du grand public et d'appuyer des projets auxquels participent d'autres institutions fédérales et groupes communautaires. En raison des liens entre le Programme du multiculturalisme et plus de 450 organisations ethnoculturelles et ethnoraciales, ce programme peut très bien constituer un point de liaison et jouer un rôle essentiel au sein du gouvernement fédéral en ce qui concerne des enjeux relatifs aux collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales, aux minorités visibles et aux nouveaux arrivants.

Dans le domaine de la recherche et de la politique, le Programme du multiculturalisme bénéficie du précieux travail accompli dans le cadre du projet Metropolis, un forum de recherche et de politique internationale dans le cadre duquel on explore les obstacles à la participation culturelle, sociale et économique auxquels font face les Canadiens et les Canadiennes qui vivent ici ou qui sont arrivés récemment au pays. En 2005-2006, les responsables du Programme ont organisé des ateliers pour la Dixième Conférence internationale Metropolis qui s'est tenue à Toronto et la Huitième Conférence nationale Metropolis qui s'est tenue à Vancouver.

En tant que premier pays à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme, le Canada est souvent appelé à partager son expertise avec d'autres pays. Chaque année, les responsables du Programme du multiculturalisme rencontrent des délégations internationales afin de discuter de l'approche du Canada à l'égard du multiculturalisme. En 2005-2006, le Canada a accueilli des délégations de la Chine, du Danemark, de l'Égypte, du Luxembourg, de la Norvège et de la Russie.

Les responsables du Programme du multiculturalisme sont également appelés à représenter le Canada dans le cadre de forums internationaux liés au multiculturalisme. En 2005-2006, un représentant du Programme, sur invitation de l'ambassade du Canada en Italie, a pris part à de nombreux événements, afin de discuter de l'approche canadienne à l'égard du multiculturalisme et du rôle du gouvernement du Canada, plus particulièrement du Programme du multiculturalisme, en ce qui a trait à l'élimination des obstacles à la participation civique. Les représentants du Programme ont également formé un groupe latéral lors de la Réunion annuelle sur la mise en œuvre des engagements concernant la dimension humaine de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

Reconnaissance historique

L'hiver 2005-2006 a constitué un point tournant en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience passée des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales touchées par les mesures de guerre et les restrictions imposées en matière d'immigration.

Malgré le fait que le Canada est reconnu comme l'une des sociétés les plus inclusives et diversifiées du monde, le gouvernement du Canada a pris des mesures qui, bien que conformes à la loi de l'époque, contredisent les valeurs canadiennes auxquelles nous adhérons aujourd'hui. Par exemple, à la fin du XIXe siècle et au début du XXe siècle, les lois et les pratiques d'immigration fondées sur la race empêchaient certains groupes d'immigrants d'entrer au Canada ou limitaient leur entrée au pays. Au cours de la Première et de la Seconde Guerre mondiale, certains membres des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales ont été internés, et on a même saisi la propriété et d'autres biens appartenant à bon nombre d'entre eux. Plusieurs membres de ces communautés ont demandé au gouvernement du Canada de reconnaître leur expérience. Ils ont présenté des demandes au gouvernement du Canada afin que ce dernier reconnaisse leur expérience, et en réponse à leurs demandes, le gouvernement a lancé une série de consultations avec ces communautés.

Se fondant sur ces consultations, le 22 juin 2006, le Premier ministre Harper, au nom du gouvernement du Canada, a présenté des excuses officielles aux immigrants chinois pour la taxe d'entrée qui leur a été imposée. Comme mesure de reconnaissance, le gouvernement a offert des paiements symboliques à titre gracieux 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. Ces paiements visent à appuyer les excuses présentées pour la taxe d'entrée imposée à la communauté chinoise et à permettre à celle-ci de tourner la page. Le **ministère du Patrimoine canadien** continuera à élaborer les paramètres du Programme de reconnaissance historique pour les communautés et du Programme national de reconnaissance historique annoncés en même temps.

Mary Mah, une immigrante qui a dû payer la taxe d'entrée, vivant à Calgary, s'est rendue à Ottawa afin d'entendre, en personne, l'annonce du Premier ministre faite le 22 juin. Mme Mah avait les larmes aux yeux lorsqu'elle a entendu les excuses au Parlement. À l'âge de trois ans, elle est devenue l'une des dernières immigrantes à devoir payer une taxe d'entrée; son père avait dû payer 1 000 $ pour qu'elle et sa mère puissent entrer au Canada. Maintenant âgée de 86 ans, Mary Mah a affirmé que, bien qu'il soit impossible d'effacer la peine et la misère vécues par tant de gens, ces excuses mettent un baume sur toute cette souffrance. « C'est le jour que nous attendions tous depuis si longtemps », a-t-elle déclaré à Ottawa. « Maintenant, nous sommes réellement Canadiens. »

(Source : Calgary Herald*, 23 juin 2006)*

Le Programme de reconnaissance historique pour les communautés permettra de financer les projets de commémoration et de sensibilisation communautaires admissibles visant à faire connaître les mesures de guerre et/ou les restrictions imposées aux communautés ethnoraciales et ethnoculturelles en matière d'immigration. Ce programme vise à souligner les contributions de ces communautés à l'édification du Canada et à sensibiliser les Canadiens aux expériences et aux contributions historiques.

Le Programme national de reconnaissance historique permettra d'accorder un financement pour les initiatives fédérales élaborées en partenariat avec des intervenants en vue de commémorer les expériences historiques des communautés touchées et de sensibiliser la population canadienne, en particulier les jeunes, à leur sujet. Il vise à souligner et à commémorer les contributions de communautés concernées à l'édification du Canada. En sensibilisant les Canadiens et Canadiennes aux expériences de ces communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, le gouvernement veut s'assurer que des pratiques semblables ne se répéteront pas. Le fait de reconnaître les expériences historiques et de sensibiliser davantage la population au moyen du Programme de reconnaissance historique pour les communautés et du Programme national de reconnaissance historique contribuera à renforcer le sentiment d'appartenance de toutes les communautés du Canada, et soulignera les contributions de ces dernières à l'édification du Canada.

Le *Rapport annuel de 2006-2007 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien* présentera en détail les principales réalisations accomplies sous les auspices des deux programmes de reconnaissance historique.

Secteur prioritaire I

RENFORCER LA CAPACITÉ DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES ET ETHNORACIALES À PARTICIPER AU PROCESSUS DÉCISIONNEL PUBLIC

Malgré que la population du Canada se diversifie rapidement, les recherches suggèrent que les minorités ethnoculturelles et ethnoraciales ne participent pas toutes également à la vie en société. Le Programme du multiculturalisme aide les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux de façon à ce qu'ils puissent participer pleinement à la société canadienne. Voici quelques initiatives liées à la participation en société financées par le Programme en 2005-2006.

Participation communautaire des communautés ethnoraciales au projet du système scolaire

(Kitchener Downtown Community Health Centre, Kitchener-Waterloo, Ontario*)*

Le Programme dans la région de l'Ontario a financé le *Kitchener Downtown Community Health Centre* dans le cadre d'une initiative visant à aider les familles immigrantes de Kitchener-Waterloo à participer plus activement au processus décisionnel institutionnel en ce qui concerne l'éducation de leurs enfants. Les familles immigrantes nouvellement arrivées trouvent parfois plus difficile de participer à cette activité civique que les familles qui sont déjà établies dans la collectivité depuis plus longtemps.

Dans le cadre de cette initiative, on a organisé des ateliers animés par des bénévoles, afin de renseigner les parents sur la façon de répondre aux besoins de leurs enfants à l'intérieur du système scolaire et de les encourager à participer plus activement et efficacement à l'éducation de leurs enfants. Douze écoles ont pris part à ce projet, de même que les membres de la commission scolaire et les bénévoles qui travaillent dans le milieu scolaire.

Par suite de la mise en œuvre de ce projet, les écoles ont acquis une meilleure compréhension des besoins des enfants immigrants en matière d'éducation, et les parents ont développé une plus grande capacité à participer au système scolaire et au processus décisionnel. Ce modèle pourrait également être utilisé dans d'autres écoles. Les connaissances acquises seront partagées dans le cadre d'un forum public et de séances d'information à l'intention des participants et des partenaires de la collectivité. Les leçons apprises et la documentation seront diffusées à grande échelle afin de tirer le meilleur profit du projet.

Grassroots Youth Collective (Toronto, Ontario)

Le *Grassroots Youth Collective* est un regroupement d'organisations axées sur la jeunesse et diversifiées sur le plan culturel. Ce regroupement se consacre à développer la capacité des organisations axées sur la jeunesse à mieux servir leur collectivité et à défendre les droits des jeunes dans la ville de Toronto. Ce projet a été financé parce que la radicalisation des jeunes représente un problème nouveau important, surtout dans les gros centres urbains, et les efforts déployés pour offrir des activités positives aux jeunes sont importants si l'on veut freiner leur aliénation.

Dans le cadre de ce projet, on a organisé six forums de politiques et une conférence intitulée *Up by the Bootstraps.* Les discussions étaient axées sur les questions de politiques importantes entourant les jeunes racisés vivant dans des collectivités mal desservies. Parmi les participants, il y avait des jeunes marginalisés, des bailleurs des fonds, des décideurs de différents ordres de gouvernement et des intervenants de la collectivité.

Cette initiative a permis, entre autres, de formuler des recommandations aux décideurs de différents ordres de gouvernement, de renforcer la capacité des jeunes racisés d'exprimer leurs préoccupations concernant le manque d'accessibilité aux services et de donner une voix plus crédible au *Grassroots Youth Collective*, un organisme qui a une influence sur les décisions en matière de politiques relatives aux programmes destinés aux jeunes à risque. Cette initiative était essentielle pour répondre à la violence et aux bandes de jeunes sévissant à Toronto.

PROMIS (Montréal, Québec)

L'organisation *PROMIS* a mené à bien un projet ciblant la communauté d'immigrants du quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Cette initiative a été mise sur pied afin de permettre aux participants de se familiariser avec les valeurs, les lois, les règlements et les institutions de la société canadienne et québécoise, et de leur donner l'occasion de participer directement au sein de diverses organisations locales. Ce projet a été mis en œuvre en raison de la très faible participation de la communauté d'immigrants à la vie en société. Il visait à promouvoir la citoyenneté active de cette communauté et à améliorer sa participation communautaire.

Près de 400 personnes ont pris part aux activités, et plus de 90 d'entre elles ont décidé de s'investir dans un organisme de leur choix à titre de bénévole ou de responsable. Grâce aux connaissances et à l'expérience acquises lors des séances d'information et des activités bénévoles sur les valeurs, les lois, les règlements et les institutions, ces personnes se sont intégrées davantage à la collectivité et à leur milieu de travail. À la suite de ce projet, bien que ce ne fût pas l'objectif premier, bon nombre de participants ont trouvé un emploi rémunéré au sein d'une entreprise dans la région métropolitaine de Montréal.

Ce projet a également contribué à accroître la capacité des travailleurs immigrants et des membres des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales qui y prenaient part à améliorer leur niveau de participation à la société canadienne. De plus, ce projet a permis au public, à la communauté et aux organisations privées d'être plus ouverts à la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale et de réduire les obstacles économiques et sociaux, un aspect des obstacles systémiques à la pleine participation des membres des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles dans la société.

La collectivité philippine et autres milieux : vers une pleine participation au sein d'un Canada multiculturel *(National Alliance of Philippine Women)*

La *National Alliance of Philippine Women* a réuni les membres de la communauté philippine établie au Canada afin d'examiner leurs préoccupations, de développer la capacité de la communauté et d'élaborer des initiatives qui contribueraient à renforcer leur capacité et leur pleine participation à la société canadienne. Bien qu'il soit principalement destiné aux femmes (65 pour 100) participant au Programme des aides familiaux résidants, de jeunes hommes et des hommes adultes ont également participé à ce projet. Il a été mis en œuvre afin de s'attaquer au problème de faible revenu au sein de cette communauté dont les membres comptent parmi les personnes les plus instruites au Canada.

Ce projet avait pour but d'élaborer des stratégies communautaires visant à supprimer les obstacles économiques et à lutter contre le racisme tel qu'il est vécu par cette communauté, à améliorer l'égalité et les droits fondamentaux des femmes et à favoriser une plus grande participation des jeunes à l'avenir de leur communauté.

Grâce à des réunions, au partage de renseignements et à la recherche communautaire, les organisations qui travaillent avec les communautés philippines d'un bout à l'autre du Canada comprennent maintenant mieux les divers enjeux qui touchent la communauté. Les organisations ont également examiné leur propre capacité à aborder ces enjeux, particulièrement en ce qui a trait aux obstacles économiques, au racisme et à la participation des femmes et des jeunes.

À la suite de ce projet, la communauté philippine du Canada, et plus particulièrement les femmes et les jeunes qui ont participé à ce projet, sera plus en mesure de participer à la société canadienne. La voix de la communauté entière sera entendue dans les institutions populaires et communautaires et au cours des débats qui ont une incidence sur son bien-être. À plus long terme, on améliorera la participation sociale et économique de cette communauté.

Secteur prioritaire II

AIDER LES INSTITUTIONS PUBLIQUES À ÉLIMINER LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES À LA DIVERSITÉ DE LA POPULATION

Au fur et à mesure que le paysage démographique du Canada change, les institutions publiques doivent s'adapter afin de mieux soutenir la société diversifiée du Canada. Des changements sont déjà en cours dans le secteur public. Toutefois, d'autres changements sont nécessaires afin d'offrir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes d'autres occasions de contribuer pleinement à la société canadienne. Voici des exemples de quelques projets pertinents qui ont pris place en 2005-2006 dans le domaine du changement institutionnel.

Diversité au travail : des pratiques prometteuses – Un outil de développement organisationnel pour les organismes de services sociaux et de santé *(Immigrant Women's Association of Manitoba)*
Les communautés d'immigrants, et particulièrement les femmes immigrantes, doivent surmonter, et ce depuis longtemps, une foule d'obstacles afin de pouvoir accéder aux services offerts par les organismes de services sociaux et de santé. La *Immigrant Women's Association of Manitoba* a incité les communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ainsi que les organismes de prestation de services à élaborer un outil complet et convivial relatif aux pratiques liées à la diversité pour les organismes de santé et de services sociaux. Cet outil, qui comprend un cadre de pratiques et une liste de pratiques exemplaires, permet de déterminer les avantages et les indicateurs d'une organisation inclusive.

Ce projet regroupait des organismes communautaires, des ministères gouvernementaux et des membres des collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales qui ont examiné ensemble les avantages et les indicateurs des organisations inclusives. Les intervenants ont confirmé le manque d'outils et de soutien. Ce projet a également mis l'accent sur l'importance des organismes qui soutiennent le travail organisationnel qui leur permet de devenir davantage inclusifs.

Par suite de ce projet, trois organismes de santé participants ont commencé à établir un réseau afin de déterminer comment ils peuvent assurer un service équitable à leurs clients des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales. Les organismes participants ont également commencé à utiliser l'outil afin d'évaluer leur propre niveau d'inclusion. Cet outil sert également à des fins éducatives et à apporter des modifications aux politiques et aux pratiques sur le plan organisationnel.

À long terme, les organismes de santé et de services sociaux de Winnipeg seront très motivés et bien outillés pour entreprendre des changements au sein de leur propre organisation, afin de devenir plus sensibles aux communautés raciales, culturelles et linguistiques locales et pour les intégrer davantage. De plus, les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales de Winnipeg s'investiront de façon directe et proactive au sein d'organismes de prestation de services sociaux sur les questions liées aux avantages pour la communauté.

Diversité dans le sport (Jeux du Canada de 2005 à Regina)
Des études indiquent que les immigrants de la première génération sont moins susceptibles que les Canadiens et les Canadiennes établis depuis plus longtemps à participer à des événements communautaires comme des manifestations sportives d'envergure. Comme la croissance démographique future du Canada repose grandement sur l'immigration, cette tendance est perçue comme un problème lorsqu'il faut s'assurer d'un nombre adéquat de bénévoles lors des futurs événements communautaires nationaux. La Société hôtesse des Jeux d'été du Canada de 2005 à Regina a entrepris un projet de changement institutionnel afin de résoudre ce problème. Ce projet pilote visait à élaborer des politiques inclusives qui invitent divers membres de la société canadienne, particulièrement les Autochtones et les membres des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles, à participer davantage à des manifestations sportives d'envergure. Ce projet visait particulièrement à sensibiliser la « Famille des Jeux » (bénévoles des Jeux, administrateurs et personnel de la mission) ainsi que la population canadienne sur l'importance de la diversité au sein de la société canadienne.

Ce projet a permis, entre autres, à la Société hôtesse de surpasser son objectif de recruter 449 bénévoles parmi les membres des minorités visibles. L'équipe de bénévoles comptait également 283 personnes handicapées et 500 Autochtones. Les bénévoles participaient à tous les aspects des Jeux. De plus, les trois organisations principales appuyant les sports au Canada (le Conseil des jeux du Canada, leurs sociétés hôtesses partenaires et **Sport Canada**) ont entrepris les premières démarches vers l'intégration totale de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes dès les premières phases de préparation des manifestations sportives d'envergure au Canada. Par exemple, les organisateurs des Jeux de 2007 au Yukon utilisent la stratégie d'amélioration de la diversité élaborée à Regina.

Grâce à ce projet, la Société hôtesse a été en mesure d'élaborer un plan d'inclusivité de la diversité pour tous les groupes visés par l'équité, en mettant l'accent sur les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux. Ce projet représentait un premier pas concret vers une plus grande inclusion des diverses collectivités du Canada dans la mise en œuvre de manifestations sportives d'envergure au Canada. De nombreux bénévoles des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ont exprimé leur réelle fierté de participer à cet événement important à Regina ainsi qu'un plus grand sentiment d'appartenance à l'ensemble de la collectivité.

Examiner les obstacles systémiques et individuels auxquels font face les travailleurs sociaux membres des minorités visibles au sein des organismes populaires : un projet communautaire

(Access Alliance Multicultural Community Health Centre, Toronto, Ontario)

L'intégration économique efficace des nouveaux immigrants est une question importante pour le Canada. L'*Access Alliance Multicultural Community Health Centre* de Toronto a mis en œuvre un projet de recherche participatif comparatif, afin d'examiner les obstacles en matière d'emploi que doivent surmonter les travailleurs sociaux membres de minorités visibles formés à l'étranger en comparaison avec les travailleurs sociaux membres de minorités visibles formés au Canada. **Le ministère du Patrimoine canadien** (Programme du multiculturalisme) ainsi que **Ressources humaines et Développement social Canada** ont appuyé cette initiative.

Parmi les principales activités, on compte l'examen de la documentation, des sondages ciblés, des entrevues qualitatives et une recherche menée par un groupe de discussion sur l'opinion des travailleurs sociaux membres de minorités visibles, ayant reçu leur éducation tant au Canada qu'à l'étranger, ainsi que celle des employeurs au sein des organisations populaires de services sociaux, des associations professionnelles et des organismes de réglementation. Les conclusions de la recherche ont été distribuées à un large éventail d'intervenants et de réseaux dans le secteur. En général, les conclusions indiquaient que même si les organisations semblent croire qu'elles appliquent les principes d'équité et de justice, ce n'est pas toujours le cas dans la pratique.

Le multiculturalisme est une valeur canadienne fondamentale

Article 1	La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.
Article 15(1)	La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
Article 27	Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

Parmi les résultats de ce projet, on compte toute la documentation sur les expériences de racisme et les obstacles en matière d'emploi et d'avancement que vivent et que doivent surmonter les travailleurs sociaux membres de minorités visibles à Toronto. On comprend maintenant également mieux la discrimination systémique au sein du secteur des services sociaux. Cette étude a également donné lieu à la création du *Internationally Educated Social Work Professionals Bridging to Employment and Registration Program*, le tout premier programme de ce genre au Canada, lequel est dispensé à l'Université Ryerson.

Prix du Canada et Prix du multiculturalisme

Les sociétés de radiodiffusion au Canada n'ont pas toujours abordé de façon adéquate la réalité de la diversité canadienne. Comme dans les autres domaines professionnels, les membres des collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales considèrent qu'il est difficile de s'identifier à la radiodiffusion canadienne, et ce, depuis longtemps. Le ministre responsable du multiculturalisme a créé le Prix du Canada et le Prix du multiculturalisme en 1988. Ce prix récompense l'excellence dans la programmation télévisuelle en langue française et anglaise qui reflète la diversité culturelle et raciale au Canada.

En 2005-2006, en plus de permettre à l'industrie de la télévision de reconnaître différentes productions, l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision a donné aux lauréats du Prix du Canada et du Prix du multiculturalisme l'occasion de présenter leur œuvre dans le cadre de visionnements et de séminaires présentés à l'échelle nationale. Ces activités avaient été suggérées par les responsables du Programme du multiculturalisme qui ont affirmé que, de toute évidence, le personnel et les artistes membres de minorités visibles sont sous-représentés au sein de l'industrie.

Ce projet a contribué à une programmation télévisuelle au Canada qui reflète plus la diversité culturelle et raciale de sa population. Il a joué un rôle important dans la promotion d'une meilleure compréhension interculturelle chez les Canadiens.

Modèle de vérification en matière d'équité et de diversité pour les cabinets d'avocats (Association du Barreau canadien)

L'adoption de pratiques favorisant la diversité et l'équité en termes professionnels pratiques constitue toujours un problème pour de nombreuses organisations et institutions. Afin de résoudre ce problème, l'Association du Barreau canadien (ABC) a mis en œuvre un projet d'élaboration d'un modèle de vérification de l'équité et de la diversité. Ce modèle fournit des principes, des lignes directrices et des procédures, et il souligne les difficultés actuelles ainsi que les pratiques exemplaires liées à l'adoption efficace de pratiques en matière d'équité et de diversité au sein des organisations du domaine juridique. L'ABC, les cabinets d'avocats et les associations juridiques peuvent utiliser ce modèle de vérification comme outil pour élaborer de façon plus poussée des initiatives en matière de diversité et d'équité.

L'ABC a organisé des groupes de discussion à l'échelle nationale, lesquels ont démontré qu'il y avait un désir, au sein de la profession juridique, d'avoir des outils et des stratégies pratiques permettant de mettre en œuvre de façon efficace des initiatives sur l'équité et la diversité. Les consultations ont également révélé un intérêt à avoir des points de repère sur la diversité pour l'ensemble de la profession ainsi que pour chaque cabinet et lieu de travail juridique.

Capacity Canada *(British Columbia Internationally Trained Professionals Network* et *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario)*

Le Programme du multiculturalisme contribue à résoudre l'important problème de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le Programme permet aux professionnels formés à l'étranger de mieux déterminer les obstacles auxquels ils font face et d'élaborer des solutions proposées. La reconnaissance des titres de compétences étrangers est perçue comme une étape critique vers l'intégration économique efficace des nouveaux immigrants.

Le Programme du multiculturalisme a appuyé le *British Columbia Internationally Trained Professionals Network* ainsi que la *Policy Roundtable on Mobilizing Professions and Trades in Ontario* dans leurs efforts pour établir et renforcer les réseaux de professionnels formés à l'étranger partout au Canada. Grâce à la création de réseaux d'un bout à l'autre du pays, les professionnels formés à l'étranger unissent leur voix en ce qui concerne les problèmes liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l'amélioration de l'accès aux possibilités d'emploi et les stratégies en matière d'établissement et de marché du travail. Ils sont donc en meilleure position pour influencer le changement.

En 2005-2006, des réseaux de professionnels formés à l'étranger ont été créés en Alberta et en Nouvelle-Écosse. En Alberta, les professionnels formés à l'étranger ont évalué les besoins, ont rencontré les intervenants du gouvernement afin de contribuer à l'élaboration des politiques et ont mené des activités de sensibilisation auprès du public relativement à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. En Nouvelle-Écosse, le réseau de professionnels formés à l'étranger a joué un rôle clé dans la création de tables rondes multilatérales auxquelles ont participé des médecins, des ingénieurs, des pharmaciens et des enseignants formés à l'étranger. De plus, il a contribué à des changements positifs pour les ingénieurs et les pharmaciens sur le point de recevoir leur licence.

Grâce à ce projet, les professionnels formés à l'étranger d'un bout à l'autre du pays contribuent à l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui peuvent apporter des solutions efficaces à la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Modèle visant à améliorer les services de santé mentale pour les Afro-Canadiens (le Centre de toxicomanie et de santé mentale et la Clinique transculturelle de l'Hôpital Jean-Talon à Montréal, Québec)

Ce projet vise à apporter des modifications aux institutions de santé mentale dans le but de les aider à offrir des services adaptés aux besoins et aux réalités de la population afro-canadienne qui comprend les immigrants et les réfugiés du continent africain. Ces derniers trouvent très difficile de participer pleinement à la vie politique, culturelle, sociale et économique du Canada. Le Centre de toxicomanie et de santé mentale a mis en œuvre ce projet en collaboration avec la Clinique transculturelle de l'Hôpital Jean-Talon à Montréal. Le Programme du multiculturalisme et **Santé Canada** ont financé ce projet conjointement.

Dans le cadre de ce projet, on a procédé à des consultations avec la communauté afro-canadienne et des experts afin de mieux comprendre l'inefficacité des services actuels en matière de santé mentale. Pour la prestation de ces services, on ne tenait pas compte des répercussions de la colonisation sur ces groupes de gens ou des expériences de guerre et de racisme qu'ils ont vécues, des expériences qui entraînent des difficultés d'intégration à la société canadienne. Ce projet visait à élaborer une nouvelle approche de traitement pour les institutions afin de mieux comprendre les besoins des Afro-Canadiens.

Ce projet a également permis de distribuer de l'information au public afin qu'il puisse mieux comprendre les besoins et les réalités des Afro-Canadiens en matière de maintien de la santé mentale et de traitement.

Secteur prioritaire III

AIDER LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES À INTÉGRER LE PRINCIPE DE LA DIVERSITÉ DANS LE CADRE DE L'ÉLABORATION DE LEURS POLITIQUES, DE LEURS PROGRAMMES ET DE LEURS SERVICES

Les institutions publiques fédérales doivent refléter la population changeante du Canada si elles veulent servir le peuple canadien de manière adéquate. Au cours de la dernière année, le Programme du multiculturalisme a incité les institutions fédérales à mieux refléter la diversité de la société canadienne et à offrir des services et des programmes qui respectent et valorisent les différences culturelles des Canadiens et des Canadiennes. Voici certains moyens pris dans le cadre du Programme du multiculturalisme pour aborder ce problème en 2005-2006.

L'application du projet Web pour tous pour surmonter les obstacles culturels et linguistiques (La *African Canadian Disability Community Association* et la Faculté de l'éducation de l'Université du Manitoba)

Certains membres de notre société font face à de multiples obstacles lorsqu'il s'agit d'accéder à des services publics : par exemple, une personne handicapée d'une communauté ethnoculturelle ou ethnoraciale pourrait faire face à plus d'un obstacle à la fois. Afin de s'attaquer à ce problème, la *African Canadian Disability Community Association,* en collaboration avec la Faculté de l'éducation de l'Université du Manitoba, a mis en œuvre le projet Web pour tous. Le Programme du multiculturalisme et **Industrie Canada** ont financé ce projet conjointement.

L'objectif du projet était de veiller à ce que les sites du Programme d'accès communautaire (PAC) soient pleinement utilisés par les membres handicapés des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles. Le PAC est une initiative du gouvernement du Canada administrée par **Industrie Canada** qui vise à fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un accès public abordable à Internet et à leur permettre d'acquérir les capacités nécessaires pour l'utiliser de façon efficace. On trouve dans les sites du PAC de l'information sur l'emploi, l'apprentissage, l'intégration communautaire et les autres possibilités économiques et sociales. Dans le cadre du projet Web pour tous, on a fourni une formation et une technologie adaptée afin d'améliorer l'accessibilité et les compétences culturelles des sites du PAC d'un bout à l'autre du pays. La formation en matière de diversité a été élaborée et sera accessible aux développeurs des sites du PAC qui désirent examiner les stratégies pour mieux servir les membres handicapés des communautés ethnoraciales et ethnoculturelles.

En tenant compte à la fois du multiculturalisme et de l'incapacité, ce projet a permis d'examiner les multiples obstacles rencontrés par une partie particulièrement vulnérable de la population canadienne. Entre autres résultats de ce projet, des membres handicapés des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales ont maintenant un meilleur accès à de l'information et à un soutien qui peuvent faciliter leur pleine participation à la société canadienne. Les personnes qui visitent les sites du PAC pourront faire preuve de plus d'autonomie et d'habileté pour se trouver un emploi, établir des réseaux et participer plus activement à la vie publique.

Table ronde transculturelle sur la sécurité

La Table ronde transculturelle sur la sécurité est l'un des éléments de la politique canadienne sur la sécurité nationale. Elle a été mise sur pied pour favoriser le dialogue à long terme entre les diverses communautés ethnoculturelles et ethnoraciales et le gouvernement du Canada. La Table ronde se penche sur des sujets associés à la sécurité nationale puisqu'ils ont des répercussions sur une société diversifiée.

Le Programme du multiculturalisme contribue sans cesse à l'établissement d'une orientation pour la Table ronde et à soutenir ses activités d'action directe en fournissant connaissances et expérience par la participation des diverses communautés.

Réseau des champions du multiculturalisme

Bien que la politique canadienne de multiculturalisme soit fondée sur une base législative solide, ses principes et pratiques n'ont pas toujours été pleinement adoptés ou appliqués par l'ensemble des institutions fédérales. Afin de

Fêtes du Nouvel an, selon différents calendriers

Bien que le présent rapport annuel porte sur les activités de l'exercice 2005-2006, ce qui suit concerne l'année civile 2007.

1er janvier 2007	Le premier jour de l'année du calendrier grégorien, un calendrier solaire utilisé depuis 1582 par les Églises chrétiennes occidentales, à la suite d'une réforme apportée au calendrier julien. Le calendrier grégorien est utilisé partout dans le monde.
14 janvier 2007	Le premier jour de l'année pour les personnes qui utilisent le calendrier julien, un calendrier solaire qui a d'abord été utilisé à Rome, en 44 avant l'ère chrétienne. Le calendrier julien révisé est utilisé par les Églises orthodoxes orientales.
20 janvier 2007	Le premier jour du mois de Mouharram correspond au Nouvel an du calendrier musulman. Il change chaque année parce qu'il est déterminé en fonction du calendrier lunaire qui compte approximativement 354 jours.
18 février 2007	Nouvel an chinois, vietnamien et coréen. La date du Nouvel an correspond le plus souvent à la deuxième nouvelle lune, après la première journée de l'hiver. L'année 2007 est celle du Cochon.
14 mars 2007	Jour de l'An du calendrier Nanakshahi, un calendrier solaire. Pour les sikhs, ce calendrier a remplacé officiellement le calendrier Bikarami en 2003.
19 mars 2007	Le jour du Bikarami Samvat marque le Jour de l'An pour les personnes qui utilisent le calendrier Bikarami. Par tradition, les hindouistes utilisent ce calendrier qui respecte le cycle lunaire. Des ajustements récurrents sont apportés aux fins d'harmonisation aux années solaires.
21 mars 2007	Le Naw Ruz (ou Norouz) est le premier jour de l'année du calendrier Fasli. On célèbre cette fête le premier jour du printemps. Dans certains cas, la fête est célébrée au moment de l'équinoxe de printemps, soit le 20e, le 21e ou encore le 22e jour du mois de mars.
14 avril 2007	Le Jour de l'An du calendrier national indien (ère Saka), qui comprend les fêtes religieuses et culturelles des Cinghalais, des Indiens, des Birmans, des Cambodgiens, des Laotiens et des Thaïlandais.
13 et 14 septembre 2007	Le Roch Hachanah, Nouvel an juif, commence au coucher du soleil, le premier jour. Le calendrier juif est un calendrier lunaire comprenant 12 ou 13 mois, et auquel des ajustements récurrents sont apportés aux fins d'harmonisation avec l'année solaire.

(Source : « Multifaith Calendar 2007: Expressions of Hope » The Multifaith Action Society of BC, *2006.)*

promouvoir les principes du multiculturalisme dans les politiques, les programmes et la prestation de services fédéraux, le Programme du multiculturalisme a mis sur pied le Réseau des champions du multiculturalisme au cours de l'été de 2005. L'objectif est l'adoption totale du multiculturalisme au sein du gouvernement par la nomination de champions du multiculturalisme. Il y a actuellement près de 100 champions dans les 130 institutions fédérales qui ont des obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Les champions du multiculturalisme jouent un rôle de leadership à titre d'agents du changement dans leur lieu de travail en insistant sur l'importance du multiculturalisme, en aidant à mieux comprendre le principe du multiculturalisme et la *Loi canadienne sur le multiculturalisme* et en mettant l'accent sur leur pertinence dans l'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques au sein de leur institution.

Grâce à la nomination des champions du multiculturalisme, les présentations des institutions fédérales sont plus complètes et pertinentes en ce qui concerne le Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et le niveau d'engagement à l'égard des questions liées au multiculturalisme est plus élevé.

Secteur prioritaire IV

ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS ET DU GRAND PUBLIC À UN DIALOGUE ÉCLAIRÉ ET À L'ADOPTION DE MESURES SOUTENUES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME

Bien que le modèle canadien en matière de multiculturalisme soit reconnu à l'échelle internationale, il n'est pas parfait. En dépit d'une législation solide pour appuyer le multiculturalisme au Canada, à l'échelle nationale et internationale, on est encore témoin de racisme et de discrimination raciale partout au pays, que ce soit à l'école, en entreprise, au travail, dans les institutions publiques et dans la collectivité en général. Le Programme du multiculturalisme finance des projets communautaires et des activités d'information et de sensibilisation de la population afin de lutter contre le racisme au Canada. Les initiatives, projets et programmes suivants ne représentent qu'une partie des efforts déployés à cet effet dans le cadre du Programme en 2005-2006.

Tolerance.ca (Québec)

Comme la population du Canada est de plus en plus diversifiée, les Canadiens et les Canadiennes devront pouvoir accéder à de l'information sur cette société en plein essor qui est la leur. *Tolerance.ca* est un magazine Web mis sur pied par un groupe de professionnels s'intéressant au concept de la tolérance au sein d'une société moderne. Le site vise à améliorer les connaissances de la population au sujet des grands principes démocratiques sur lesquels est fondée la tolérance et offre un contenu varié, notamment des nouvelles, des documents de référence et des documents de discussion, afin de stimuler la réflexion et le dialogue sur des questions liées à la tolérance et à la diversité, surtout de la part de professeurs et de leurs étudiants.

Au cours des trois dernières années, *Tolerance.ca* a produit une série de documents sur la diversité des valeurs et des croyances religieuses dans les collèges et les universités du Québec et du Canada. En coopération avec des experts œcuméniques, des journalistes spécialisés en éducation ont rédigé cinq articles pouvant être consultés en ligne par les professeurs et les étudiants. Le groupe a également organisé deux séances de discussion publiques sur des valeurs religieuses et des questions connexes auxquelles 120 personnes ont participé, et qui ont fait l'objet d'une couverture médiatique importante, en particulier par Radio-Canada.

Le nombre de visites effectuées sur le site révèle une grande utilisation par les professeurs et les étudiants québécois, canadiens et étrangers. La plupart des moteurs de recherche spécialisés en éducation, des organismes religieux et des intervenants s'intéressant au dialogue œcuménique font référence au site Web (www.Tolerance.ca). Grâce à ce projet, les professeurs de collège et d'université ont accès à de la documentation qui brosse un portrait fidèle de la situation démographique actuelle au Québec. Le projet permet aux professeurs et aux étudiants d'aborder les questions touchant la diversité culturelle et religieuse au sein de la société canadienne et québécoise, et permet aux étudiants et à la population en général d'avoir accès à un site Web où ils peuvent trouver des références en matière de diversité ethnoculturelle, ethnoraciale et religieuse.

S'unir pour le changement (Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick)

Les jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux doivent participer activement à la résolution des nombreux problèmes qui touchent notre société en perpétuelle évolution et à la définition de leur rôle au sein de cette société. Pour ce faire, le *Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick* a organisé une conférence importante intitulée *S'unir pour le changement : Conférence jeunesse du Nouveau-Brunswick 2006*, à Fredericton en février 2006. Plus de 120 jeunes immigrants ou membres d'une minorité visible et provenant des quatre coins de la province ont participé à cette conférence. Elle leur a permis d'améliorer leurs aptitudes à résoudre des problèmes et à comprendre les mécanismes sociaux par lesquels ils pourront aborder les difficultés de la vie quotidienne sous un nouvel angle, de discuter des obstacles en matière d'emploi, d'obtenir de l'information pratique sur des stratégies d'emploi, ainsi que d'apprendre

comment fonctionner dans le système d'éducation postsecondaire. Les participants ont également reçu des conseils sur la manière de concilier les attentes traditionnelles de leurs parents avec la vie au sein de la société canadienne moderne, de même que sur la façon de contrer les stéréotypes véhiculés par les médias, ainsi que le racisme à mots couverts.

Parmi les recommandations formulées à la suite de la conférence, et sur lesquelles le *Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick* se penche présentement, on trouve l'organisation de trois forums pour les jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux, la création d'un réseau de communication électronique, l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de mentorat et la formation d'un Comité de la jeunesse multiculturelle du Nouveau-Brunswick.

Community Approaches to Combating Racism *(John Humphrey Centre for Peace and Human Rights,* Edmonton, Alberta)

La discrimination en milieu de travail constitue un problème d'envergure locale, nationale et internationale. Le racisme en milieu de travail peut devenir un obstacle à la pleine intégration économique et sociale des nouveaux immigrants. En Alberta, le racisme est devenu un problème plus important avec l'arrivée de plus en plus d'immigrants pour combler les besoins en matière de main-d'œuvre.

Pour contrer ce phénomène, le *John Humphrey Centre for Peace and Human Rights* a dirigé une initiative communautaire visant à rassembler des intervenants clés de divers horizons pour discuter de la question du racisme en milieu de travail. Les milieux d'affaires, les syndicats et les groupes communautaires, les fournisseurs de services, de même que les administrations municipales et le gouvernement provincial ont élaboré une stratégie à plusieurs volets concertée pour faire échec au racisme en milieu de travail. Cette stratégie prévoit notamment une sensibilisation aux différences culturelles, l'élaboration de lignes directrices et des occasions de dialogue pour les employeurs et les employés.

Le projet a permis de déterminer des outils pour les employeurs et des stratégies pour effectuer des changements. Grâce à cette initiative, les employeurs se sont montrés plus ouverts à la discussion et à la collaboration, au fur et à mesure qu'ils comprenaient mieux les questions touchant le racisme, et plus enclins à chercher des moyens novateurs et durables de favoriser l'inclusion et de garantir l'accès égal aux ressources sociales, culturelles et économiques en milieu de travail. Ce projet pourrait servir de modèle aux autres communautés de l'Alberta en ce qui a trait à la lutte au racisme en milieu de travail.

Équitas (Montréal, Québec)

La compréhension interculturelle devient de plus en plus importante dans les grands centres urbains, là où la population est la plus diversifiée. Dans le cadre d'une initiative lancée il y a trois ans, *Équitas* a travaillé en étroite collaboration avec la Ville de Montréal afin de réaliser un projet novateur de formation des employés municipaux sur les droits de la personne. Ces partenaires ont élaboré des documents axés sur des activités et des documents didactiques sur les droits de la personne à l'intention des employés municipaux assignés à des centres de jour dans les 19 arrondissements de la ville.

Ce projet constitue la phase finale de cette initiative, permettant ainsi d'assurer la continuité des engagements pris par la Ville de Montréal en ce qui concerne la promotion de relations interculturelles harmonieuses et l'adaptation de ses politiques, de ses programmes et de ses services à la réalité et aux exigences d'une population cosmopolite.

Fort du succès remporté par ce projet, *Équitas* a mis sur pied un programme dont l'objectif est de travailler en collaboration avec des municipalités d'un bout à l'autre du Canada pour mettre en œuvre des stratégies durables visant à promouvoir l'intégration, les droits de la personne, la non-discrimination, le multiculturalisme et la résolution pacifique des conflits. Une conséquence directe de cette initiative est que les élèves du primaire et du secondaire de l'île de Montréal sont davantage sensibilisés aux questions liées à la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale dans la société québécoise et plus respectueux des différences entre les individus et de la contribution de chacun à la collectivité. Qui plus est, les employés de la Ville de Montréal qui gèrent des activités axées sur les jeunes ont reçu une formation sur la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale dans le cadre de l'élaboration de leurs programmes et de leurs services, et de la formation de leur personnel de première ligne.

Un sentiment d'appartenance (Association canadienne pour les Nations Unies)
Les frontières, qu'elles soient entre les villes, les provinces ou les pays, n'arrêtent pas le racisme. Au Canada, des incidents racistes se produisent d'un océan à l'autre. L'objectif de ce projet, mis de l'avant par l'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU), est de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme dans toutes les collectivités du pays. Le projet a permis de mettre sur pied des plans d'action communautaires dans neuf collectivités (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montréal, Sackville-Moncton et St. John's). Ces collectivités ont été retenues à la suite de leur participation à un projet de lutte contre le racisme mené par l'ACNU, leur fournissant une occasion de renforcer un réseau déjà établi. Ces centres urbains ont tout d'abord été ciblés parce qu'ils sont plus petits et ne disposent pas des mêmes ressources ou n'ont pas accès aux mêmes initiatives que dans les grands centres comme Montréal et Toronto.

Parmi les autres activités réalisées dans le cadre du projet, on peut noter l'établissement d'un comité d'orientation dans chaque collectivité, l'organisation d'une séance de formation à l'intention des champions afin de présenter le projet, le partage d'information et de pratiques exemplaires, des rencontres annuelles de planification avec des partenaires locaux et la création de matériel didactique à l'usage de la population.

Des rencontres communautaires ont eu lieu dans les neuf collectivités ciblées, et les jeunes de ces villes ont pu examiner ensemble les défis auxquels ils sont confrontés chaque jour. Ils ont fait un pas dans la bonne direction en reconnaissant l'importance de promouvoir la diversité, de lutter contre le racisme et de participer activement à la vie communautaire.

À la suite de ce projet, les collectivités participantes joueront un rôle important dans la promotion d'une société inclusive, où la diversité est comprise, appréciée et respectée.

Here and Now: A Forum Theatre Project *(Headlines Theatre,* Vancouver/Surrey, Colombie-Britannique)
Il est important d'amener les jeunes à s'engager, surtout ceux qui sont racisés ou marginalisés, afin de prévenir leur exclusion et leur radicalisation. La population et les médias sont de plus en plus sensibilisés au problème de la criminalité et de la violence chez les jeunes en Colombie-Britannique. Dans le but de prendre part à la résolution de ce problème, le *Headlines Theatre* s'est engagé auprès de la communauté indo-canadienne afin de mettre sur pied un projet théâtral qui rejoindrait plus de personnes que les manchettes des médias. Le projet a réuni une troupe de théâtre novatrice et les leaders de la collectivité qui travaillent directement avec les victimes de violence.

Jours de prière

Selon la tradition judéo-chrétienne, le dimanche est le premier jour d'une semaine de sept jours, et correspond également au jour auquel la plupart des chrétiens assistent à la messe.

Le vendredi est jour de prière dans les mosquées pour les musulmans.

Le jour de repos hebdomadaire dans la religion juive est le Shabbat (ou sabbat), il commence le vendredi, peu avant le coucher du soleil et se poursuit jusqu'à samedi, après la tombée de la nuit.

Dans la doctrine bouddhiste, il n'y a pas de jour précis où les fidèles doivent se rendre au temple pour prier.

Les hindouistes sont nombreux à faire des prières quotidiennes et ils ne se rendent pas au temple au cours d'une journée particulière de la semaine. Les hindouistes, tout comme les bouddhistes, se rendent au temple à l'occasion de diverses fêtes religieuses.

De concert avec la *South Asian Family Association* et d'autres membres de la communauté indo-canadienne, le *Headlines Theatre* a réuni la collectivité autour d'un procédé théâtral unique visant à encourager la résolution collective de problèmes et l'exploration de stratégies communautaires pour tenter d'enrayer la violence chez les jeunes et de décourager d'autres comportements sociaux négatifs.

En participant à ce projet théâtral interactif, les collectivités touchées par la violence chez les jeunes ont pu faire connaître leurs besoins et élaborer des stratégies favorisant la compréhension interculturelle. Le projet *Here and Now* a stimulé la participation de la population et le dialogue éclairé au sujet des questions liées à la violence chez les jeunes, y compris les répercussions des stéréotypes négatifs. Les représentations ont été vues par un vaste auditoire dans la région de Vancouver, grâce à sa diffusion en ligne et sur les ondes de *Shaw Cable Television.*

À la suite de ce projet, on a élaboré un plan d'action communautaire en se fondant sur les discussions et les interventions des participants lors des représentations qui ont eu lieu à Vancouver et à Surrey. Ces recommandations ont été largement diffusées, permettant aux organismes de services sociaux du Vancouver Lower Mainland d'adopter des mesures concrètes pour donner suite à ces recommandations.

Building Collaborative Partnerships *(College of New Caledonia,* Vanderhoof, Colombie-Britannique)
Le racisme ne se limite pas aux collectivités ethnoculturelles ou ethnoraciales. Les Premières nations en sont également victimes. Ce projet est venu appuyer un processus de développement communautaire visant à surmonter les tensions raciales historiques et profondes entre la collectivité de Vanderhoof, dans le nord de la Colombie-Britannique, et la Première nation Saik'uz, située juste à côté. En réunissant les deux groupes afin d'atteindre un consensus au sujet des activités de développement économique et social à l'échelle locale, le projet a non seulement permis de raffermir les liens entre les collectivités, mais a aussi permis l'élaboration de pratiques exemplaires en matière de partenariats collaboratifs entre les partenaires des Premières nations et les partenaires autres que des Premières nations.

Grâce à ce projet, il existe maintenant un cadre de collaboration entre Vanderhoof et la Première nation Saik'uz qui a permis d'améliorer les relations entre les deux communautés.

The Muslim Association of Newfoundland and Labrador (Terre-Neuve-et-Labrador)
Depuis les événements du 11 septembre 2001, on assiste à une montée de l'islamophobie, au Canada comme à l'étranger. Afin de résoudre ce problème actuel, le Programme du multiculturalisme a soutenu les initiatives de la *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* visant à organiser des événements interculturels et interconfessionnels dans le but de favoriser la compréhension et de mieux informer la population sur l'Islam.

La *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* a tenu des conférences publiques sur le terrorisme, la charia et les stéréotypes les plus communs à l'égard de l'Islam. Plusieurs centaines de personnes ont participé à chaque événement. Les médias ont présenté des reportages sur chacune de ces conférences, en plus de réaliser des entrevues exclusives qui ont permis d'étendre la portée du dialogue au grand public. L'Association a également organisé des visites éducatives de la mosquée de St. John's à l'intention de professeurs et de leurs étudiants.

Grâce à l'appui du Programme du multiculturalisme, la *Muslim Association of Newfoundland and Labrador* a assumé un rôle de leader au sein de sa communauté en réunissant différents groupes confessionnels autour d'une même table. L'Association s'est également adressée aux médias en ce qui concerne la participation sociale et l'intégration, de même que la contribution des musulmans à la diversité culturelle de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le volet action directe et promotion du Programme du multiculturalisme vise à sensibiliser et à informer la population et à l'aider à mieux comprendre le principe du multiculturalisme, ainsi qu'à encourager le dialogue au sein de celle-ci. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires publics et privés du secteur de l'éducation, les responsables du volet action directe et promotion 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 rejoint les jeunes par l'entremise d'activités telles que la ***Campagne du 21 mars : Mettons fin au racisme!*** et le ***Défi Mathieu Da Costa***. Dans le cadre de ce volet, on cherche également à sensibiliser la population au moyen d'initiatives multiculturelles telles que le **Mois de l'histoire des Noirs** et le **Mois du patrimoine asiatique**.

En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme a assuré la planification et la mise en œuvre de treize grandes initiatives nationales s'adressant aux communautés ethnoraciales et ethnoculturelles et, plus précisément, aux jeunes Canadiens et Canadiennes âgés entre 9 à 18 ans. Au total, le volet action directe et promotion du Programme a rejoint plus de 45 000 Canadiens et Canadiennes de tous âges.

Le ***Mois du patrimoine asiatique 2005*** a permis de sensibiliser davantage la population et d'accroître sa compréhension, en plus de favoriser des échanges éclairés, au sujet du patrimoine des Canadiens et des Canadiennes d'origine asiatique. Dans les paragraphes suivants, nous présentons les activités qui ont eu lieu en mai 2005 dans le cadre de cette initiative.

- De concert avec Échanges Canada, on a organisé un atelier éducatif sur le Mois du patrimoine asiatique qui a réuni 130 jeunes participants inscrits au programme Rencontres du Canada.
- En collaboration avec l'**Office national du film du Canada** (**ONF**), le ministre responsable du multiculturalisme a été l'hôte de la projection de *Film Club* à l'intention de 350 jeunes participants de la région de la capitale nationale. Une discussion a suivi la projection en compagnie du réalisateur du film, Cyrus Sundar Singh. Film Club décrit l'expérience d'immigrants en matière d'adaptation et d'intégration à une société « étrangère ».
- Le ministre responsable du multiculturalisme a également été l'hôte d'une projection spéciale de *Cosmic Current,* lauréat d'un Gémeau, au Science World, à Vancouver. Près de 400 invités, curieux et membres de communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ont assisté à cet événement. Une discussion avec le réalisateur Anand Ramayya, tenue après la projection, a permis d'explorer davantage l'histoire du film, soit le voyage spirituel d'une famille canadienne d'origine indienne de la Saskatchewan jusqu'à Tirupati, en Inde.
- Le Programme du multiculturalisme a affiché un calendrier national des activités sur son site Web (www.pch.gc.ca/multi).

Le Mois de l'histoire des Noirs : commémoration de la présence de personnes de race noire au Canada depuis 400 ans. Le mois de février 2006 a permis de souligner les réalisations des Canadiens d'origine africaine et de mettre en valeur leurs contributions à l'histoire et à la culture du Canada depuis l'arrivée de Mathieu Da Costa, la première personne de race noire connue à s'établir au Canada. De concert avec les bureaux régionaux du **ministère du Patrimoine canadien**, des institutions fédérales et des organismes ethnoculturels et ethnoraciaux, le Programme du multiculturalisme a élaboré plusieurs initiatives pour célébrer cette occasion très spéciale.

- Le **Mois de l'histoire des Noirs** et la tournée 2006 de l'exposition ***Black Ink/Encre Noire*** ont été lancés dans les locaux de **Bibliothèque et Archives Canada** (**BAC**) à Ottawa. Environ 400 personnes ont assisté au lancement et 500 autres ont visité l'exposition dans les locaux de **BAC**. ***Black Ink/Encre Noire*** est une exposition itinérante qui présente la richesse et la variété de la littérature noire canadienne, ainsi que les liens solides entre les collectivités noires d'origines africaine et caribéenne et leur évolution. Après le lancement à Ottawa, l'exposition s'est arrêtée à Halifax, à Winnipeg, à Edmonton et à Montréal et a attiré environ 12 000 visiteurs. À chaque site, des écrivains ont récité des passages de leurs œuvres devant des dignitaires, des étudiants et des représentants des médias.
- Le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec l'**Office national du film du Canada, Bibliothèque et Archives Canada** et des écoles de la région d'Ottawa-Gatineau, a organisé deux projections de *Journey to Justice* et d'*École sans Frontières* à l'intention d'élèves du secondaire. Les *Baobab Youth Performers*, une troupe de percussion et de danse d'Ottawa, formée de jeunes de 12 à 18 ans d'origines culturelles et ethniques diverses, ont offert une prestation lors de ces projections et l'animateur était un représentant de *Black History Ottawa*. Plus de 600 jeunes ont assisté aux projections, réparties sur deux jours.
- Le Programme du multiculturalisme, en partenariat avec la **Commission de la capitale nationale** et **Parcs Canada**, a dévoilé une série de panneaux d'interprétation afin de célébrer les *400 ans de présence de personnes de race noire au Canada* et le *dixième anniversaire du Défi Mathieu Da Costa*. Les panneaux ont été présentés lors du Bal de Neige.
- La ***dixième édition annuelle du Défi Mathieu Da Costa : le concours national de compositions et de dessins*** a permis aux jeunes de découvrir et de souligner les réalisations des Canadiens et des Canadiennes d'origine africaine et de diverses autres origines ethnoraciales et ethnoculturelles. En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme est allé au-delà des bibliothèques, des écoles et des commissions scolaires pour inciter les groupes de jeunes et les organismes multiculturels et grand public à promouvoir le *Défi Mathieu Da Costa* auprès des jeunes. Un site Web interactif et fort utile, ainsi que des partenariats créatifs ont été mis sur pied. Ces efforts ont permis à 1 112 jeunes d'un peu partout au Canada, un record, de participer au concours. En participant au *Défi Mathieu Da Costa*, les jeunes décident de joindre la lutte contre le racisme et la discrimination en informant le reste de la population des contributions importantes des minorités ethnoculturelles et ethnoraciales à la société canadienne.

La ***dixième édition du Concours national de vidéo Mettons fin au racisme!*** a encouragé les jeunes de 12 à 18 ans à concevoir une vidéo pour exprimer leurs idées afin d'éliminer le racisme et la discrimination raciale. En 2005-2006, 1 084 jeunes ont participé au concours national de vidéo, pour un total record de 313 vidéos transmises en provenance des quatre coins du Canada. Vingt ateliers de lutte contre le racisme ont été organisés, en collaboration avec l'**ONF** et la Commission des étudiants, afin de promouvoir la participation au concours national. La ministre du Patrimoine canadien a honoré les dix équipes gagnantes lors d'une cérémonie tenue le 21 mars 2006. Les 10 vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public qui ont été diffusés par la ***Canadian Broadcasting Corporation***, la **Société Radio-Canada** et la *CanWest Global Communications Corporation*.

Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme

Plan d'action canadien contre le racisme
Un Canada pour tous

Le 21 mars 2005, le gouvernement fédéral a lancé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, dans le cadre des efforts continus déployés par le gouvernement du Canada en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent aux perspectives d'avenir de tous les Canadiens. Ce plan d'action regroupe en un seul cadre les nombreuses applications pratiques des programmes fédéraux et les principales initiatives visant à combattre le racisme et à promouvoir l'intégration, et introduit de nouvelles mesures dans des domaines clés, préalablement déterminés lors de séances de consultation et de recherches. Il comprend des stratégies et des initiatives de lutte contre le racisme mises en œuvre dans au moins vingt ministères et organismes fédéraux (voir tableaux latéraux). Il comprend également un financement supplémentaire de 53 millions de dollars pour l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles initiatives ayant pour but de combler des lacunes dans certains domaines, dont l'application de la loi, la discrimination en milieu de travail, l'intégration de la jeunesse, les changements au sein des institutions publiques visant à supprimer les barrières systémiques, et les questions raciales dans le système juridique. Le **ministère du Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada – Travail** et le **ministère de la Justice** seront responsables de la mise en œuvre de ces nouvelles initiatives (voir les descriptions et les mises à jour plus bas).

Organismes ayant mis sur pied de nouvelles initiatives :

Citoyenneté et Immigration Canada
- Stratégie d'accueil pour les collectivités

Ministère du Patrimoine canadien
- Initiative des institutions inclusives
- Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité
- Initiative nationale de collecte de données normalisée sur les crimes motivés par la haine

Ministère de la Justice
- Questions ayant trait à la race dans le système de justice
- Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine
- Contrer le crime haineux sur Internet

Ressources humaines et Développement social Canada
- Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

La Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne du **ministère du Patrimoine canadien** est responsable d'assurer la coordination au sein des ministères afin de faciliter l'établissement de rapports, la responsabilisation, l'évaluation du rendement et le partage de l'information. Afin de respecter ses engagements en matière de production de rapports et de consultation des intervenants concernés, le Programme du multiculturalisme a demandé aux ministères de fournir une rétroaction et a consulté les différents intervenants au sujet des progrès réalisés par l'entremise du plan d'action. Deux séances d'engagement ont eu lieu en 2005-2006, à Toronto et à Vancouver, en compagnie des intervenants concernés. Comme il s'agissait de la première année d'élaboration et de mise en œuvre des initiatives, et comme il faudra un certain laps de temps avant de produire des résultats, ces séances initiales avaient pour but de favoriser la sensibilisation au plan d'action, surtout en ce qui a trait à ses nouvelles initiatives, et de se pencher sur les obstacles à l'évaluation du rendement.

Rapports sur les nouvelles initiatives : Ministère du Patrimoine canadien

L'Initiative des institutions inclusives a été lancée en novembre 2005. On y attribuera 1,9 million de dollars par année au cours des cinq prochaines années pour élaborer des stratégies novatrices visant à favoriser la participation des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales aux politiques, aux pratiques et aux programmes des institutions fédérales afin qu'ils soient plus pertinents et qu'ils répondent mieux aux besoins de ces communautés. Dans le cadre de cette initiative, les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux peuvent présenter des demandes directement aux

programmes de financement existants des diverses institutions fédérales, qui à leur tour pourront faire des propositions à l'Initiative des institutions inclusives afin de fournir les fonds nécessaires aux projets communautaires proposés.

Un comité de coordonnateurs nationaux, représentant 14 grands ministères et organismes fédéraux, évaluera les propositions, formulera des recommandations quant à leur financement et partagera de l'information avec les institutions et les communautés locales. Un groupe de travail, formé de membres du personnel des bureaux régionaux du **ministère du Patrimoine canadien**, organisera des activités de communication et de diffusion auprès des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux de leur collectivité afin de faire la promotion de l'Initiative des institutions inclusives à l'échelle locale et régionale.

Soutenue par le Programme du multiculturalisme, l'Association canadienne des chefs de police a mis en œuvre le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* afin d'aider les agents de la paix de l'ensemble du Canada à établir de meilleures relations de travail avec les communautés ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones auxquelles leurs services sont destinés. Le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* offre une formation et de l'information aux agents de la paix pour leur permettre d'offrir des services de maintien de l'ordre exempts de préjugés. Le Réseau compte également aider les institutions chargées de l'application de la loi à devenir plus représentatives de la diversité de la population canadienne par des mesures de recrutement et de maintien de l'effectif. Le Réseau constitue la première initiative nationale canadienne portant sur les services de police dans une société multiculturelle.

Le *Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité* a officiellement amorcé ses activités en mars 2005. Jusqu'à maintenant, environ 200 organismes voués au maintien de l'ordre et 600 personnes ont joint les rangs du Réseau. Le travail accompli par le Réseau a mené à des alignements stratégiques et à des partenariats avec des organismes et des personnes, dont le Conseil sectoriel de la police, l'Assemblée des Premières nations, la Direction générale de la police des Autochtones, **Sécurité publique et Protection civile Canada** et les chefs de police des principales forces municipales canadiennes.

Organismes dont les initiatives sont en cours :

- Conseil des Arts du Canada
- Commission canadienne des droits de la personne
- Fondation canadienne des relations raciales
- Citoyenneté et Immigration Canada
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Ministère du Patrimoine canadien
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Défense nationale et Forces canadiennes
- Santé Canada
- Ressources humaines et Développement social Canada
- Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
- Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
- Office national du film du Canada
- Sécurité publique et Protection civile Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- Statistique Canada
- Condition féminine Canada
- Commission de la fonction publique du Canada
- Téléfilm Canada

Parmi les autres activités réalisées en 2005-2006, on trouve la formation des membres du comité, la finalisation des rapports de recherche et la collecte de renseignements au sujet des pratiques exemplaires en vigueur au Canada et à l'étranger. En février 2006, le Réseau a amorcé une série de consultations en ligne pour trouver des moyens d'améliorer les relations entre la police et les communautés ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones. L'étude du profilage racial au sein du service de police de Kingston a permis de sensibiliser les intervenants de l'ensemble du pays à ce problème. Le Réseau s'est engagé de manière active à lutter contre ce problème au cours de la dernière année, parrainant une étude sur la collecte de données et le profilage racial. Le réseau a également travaillé à l'organisation de la conférence *Instaurer la confiance*, présentée en 2006.

Le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec le **Centre canadien de la statistique juridique** (**CCSJ**), allouera jusqu'à 3,5 millions de dollars sur cinq ans à l'*Initiative nationale de collecte de données normalisée sur les crimes motivés par la haine*. L'information relative aux crimes haineux était auparavant recueillie dans le cadre d'enquêtes sur les actes criminels signalés par les victimes. Des séances de consultation ont permis de mettre en évidence le besoin d'une méthode normalisée à l'échelle nationale pour recueillir les statistiques sur les crimes haineux signalés à la police afin de pouvoir combler de nombreuses lacunes relativement aux données. Afin d'améliorer le processus de collecte, l'Initiative préconise l'adoption de normes à l'échelle nationale, prévoit une formation à l'intention des forces policières en ce qui concerne les méthodes de collecte de données. Elle permet de mieux comprendre les crimes haineux et la réponse des systèmes judiciaires, ainsi que de mieux surveiller les répercussions des changements législatifs et sociétaux concernant ce type de crime.

En 2005-2006, 19 services de police ont reçu une formation, et un atelier régional a été offert. Bien que de nouvelles variables touchant les crimes haineux aient été introduites en janvier 2005, les services de police ne pourront se conformer aux nouvelles normes qu'en fonction de leurs ressources, de leur financement et de leurs priorités. Il faudra probablement attendre quelques années avant de voir tous les services de police se conformer à ces normes. Des données sont présentement recueillies auprès de plusieurs services de police un peu partout au Canada, et elles doivent faire l'objet de vérifications rigoureuses avant d'être publiées. Le CCSJ s'attend de pouvoir publier les résultats de la première année complète de cueillette de données à London et à Ottawa en 2007.

Citoyenneté et Immigration Canada

La *Stratégie d'accueil pour les collectivités* prévoit l'expansion des activités du Programme d'accueil afin de renforcer les liens entre les jeunes, les familles et les entreprises, d'améliorer la compréhension interculturelle et de lutter contre les stéréotypes raciaux. Elle prévoit également l'élargissement du mandat du programme Travailleurs de l'établissement dans les écoles visant à lutter contre le racisme, la discrimination et les conflits de nature ethnique dans les écoles en favorisant la création de liens entre les parents, les étudiants, les écoles et les collectivités. Enfin, le programme Travailleurs de l'établissement dans les écoles comprend une stratégie de sensibilisation de la population canadienne et des nouveaux immigrants dont l'objectif est de se pencher sur les problèmes plus généraux liés au racisme et à la discrimination dans le cadre de l'intégration des immigrants et de la citoyenneté partagée.

Au cours de l'année 2005-2006 visée par le présent rapport, des lignes directrices nationales en matière de financement ont été élaborées, et deux études ont été entreprises afin de jeter les fondements des activités qui auront lieu en 2006–2007. Dans le cadre de la première étude, on a dressé l'inventaire des activités d'encadrement des entreprises au Canada et on a recueilli de l'information sur les différents modèles de prestation actuellement privilégiés. Le deuxième projet de recherche a permis de faire l'inventaire des outils que les organismes fournisseurs de services utilisent pour la prestation de services d'établissement à l'école afin de mieux soutenir les travailleurs chargés de la prestation de ces services.

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)

Le Programme du travail de **RHDSC** a permis la mise en œuvre de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* afin de mieux soutenir l'intégration, l'égalité des chances en matière d'emploi et les objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Stratégie a pour but d'éliminer les barrières discriminatoires qui empêchent les minorités visibles et les Autochtones d'obtenir un emploi, d'accroître leur représentation et leur mobilité ascendante en favorisant leur intégration dans le milieu de travail et en les sensibilisant aux avantages des milieux de travail équitables et inclusifs, en établissant un réseau entre les ressources communautaires et les employeurs et en offrant de l'aide à ces derniers en matière de recrutement et de rétention des employés et pour résoudre les conflits de façon plus efficace.

Un rapport sommaire des 35 séances d'engagement tenues en 2004-2005 a été affiché sur le site Web de la Stratégie en 2005. La principale conclusion du rapport révèle que le racisme est un obstacle à l'intégration des minorités raciales sur le marché du travail.

En 2005-2006, **RHDSC** a poursuivi les séances de consultation et les activités de recherche visant à élaborer la conception du programme. Des chercheurs, dans le cadre du projet Metropolis, ont aidé à cerner des priorités importantes par la recherche et des séances d'engagement tenues dans l'ensemble du pays. Des employeurs et d'autres intervenants ont souligné le besoin d'élaborer des outils dans le milieu de travail afin d'améliorer les cadres législatifs et d'augmenter les activités de promotion. Au nom de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, l'**Office national du film (ONF)** a commencé la production d'une série de courts métrages de formation et de sensibilisation qui pourront être visionnés sur le site de l'**ONF**. L'exécution du programme débutera en 2006-2007 par une mise en œuvre régionale et des activités visant à renforcer les capacités.

Ministère de la Justice

Les efforts du Ministère sont centrés sur des initiatives pertinentes au soutien du principe d'égalité devant la loi. Des travaux sont en cours afin d'améliorer les connaissances du **ministère de la Justice** dans les domaines suivants :

- *Questions ayant trait à la race dans le système de justice* : on mènera des recherches et des consultations afin d'évaluer la gravité du problème de surreprésentation de certains groupes dans le système de justice pénale, on élaborera et on mettra à l'essai des politiques et des programmes visant à favoriser l'élimination de tout facteur racial inapproprié dans le processus décisionnel du système judiciaire, et on formera des professionnels dans le domaine de la justice qui seront en mesure de reconnaître les situations discriminatoires et de promouvoir des pratiques juridiques impartiales.
- *Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine* : on examinera des initiatives visant à répondre aux besoins particuliers des victimes de crimes haineux en privilégiant les interventions visant à réduire les risques de récidive.
- *Contrer le crime haineux sur Internet* : on examinera le problème de la transmission sans frontière de messages haineux sur Internet.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le **ministère de la Justice** a amorcé des travaux préparatoires rigoureux au sujet de ces initiatives. En 2006-2007, le Ministère étudiera diverses solutions visant à régler le problème du profilage racial, à déterminer le type d'intervention à privilégier auprès des victimes et des auteurs de crimes haineux et à définir le rôle du Ministère dans la lutte aux crimes haineux sur Internet.

Les nouvelles initiatives décrites ci-dessus en étaient à des stades différents de leur élaboration et de leur mise en œuvre, le plan d'action n'ayant été lancé qu'en mars 2005. Certaines initiatives, notamment du Programme du travail de **Ressources humaines et Développement social Canada** et du Programme du multiculturalisme, ont reçu en 2004 un financement d'un an pour effectuer des recherches et tenir des séances de consultation dans le but d'élaborer les activités des programmes et d'en établir les priorités. D'autres initiatives, comme celles du **ministère de la Justice,** en étaient à la phase de planification initiale. En 2005-2006, la plus grande partie du travail de l'équipe chargée du Plan d'action au **ministère du Patrimoine canadien** visait la coordination des efforts des différents partenaires en vue d'élaborer des documents nécessaires à l'obtention du financement requis auprès du **Conseil du Trésor**. Le plan d'action a également été publicisé lors de conférences et de réunions au Canada et à l'étranger, dont le projet Metropolis, la Fondation canadienne des relations raciales, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), etc. Des efforts ont également été déployés pour favoriser la participation d'un certain nombre d'intervenants à des discussions portant sur des questions d'évaluation du rendement.

Le Programme du multiculturalisme poursuivra son travail de sensibilisation et continuera d'inciter un grand nombre d'intervenants à participer à des discussions sur divers éléments du plan, dont l'évaluation des progrès, les indicateurs de succès, et les orientations futures du Programme. Le Ministère élaborera des protocoles de production de rapports en collaboration avec des organismes fédéraux, qui seront utilisés pour la collecte de données de référence et la surveillance des nouvelles initiatives. Au cours de la période couverte par le présent rapport (2005-2006), on a acquis plus de connaissances, on a mis en œuvre un plus grand nombre de mesures de sensibilisation et le rythme du Programme s'est accentué. En 2006-2007, nous devrions constater une hausse importante du niveau d'activité liée à la mise en œuvre des nouvelles mesures prévues dans le plan d'action.

L'ORIENTATION FUTURE DU PROGRAMME DU MULTICULTURALISME :

En 2006-2007, dans le cadre du Programme du multiculturalisme, on continuera de mettre en œuvre l'approche du gouvernement en matière de reconnaissance des expériences historiques des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, lesquelles sont liées aux mesures de guerre et aux restrictions imposées en matière d'immigration. On s'attaquera également aux défis et aux nouveaux problèmes touchant les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales et les minorités visibles, notamment les écarts sur le plan socio-économique, l'intégration économique, le racisme et la discrimination, les jeunes à risque, la sécurité communautaire, la régionalisation, la sécurité et la pleine participation sociale. Le Programme du multiculturalisme cherchera à améliorer les interventions visant à contrer la marginalisation des jeunes appartenant à des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux et à encourager la pleine participation sociale des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales vulnérables. Le Programme favorisera également les changements institutionnels au sein d'autres ministères fédéraux, de même que dans des domaines importants, dont le maintien de l'ordre, la justice et la sécurité.

« LE PLURALISME EST LE PRINCIPE QUI RASSEMBLE NOS DIVERSES COMMUNAUTÉS. IL EST AU CŒUR MÊME DE NOTRE SOCIÉTÉ CIVILE ET DE NOTRE FORCE ÉCONOMIQUE. IL DÉCOULE DE NOS VALEURS FONDAMENTALES QUE SONT LA LIBERTÉ, LA DÉMOCRATIE ET LA PRIMAUTÉ DU DROIT. »

– Le Premier ministre Stephen Harper,
le 25 octobre 2006

L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN* DANS L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT DU CANADA

partie deux

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Finaliste de l'Ontario : Catégorie d'âge de 9 à 11 ans

Wynn Yau
Âge : 11 ans
Toronto (Ontario)

L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN*
DANS L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT DU CANADA

partie deux

Résumé

Le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan dans la promotion et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. Un des moyens privilégiés est la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, en vertu de laquelle toutes les institutions fédérales sont responsables de s'assurer de « généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada ». De l'embauche et de la promotion d'employés de différentes origines aux services offerts à une population diversifiée, ces institutions doivent tenir compte du multiculturalisme dans toutes leurs activités et produire des rapports annuels à cet effet. Nous soulignons dans ce chapitre les progrès réalisés par les institutions fédérales en 2005-2006.

Sondage auprès des institutions fédérales

La Direction générale du multiculturalisme a demandé aux institutions fédérales de préparer un rapport sur les activités qu'elles ont organisées relativement à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pour l'année 2005-2006, afin d'évaluer la situation actuelle et le progrès continu de ces institutions en ce qui concerne la *Loi*. Ce rapport comprenait un volet sondage, et les résultats de ce sondage seront présentés dans les pages qui suivent.

Des 136 institutions ayant participé au sondage, 98 ont retourné le questionnaire, soit un taux de participation de 72 pour 100. Étant donné que dix des sondages retournés étaient incomplets, les données présentées dans cette section seront fondées sur 88 sondages reçus d'institutions fédérales.

Il est à noter que les résultats du sondage ne constituent pas une représentation exacte des indicateurs de diversité des institutions de la fonction publique fédérale. L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) réalise un sondage plus détaillé auprès des effectifs de la fonction publique fédérale, et elle fournit des rapports annuels au sujet de l'équité en matière d'emploi et du bilinguisme au sein du gouvernement fédéral. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site de l'AGRHFPC, à l'adresse suivante : http://www.hrma-agrh.gc.ca/ee/ar-ra/ar-ra_f.asp.

« LE CANADA BÉNÉFICIE DE LA DIVERSITÉ EXCEPTIONNELLE ET CROISSANTE DE SA POPULATION. CETTE DIVERSITÉ CONTRIBUE NON SEULEMENT À NOTRE ÉCONOMIE[...] »

« NOTRE GOUVERNEMENT RECONNAÎT ÉGALEMENT L'IMPORTANCE DE PERMETTRE À CHAQUE CANADIEN ET CANADIENNE DE PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE DE NOTRE PAYS. NOUS AVONS ADOPTÉ DES MESURES CONCRÈTES À CET EFFET, ET NOUS CONTINUERONS DE LE FAIRE À L'AVENIR. »

« [...] LE NOUVEAU GOUVERNEMENT DU CANADA TRAVAILLE DE CONCERT AVEC LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES POUR SOUTENIR LES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DE L'ENSEMBLE DU PAYS. NOUS SOMMES ENGAGÉS À OBTENIR LA PLEINE PARTICIPATION DES CANADIENS ET CANADIENNES À LA VIE ÉCONOMIQUE, CULTURELLE ET SOCIALE DU PAYS[...] »

– L'honorable Beverley J. Oda, ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Points saillants

On a pu observer des progrès importants en 2005-2006 en ce qui a trait au nombre de champions du multiculturalisme nommés, aux activités visant à soutenir la diversité ethnoculturelle du Canada et aux séances de formation sur le multiculturalisme à l'intention des employés fédéraux. On a également pu remarquer une augmentation intéressante du nombre d'institutions fédérales qui ont consulté des groupes ethnoculturels afin de tenir compte de leurs opinions et de leur point de vue dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques, de services et de programmes importants.

- Les 88 institutions qui ont retourné un questionnaire dûment rempli à la Direction générale du multiculturalisme comptaient au total 337 978 employés, dont 30 330 (8,9 pour 100) sont membres de groupes de minorités visibles.
- Dans le cadre de leurs efforts d'application de la *Loi sur le multiculturalisme*, une majorité d'institutions (52,3 pour 100) sont guidées par une vision fondée sur cette *Loi*. Un élément de cette vision souvent mentionné est la promotion du respect de la diversité, au travail comme dans la collectivité.
- En tout 80 pour 100 des institutions ont nommé un champion du multiculturalisme, et dans 43 pour 100 des cas, cette personne est également le champion de l'équité en matière d'emploi.
- Soixante-quatre pour cent des institutions ont offert des séances de formation sur le multiculturalisme et la diversité à leurs employés.
- Environ 57 pour 100 des institutions ont consulté des groupes ethnoculturels sur des questions diverses.
- Dans 39 pour 100 des institutions, le taux de représentation des minorités visibles était égal ou supérieur à la main-d'œuvre disponible dans ce groupe au sein de la population active (qui est de 10,4 pour 100).

La diversité au sein de la fonction publique

La majorité des institutions (53,4 pour 100) ont rapporté que leurs effectifs étaient inférieurs à 500 employés. Environ 38 pour 100 des institutions comptaient 1 000 employés ou plus, et environ 9 pour 100 employaient entre 500 et 999 personnes (tableau 1).

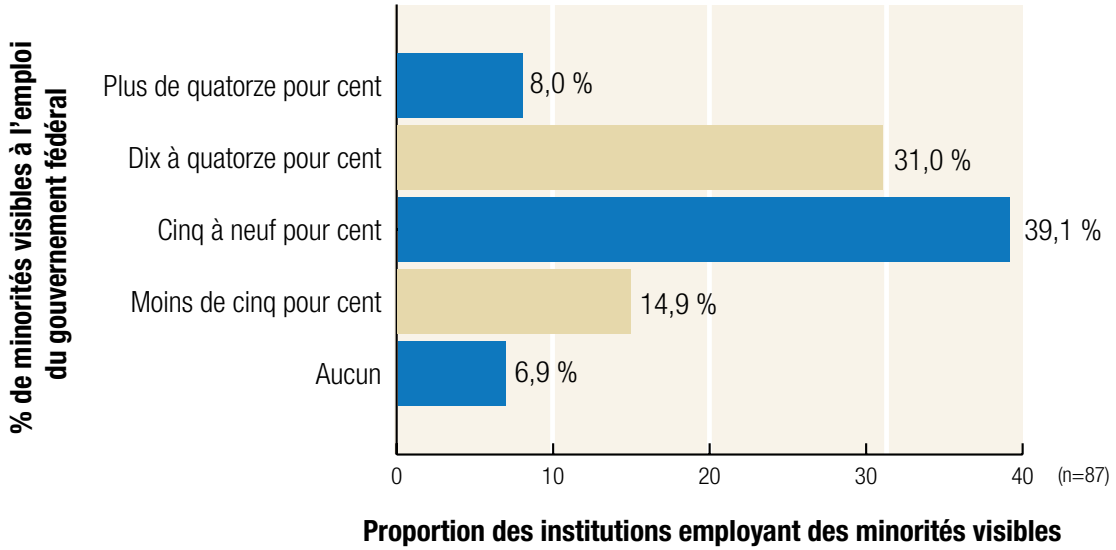
Tableau 1 : Effectifs au sein des institutions fédérales, octobre 2006

Effectifs	Nombre d'institutions	Pourcentage
Moins de 500 employés	47	53,4
Entre 500 et 999 employés	8	9,1
1 000 employés et plus	33	37,5
Total	88	100

(n=88)

La représentation des minorités visibles au sein de ces effectifs varie entre 5 et 9 pour 100 pour 39 pour 100 des institutions, et de 10 à 14 pour 100 pour 31 pour 100 des institutions. Seulement 8 pour 100 des institutions ont un taux de représentation des minorités visibles supérieur à 14 pour 100. Dans environ 15 pour 100 de ces institutions, la représentation des minorités visibles était inférieure à 5 pour 100, et environ 7 pour 100 des institutions interrogées n'employaient aucun membre des groupes de minorités visibles. Le taux de disponibilité de ce groupe au sein de la population active est de 10,4 pour 100 (figure 1).

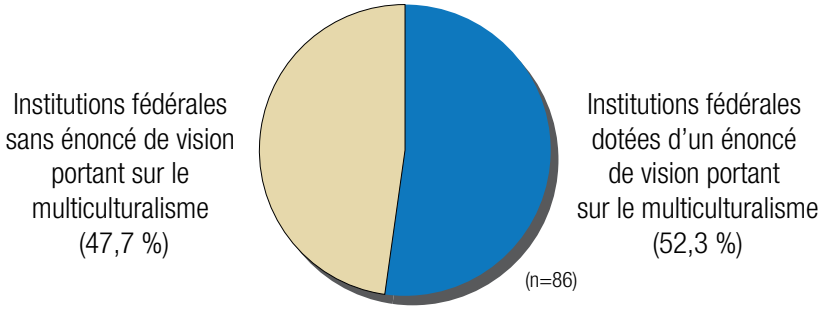
Figure 1 : Taux de représentation des minorités visibles au sein des institutions fédérales (le taux de disponibilité au sein de la population active est de 10,4 %)



Énoncés de vision portant sur le multiculturalisme

Une infime majorité des répondants (52 pour 100) ont indiqué que leur institution respective était dotée d'un énoncé de vision portant sur le multiculturalisme, alors qu'environ 48 pour 100 ont déclaré ne pas disposer d'un tel énoncé pour appuyer leurs efforts d'application de la *Loi sur le multiculturalisme*.

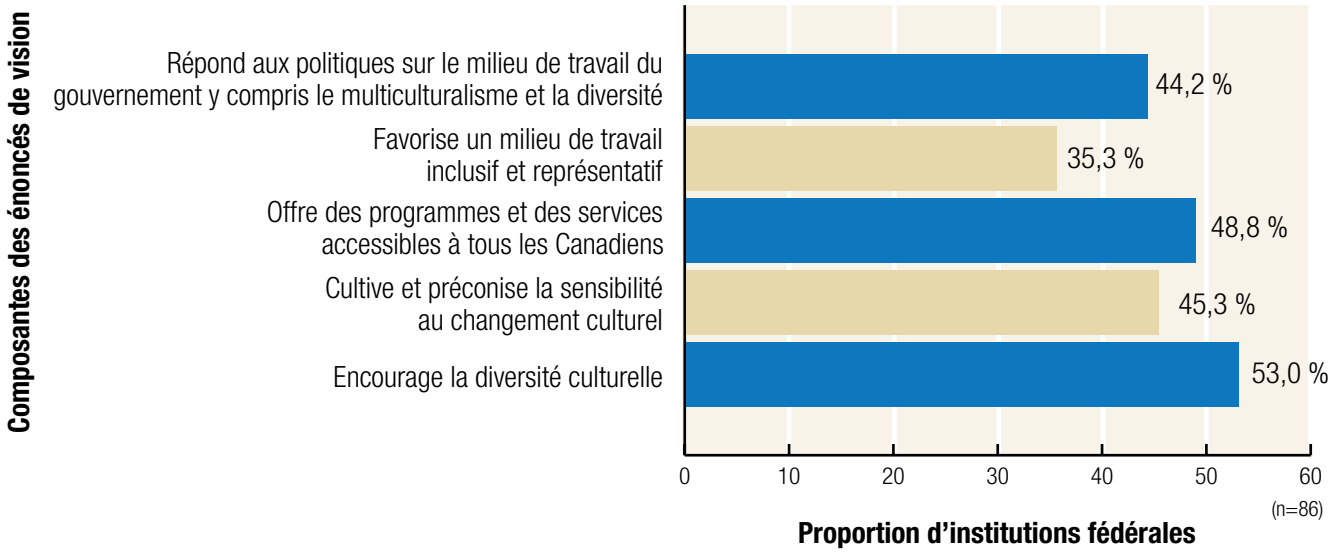
Figure 2 : Institutions dotées d'un énoncé de vision portant sur le multiculturalisme



Lorsqu'ils ont décrit leur vision du multiculturalisme, plusieurs ministères ont mentionné les grands thèmes suivants (figure 3) :

- Respecter les politiques du gouvernement touchant le milieu de travail, notamment en ce qui a trait au multiculturalisme et à la diversité
- Fournir un accès égal à des occasions d'emploi et d'avancement dans la fonction publique
- Appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Promouvoir un milieu de travail inclusif et représentatif
- Offrir des programmes et des services accessibles à toute la population canadienne
- Accroître et favoriser la sensibilisation aux changements culturels
- Encourager la diversité culturelle

Figure 3 : Principales composantes des énoncés de vision



Voici quelques extraits des énoncés de vision de certaines institutions :

La diversité demeure une priorité ministérielle pour le ministère de la Défense nationale (**MDN**) et les Forces canadiennes (**FC**) et est, en fait, essentielle à la réalisation de la mission de la Défense. Le **MDN** a établi les priorités suivantes :

- Atteinte de résultats probants en ce qui concerne une meilleure participation des groupes désignés au titre de l'équité en emploi, dont les minorités visibles et les peuples autochtones
- Programmes conçus pour éliminer la sous-représentation
- Initiatives qui contribuent à une culture et à un milieu de travail inclusifs
- Mesures et mécanismes visant à assurer la responsabilisation de la direction en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi
- Diversité et pratiques exemplaires dans le domaine de l'équité en matière d'emploi

Ministère de la Défense nationale

Établir un milieu de travail inclusif et un effectif représentatif où les employés peuvent développer leurs compétences et contribuer au succès de l'organisme représente une stratégie importante qui permet à Postes Canada d'être reconnu comme employeur de choix. Il est également du ressort de l'organisme de respecter la *Loi* canadienne sur les droits de la personne et la politique d'égalité en milieu de travail de Postes Canada. Notre engagement n'est pas seulement le résultat de nos obligations légales, mais également le reflet des valeurs que nous privilégions : le travail d'équipe, l'intégrité, l'équité et le respect

Postes Canada

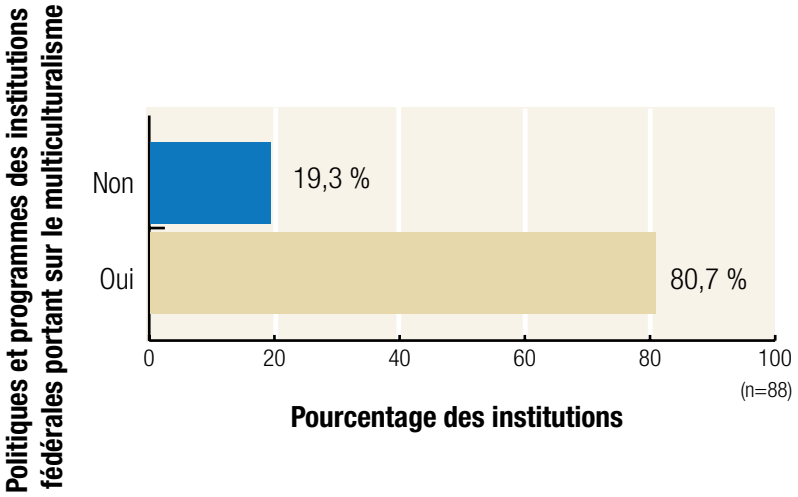
Nous avons officialisé notre engagement quant à l'établissement d'un milieu de travail respectueux au sein duquel notre effectif, si diversifié soit-il, sera traité avec dignité, encouragé à viser l'excellence et soutenu dans l'atteinte de son plein potentiel professionnel. Nous favorisons les communications transparentes et honnêtes et voulons créer un climat où la confiance et le travail d'équipe seront à l'honneur. Nous apprécions les talents et la diversité de nos collègues et soutenons les initiatives touchant l'apprentissage et l'amélioration de la qualité de vie. Les principes d'équité, de participation et de courtoisie sont définis dans le code de valeurs, d'éthique et de conduite professionnelle de notre organisme.

Bureau du vérificateur général du Canada

Adaptation à la diversité ethnoculturelle du Canada

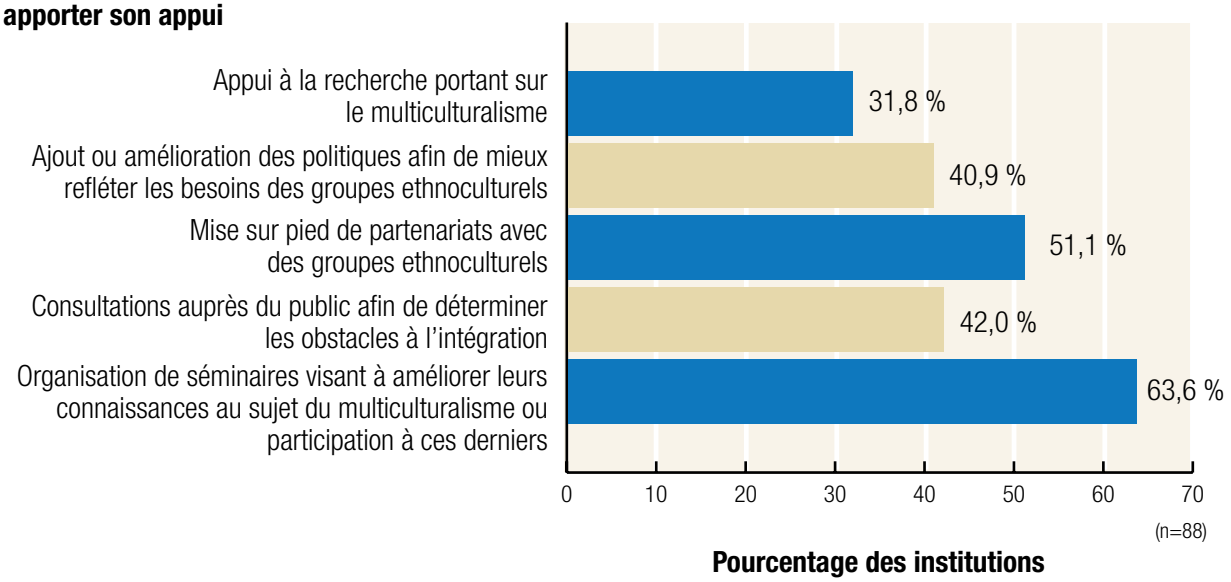
Huit institutions fédérales sur dix (80,7 pour 100) ont déclaré avoir élaboré et mis en œuvre des programmes et des politiques visant à appuyer le multiculturalisme.

Figure 4a : Politiques et programmes des institutions fédérales portant sur le multiculturalisme



On peut constater une augmentation importante, par rapport à la période de production de rapport précédente (2004-2005), en ce qui concerne le nombre d'institutions fédérales participant à des activités visant à appuyer la diversité ethnoculturelle du Canada (figure 4b). En 2005-2006, une grande partie de ces institutions (63,6 pour 100) ont tenu des séminaires visant à améliorer leurs connaissances au sujet du multiculturalisme ou y ont participé, et plus du double (42 pour 100) des institutions, par rapport à la période précédente (20 pour 100), ont consulté la population pour tenter de déterminer quels étaient les obstacles à l'intégration. Environ 51 pour 100 d'entre elles ont également mis sur pied des partenariats avec des groupes ethnoculturels. Cependant, plus d'institutions (54 pour 100) ont déclaré avoir élaboré ou modifié des politiques dans le but de mieux répondre aux besoins des groupes ethnoculturels en 2004-2005 qu'en 2005-2006 (seulement 41 pour 100). Parmi les autres activités réalisées par les institutions, on trouve l'appui à la recherche portant sur le multiculturalisme (31,8 pour 100).

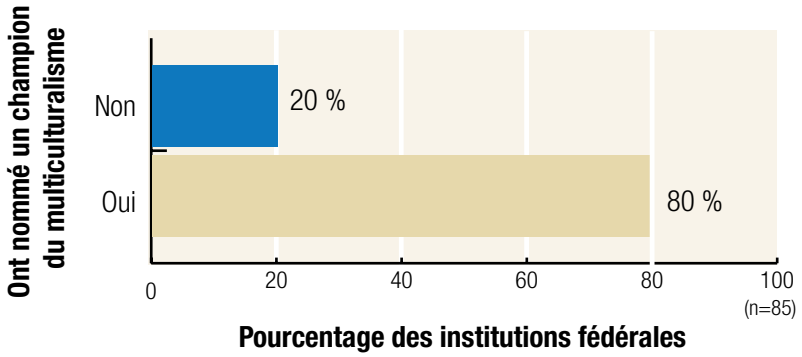
Figure 4b : Activités des institutions fédérales pour s'adapter à la diversité ethnoculturelle du Canada ou y apporter son appui



Champions du multiculturalisme

Soixante-huit institutions ont indiqué avoir nommé un champion du multiculturalisme en 2005-2006 (figure 5), soit une augmentation importante par rapport aux 51 institutions qui avaient rapporté l'existence d'un tel poste au sein de leur organisation en 2004-2005. Il est à noter qu'en date du mois de novembre 2006, des champions du multiculturalisme avaient été nommés dans près de 100 des 136 institutions fédérales existantes.

Figure 5 : Champions du multiculturalisme au sein des institutions fédérale



Les champions du multiculturalisme ont pour mission de s'assurer que leur institution respective intègre le multiculturalisme et la diversité à leurs politiques, à leurs programmes et à leurs activités (tableau 2). Afin d'atteindre ce résultat en 2005-2006, ils ont organisé des présentations et des activités portant sur le multiculturalisme pour tenir la direction et les employés au courant des questions touchant le multiculturalisme et la diversité, et ils ont adopté un grand nombre de mesures dont vous trouverez un aperçu au tableau 2.

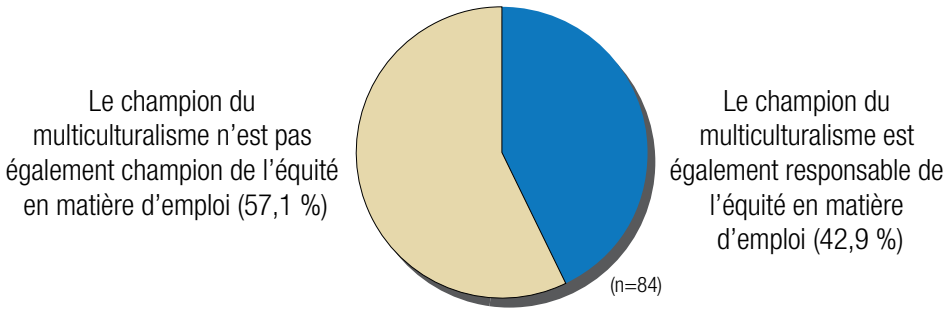
Tableau 2 : Responsabilités du champion du multiculturalisme au sein des institutions fédérales

	Nombre d'institutions fédérale	Pourcentage d'institutions fédérale
Assurer l'équité des avis d'emplois vacants et des entrevues subséquentes	27	33,3
S'assurer que les processus des organismes intègrent les questions touchant le multiculturalisme	50	61,7
Promouvoir un traitement égal pour tous	30	37,0
Se tenir au courant des questions touchant le multiculturalisme et en informer les employés de service	39	48,1
S'assurer que le comité exécutif maintient un effectif représentatif	27	33,3
Superviser la mise sur pied et le fonctionnement d'un bureau accueillant, ouvert et positif	35	43,2
Organiser des présentations et des activités portant sur le multiculturalisme afin de tenir les employés informés	42	51,9
Superviser la préparation de rapports sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi	27	33,3

(n=81)

Dans environ 42,9 pour 100 des institutions présentant un rapport, le champion du multiculturalisme agissait également à titre de champion de l'équité en matière d'emploi (figure 6).

Figure 6 : Le champion du multiculturalisme agit également à titre de champion de l'équité en matière d'emploi



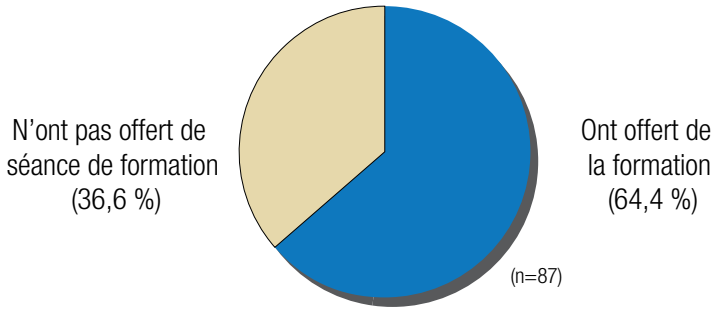
Le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi sont des programmes distincts

Le programme d'équité en matière d'emploi cible quatre groupes désignés en milieu de travail, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Le multiculturalisme a une portée plus large : selon l'alinéa 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les organismes fédéraux doivent faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement, et ils doivent promouvoir des politiques, des programmes et des actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Séances de formation portant sur le multiculturalisme

Plus d'institutions (52) ont offert des séances de formation portant sur le multiculturalisme et la diversité à l'intention de leurs employés au cours de la dernière période couverte par le présent rapport qu'au cours de la période précédente (39). Cependant, près de 37 pour 100 des institutions (31 d'entre elles) n'offrent toujours pas cette formation (figure 7).

Figure 7 : Séances de formation portant sur le multiculturalisme



La formation était surtout axée sur la diversité (60,5 pour 100), la compréhension interculturelle (50 pour 100) et l'équité en matière d'emploi (46,5 pour 100), bien que la discrimination, la communication en milieu de travail multiculturel, l'intégration de la diversité dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes et la lutte au racisme ont également été abordées (tableau 3).

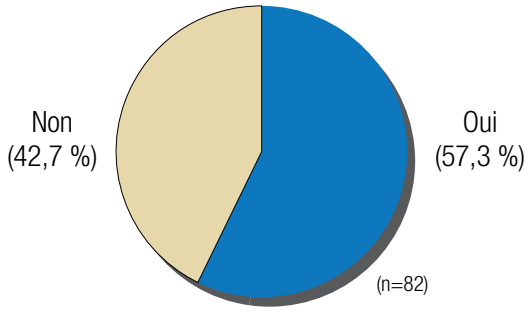
Tableau 3 : Sujets principaux des séances de formation		
Sujets principaux des séances de formation	Nombre de ministères	Pourcentage de ministères
Lutte contre le racisme	26	30,2
Équité en matière d'emploi	40	46,5
Diversité	52	60,5
Compréhension interculturelle	43	50,0
Intégration de la diversité dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes	28	32,6
Lutte contre la discrimination	33	38,4
Communication en milieu de travail multiculturel	34	39,5

(n=82)

Consultation des groupes ethnoculturels

Environ 57 pour 100 des institutions répondantes (47) ont consulté des groupes appartenant à des minorités visibles ou des Autochtones (figure 8), une augmentation importante par rapport à 2004-2005, alors que 50 pour 100 des institutions (35) avaient déclaré avoir organisé ces séances, qui ont pris la forme de tables rondes, de forums communautaires, de partenariats, de comités consultatifs et de dialogues sur les politiques.

Figure 8 : Consultation des groupes ethnoculturels ou autochtones



Comme l'indiquent les résultats du sondage, les institutions fédérales font des progrès importants en ce qui a trait au respect de leurs obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Bien qu'il y ait encore place à l'amélioration, on a pu observer en 2005-2006 une très nette progression en ce qui concerne les efforts des institutions fédérales pour établir des milieux de travail inclusifs grâce à des politiques, à des programmes et à des services qui reflètent la diversité de la population du Canada et qui répondent à ses besoins. La section suivante du rapport souligne les initiatives précises entreprises par un large éventail d'institutions fédérales en vue d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Atteinte des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Les institutions fédérales sont tenues, en vertu de l'alinéa 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, d'encourager le multiculturalisme. Ses cinq paragraphes définissent la politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme pour tous ses ministères, organismes et sociétés d'État, qui doivent produire des rapports annuels sur les activités réalisées à cet effet. Dans les paragraphes suivants, nous présentons des exemples de quelques-unes des initiatives mises en œuvre au cours de l'exercice 2005-2006, et de quelques initiatives prévues pour 2006-2007. Pour consulter la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez visiter le site suivant : http://www.pch.gc.ca/progs/multi/policy/act_f.cfm.

1 – Chances égales dans les institutions fédérales (alinéa 3(2)a))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES] DOIVENT FAIRE EN SORTE QUE LES CANADIENS DE TOUTES ORIGINES AIENT DES CHANCES ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT. »

Les quatre indicateurs utilisés pour préparer des rapports en vertu de cet alinéa sont les suivants : 1) recrutement, 2) avancement et maintien en poste, 3) formation sur la diversité et initiatives de sensibilisation au multiculturalisme et 4) culture qui soutient la diversité.

1.1 Recrutement

Bon nombre d'institutions fédérales ont mis en œuvre, en 2005-2006, de nouvelles mesures pour embaucher plus de personnel provenant de communautés ethnoculturelles, particulièrement de groupes de minorités visibles, ou ont planifié des initiatives à cette fin pour l'exercice 2006-2007. L'établissement d'un effectif diversifié permet à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes d'avoir un même accès aux emplois offerts par le gouvernement fédéral, favorise une meilleure compréhension de la population desservie par le gouvernement et encourage l'adoption d'approches novatrices en milieu de travail.

Au cours du présent exercice, certains employeurs ont offert des séances de formation à leur personnel sur l'embauche impartiale, afin de s'assurer que les candidats sont embauchés en fonction de leur mérite et qu'ils ne sont pas victimes de discrimination en raison de leur race, de leur nationalité ou d'autres facteurs. La **Commission canadienne de sûreté nucléaire** a tenu une séance de formation sur les techniques à privilégier pour mener une entrevue impartiale à l'intention de ses employés responsables des ressources humaines. Environ 55 employés du **ministère de la Défense nationale** ont suivi une formation d'une journée sur la sélection impartiale des candidats. Afin de rendre ses processus de dotation en personnel plus impartiaux et transparents, le Comité consultatif sur la diversité, région du Pacifique, de **Transports Canada** a préparé un guide, envoyé à tous les employés, afin de leur expliquer le processus de concours et de les aider dans leur perfectionnement professionnel. La **Commission canadienne des grains** a revu les compétences de base et les questions fondées sur le comportement de ses processus de sélection afin d'en éliminer toute référence culturelle nuisant à leur impartialité. **Bibliothèque et Archives Canada** a préparé une liste de vérification qui contient des mesures concrètes à adopter en ce qui concerne la diversité et l'équité en matière d'emploi, laquelle doit être signée par chaque gestionnaire au moment de l'embauche d'un nouvel employé.

Plusieurs institutions ont mis en œuvre de nouveaux plans de ressources humaines au cours de l'exercice 2005-2006, et ce afin d'embaucher plus de candidats appartenant à un groupe de minorités visibles. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** a nommé un coordonnateur au recrutement des minorités visibles, dont les responsabilités comprennent l'établissement de liens avec les représentants des collectivités, d'universités et de collèges locaux et avec d'autres organismes fédéraux afin d'échanger des idées en matière de recrutement. La **Commission de la capitale nationale** (**CCN**) a décidé de mettre en œuvre un cadre intégré de gestion des ressources humaines qui modifiera les pratiques externes de recrutement du personnel. Dans le cas d'un concours pour lequel aucun employé de la **CCN** n'a été retenu ou n'a soumis sa candidature, la préférence sera accordée aux candidats admissibles provenant de groupes de minorités visibles. La Commission tentera de tripler son taux de représentativité des personnes membres de groupes de minorités visibles au cours des cinq prochaines années. En 2005-2006, l'**Agence des services frontaliers du Canada** (**ASFC**), un organisme relativement nouveau, a créé un comité consultatif des minorités visibles. L'**ASFC** a également réalisé un sondage

« L'IMAGE DU CANADA QUE PROJETTENT SES MILITAIRES DÉPLOYÉS DANS DES PAYS ÉTRANGERS DOIT REFLÉTER LA DIVERSITÉ ETHNIQUE AUTANT QU'AU CANADA. LA POPULATION CANADIENNE DOIT NOUS REGARDER ET SE RECONNAÎTRE. »

– Chef d'état-major de la défense, général R.J. Hillier, cité à partir d'une présentation au ministère de la Défense nationale

auprès de ses employés afin de l'aider à déterminer les lacunes et les barrières, et elle se donnera des buts à court et à long termes afin de mettre davantage en valeur le multiculturalisme et divers autres éléments. La **Commission de la fonction publique** a examiné le taux de candidats externes membres de groupes de minorités visibles qui soumettent leur candidature pour travailler au sein d'organismes fédéraux et qui abandonnent le processus en cours de route. Elle a découvert que les taux d'abandon sont importants pour les membres de ces groupes, mais pas pour d'autres groupes. Les résultats de ce sondage seront transmis à d'autres ministères et aux intervenants concernés en 2006-2007. Le **Bureau du vérificateur général du Canada** nommera, en 2006-2007, un directeur dont les responsabilités comprendront la planification et la production de rapports sur les activités liées au multiculturalisme et à l'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs fédéraux s'adressent directement aux groupes multiculturels pour faire leur recrutement. Ainsi, la **Gendarmerie royale du Canada** a tenu une journée carrières dans la région de la capitale nationale en février 2006 afin de recruter des membres des groupes de minorités visibles et des Autochtones. Près de 500 leaders de diverses communautés ont participé à cet événement, le Commissaire de la GRC agissant à titre d'hôte. La **Chambre des communes** a organisé plusieurs réunions participatives en compagnie de groupes ethnoculturels dans diverses collectivités afin d'élargir le bassin de recrutement de la Chambre. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,** région Atlantique, s'est efforcé d'informer les clients de la *Multicultural Immigration Settlement Association* sur la procédure pour soumettre une candidature à un poste au sein de la fonction publique fédérale. Les **Forces canadiennes** (**FC**) ont réalisé un sondage auprès de la population du Canada afin d'évaluer l'intérêt des membres des groupes de minorités visibles, des Autochtones et des femmes à s'enrôler. En 2005-2006, les **FC** ont également élaboré une stratégie de recrutement et d'information afin de s'assurer que la documentation produite à cet effet est représentative d'une variété de groupes ethnoculturels. Si la demande de financement est approuvée, en 2006-2007, **Environnement Canada** collaborera avec **Agriculture et Agroalimentaire Canada** dans le cadre d'une initiative d'action directe d'envergure nationale à l'intention des minorités visibles.

Parmi les initiatives prévues pour 2006-2007, il faut souligner l'objectif de l'**Agence Parcs Canada** de tenir un forum à l'intention des employés appartenant à un groupe de minorités visibles et un autre à l'intention des employés autochtones. Dans les deux cas, on consultera ces groupes sur des questions touchant le recrutement et le maintien en poste des membres de ces groupes au sein de l'Agence. Parcs Canada élabore également un guide du gestionnaire afin de faciliter le recrutement de personnes appartenant à ces groupes. L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a commencé à examiner la possibilité de considérer les candidatures de résidents ayant obtenu le statut d'immigrant reçu, offrant ainsi plus de perspectives d'emploi aux personnes de diverses origines ethnoculturelles. Les discussions sur cette possibilité se poursuivront en 2006-2007. La **Commission canadienne des droits de la personne** étudiera quant à elle la possibilité de cibler le recrutement de personnes membres de groupes de minorités visibles au-delà du pourcentage de personnes appartenant à ces groupes au sein de la population active.

1.2 Avancement et maintien en poste

Au cours du présent exercice, on a continué de déployer des efforts pour examiner de nouvelles façons d'offrir de l'avancement et de garder des employés d'origines diverses. Les promotions améliorent la motivation des employés et facilitent leur maintien en poste, ce qui en retour permet de conserver les connaissances institutionnelles et d'assurer une représentativité adéquate au sein de la direction.

Une stratégie employée par un grand nombre d'institutions fédérales consiste à analyser la composition démographique de l'ensemble des employés qui obtiennent des promotions et de déterminer les lacunes dans la représentation de certains groupes, en particulier celle des minorités visibles. En 2005-2006, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a élaboré un outil d'analyse de ses effectifs et un registre national de dotation afin de fournir des données statistiques aux gestionnaires au sujet des employés membres de groupes désignés, y compris les minorités visibles, afin d'élaborer des plans de ressources humaines et de s'assurer que tous les employés peuvent espérer être embauchés et

obtenir de l'avancement, peu importe leur origine. En 2005-2006, le **Conseil national de recherches** a réalisé une analyse du risque afin d'évaluer quelques-unes des retombées de la diversité dans son milieu de travail. Le Conseil a retenu des stratégies qui amélioreront sa gestion de la diversité des employés membres de minorités culturelles et visibles, ainsi que des employés autochtones. **VIA Rail Canada** a mis en œuvre une nouvelle initiative de production de rapports, le Tableau de bord des ressources humaines, afin de leur permettre de mieux comprendre la composition multiculturelle du personnel de l'organisme.

« LA GRC FAVORISE ET SOUTIENT UNE MAIN-D'ŒUVRE EFFICACE QUI EST AUSSI DIVERSIFIÉE QUE LA POPULATION DU CANADA. IL EST NÉCESSAIRE QU'ELLE SOIT AUSSI DIVERSIFIÉE QUE LA POPULATION QU'ELLE DESSERT. »

– La Gendarmerie royale du Canada

Bon nombre d'organismes ont mis sur pied des programmes de perfectionnement professionnel à l'intention des membres de communautés ethnoculturelles afin de les aider à obtenir de l'avancement et à demeurer au sein de l'organisation. Le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a utilisé des nominations intérimaires et a financé des cours universitaires afin de permettre à des employés de toutes les origines de mieux gérer leur carrière. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, région de l'Ontario, a mis sur pied un programme de perfectionnement du leadership. Entre 2005 et 2007, 60 pour 100 des participants au programme étaient membres de groupes de minorités visibles. En 2005-2006, la **Commission de la fonction publique** a rencontré plus d'une vingtaine de mentors et d'apprentis potentiels dans l'ensemble de la fonction publique afin de les jumeler dans le cadre d'un projet pilote interministériel dont l'objectif est de guider les personnes membres des minorités visibles et les Autochtones vers une carrière de gestionnaire.

Certains employeurs utilisent les entrevues de départ afin de déterminer les raisons qui motivent ce départ et pour déterminer s'il existait des obstacles pour les membres de groupes ethnoculturels. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** a revu son questionnaire d'entrevue de départ afin de déterminer si des efforts pouvaient être déployés pour garder les employés de tout groupe, y compris les minorités visibles. En 2006-2007, **Ressources humaines et Développement social Canada** élaborera un processus d'entrevue de départ afin de cerner les motifs des employés qui quittent le Ministère et y intégrera des éléments portant sur le multiculturalisme.

D'autres employeurs améliorent les services offerts aux employés de différentes origines. En 2005-2006, par exemple, la **Société Radio-Canada** a commencé à exiger que ses fournisseurs de services de counseling aux employés et à leurs familles dans le cadre du Programme d'aide aux employés puissent le faire dans plusieurs langues.

1.3 Formation sur la diversité et sensibilisation au multiculturalisme

Bon nombre d'employeurs fédéraux offrent de l'information à leur personnel sur le travail au sein d'une organisation où règne la diversité, ainsi que sur l'importance du multiculturalisme en milieu de travail. Être mieux informé sur la diversité permet de mieux comprendre et de mieux apprécier les personnes de différentes cultures.

Plusieurs institutions ont offert des cours à leurs employés sur les bienfaits du travail dans un milieu multiculturel, en plus de leurs donner des astuces à cet effet. Le **Conseil national de recherches** a tenu un séminaire intitulé *Increasing Your Effectiveness in a Multicultural Organization* (Augmentez votre efficacité au sein d'une organisation multiculturelle) au cours duquel on a examiné les répercussions des différences culturelles sur les professionnels techniques. **Postes Canada** a joint ses efforts à ceux du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (**STTP**) afin d'élaborer et d'offrir une séance de formation d'une durée de quatre heures aux nouveaux employés affiliés au **STTP** au sujet des droits de la personne et de la résolution de conflits en milieu de travail. **Exportation et développement Canada** (**EDC**) a élaboré une nouvelle séance de formation, intitulée *Formation sur la diversité*, afin de sensibiliser ses employés aux stéréotypes et

de leur fournir des moyens de les éliminer. Cette formation a été testée en 2005 par deux petits groupes d'employés. En 2005-2006, la **Monnaie royale canadienne** a instauré des séances de formation psychosociale obligatoires pour tous ses employés, afin de les sensibiliser à la discrimination, à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

D'autres ministères ont offert des séances de formation à leurs employés sur des questions de nature multiculturelle plus précises. Par exemple, lors du présent exercice, la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié** a formé des membres du personnel occupant des postes clés pour leur permettre d'accroître leurs compétences interculturelles, dont la capacité, pendant l'audience d'un immigrant ou d'un réfugié, de tenir compte des conditions, des normes et des croyances sociales et culturelles pendant l'évaluation de la crédibilité ou de la vraisemblance de leurs faits et gestes. En 2005-2006, le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** (**MAECI**) a élaboré un nouveau cours, intitulé *Survol de la civilisation islamique*, de concert avec le Groupe de travail sur les relations avec les communautés musulmanes et un organisme non gouvernemental, la Fondation Aga Khan Canada. En 2006-2007, le **Musée des sciences et de la technologie du Canada** offrira une formation sur la compréhension interculturelle à l'intention de ses employés devant travailler auprès du public, en personne ou par téléphone.

Des cours sont également offerts aux employés de l'ensemble des institutions fédérales par l'entremise de l'**École de la fonction publique du Canada**. En 2005-2006, l'école a élaboré, de concert avec **Citoyenneté et Immigration Canada**, un nouveau cours en ligne intitulé *Trouver la bonne personne avec un regard objectif,* afin d'apprendre aux gestionnaires à élaborer des concours impartiaux et à embaucher plus d'employés d'origines culturelles diverses. L'école a également élaboré et supervisé un cours de deux jours à l'intention des superviseurs, intitulé *Leadership d'une main-d'œuvre diversifiée*, afin de les aider à examiner des stratégies visant à rendre leur milieu de travail inclusif.

Des employeurs ajoutent également plus de renseignements sur le multiculturalisme sur leur site intranet ou les fournissent directement à leurs employés. L'**Agence des services frontaliers du Canada** a intégré une section sur le multiculturalisme sur la page d'accueil de son site intranet, dans laquelle figure un lien vers le site Web du Programme du multiculturalisme du **ministère du Patrimoine canadien**. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** a élaboré et distribué un calendrier interconfessionnel à ses employés afin de les aider dans la planification de gestion, la préparation des horaires de travail et diverses autres activités. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, région de l'Ontario, a élaboré et distribué une brochure sur la diversité à ses employés. Elle portait sur les normes et les pratiques administratives en vigueur dans divers pays du monde. Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** a établi des lignes directrices à l'intention de ses employés en matière de résolution de conflits et de prévention du harcèlement en milieu de travail et leur a offert une formation à cet effet. Le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a produit un nouveau guide, intitulé *Diversité au travail*, qui a été distribué à tous les gestionnaires.

1.4 Une culture qui tient compte de la diversité

L'engagement des organisations fédérales en matière de diversité ethnoculturelle a pris diverses formes. La mise en œuvre d'une culture organisationnelle où la diversité est encouragée et mise de l'avant amène les employés à se sentir valorisés, tout en ouvrant la voie à une meilleure prestation de services auprès d'un public diversifié.

Un nombre de plus en plus élevé d'employeurs du gouvernement fédéral structurent leurs arrangements afin de tenir compte des diverses religions des employés. Par exemple, au cours de l'année visée par le présent rapport, **Postes Canada** a établi un processus pour répondre aux demandes des employés

« LES AVANTAGES D'AVOIR UN EFFECTIF MULTICULTUREL AU SEIN DU SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ SONT NOMBREUX. IL PERMET AU SERVICE DE MIEUX REFLÉTER LA DIVERSITÉ DE LA POPULATION CANADIENNE. CET EFFECTIF PERMET ÉGALEMENT D'AVOIR D'AUTRES POINTS DE VUE SUR LES PROBLÈMES ET DE TROUVER DES SOLUTIONS QUI TIENNENT COMPTE DES DIFFÉRENCES CULTURELLES. »

– Le Service canadien du renseignement de sécurité

qui désirent observer certaines fêtes religieuses et autres congés. L'**Office des transports du Canada** et l'**Agence canadienne de développement international** ont aménagé des salles de recueillement où les employés peuvent prendre le temps de réfléchir et de prier. Au cours de l'exercice 2005-2006, **Téléfilm Canada** a introduit une nouvelle politique qui permet aux employés de s'absenter du bureau pour des motifs religieux, culturels ou pour tout autre motif personnel, jusqu'à concurrence de cinq jours par année. **Élections Canada** a fait l'acquisition de copies du Coran et de la Bible catholique qui seront utiles lorsqu'il faut faire prêter serment à des employés ou que ces derniers doivent faire une déclaration solennelle. Pendant l'exercice 2006-2007, l'**Administration du pont Blue Water** élaborera une politique officielle qu'elle mettra par écrit et qui couvrira les autorisations d'absence pour des motifs religieux.

« NOUS AVONS PRIS CONSCIENCE QU'IL N'ÉTAIT PAS SUFFISANT DE SIMPLEMENT RESPECTER LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES; LE FAIT DE RECONNAÎTRE, PAR EXEMPLE, COMMENT LA SENSIBILISATION CULTURELLE AMÉLIORE NOTRE CAPACITÉ DE TRAVAILLER, PEU IMPORTE LA FONCTION ET LA CULTURE DU PERSONNEL, NOUS A PERMIS DE MIEUX SAISIR TOUTE L'IMPORTANCE DE CE PROGRAMME. »

– Le Conseil national de recherches du Canada

Des efforts ont également été déployés cette année pour reconnaître les pratiques culturelles des employés. Pour l'année 2006-2007, l'**École de la fonction publique du Canada** entend mettre en œuvre une politique qui permettra d'acquiescer aux demandes des employés qui désirent utiliser leurs journées de congé – sauf dans des circonstances exceptionnelles – dans le but d'observer des fêtes religieuses ou de participer à des événements culturels, ou encore pour assister à des cérémonies traditionnelles ou à des événements communautaires.

Un plus grand nombre d'organisations nomment des champions du multiculturalisme afin de stimuler l'engagement de toutes les organisations en matière de diversité. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** a nommé un champion du multiculturalisme et a formé un comité sur le multiculturalisme. Pour l'exercice 2006-2007, cette agence invitera un conférencier à faire une présentation sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* devant les membres du comité de direction de l'Agence. Plusieurs institutions se sont engagées à nommer un champion du multiculturalisme au cours de l'exercice 2006-2007, dont **Financement agricole Canada**, organisation pour laquelle le champion est appelé à élaborer un plan en faveur du multiculturalisme au sein de l'organisation concernée.

« [...] LA DIVERSITÉ CONSTITUE NOTRE FORCE, ELLE STIMULE LES INNOVATIONS ET LES NOUVELLES IDÉES AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION. UN MILIEU INCLUSIF ET UNE MAIN-D'ŒUVRE QUI REFLÈTE LA DIVERSITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA CONSTITUENT DES ÉLÉMENTS QUI CONTRIBUENT À FAVORISER LES INNOVATIONS ET LES IDÉES AVANT-GARDISTES. CE MILIEU AURA DES EFFETS POSITIFS SUR LES PERSONNES ET SUR LA FAÇON DONT NOUS FAISONS AFFAIRE. »

– Financement agricole Canada

Plusieurs organisations ont l'intention d'adopter, au cours de l'année 2006-2007, des programmes et des politiques en matière de diversité. Le **Conseil canadien des relations industrielles** mettra au point un plan des ressources humaines qui décrira les mesures à prendre pour encourager un effectif diversifié. La **Monnaie royale canadienne** créera un comité sur la diversité, afin de faciliter la promotion du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi. Le groupe de travail qu'a récemment mis sur pied l'**Office national du film du Canada** se penchera sur la façon dont la diversité culturelle peut être adéquatement intégrée dans son prochain plan stratégique. Au cours de l'exercice 2005-2006, on a demandé aux gestionnaires supérieurs du **ministère de la Défense nationale** d'inclure des engagements en matière de diversité dans les ententes de gestion du rendement. **Transports Canada** a réalisé son deuxième sondage sur la diversité en mars 2006. On utilisera les résultats pour élaborer de nouvelles initiatives, afin de mettre en œuvre une culture ministérielle qui soutient sans réserve la diversité et pour que le gouvernement du Canada soit reconnu comme un employeur de choix par les chercheurs d'emploi.

2 – Accroître les capacités (alinéa 3(2)b))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] PROMOUVOIR DES POLITIQUES, DES PROGRAMMES ET DES ACTIONS DE NATURE À FAVORISER LA CONTRIBUTION DES INDIVIDUS ET DES COLLECTIVITÉS DE TOUTES ORIGINES À L'ÉVOLUTION DU PAYS ».

Les quatre indicateurs utilisés pour cette section sont : la consultation auprès des communautés ethnoculturelles, l'habilitation et l'engagement des communautés, les services destinés aux nouveaux arrivants et les communications avec le public.

2.1 Consulter les communautés ethnoculturelles

De nombreuses organisations fédérales mènent des consultations auprès des communautés ethnoculturelles, une procédure standard en raison des nouveaux services à la population canadienne ainsi que des services qui ont fait l'objet d'améliorations. Lorsque les collectivités sont consultées et que l'on tient compte de leurs points de vue, elles peuvent faire des suggestions concernant les améliorations à apporter aux services du gouvernement fédéral afin qu'ils répondent mieux à leurs besoins.

Plusieurs institutions fédérales ont établi des partenariats avec des organisations multiculturelles, afin de faciliter la prestation de services au public. Par exemple, la **Société d'assurance-dépôts du Canada** a établi un partenariat avec des organisations sino-canadiennes afin de promouvoir une meilleure compréhension de l'assurance-dépôts parmi les Canadiens d'origine chinoise. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** (**ACIA**) a établi un partenariat avec le Conseil ethnoculturel du Canada, lequel a effectué des consultations auprès de groupes ethnoculturels concernant les animaux, les plantes et les micro-organismes potentiellement dangereux et qu'on ne peut entrer au Canada. Le Conseil a rédigé un rapport dans lequel il y avait des conseils à l'intention de l'**ACIA** concernant le type de messages les plus appropriés à diffuser dans ses campagnes de sensibilisation à l'intention des membres de divers groupes culturels. Pendant l'exercice 2005-2006, **Diversification de l'économie de l'Ouest Canada** (**DEO**) a tenu des discussions avec des groupes ethnoculturels pour l'élaboration de projets afin de souligner le centenaire des provinces de la Saskatchewan et de l'Alberta, de fournir un soutien aux entreprises et d'offrir une formation aux nouveaux immigrants.

De nombreuses institutions fédérales ont consulté des groupes communautaires, afin d'obtenir leurs commentaires sur la façon d'améliorer les services du gouvernement fédéral. L'**Agence des services frontaliers du Canada** (**ASFC**) a rencontré quelques groupes ethniques pour discuter de la façon dont les pratiques de l'Agence ont une incidence sur les Canadiennes et les Canadiens ainsi que les touristes qui désirent franchir les frontières du Canada. Par exemple, l'**ASFC** a consulté la coalition des organisations musulmanes concernant le profilage racial et les mesures à prendre pour s'assurer que toute personne quittant le Canada ou y entrant est traitée avec respect et dignité. Le **Bureau de l'Enquêteur correctionnel** a tenu plus de 100 rencontres avec des personnes ou des groupes de personnes de diverses collectivités ethniques afin d'examiner les services fournis dans les établissements correctionnels fédéraux. À la suite de la 39e élection générale qui a eu lieu en janvier 2006, **Élections Canada** a envoyé un sondage à près

« LES POINTS DE VUE QUE NOUS PARTAGEONS SUR DES QUESTIONS CONCERNANT LES DIFFÉRENTES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉS DE LEUR PERSPECTIVE. LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES POUR ÉTABLIR L'ORIENTATION DE NOS FILMS SUR DES SUJETS QUI LES TOUCHENT DE PRÈS EST ESSENTIELLE À NOTRE INTÉGRITÉ ET À NOTRE ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE. »

– L'Office national du film du Canada

de 2 700 associations ethnoculturelles partout au Canada, leur demandant d'évaluer les campagnes de publicité et de sensibilisation de l'Agence destinées aux communautés ethnoculturelles. Avant les plus récentes élections, **Élections Canada** a diffusé des messages à l'intention des électeurs dans des journaux ethnoculturels et dans le cadre d'émissions radiophoniques diffusées dans près de 25 langues, et a réalisé un guide d'information des électeurs disponible en 26 langues. Le **Commissariat aux langues officielles** a organisé une conférence de deux jours à l'intention des dirigeants communautaires et portant sur le Canada du XXIe siècle : dualité linguistique, diversité culturelle et gouvernance. Le Commissariat élaborera des stratégies de communication pour encourager le gouvernement fédéral à tenir compte des notions de langues officielles et de diversité culturelle dans le cadre de ses programmes et de ses politiques.

On a également tenu des consultations pour favoriser la participation de diverses communautés dans l'établissement de politiques fédérales en ce qui a trait aux questions sociales et économiques. Par exemple, au cours de l'exercice 2005-2006, afin d'améliorer la qualité de vie des Autochtones, **Affaires indiennes et du Nord canadien** et le gouvernement du Canada ont organisé une séance de réflexion conjointe sur les politiques à laquelle les ministres fédéraux et les dirigeants de cinq organisations autochtones nationales ont participé afin de trouver des solutions à long terme. Le gouvernement du Canada et les organisations autochtones nationales ont signé des ententes conjointes pour orienter la participation des Autochtones dans le processus d'élaboration de politiques. On a organisé une rencontre entre les premiers ministres et les dirigeants autochtones, afin de définir des objectifs précis pour atténuer les disparités entre la population autochtone et les autres Canadiens et Canadiennes. Pendant l'année 2005-2006, le **ministère de la Justice** a organisé un certain nombre de consultations auprès de groupes ethnoculturels sur des sujets tels que le terrorisme, la violence liée aux bandes et la violence en milieu familial.

Les travaux ont progressé dans le cadre de l'initiative interministérielle de la Table ronde transculturelle sur la sécurité, qui relève de **Sécurité publique et Protection civile Canada** (**SPPCC**). La Table ronde est composée d'un groupe de femmes et d'hommes de différentes origines ethnoculturelles, races et religions qui cherchent à stimuler l'engagement de la population canadienne dans le but d'assurer la sécurité nationale et de promouvoir la protection civile, le respect mutuel et une compréhension commune, de définir une approche fondée sur des principes en vue de lutter contre le terrorisme, soit l'expression d'une citoyenneté canadienne commune, et de discuter des effets involontaires que les mesures relatives à la sécurité nationale pourraient avoir sur certaines collectivités du Canada. Plusieurs rencontres ont eu lieu au cours de la période visée par le présent rapport, y compris trois rencontres officielles avec les ministres responsables du dossier de la sécurité. On a tenu des séances de discussions aux fins de sensibilisation avec des membres des communautés ethnoculturelles de Calgary, d'Edmonton, de Fredericton et de Saskatoon. On prévoit des colloques régionaux dans d'autres villes pour l'exercice 2006-2007. L'**Agence des services frontaliers du Canada**, le **Service canadien du renseignement de sécurité**, la **Commission des plaintes du public contre la GRC**, **Citoyenneté et Immigration Canada**, le **ministère de la Justice, Sécurité publique et Protection civile Canada** (**SPPCC**) et la **Gendarmerie royale du Canada** (**GRC**) comptent parmi les institutions fédérales qui participent aux travaux de la Table ronde. Pour l'exercice 2006-2007, **SPPCC** entend faire davantage appel au public en organisant des ateliers internationaux portant sur la sécurité et en établissant des relations avec des alliés internationaux. Les points de vue des membres de la Table ronde ont conduit à l'élaboration de produits et d'approches de communication améliorés par **SPPCC** et les agences de sécurité, permettant au grand public de mieux comprendre les programmes, les politiques, les lois et les mesures du gouvernement en matière de sécurité.

D'autres initiatives de sensibilisation visaient à augmenter la participation multiculturelle aux activités du gouvernement fédéral. Par exemple, en 2006, **Statistique Canada** a supervisé le plus récent recensement national, qui est considéré comme la plus importante source d'information sur la diversité culturelle du Canada. Afin d'augmenter le taux de participation des résidents canadiens au recensement, l'organisme a consulté de nombreux groupes communautaires ethnoculturels en vue de faire connaître le recensement à leurs membres respectifs. L'organisme a également invité les médias ethnoculturels à couvrir ses conférences de presse au cours desquelles il fournissait des renseignements sur le

recensement. Les **Instituts de recherche en santé du Canada** (**IRSC**) ont incité activement des personnes plus âgées de différentes cultures à participer aux ateliers régionaux sur la recherche à l'intention des aînés. Au cours de ces ateliers, on présentait les résultats des recherches sur le vieillissement, et les participants pouvaient obtenir de l'information sur les possibilités de s'engager davantage.

2.2 Habiliter et faire participer les communautés

L'une des principales stratégies de nombreuses organisations consiste à fournir des outils aux communautés ethnoculturelles pour favoriser une plus grande participation dans la société où elles évoluent. Étant habilitées, les communautés savent qu'elles sont valorisées, libres de prendre des décisions concernant leur avenir et d'apporter leur importante contribution au Canada.

Parmi les initiatives de développement économique, citons celles de **Développement économique Canada**, dans le cadre desquelles on a établi des liens avec les communautés ethnoculturelles d'un bout à l'autre du pays, grâce à des partenariats avec des conseils d'entreprises locales ethnoculturelles. **Développement économique Canada** a parrainé la tenue d'événements et de séminaires où les dirigeants d'entreprise et les décideurs de ces différentes communautés pouvaient en apprendre sur les relations interculturelles en examinant la question à partir d'un point de vue différent, de même que sur les possibilités d'affaires dans d'autres parties du monde. **Développement économique du Canada pour les régions du Québec** a financé plusieurs projets de développement économique dans la province de Québec, y compris la construction d'un centre communautaire et culturel chinois à Montréal et la prestation de services en français, en anglais et en mandarin dans plus de 60 organisations communautaires. Pendant l'exercice 2005-2006, **Condition féminine Canada** a fourni du financement et un soutien technique pour la réalisation de 26 projets partout au pays, des projets qui visaient particulièrement les femmes de différentes ethnies, races et religions, ainsi que pour 18 autres projets visant plus particulièrement les femmes autochtones. Le programme d'**Industrie Canada** offre un accès à Internet à prix abordable dans des endroits publics, de sorte que les Canadiens et les Canadiennes puissent, entre autres, se trouver un emploi et profiter des possibilités d'affaires. Ce programme a servi à financer l'achat d'ordinateurs mis à la disposition du public dans plusieurs endroits en 2005-2006; ces appareils sont mis à la disposition d'organismes des communautés multiculturelles, dont la *Multiculturalism Association of Northwestern Ontario*, à Thunder Bay, et la *Multilingual Access Project of the Calgary Chinese Community Service Association*, le Centre de culture latino-américaine, à Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) et la *Newcomer Computer Access Centre of the Multicultural Association of Fredericton*.

D'autres institutions ont permis une meilleure représentation des communautés multiculturelles dans la vie culturelle. Au cours de l'exercice 2005-2006, le **Conseil des Arts du Canada** a lancé son Programme d'accroissement de la capacité pour les organismes artistiques de diverses cultures, en partenariat avec le **ministère du Patrimoine canadien**. Le programme appuie l'établissement d'organismes artistiques de diverses cultures, partout au Canada, en accordant des subventions pouvant atteindre jusqu'à 30 000 $ chacune pour la réalisation de leurs activités afin de garantir leur stabilité à long terme. En tout, le Conseil estime que le soutien apporté pour la diversité culturelle était d'environ 10,6 millions de dollars pour l'année visée par le présent rapport, ce qui représente près de 9 pour 100 du montant total des subventions. Quant aux subventions accordées à chacun des artistes, la répartition entre les artistes de diverses cultures représente environ 15 pour 100 du budget. Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC**) a mis en œuvre une politique qui exige que les télédiffuseurs du secteur privé au Canada tiennent compte, dans leurs plans d'entreprise respectifs, du manque de représentation des Autochtones et des Canadiens d'origine asiatique à la télévision. Les stations de télévision de même que les chaînes de télévision doivent déposer des rapports annuels pour démontrer qu'ils ont tenu compte de la diversité dans la programmation, en plus de consulter les téléspectateurs sur la façon dont les groupes ethnoculturels sont représentés.

Au cours de l'exercice 2005-2006, **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** a mis au point une nouvelle approche pour répondre aux réclamations des anciens élèves des pensionnats indiens. Par cette approche, on pourrait reconnaître les effets néfastes de la vie dans les pensionnats indiens et régler des réclamations liées à la violence physique et aux agressions sexuelles. **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** a entamé des discussions avec les représentants légaux des anciens élèves des pensionnats indiens, ceux des Églises chargées d'administrer ces écoles, l'Assemblée des Premières nations et d'autres organisations autochtones, dans le but d'élaborer un accord en vue d'un règlement juste et durable des séquelles des pensionnats indiens. Le 20 novembre 2005, toutes les parties sont parvenues à un accord de principe et le 10 mai 2006, le gouvernement approuvait l'Accord de règlement relatif aux pensionnats indiens.

2.3 Services à l'intention des nouveaux arrivants

Au cours de l'exercice sur lequel porte le rapport, plusieurs institutions ont mis en œuvre de nouveaux services visant à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans la société. Ces services favorisent l'acquisition plus rapide de l'autonomie financière et sociale des nouveaux arrivants.

« LE CANADA EST UNE NATION D'IMMIGRANTS. DEPUIS PLUS DE 400 ANS, DES HOMMES ET DES FEMMES ONT ABORDÉ NOS RIVAGES À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX DÉBOUCHÉS ET D'UNE MEILLEURE VIE POUR EUX ET POUR LEUR FAMILLE. CES NOUVEAUX VENUS ONT APPORTÉ DES COMPÉTENCES PRÉCIEUSES, UN ENGAGEMENT DE TRAVAILLER AVEC ACHARNEMENT ET UNE FERME VOLONTÉ DE RÉUSSIR. DANS TOUTES LES COLLECTIVITÉS OÙ ILS SE SONT INSTALLÉS, LEUR CONTRIBUTION A ÉTÉ INCOMMENSURABLE. ET ILS ONT JETÉ LES FONDEMENTS DU CANADA QUE NOUS CONNAISSONS ET QUE NOUS AIMONS AUJOURD'HUI – UNE NATION FORTE, UNIE, INDÉPENDANTE ET LIBRE. »

– Le Premier ministre Stephen Harper,
le 27 juin 2006

Parmi les initiatives mises en œuvre, citons celles qui ont permis de répondre aux besoins fondamentaux des immigrants et des réfugiés. Par exemple, pour l'exercice 2005-2006, **Ressources humaines et Développement social Canada** a offert des subventions pour la construction, à Toronto, d'un centre pour les réfugiés sans abri ainsi que pour la rénovation d'un centre d'hébergement d'urgence pour les réfugiés à Niagara-on-the-Lake (Ontario), centre où l'on pourra également faire de la sensibilisation sur le terrain dans plusieurs langues auprès des personnes sans abri. Le **ministère du Patrimoine canadien** a fourni un soutien aux organisations qui contribuent à l'amélioration des services offerts aux immigrants francophones dans leur langue. **Patrimoine canadien** a, par exemple, soutenu financièrement la *Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick* pour mettre en œuvre des stratégies visant à mieux intégrer les immigrants francophones dans la société. Au cours de l'exercice 2005-2006, **Citoyenneté et Immigration Canada** a accordé un financement à la **Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants**, une « alliance » récemment mise sur pied, qui regroupe 450 organismes chargés de la prestation de programmes visant l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés; elle rappelle au gouvernement les questions touchant les politiques et les programmes liés à l'établissement d'immigrants afin d'améliorer les services aux immigrants de même qu'aux réfugiés.

Plusieurs organisations facilitent l'intégration des nouveaux arrivants au Canada en les aidant à comprendre les services du gouvernement fédéral et à y accéder. Après avoir reçu un avis de la *Metropolitan Immigrant Settlement Association in Halifax*, l'**Agence du revenu du Canada** (**ARC**), région de l'Atlantique, a changé la formulation de ses présentations aux immigrants concernant la taxation, pour que les immigrants, dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, comprennent plus facilement la terminologie. Dans le cadre d'un projet pilote réalisé pendant l'exercice 2005-2006, l'**ARC** a traduit un dépliant de présentation en chinois. Ce dépliant explique le système d'imposition canadien aux immigrants récemment arrivés au Canada ainsi qu'aux immigrants potentiels. Pour l'exercice 2006-2007, l'**ARC** mettra en place une nouvelle base de données nationale sur la sensibilisation que les Bureaux des services fiscaux de l'ensemble

du Canada utiliseront afin de trouver des événements et des activités qui permettent de rejoindre les nouveaux arrivants. **Sécurité publique et Protection civile Canada** (**SPPCC**) a travaillé en collaboration avec des organismes partenaires pour produire un guide sur la sécurité nationale à l'intention des néo-Canadiens. Des fonctionnaires de **Statistique Canada** ont offert une formation sur le recensement de 2006 aux membres du personnel d'un centre communautaire afin qu'ils puissent aider les nouveaux arrivants à remplir le questionnaire de recensement. L'**Agence de la consommation en matière financière du Canada**, qui protège et sensibilise les consommateurs en matière de services financiers, est l'auteur de cinq articles dans lesquels sont décrits ses produits et services, articles qui sont parus dans une publication gratuite intitulée *Magazine du nouvel arrivant au Canada*. Pendant l'exercice 2005-2006, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (**SCHL**) a lancé un programme pilote de communications multiculturelles dans la région de l'Ontario. En travaillant en collaboration avec trois organismes communautaires sans but lucratif, la région a distribué environ 2 000 copies de la publication dans la région métropolitaine de Toronto. Dans ces magazines, on présentait, entre autres, un guide d'achat d'une maison et un guide de location d'un appartement à l'intention du nouvel arrivant, guides qui ont été traduits en six langues. La **SCHL** a également organisé des séminaires destinés à ceux qui désirent devenir propriétaires d'une maison; ces séminaires ont été présentés en cantonais, en chinois, en espagnol, en tamoul et en panjabi.

Des organismes font également la promotion des possibilités d'activités récréatives et de loisirs auprès des néo-Canadiens. Par exemple, en 2006-2007, l'**Agence Parcs Canada** travaillera en collaboration avec un télédiffuseur privé qui présente une programmation ethnoculturelle, afin de produire une série de 48 capsules visant à présenter aux néo-Canadiens le réseau des parcs nationaux ainsi que les sites historiques nationaux. Chacune des capsules sera réalisée en plusieurs langues, jusqu'à concurrence de six langues.

Les institutions fédérales peuvent également jouer un rôle en aidant les immigrants à apprendre l'anglais ou le français à titre de langue seconde. Pendant l'exercice 2005-2006, la **chaîne radiophonique de Radio-Canada à Ottawa** a réaménagé son site Internet, ciblant les auditeurs dont la langue seconde est l'anglais. Pour l'exercice 2006-2007, un site Internet sera créé pour les auditeurs dont la langue seconde est le français. **Service correctionnel Canada** a fait l'acquisition d'un programme informatisé d'anglais langue seconde qui sera utilisé au pénitencier de Fraser Valley, en Colombie-Britannique, afin que les femmes d'autres cultures purgeant une peine dans une prison fédérale puissent apprendre l'anglais ou améliorer leurs compétences linguistiques dans cette langue, ce qui les aidera dans leur formation future et dans leurs recherches d'emploi, lorsqu'elles seront libérées.

2.4 Communications avec le public

Plusieurs ministères ont mis en place des initiatives pour communiquer des renseignements sur les programmes et les services du gouvernement aux Canadiens et aux Canadiennes de toutes les origines. La production de documents d'information en fonction des groupes multiculturels auxquels ils sont destinés permet de s'assurer que tous connaissent leurs droits et leurs responsabilités et qu'ils peuvent avoir accès aux services du gouvernement fédéral.

De nombreuses organisations traduisent leurs documents dans une troisième langue pour les nouveaux arrivants ainsi que pour les résidents permanents. Pour l'exercice visé par le présent rapport, **Ressources humaines et Développement social Canada** a traduit en neuf langues ses dépliants sur le programme Bon d'études canadien (**BEC**) et le programme Subvention canadienne pour l'épargne-études (**SCEE**). **Statistique Canada** a fait traduire le questionnaire de recensement de l'année 2006 et les guides d'information en 44 langues non officielles et en 18 langues autochtones. Les employés d'un centre d'assistance téléphonique du recensement ont fourni des services dans plus de 40 langues et dialectes. Chaque année, quelques-unes des publications du **Centre de recherches pour le développement international** (**CRDI**) – ainsi que les co-éditions – sont traduites en d'autres langues que le français et l'anglais. Au cours de l'exercice 2005-2006, le **CRDI** a co-publié 21 nouveaux titres; certains titres choisis ont été traduits en neuf langues. Pour l'exercice 2006-2007, la **Banque de développement du Canada** effectuera une évaluation de ses documents d'information sur les produits et services

offerts aux propriétaires de petites et moyennes entreprises, dans le but de traduire certaines publications dans différentes langues pour mieux rejoindre les néo-Canadiens.

D'autres organisations rédigent présentement des documents clés en langage clair et simple pour qu'ils soient plus faciles à utiliser par les personnes qui parlent une autre langue que le français ou l'anglais. Pendant l'exercice 2005-2006, le **Tribunal canadien des droits de la personne** a produit un dépliant sur la procédure à suivre pour déposer une plainte auprès du Tribunal; ce dépliant a été rédigé en langage clair et simple afin que les personnes qui parlent une troisième langue puissent être en mesure de mieux comprendre leurs droits. En 2005-2006, la **Commission des plaintes du public contre la GRC** a entrepris la simplification de son formulaire de plainte pour le rendre plus accessible aux différentes communautés et pour qu'il soit plus facile à traduire dans d'autres langues.

Un nombre plus élevé d'institutions s'efforcent d'être inclusives lorsqu'elles représentent le multiculturalisme dans le cadre de leurs communications avec le public. En 2005-2006, l'**Agence de la consommation en matière financière du Canada** a réalisé un dépliant publicitaire expliquant les droits du consommateur et présentant des Canadiens et des Canadiennes membres de minorités visibles. Ce dépliant publicitaire a été inséré dans des millions d'envois de chèques émis par le gouvernement fédéral.

Certaines organisations travaillent en collaboration avec des groupes ethnoculturels en vue d'améliorer leurs stratégies de communication. La **Société d'assurance-dépôts du Canada** a organisé des groupes de discussion dans des villes partout au Canada avec des représentants des groupes ethnoculturels, afin de s'assurer que sa campagne de sensibilisation du public répondait aux besoins des Canadiens et des Canadiennes dont la langue première n'est ni le français ni l'anglais. L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** (**ACIA**) a élaboré une stratégie de sensibilisation, en partenariat avec le Conseil ethnoculturel du Canada, afin d'informer les membres de certaines communautés ethniques en ce qui concerne les aliments qu'il est interdit de rapporter au Canada lorsqu'ils reviennent au pays après un voyage. L'**ACIA** a également publié un dépliant en chinois et en vietnamien sur le vert malachite, un produit chimique non approuvé, présent dans certains poissons importés de pays asiatiques.

3 – Accroître la compréhension et le respect de la diversité (alinéa 3(2)c))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] PROMOUVOIR DES POLITIQUES, PROGRAMMES ET ACTIONS PERMETTANT AU PUBLIC DE MIEUX COMPRENDRE ET DE RESPECTER LA DIVERSITÉ DES MEMBRES DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE. »

Les trois indicateurs utilisés pour cette section sont : 1) servir un public diversifié, 2) célébrer le patrimoine culturel du Canada et 3) lutter contre le racisme et la discrimination.

3.1 Servir un public diversifié

De nombreuses organisations ont prouvé qu'elles avaient pris conscience de la diversité du public canadien : elles ont lancé un nombre plus élevé de mesures en 2005-2006 afin de mieux servir leurs clients d'origines diverses.

Certaines institutions offrent des services au public dans des langues non officielles. Par exemple, **Service Canada**, qui fournit un accès centralisé à plusieurs services du gouvernement fédéral, a lancé des projets pilotes à Vancouver et à Toronto pour la prestation de services en panjabi, en cantonais et en mandarin. Dans la plupart des cas, ces clients n'ont jamais eu directement accès aux services gouvernementaux, mais ils faisaient appel aux services d'un interprète ou d'organismes communautaires ou comptaient sur la collaboration de leurs amis ou de membres de leur famille.

En outre, **Service Canada**, en Colombie-Britannique et dans la région du Yukon, a formé des agents de traitement des cas et des agents chargés de l'établissement des immigrants en collaboration avec les organismes communautaires, afin de faire connaître le régime de pension du Canada aux membres des communautés ethnoculturelles. **Service Canada** a également entamé des recherches sur la prestation de services multilingues par l'entremise du service 1-800-O-Canada, service téléphonique pour le traitement en direct des requêtes. L'objectif est de fournir des renseignements de base concernant le gouvernement dans plus de 50 langues.

D'autres organisations modifient leurs services afin qu'ils soient plus sensibles aux différentes cultures et plus appropriés. Par exemple, lors de la révision de son *Guide alimentaire canadien pour manger sainement*, **Santé Canada** a consulté des spécialistes en nutrition œuvrant au sein des communautés multiculturelles. En raison des commentaires obtenus de la part de ces intervenants, le ministère songe à intégrer au *Guide* des images de mets ethniques et à présenter un plus grand nombre d'exemples de mets ethniques lorsqu'il est question de valeur nutritive. Le Ministère examine également la possibilité de traduire le guide dans des langues non officielles. En 2005-2006, **Bibliothèque et Archives Canada** (**BAC**) a créé deux postes dans le cadre d'initiatives multiculturelles visant à établir des partenariats afin d'améliorer les services destinés aux clients membres de minorités visibles, entre autres. **BAC**, en partenariat avec la *Vancouver Public Library*, entend créer un site Internet sur la généalogie des Canadiens et des Canadiennes d'origine chinoise, ce qui aiderait ces derniers à découvrir leurs racines. On prévoit le lancement de ce site au cours de l'exercice 2006-2007. Pendant cette même année, la **Commission des champs de bataille nationaux** a l'intention d'offrir une formation sur le multiculturalisme canadien aux employés qui travaillent avec le public dans ses établissements patrimoniaux. La Commission planifie également d'effectuer un meilleur suivi auprès de ses visiteurs afin de connaître leurs origines culturelles.

Les ministères trouvent également des moyens d'aider le public de toutes les origines. **Service correctionnel Canada** (**SCC**) a demandé au Conseil ethnoculturel du Canada d'élaborer un plan pour mieux faire connaître le mandat du **SCC** auprès des communautés ethniques, afin d'aider les détenus à réintégrer la collectivité. Dans le cadre de ce programme, des consultations ont été tenues en 2005-2006 à Toronto, à Montréal, à Halifax, à Vancouver, à Winnipeg et à Calgary, auxquelles ont participé environ 100 personnes représentant différents milieux ethnoculturels, métiers, groupes confessionnels et dirigeants.

« CET AMALGAME UNIQUE DE CULTURES ET DE GÉOGRAPHIE A CRÉÉ L'UNE DES SOCIÉTÉS LES PLUS DIVERSIFIÉES, HARMONIEUSES ET FLORISSANTES SUR TERRE. »

– Le Premier ministre Stephen Harper,
le 19 juin 2006

D'autres institutions effectuent des analyses de leurs clients pour mieux les servir. Le **Musée canadien de la nature** a réalisé une étude sur la diversité culturelle des habitants d'Ottawa afin d'avoir un aperçu de la composition de la collectivité locale sur le plan ethnique, culturel et linguistique. Le rapport final proposait également d'autres mesures à prendre afin d'élaborer des programmes à l'intention des groupes multiculturels.

3.2 Célébrer le patrimoine culturel du Canada

En 2005-2006, plusieurs organisations fédérales ont célébré le patrimoine culturel diversifié du Canada en soulignant les fêtes officielles telles que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique, le Nouvel an chinois, la Saint-Patrick, la Fête des Acadiens, la Semaine de la citoyenneté, la Journée internationale de la francophonie et la Journée du multiculturalisme canadien. Ces activités permettent aux employés, de même qu'au public, de se sentir fiers de leurs origines, et de sensibiliser tous les participants aux traditions propres à différentes cultures.

Plusieurs initiatives visaient à sensibiliser les employés fédéraux à des questions plus importantes telles que la compréhension des cultures, le racisme et les droits de la personne. Par exemple, tout au long de l'exercice 2005-2006 le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a tenu un certain nombre d'événements pour célébrer le multiculturalisme, dont l'organisation d'un dîner au cours duquel on a présenté le film *Frontline: A Class Divided*, portant sur la discrimination raciale. Le Bureau a également créé une « carte géographique de la diversité ». Pour l'exercice 2006-2007, le Bureau songe à offrir aux employés l'accès à un calendrier multiculturel dans lequel on indique les événements, les fêtes et les congés les plus importants pour différentes cultures et divers groupes religieux. Le calendrier aidera les gestionnaires et les employés à planifier le travail de façon à éviter les conflits et à respecter les besoins de chacun des employés. Les employés musulmans de l'**Agence canadienne de développement international** ont organisé un événement sur le thème de l'iftar (la levée quotidienne du jeûne durant le ramadan) pour faire connaître aux employés les valeurs du ramadan. Lors d'un dîner-partage pour souligner le Nouvel an chinois, le président de la **Commission de la fonction publique du Canada** a présenté des messages clés sur le multiculturalisme et a mis à la disposition des employés des copies de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, rédigée dans les deux langues officielles et dans trois langues asiatiques.

Au cours de l'exercice 2005-2006, plusieurs institutions ont organisé des célébrations avec les employés au cours desquelles on présentait des exemples de mets ethniques, de danses culturelles et d'artisanat traditionnel. Le **Conseil national des produits agricoles** a organisé, par exemple, un dîner-partage au cours duquel on a présenté des mets d'Afrique, d'Europe, d'Asie et des Caraïbes. Tout au long de l'exercice visé par le présent rapport, les bureaux de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** (**TPSGC**) dans plusieurs régions ont offert une formation au personnel sur des sujets tels que le ramadan, le diwali, la Saint-Patrick, la Journée nationale des Autochtones, la Kwanzaa et le Yom Kippur. Dans le cadre de festivals locaux, **TPSGC** a également organisé des célébrations aux couleurs de la Grèce, de la Pologne et de l'Italie, ainsi que des dîners-partage où les employés devaient apporter des plats qui témoignaient de leur culture. Les employés du **Service canadien du renseignement de sécurité** ont produit un livre de recettes de diverses cultures qui a été vendu au cours des festivités de Canada en fête! Dans le cadre de l'activité de la Journée du multiculturalisme canadien organisée par **Exportation et Développement Canada** au cours de l'exercice visé par le présent rapport, on a mis l'accent sur les cultures du Moyen-Orient et de la région du nord de l'Afrique. Cette activité a permis aux employés d'en apprendre davantage sur la région, par le truchement de la musique, de la nourriture, de la culture, de l'art et de différents objets façonnés. Dans la région du Pacifique, **Service correctionnel Canada** a organisé un dîner multiculturel pendant la Semaine de la fonction publique, dont le thème était *Tour du monde gastronomique en 90 minutes*. Au cours de ce dîner, des secteurs devaient tirer au hasard le nom d'un pays et devaient ensuite trouver et présenter les paysages, les costumes et les mets pour lesquels il y avait des prix à gagner.

Les organisations fédérales ont également célébré le patrimoine culturel du Canada avec des membres du grand public.

Les traditions ethnoculturelles ont été présentées de différentes manières. Le **Centre national des Arts** a présenté des spectacles de musique et de danse, ainsi que des représentations théâtrales à Ottawa et dans l'ensemble du pays; il s'agissait d'œuvres d'artistes provenant de l'Afrique, de l'Asie, de l'Europe, de l'Amérique du Nord et de l'Amérique du Sud. Dans le cadre des célébrations de la fête du Canada et du Bal de neige organisées par la **Commission de la capitale nationale** dans la capitale au cours de l'exercice visé par le présent rapport, on a présenté des artistes dont les ancêtres étaient venus d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique et des Caraïbes. En 2005-2006, dans le cadre d'une exposition de broderie perlée, le **Musée canadien des civilisations** a présenté une sélection de films produits par des cinéastes africains, un concert public et une dégustation de vins, intitulée *Goûts et sons d'Afrique du Sud*, ainsi qu'un spectacle offert par un groupe de danseurs et de joueurs de tambours

« LA MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE DU CENTRE NATIONAL DES ARTS NOUS PERMET DE PRENDRE LE POULS CULTUREL DE NOTRE PAYS. »

– Le Centre national des Arts

africains. À Ottawa, le Musée de la monnaie de la **Banque du Canada** a présenté une exposition sur la façon dont le thé était autrefois utilisé en guise de monnaie en Chine ainsi qu'une exposition sur le chocolat dont les Mayas et les Aztèques se servaient comme monnaie, en Amérique centrale.

Dans le cadre de son programme actuel visant à faire connaître le patrimoine naturel et culturel du Canada aux élèves de la quatrième année à la douzième année (ou en cinquième année de l'enseignement secondaire), **Parcs Canada** a produit des documents pédagogiques pour les enseignants auxquels ils peuvent avoir accès sur son site Internet. Parmi ces documents, il y a des plans de leçons sur les politiques canadiennes en matière d'immigration, la *Loi sur la citoyenneté*, le chemin de fer clandestin et l'apport de certains immigrants au pays qui a été significatif et important pour le Canada ainsi que les lieux et les événements connexes. En 2005-2006, **Parcs Canada** a dévoilé des plaques commémoratives en souvenir de Henry et Mary Bibb, deux dirigeants noirs qui ont joué un rôle important en Ontario. D'autres plaques commémoratives ont été dévoilées : Notre-Dame-de-la-Défense, une église catholique italienne de Montréal, et *Tilting Cultural Landscape* à l'île Fogo, à Terre-Neuve-et-Labrador. **Ressources naturelles Canada** a offert un érable aux néo-Canadiens lors d'une cérémonie de citoyenneté qui a eu lieu à Fredericton (Nouveau-Brunswick). Le **Musée des beaux-arts du Canada** a souligné la Journée nationale des Autochtones en offrant des visites guidées spéciales aux visiteurs et aux membres de son personnel.

Les contributions de militaires membres de différents groupes ethniques ont également été commémorées dans le cadre de divers projets. Le projet *Des héros se racontent* du **ministère des Anciens Combattants**, visait la création d'un site Internet où l'on peut visionner des vidéos et la réalisation d'entrevues avec de nombreux anciens combattants de divers groupes culturels, dont des Autochtones et des Canadiens d'origine chinoise, japonaise, hindoue et africaine. Durant l'exercice visé par le présent rapport, les **Forces canadiennes** ont publié un livre intitulé *Combattre pour le Canada : Les Canadiens d'origines chinoise et japonaise dans le service militaire*. Le livre a été lancé à Toronto et à Vancouver, avec l'aide et la participation des communautés chinoise et japonaise des régions.

3.3 Lutter contre le racisme et la discrimination

Plusieurs organisations ont mis en place des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination, tant au sein de leur milieu de travail que dans la société en général. De cette façon, ces organisations aident à soutenir l'une des libertés fondamentales dont jouissent les Canadiennes et les Canadiens : ils ne sont pas victimes de discrimination en raison de leur culture.

« NOUS SOMMES TOUS RESPONSABLES DE BÂTIR UN PAYS FERMEMENT FONDÉ SUR LA NOTION D'ÉGALITÉ DES CHANCES, SANS ÉGARD À LA RACE OU À L'ORIGINE ETHNIQUE. »

– Le Premier ministre Stephen Harper, le 22 juin 2006

De nombreuses institutions ont établi des politiques qui interdisent le racisme et la discrimination. Au cours de l'exercice 2005-2006, la **Société d'assurance-dépôts du Canada** a révisé et publié sa politique sur le harcèlement en milieu de travail et a offert une formation obligatoire à tous ses employés sur cette politique qui interdit, entre autres, le harcèlement fondé sur la race. L'**Office de commercialisation du poisson d'eau douce** (**OCPED**) a mis en œuvre une politique pour un milieu de travail respectueux afin de s'assurer que toutes les plaintes concernant le harcèlement en général, le harcèlement sexuel ou encore le harcèlement fondé sur la race font l'objet d'une enquête. Les **Forces canadiennes** et le **ministère de la Défense nationale** ont annoncé, en mars 2006, la mise à jour et le lancement d'une nouvelle politique plus rigoureuse sur l'éradication du racisme. Pour l'exercice visé par le présent rapport, la **Gendarmerie royale du Canada** (**GRC**) a signé un protocole d'entente avec la **Commission canadienne des droits de la personne** dans le but d'élaborer une politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et une nouvelle politique en matière de harcèlement, ainsi que d'offrir une formation obligatoire sur les mesures de prévention du harcèlement. **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a nommé un champion pour la lutte contre le racisme.

De nombreuses organisations ont fait la promotion de la lutte contre le racisme et ont sensibilisé leurs employés. À l'occasion du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, plusieurs employés de la **Société du Musée canadien des civilisations** ont assisté à un exposé présenté par une jeune survivante du génocide au Rwanda. Son exposé portait plus particulièrement sur sa vie au Rwanda, les atrocités vécues, ainsi que les difficultés rencontrées à titre de néo-Canadienne lors de son intégration au Canada. Pour souligner cette journée internationale, les bureaux de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** de la région de Québec ont travaillé en collaboration avec une compagnie théâtrale pour présenter des sketches de situations courantes pour certains groupes. Dans ces sketches, les acteurs étaient victimes de préjudices ou de discrimination. Dans plusieurs régions, **Service Canada** a organisé des déjeuners-conférences pour sensibiliser davantage sur la nécessité de lutter contre le racisme.

Certaines organisations ont fait des progrès dans les stratégies de lutte contre le racisme. À la suite de consultations avec des dirigeants communautaires ethnoculturels, la **Gendarmerie royale du Canada** a entamé, en janvier 2006, la mise en œuvre de sa politique sur des services de police impartiaux et la formation de ses employés à ce sujet. En 2005-2006, la **Fondation canadienne des relations interraciales** (**FCRI**) a commencé à réaliser une série de consultations et à former de petits groupes de discussion dans le but de préciser les positions de principes de la **FCRI** concernant la politique nationale de lutte contre le racisme, la cueillette de données et de statistiques sur la race, le profilage racial ainsi que l'intégration des concepts de race et de lutte contre le racisme dans le domaine de l'éducation et de la formation.

D'autres initiatives des institutions fédérales visant la lutte contre le racisme et la discrimination sont également précisées à la section intitulée *Plan d'action contre le racisme*, à la **Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien**.

4 – Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions pertinents (alinéa 3(2)d))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] RECUEILLIR DES DONNÉES STATISTIQUES PERMETTANT L'ÉLABORATION DE POLITIQUES, DE PROGRAMMES ET D'ACTIONS TENANT DÛMENT COMPTE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU PAYS. »

Les indicateurs utilisés pour cette section sont 1) la cueillette de données et la diffusion de l'information et 2) le financement de projets de recherche.

4.1 Recueillir et diffuser l'information

Plusieurs organisations ont recueilli et diffusé des données sur les immigrants et les différentes populations ethnoculturelles afin de faciliter leur propre planification de programme ou celle d'autres ministères, ou encore afin de s'assurer que le public comprend mieux les problèmes avec lesquels les membres des communautés ethnoculturelles doivent composer.

Un certain nombre d'institutions ont effectué des recherches sur la démographie des groupes ethnoculturels dans le but de fournir de l'information aux entreprises et aux décideurs afin d'offrir de meilleurs services au public. En 2005-2006, **Statistique Canada** a publié 17 documents et rapports sur l'immigration, le multiculturalisme ou encore sur les Autochtones; ces documents avaient été produits à partir de recherches réalisées par ses analystes. **Statistique Canada** a également réalisé une troisième et dernière cueillette de données dans le cadre d'une enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, a coordonné une recherche sur l'immigration en collaboration avec **Citoyenneté et Immigration Canada**, a poursuivi le développement de la base de données longitudinales sur les immigrants et a commencé à faire référence aux immigrants et aux Autochtones dans l'Enquête sur la population active (grâce au soutien financier de

Ressources humaines et Développement social Canada), ce qui permettra d'obtenir chaque mois un aperçu de la participation des immigrants adultes au sein de la population active. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a présenté aux comités locaux d'habitation de plusieurs communautés du sud de l'Ontario les faits saillants de sa recherche dans un rapport intitulé *Besoins des réfugiés en termes d'information sur le logement*.

Dans le but d'améliorer les services du gouvernement fédéral, une stratégie courante consiste à réaliser une recherche sur les auditoires et la clientèle cibles. La division des services français de la **Société Radio-Canada** a réalisé un sondage auprès des téléspectateurs et des auditeurs. Dans ce sondage, on demandait entre autres aux participants d'indiquer s'ils étaient une première ou une deuxième génération de Canadiens. De plus, on voulait connaître leur intérêt et leur utilisation en ce qui concerne les services télévisés et radiodiffusés. Les répondants devaient également évaluer dans quelle mesure on tenait compte de la diversité ethnique dans les services en français. Par l'intermédiaire de **Statistique Canada**, la **Banque de développement du Canada** a effectué des recherches sur les différents milieux d'affaires des minorités visibles au sein de son réseau de directions générales pour assurer l'efficacité des communications avec ces communautés. Les données ont été intégrées aux plans de promotion des directions générales pour améliorer les communications avec les milieux d'affaires les plus importants des minorités visibles. La **Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada** réalise présentement une étude de marché sur son public cible afin d'élaborer des stratégies de promotion de la diversité, tant dans ses programmes qu'au sein de ses unités administratives. En 2005-2006, la Société a révisé ses définitions, sa terminologie et son étude de marché sur le public cible en fonction de la collecte d'information sur la diversité. Le **Musée canadien de la nature** a effectué une analyse socioéconomique de la population canadienne à l'aide des données du plus récent recensement. On a accordé une attention particulière aux statistiques liées à l'immigration afin d'élaborer et d'offrir des programmes qui tiennent compte des cultures pour mieux répondre aux besoins de ces dernières. **Téléfilm Canada** a examiné le niveau de soutien financier qu'il fournit pour le perfectionnement professionnel des réalisateurs autochtones et de diverses cultures afin de mieux définir les objectifs de financement de ces projets. En 2005-2006, le **Commissariat aux langues officielles**, en partenariat avec la **Commission canadienne des droits de la personne**, a commandé une étude visant à connaître les habiletés linguistiques des membres des minorités visibles dans les deux langues officielles pour mieux comprendre les répercussions de la politique en matière de langues officielles sur le recrutement des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. **Infrastructure Canada** a examiné une recherche présentement en cours sur les quartiers ayant comme thème principal l'évaluation de l'étendue des quartiers de minorités visibles à Vancouver, à Toronto et à Montréal. La lecture de cette recherche a permis de conclure que pour renforcer le sentiment d'appartenance dans des quartiers de plus en plus diversifiés, il faudra peut-être repenser les concepts traditionnels d'infrastructure afin d'y inclure l'infrastructure sociale de même que les répercussions sociales des infrastructures physiques.

D'autres institutions publient des documents d'information afin d'obtenir un portrait plus complet de l'ensemble des communautés ethnoculturelles. L'**Office national du film du Canada**, en collaboration avec **Ressources humaines et Développement social Canada**, met présentement sur pied un projet sur la façon d'aborder les questions de racisme en milieu de travail. En 2006-2007, ces deux organisations produiront et diffuseront cinq courts métrages réalisés par des producteurs de différentes cultures de l'ensemble du Canada qui porteront sur les problèmes liés au racisme en milieu de travail. On produira également un DVD sur lequel on trouvera ces films et quelques extras ainsi qu'un site Internet nommé *La tête de l'emploi*. Le **Musée canadien des civilisations** a entrepris une recherche pour le développement et la réalisation d'un site Internet relatant les expériences de femmes africaines qui sont venues au Canada intitulé *Citoyennes : Portraits de femmes canadiennes de descendance africaine*. En 2006-2007, le Musée publiera un livre intitulé *Japanese Folk Traditions in Canada.*

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, les travaux se sont poursuivis dans le cadre du projet Metropolis, le forum international pour la recherche et le développement de politiques sur les migrations et la diversité dans les villes,

forum dont le secrétariat canadien se trouve dans les locaux de **Citoyenneté et Immigration Canada** (**CIC**). En 2005-2006, plusieurs institutions fédérales ont participé à la Huitième Conférence nationale Metropolis, qui a eu lieu à Vancouver (la Conférence s'intitulait *Immigration et la situation du Canada dans un monde qui change*). La Dixième Conférence internationale Metropolis, tenue à Toronto (qui s'intitulait *Nos diverses cités – Migration et diversité en transit*), a réuni des décideurs, des universitaires et des organisations non gouvernementales. Outre **CIC**, d'autres institutions fédérales y ont participé, notamment la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, le **ministère du Patrimoine canadien**, le **Commissariat aux langues officielles**, **Sécurité publique et Protection civile Canada** et ses organismes du portefeuille, la **Gendarmerie royale du Canada**, **Statistique Canada** et **Condition féminine Canada**. Divers sujets ont été abordés au cours de ces conférences, dont le racisme et la discrimination, les données statistiques sur les immigrants au Canada, les politiques en matière de migration, les avantages et les défis liés à la diversité, l'égalité des sexes et la diversité religieuse, ainsi que les questions de sécurité nationale. De plus, les cinq centres d'excellence Metropolis de l'ensemble du Canada ont publié plus de documents de travail et d'autres recherches, disponibles sur le site Internet à l'adresse http://canada.metropolis.net/.

4.2 Financement des projets de recherche

Plusieurs institutions ont parrainé des recherches réalisées par des ressources externes dans le but d'alimenter le débat sur des questions qui touchent les nouveaux arrivants ainsi que les membres des groupes ethnoculturels du Canada.

En 2005-2006, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a commencé à soutenir plusieurs projets de recherche, ou a acquiescé à la réalisation de tels projets, dans le cadre desquels on se penche sur les questions concernant le logement au sein des communautés ethnoculturelles. On mène entre autres des études portant sur les besoins des nouveaux arrivants en matière de logement dans les villes de Montréal, de Toronto et de Vancouver et le choix d'un logement pour les néo-Canadiens, ainsi qu'une étude de cas sur les immigrants et les réfugiés africains qui cherchent un logement à Toronto.

Les **Forces canadiennes** ont parrainé plusieurs études théoriques réalisées par des civils. Certaines de ces études traitaient de la diversité, notamment A*n Examination of Select Visible Minority Groups in Canada: Implications for Recruitment by the Canadian Forces* et *The Diversity of the Chinese Community in Toronto: Implications for the Recruitment Strategies by the Canadian Forces*.

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada a accordé une contribution financière de 652 000 $ pour une étude dirigée par la *Canada West Foundation* afin d'étudier l'évolution des communautés, y compris l'examen des répercussions de l'immigration, de la diversité sociale et de la population autochtone qui augmente rapidement. On prévoit que la rédaction du rapport de recherche sera terminée en 2008. Ce rapport sera probablement utilisé par un certain nombre d'organisations gouvernementales, d'industries et d'organismes sans but lucratif, aux fins de planification stratégique.

En 2005-2006, le **ministère du Patrimoine canadien** a financé plusieurs projets de recherche centrés particulièrement sur le multiculturalisme, notamment le rapport intitulé *Sport and Multiculturalism: A Dialogue* qui se penche sur la situation actuelle du multiculturalisme et du sport au Canada; une recherche portant sur les défis que doivent relever les jeunes anglophones de race noire au Québec; une recherche universitaire visant à évaluer la disponibilité, la nature et la pertinence des services de soutien à l'intention des immigrants âgés membres de minorités visibles. Le Ministère a également apporté une contribution financière à l'Association de la communauté congolaise d'Edmonton, afin de déterminer quels sont les obstacles socioéconomiques, démographiques, culturels, politiques et médicaux auxquels sont confrontées les femmes immigrantes francophones venues d'Afrique ou d'ailleurs.

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, **Ressources humaines et Développement social Canada** a financé plusieurs projets de recherche sur le multiculturalisme, dont la rédaction de trois documents de recherche qui traitent de l'intégration des immigrants au sein du marché du travail du Canada et quatre projets visant les immigrants sans-abri au Canada.

Élections Canada a demandé à deux universitaires de rédiger des documents conceptuels sur la participation électorale des immigrants, des membres des communautés ethnoculturelles et des Autochtones ainsi que sur les pratiques exemplaires en matière de sensibilisation auprès de ces mêmes électeurs.

En 2005-2006, les **Instituts de recherche en santé du Canada** ont financé plusieurs projets de recherche dans le cadre desquels on se penchait sur les communautés multiculturelles et les préoccupations particulières touchant la santé.

L'**Agence canadienne de développement international** (**ACDI**) a participé, avec d'autres ministères du gouvernement canadien ainsi qu'avec d'autres entreprises du secteur privé, à un projet de recherche dirigé par le Conference Board du Canada visant à examiner les moyens de mieux mettre à profit les talents des travailleurs membres de minorités visibles. Le guide produit à la suite de ces recherches propose des moyens d'accroître la représentation des minorités visibles et a été présenté aux gestionnaires et aux employés de l'**ACDI**.

5 – Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (alinéa 3(2)e))

« [TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DOIVENT] METTRE À CONTRIBUTION, LORSQU'IL CONVIENT, LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET CULTURELLES D'INDIVIDUS DE TOUTES ORIGINES. »

5.1 Optimiser les connaissances linguistiques des employés et la compréhension de la culture

Presque tous les employeurs de compétence fédérale ont embauché des employés qui parlent une troisième langue ou qui possèdent des connaissances directes d'une autre culture. Plusieurs institutions reconnaissent officiellement ces compétences pour mieux servir leurs clients.

Au cours de l'exercice 2005-2006, la **Banque de développement du Canada** a amélioré sa capacité d'enregistrer et de tenir à jour les renseignements sur les employés. Au moyen de cette base de données, les employés sont invités à mettre à jour leur profil, à indiquer toutes les langues qu'ils peuvent parler et à en préciser le niveau de maîtrise. Les gestionnaires se servent de ces renseignements pour répondre aux clients et pour communiquer avec des clients actuels ou potentiels de différentes origines ethniques. De plus, pendant l'exercice sur lequel porte le rapport, **Affaires étrangères et Commerce international Canada** a ajouté dans sa base de données le nom des employés possédant des compétences linguistiques dans une troisième langue. Cette base de données sert actuellement à des fins d'assignation de tâches, une initiative qui est devenue une priorité absolue à la suite des leçons tirées du tsunami survenu en Asie en décembre 2004. En 2006-2007, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** et le **Tribunal canadien du commerce extérieur** créeront tous deux un inventaire des différentes langues que parlent les employés, afin de communiquer directement avec les clients et le public en général. Le **Conseil national de recherches du Canada** (**CNRC**) lancera un réseau sur la diversité et le multiculturalisme. Cette base de données permettra d'accéder à la liste des membres du personnel d'origines diverses, dont l'expertise et les connaissances s'avéreront utiles, qui contribueront bénévolement à l'avantage concurrentiel qu'offrira le **CNRC**. À la **Corporation commerciale canadienne** (**CCC**), une société d'État qui fournit des services de contrats et d'approvisionnement à l'échelle internationale, de nombreux employés utilisent leurs compétences linguistiques dans plusieurs langues pour communiquer avec des acheteurs étrangers.

PRATIQUES EXEMPLAIRES

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Île-du-Prince-Édouard)

Chanel Campbell
Âge : 10 ans
Georgetown (Île-du-Prince-Édouard)

Quatre communautés différentes qui peuplent le Canada. Quatre mâts totémiques. Le symbole de la feuille d'érable canadienne sur un globe. La mer et les oiseaux font partie des ressources naturelles du Canada.

partie trois

LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* stipule que tous les ministères et les organismes fédéraux doivent mettre en application la politique canadienne sur le multiculturalisme dans leurs activités quotidiennes et leur planification à long terme. Voici trois exemples de stratégies novatrices où la *Loi* est entièrement appliquée.

Parcs Canada : Des consultations menées de façon respectueuse se traduisent par la commémoration de l'histoire ethnoculturelle du Canada

Parcs Canada gère le programme fédéral de commémoration historique. À la suite d'un avis de la Commission des lieux et monuments historiques du Canada, le ministre de l'Environnement a désigné des endroits, des personnes et des événements qui ont marqué le Canada de façon significative. En reconnaissance de ces derniers, on a dédié une plaque de bronze. Environ 4,2 pourcent des quelque 1 800 commémorations soulignent les contributions mémorables des communautés ethnoculturelles. En voici deux exemples : *Ukrainian Catholic Church of Immaculate Conception* (Église catholique ukrainienne de l'Immaculée conception) sise à Cook's Creek (Manitoba) et le chemin de fer clandestin qui marque le passage illégal de milliers de Noirs fuyant l'esclavage aux États-Unis pour venir au Canada au milieu du XIXe siècle.

Il y a quelques années, **Parcs Canada** a reconnu que l'histoire des communautés ethnoculturelles, tout comme celle des Autochtones et des femmes, demeurait un thème sous-exploité et ne faisait pas souvent l'objet d'événements commémoratifs nationaux. Pour contrer cet état de fait et ajouter ces chapitres manquants de l'histoire du Canada, **Parcs Canada** a lancé une initiative de commémoration historique et cherche activement à répertorier les lieux historiques propres à ces trois secteurs de l'histoire du Canada aux fins de commémoration.

Au début de l'année 2003, **Parcs Canada** a mené des consultations intensives auprès des communautés ethnoculturelles au sein desquelles il pourrait y avoir des lieux, des personnes et des événements d'importance historique qui pourraient être reconnus dans le cadre de son programme de mises en candidature publiques

Stratégie ciblée

L'Agence a adopté une stratégie particulière pour joindre les nombreuses communautés ciblées qui pourraient être admissibles à une désignation d'importance historique. Toute personne peut présenter la candidature d'une personne (ou d'un groupe de personnes), d'un lieu ou d'un événement, mais toutes les candidatures doivent répondre à des critères d'admissibilité stricts, établis par la Commission des lieux et monuments historiques du Canada.

Parcs Canada a tenu compte des caractéristiques régionales dans l'élaboration de sa stratégie de consultations, une stratégie qui varie en fonction de la région. Certains bureaux régionaux ont organisé des ateliers et ont invité des dirigeants communautaires et des historiens à participer à des discussions sur des sujets susceptibles de faire l'objet de commémorations. Ils ont aussi encouragé les groupes à présenter des candidats possibles. Dans d'autres cas,

Parcs Canada a rencontré des dirigeants communautaires et leur a expliqué en personne le processus de désignation. L'Agence a produit une vidéo et un dépliant pour promouvoir la désignation de lieux, de personnes et d'événements au sein des communautés ethnoculturelles.

Résultats concrets

En 2005-2006, **Parcs Canada** a consulté des représentants de 14 communautés – des Belges, des Noirs, des Chinois, des doukhobors, des Allemands, des Hongrois, des Italiens, des juifs, des Irlandais, des Japonais, des Norvégiens, des Syro-libanais, des sikhs et des Ukrainiens – afin de parler de leur histoire au Canada et de les motiver à désigner des lieux, des personnes ou des événements. Ainsi, l'Agence a reçu 38 nouvelles désignations pour l'exercice visé par le présent rapport, une augmentation de près de 50 pour 100 par rapport à l'année précédente.

Depuis que des consultations intenses ont été amorcées au début de l'année 2003, deux désignations découlant directement des discussions avec les communautés ethnoculturelles ont été approuvées aux fins de commémoration : la fondation du Congrès juif canadien (à la suite des consultations auprès de la communauté juive de Montréal) et le révérend Richard Preston (à la suite des consultations auprès de Canadiens d'origine africaine, en Nouvelle-Écosse). Plusieurs autres désignations sont prévues au cours des prochaines années au fur et à mesure que les nouvelles désignations seront évaluées et passeront les différentes étapes du processus de désignation.

Leçons apprises

Cette initiative témoigne bien de l'importance de mener des consultations empreintes de respect avec les communautés. **Parcs Canada** attribue en partie le succès précoce de cette initiative au fait qu'elle a eu des discussions franches avec les communautés ethnoculturelles relativement au but des consultations et du processus du programme national de commémorations historiques et à son ouverture d'esprit à une grande variété de propositions des communautés ethnoculturelles quant à ce qui pourrait peut-être devenir un lieu, une personne ou un événement historique.

Commission nationale des libérations conditionnelles : Habiliter les communautés au sein du système juridique

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** (**CNLC**) est un tribunal administratif indépendant qui a le pouvoir exclusif d'accorder, de refuser, d'annuler ou de révoquer une semi-liberté ou une libération conditionnelle totale. En 2000-2001, les bureaux de la **CNLC** de la région de l'Atlantique, situés à Moncton (Nouveau-Brunswick), ont déterminé qu'il était prioritaire d'améliorer le processus d'audience pour les Noirs incarcérés, compte tenu de la surreprésentation des Canadiens d'origine africaine dans les trois institutions fédérales situées en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, en comparaison avec leur répartition dans la population en général. Pour la Commission, la première étape consistait à rencontrer le curateur du *Black Cultural Centre of Nova Scotia* pour entamer le dialogue et obtenir du soutien quant à l'orientation adoptée. Ainsi, à la suite de cette première rencontre, on a formé un comité composé du curateur et d'autres dirigeants communautaires noirs et d'éducateurs dans le but de déterminer comment la Commission pourrait améliorer le processus d'audience pour les Noirs incarcérés.

Le comité a organisé une journée portes ouvertes au *Black Cultural Centre* afin de recueillir les commentaires des membres de la communauté concernant le processus d'audience en vue d'une libération conditionnelle. Les membres du comité ont également visité de plus petites communautés composées d'une population noire assez importante en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, et a cherché à connaître les opinions sur le processus d'audience dans le cadre de séances de consultations publiques. La **CNLC** a présenté aux participants des enregistrements sur

vidéocassettes des audiences de la **CNLC**. Plusieurs de ces participants ont affirmé que le processus d'audience n'était pas positif pour les délinquants de race noire : le processus a été jugé stérile, trop formel et on a indiqué qu'il rappelait celui d'un tribunal.

Réagir aux commentaires de la communauté

Les commentaires fournis par les membres de la communauté tout au long du processus ont permis à la Commission de mettre au point un processus d'audience plus adéquat et plus réceptif à l'égard des Canadiens et des Canadiennes d'origine africaine. Les améliorations apportées touchent plusieurs aspects. Ainsi, à la suite de cette initiative, les membres de la Commission prennent maintenant en considération tous les facteurs (système judiciaire et histoire de la personne) qui peuvent expliquer la présence du délinquant au sein du système de justice pénale – dont le racisme – lorsqu'ils procèdent à leur évaluation de tous les renseignements pertinents en vue de déterminer si la libération conditionnelle du détenu peut, oui ou non, représenter un risque indu pour la société.

Parmi les autres améliorations, il y a eu la tenue d'audiences dans un cadre moins formel afin de promouvoir le dialogue et de favoriser un meilleur partage de l'information, et, plus intéressant encore, l'engagement de la Commission, en 2005-2006, avec un éducateur canadien d'origine africaine qui travaille à Halifax. Ce dernier offre des services de liaison culturelle au cours des audiences. Les services de liaison culturelle favorisent un processus d'audience mieux adapté aux détenus de race noire et permettent aux membres de la Commission de mieux comprendre les détenus. Les audiences qui ont lieu en présence d'un spécialiste en liaison culturelle témoignent de la sensibilité de la Commission à l'égard des détenus canadiens d'origine africaine et de leur communauté, tout en respectant les critères établis du processus décisionnel.

Un processus semblable avait déjà été mis en place dans la région : un aîné autochtone est à la disposition des détenus autochtones pour les aider à préparer leur audience et les accompagne pour une cérémonie de purification par la fumée ou toute autre activité afin de les aider à être plus à l'aise au cours de l'audience.

Aller de l'avant

On a renouvelé le financement des services de liaison culturelle offerts aux Canadiens et aux Canadiennes d'origine africaine pour l'exercice 2006-2007, et la **CNLC** continuera de collaborer avec des groupes communautaires des minorités noires pour qu'ils participent à la réintégration réussie des détenus canadiens d'origine africaine.

Bien qu'il soit trop tôt pour réaliser une évaluation du projet de liaison culturelle, les commentaires non officiels des membres de la Commission, des membres du personnel des établissements pénitenciers, des détenus et des membres de leur famille ont été positifs. Les personnes qui ont exprimé des commentaires sont d'avis que le processus d'audience est plus transparent et que cette approche a permis d'améliorer les processus décisionnels.

Leçons apprises

Cette initiative constitue un exemple d'habilitation des communautés et favorise la mise en œuvre de programmes fédéraux plus adéquats et sensibles à la culture. La **CNLC** estime que le succès du projet est dû au fait qu'on a tout d'abord recensé les principales personnes-ressources au sein de la communauté qui ont favorisé l'entrée dans l'ensemble de la communauté afro-canadienne. Le fait d'avoir pris le temps d'établir progressivement des relations qui, en bout de ligne, ont permis de trouver des solutions efficaces dont tous les intervenants tirent profit constitue également une raison de ce succès.

Agence du revenu du Canada : Aider les groupes ethnoculturels canadiens à respecter leurs obligations fiscales et à obtenir des prestations

Depuis 1971, l'**Agence du revenu du Canada** (**ARC**) et ses prédécesseurs ont travaillé en collaboration avec plusieurs organismes communautaires pour former des bénévoles qui aident les Canadiens et les Canadiennes à remplir leur déclaration de revenus simplifiée. Grâce à ces bénévoles, les déclarants sont en mesure de recevoir des crédits d'impôt et des prestations, par exemple, le crédit pour taxe sur les produits et services et la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE).

Dans le cadre de ce Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt (PCBMI), les coordonnateurs du personnel de l'ARC de chacun des 46 bureaux de services fiscaux de l'ensemble du Canada ont recruté et formé des bénévoles spécialistes en déclaration. Les bénévoles aident ensuite les clients qui peuvent prouver qu'ils sont admissibles à ces services en raison du montant de leurs revenus; ce montant varie selon la situation économique de chaque région. Les bénévoles produisent les déclarations de revenus pour ces clients et travaillent directement avec eux pour les aider à produire leur déclaration de revenus ou donnent des séances de formation sur la préparation de déclarations de revenus pour expliquer aux clients comment produire eux-mêmes leur déclaration de revenus.

Le PCBMI a permis d'aider plusieurs personnes de diverses cultures au fil des années. Toutefois, en 2005-2006, le personnel des bureaux de l'**ARC** de la région des Prairies a décidé d'aller plus loin et d'aider plus particulièrement les membres des communautés ethnoculturelles à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent pour remplir leur déclaration, notamment les différences culturelles, les obstacles linguistiques et la peur des fonctionnaires fédéraux.

Collaboration

La région des Prairies a présenté une demande de financement dans le cadre de l'Initiative des institutions inclusives du **ministère du Patrimoine canadien** ayant pour but de donner de l'expansion au PCBMI en vue de cibler les groupes ethnoculturels. Le financement a été accordé et couvre les dépenses, telles que les heures supplémentaires des membres du personnel, les déplacements vers des régions périphériques, la location de locaux réservés aux centres de préparation de déclarations de revenus, les modifications à apporter aux outils de formation afin de cibler les destinataires et la traduction de l'information dans une troisième langue. En 2005-2006, le personnel de l'**ARC** a mis sur pied des centres de préparation de déclarations de revenus qui offrent des services en mandarin et en chinois.

Pour l'exercice visé par le présent rapport, plus de 15 800 bénévoles ont participé à l'ensemble des activités du PCBMI. Ces bénévoles ont aidé à préparer plus de 477 000 déclarations de revenus pour des Canadiens et Canadiennes à faibles revenus et d'origines diverses. La région des Prairies a quant à elle fait appel à 3 100 bénévoles pour préparer plus de 93 000 déclarations de revenus, alors qu'ils en avaient préparé près de 60 000 l'année précédente. Les données ne sont pas disponibles pour les personnes qui ont reçu l'aide d'organismes ethnoculturels.

Établir des partenariats

Le PCBMI a permis d'établir des partenariats officiels avec d'autres ministères du gouvernement fédéral, notamment **Ressources humaines et Développement social Canada** (pour s'assurer que les déclarants peuvent recevoir des prestations dans le cadre des Programmes de la sécurité du revenu), l'**Agence de la consommation en matière financière du Canada** et **Citoyenneté et Immigration Canada** qui parraine le programme Cours de langue pour les immigrants au Canada. (Les bénévoles du PCMBI se sont rendus dans les salles de cours et ont enseigné aux participants comment remplir leurs formulaires d'impôt).

L'**ARC** a également un partenariat avec Revenu Québec depuis 1988. Le PCBMI est exécuté conjointement avec ce ministère provincial, et les bénévoles sont formés pour préparer les déclarations de revenus provinciale et fédérale.

Les partenariats conclus par l'**ARC** avec des groupes ethnoculturels sont officieux; le personnel de l'Agence forme les bénévoles des communautés ethnoculturelles et l'Agence fait don d'ordinateurs aux fins d'utilisation dans les centres communautaires pour faciliter, entre autres, la production de déclarations de revenus électroniques.

Aller de l'avant

L'ARC entend communiquer avec un plus grand nombre de communautés ethnoculturelles et avec un plus grand nombre de régions du Canada, grâce à une nouvelle base de données nationale qu'utiliseront les bureaux des services fiscaux pour effectuer le suivi des activités d'action directe. L'**ARC** pourra ainsi évaluer les groupes particuliers desservis, dont les nouveaux arrivants. Ces activités seront possibles grâce à un site intranet qui permettra l'accès à un ensemble de présentations classées en fonction du public cible, ainsi qu'à une boîte à outils comprenant des astuces et des documents destinés aux présentateurs.

Leçons apprises

Cette initiative constitue un exemple de moyen pour toujours mieux servir les clients de cultures diverses. L'**ARC** souligne que le PCBMI permet d'assurer la conformité aux lois liées à l'impôt et que l'exécution de ses principaux programmes n'en est que plus efficace. L'**ARC** attribue en partie la réussite du PCBMI parmi les groupes ethnoculturels au fait qu'on connaît bien la clientèle visée, ce qui permet de communiquer directement avec les clients et de répondre à leurs besoins particuliers et à la collaboration non officielle de l'**ARC** avec les groupes communautaires sans avoir mis l'accent sur la signature d'ententes de partenariat officielles.

CONCLUSION

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Manitoba)

Julianna Rhymer
Âge : 18 ans
Morris (Manitoba)

Mon affiche propose des images évocatrices du Canada. De gauche à droite, j'ai représenté les montagnes Rocheuses, un mât totémique, le but légendaire de Paul Henderson, le nickel de Sudbury, le chemin de fer du CN, un Inukshuk, le pont de la Confédération, le Bluenose, les bernaches du Canada et la Tour CN. À l'intérieur de la feuille d'érable, j'ai dessiné un coquelicot, qui représente les anciens combattants du Canada, le Parlement et la fleur de lys. Les feuilles d'érable tourbillonnantes symbolisent l'unité de notre nation – capable de voler librement et de s'élancer vers de nouveaux sommets. Le choix des couleurs représente l'évolution constante de notre pays. Toutes les images que j'ai choisies symbolisent le CANADA.

CONCLUSION

« EN TANT QUE CANADIENNES ET DE CANADIENS, NOUS AVONS LA CHANCE DE VIVRE DANS UN PAYS OÙ VIVENT EN HARMONIE LES NOMBREUSES CULTURES DU MONDE. NOTRE CAPACITÉ D'ÊTRE DE FIERS CANADIENS TOUT EN RESPECTANT NOS DIFFÉRENCES EST CE QUI NOUS REND UNIQUE ET NOUS A VALU L'ADMIRATION DES AUTRES PAYS. »

– Le Premier ministre Stephen Harper, le 16 août 2006

Il importe d'avoir recours à la riche diversité ethnique du Canada pour assurer notre prospérité sur les plans économique, culturel, politique et social. Cela deviendra de plus en plus important pour notre avenir, car notre taux de natalité baisse et le taux d'immigration augmente. On estime qu'en 2017, un Canadien sur cinq sera un membre d'une minorité visible. Il sera important de tirer le plus grand avantage du multiculturalisme puisque les institutions fédérales travaillent en collaboration avec les groupes ethnoculturels et ethnoraciaux, afin de favoriser une meilleure compréhension des différentes cultures et d'atteindre des objectifs communs de paix, tout en respectant nos différences.

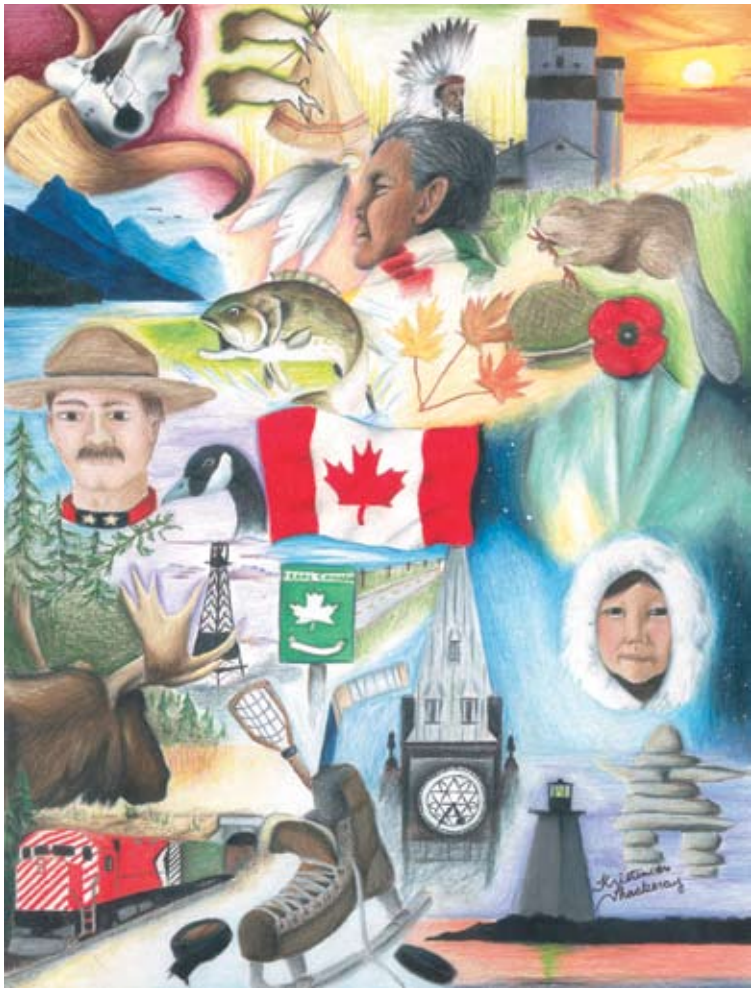
La *Loi sur le multiculturalisme canadien* constitue un outil important pour s'assurer que les politiques, les programmes et les services du gouvernement du Canada reflètent le multiculturalisme et qu'ils sont sensibles à la population canadienne diversifiée que le gouvernement dessert. Cependant, beaucoup d'institutions fédérales reconnaissent la valeur de promouvoir et d'adopter les principes de la diversité de leur propre chef, et non seulement parce que la *Loi* l'exige.

Seules ou en partenariat avec d'autres groupes communautaires, les institutions fédérales, notamment le **ministère du Patrimoine canadien** et son Programme du multiculturalisme, ont eu recours à de nombreuses stratégies novatrices pour promouvoir le multiculturalisme dans l'ensemble du Canada. Les organisations fédérales communiquent avec les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales dont les valeurs concernant le travail ardu contribuent grandement à la société et à l'économie canadienne.

Bien qu'il reste encore du travail à faire, nous pouvons prendre appui sur nos réalisations. En 2005-2006, un nombre plus élevé d'institutions fédérales ont déposé des rapports en vertu de la *Loi,* ont nommé un champion du multiculturalisme, ont intégré les principes de la diversité dans leur milieu de travail, ont effectué des consultations auprès des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, ont supprimé les barrières à la pleine participation au marché du travail et à la société et ont facilité l'accès aux programmes et aux services offerts aux membres des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux.

À l'occasion de la Journée du multiculturalisme canadien, le 27 juin 2006, le Premier ministre, Stephen Harper, a affirmé : « J'invite instamment l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens à prendre aujourd'hui le temps de célébrer la société tolérante, ouverte et généreuse que nous avons créée, qui accueille des gens de toutes conditions et les invite à croître et à prospérer au sein de la famille canadienne. » Le gouvernement du Canada prévoit maintenir le rythme des progrès réalisés au sein des institutions fédérales, afin de promouvoir le multiculturalisme, dans l'espérance que la diversité jouera un rôle encore plus grand dans la croissance et la prospérité du Canada.

LISTE DES PUBLICATIONS GRATUITES – PROGRAMME DU MULTICULTURALISME



Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Alberta)

Kristin Thackeray
Âge : 17 ans
Widewater (Alberta)

J'ai essayé d'inclure tous les éléments qui m'apparaissent quand je pense au Canada. J'ai utilisé des couleurs éclatantes parce que je pense que le Canada est un pays pittoresque, différent d'une région à l'autre. C'est le Canada tel que je le vois!

LISTE DES PUBLICATIONS GRATUITES – PROGRAMME DU MULTICULTURALISME

- *Loi sur le multiculturalisme canadien*
- Politique canadienne du multiculturalisme
- Charte canadienne des droits et libertés (disponible en 32 langues : arabe, arménien, cantonais (chinois traditionnel), mandarin (chinois simplifié), cri (central), croate, néerlandais, anglais et français, allemand, grec, persan, hébreu, hindi, hongrois, inuktitut, italien, japonais, coréen, oji-cri, ojibwa, polonais, portugais, panjabi, russe, serbe, somali, espagnol, tagal, tamoul, ukrainien, urdu et vietnamien)
- Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme (disponible en version complète ou en version abrégée)
- Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2004-2005
- Patrimoine canadien – Fiche d'information – Culture et diversité
- Patrimoine canadien – Fiche d'information – Multiculturalisme
- Patrimoine canadien – Faits en bref sur la diversité au Canada
- Le 27 juin – Journée canadienne du multiculturalisme (affiche)
- Multiculturalisme – Respecter nos différences (trousse d'information)
- Diversité canadienne, Avenirs multiculturels, Les approches internationales du pluralisme, vol. 4 (1) (hiver 2005)
- Nos diverses cités, numéro 1 (printemps 2004)
- Nos diverses cités, numéro 2 (été 2006)
- Nos diverses cités, Défis et possibilités, numéro spécial (2006)
- Forum stratégique Canada 2017. Servir la population multiculturelle du Canada de demain, les 22 et 23 mars 2005. Documents de discussion.

INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Colombie-Britannique)

Lisa Qiu
Âge : 16 ans
Vancouver (Colombie-Britannique)

Une nation extrêmement diversifiée. Un pays magnifique. Voilà le Canada.

INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Administration du pont Blue Water 47
Affaires étrangères et Commerce international Canada 60
Affaires indiennes et du Nord canadien 49
Agence canadienne d'évaluation environnementale 47
Agence canadienne d'inspection des aliments 44, 48, 53, 57, 60
Agence canadienne de développement international 47, 55, 60
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada 35
Agence de la consommation en matière financière du Canada 52, 53
Agence des services frontaliers du Canada 43, 46, 48, 49
Agence du revenu du Canada 51, 66
Agriculture et Agroalimentaire Canada 44, 56
Banque du Canada 52, 56
Banque du développement du Canada 58, 60, 83
Bibliothèque et Archives Canada 27, 43, 54
Bureau de l'Enquêteur correctionnel 48
Bureau de la sécurité des transports du Canada 45, 46, 55
Bureau du vérificateur général du Canada 38, 44
Centre canadien de la statistique juridique 30
Centre de recherches pour le développement international 52
Centre national des Arts 55
Chambre des communes 44
Citoyenneté et Immigration 28, 30, 46, 49, 51, 57, 59, 66
Commissariat aux langues officielles 49, 58, 59
Commission canadienne des droits de la personne 44, 56, 58
Commission canadienne des grains 43
Commission canadienne de sûreté nucléaire 43
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 46
Commission de la capitale nationale 27, 43, 55
Commission de la fonction publique du Canada 44, 45, 55
Commission des champs de bataille nationaux 54
Commission des plaintes du public contre la GRC 49, 53
Commission nationale des libérations conditionnelles 64
Condition féminine Canada 50, 59
Conseil canadien des relations industrielles 47
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes 46, 50
Conseil des Arts du Canada 29, 50
Conseil du Trésor 32
Conseil national de recherches du Canada 45, 60
Conseil national des produits agricoles 55
Corporation commerciale canadienne 60
Développement économique du Canada pour les régions du Québec 50

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada 48, 59
École de la fonction publique du Canada 46, 47
Élections Canada 47, 48, 49, 60
Environnement Canada 44
Exportation et développement Canada 45, 55
Financement agricole Canada 47
Fondation canadienne des relations interraciales 57
Forces canadiennes 44, 56, 59
Gendarmerie royale du Canada 44, 49, 56, 57, 59
Industrie Canada 20, 50
Infrastructure Canada 58
Instituts de recherche en santé du Canada 50, 60
Ministère de la Défense nationale 38, 43, 47, 56
Ministère de la Justice du Canada 28, 31, 32, 49
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international 46
Ministère des Anciens Combattants 56
Ministère du Patrimoine canadien 7, 11, 12, 13, 26, 28, 29, 32, 46, 50, 51, 59, 66, 71
Monnaie royale canadienne 46, 47
Musée canadien de la nature 54, 58
Musée canadien des civilisations 55, 57, 58
Musée des beaux-arts du Canada 56
Musée des sciences et de la technologie du Canada 46, 58
Office de commercialisation du poisson d'eau douce 56
Office des transports du Canada 47
Office national du film du Canada 26, 27, 31, 47, 58
Parcs Canada 27, 44, 52, 56, 63, 64
Postes Canada 38, 45, 46
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada 51
Ressources humaines et Développement social Canada 17, 28, 31, 32, 45, 51, 52, 58, 59, 66
Ressources naturelles Canada 56
Santé Canada 19, 54
Sécurité publique et Protection civile Canada 29, 49, 52, 59
Service Canada 53, 54, 57
Service canadien du renseignement de sécurité 43, 45, 46, 49, 55
Service correctionnel Canada 52, 54, 55
Société canadienne d'hypothèques et de logement 46, 52, 58, 59
Société d'assurance-dépôts du Canada 48, 53, 56
Société Radio-Canada et Radio-Canada 27, 45, 52, 58
Sport Canada 17
Statistique Canada 11, 29, 49, 52, 57, 58, 59
Téléfilm Canada 29, 47, 58
Transports Canada 43, 47
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 44, 45, 55
Tribunal canadien des droits de la personne 53
Tribunal canadien du commerce extérieur 60
VIA Rail Canada 45

LISTE DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT PRÉSENTÉ UN RAPPORT

Défi de l'affiche de la fête du Canada 2006 – Gagnant provincial (Nouveau-Brunswick)

Mirae Lee
Âge : 14 ans
Bathurst (Nouveau-Brunswick)

Du mât totémique au Canadien Pacifique et de la sueur de la population au froid de l'hiver : voilà les images précieuses du Canada.

LISTE DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT PRÉSENTÉ UN RAPPORT

Administration de Pilotage de l'Atlantique Canada
Administration de Pilotage du Pacifique Canada
Administration du pont Blue Water
Affaires étrangères et Commerce international Canada
Affaires indiennes et du Nord canadien
Agence canadienne de développement international
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
Agence de la consommation en matière financière du Canada
Agence des services frontaliers du Canada
Agence du revenu du Canada
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque du développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives Canada – Bureau de l'intégrité de la fonction publique
Bureau de l'Enquêteur correctionnel
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du directeur général des élections
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre de recherches pour le développement international
Chambre des communes
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission de la capitale nationale
Commission de la fonction publique du Canada
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission du droit d'auteur du Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Comité des griefs des Forces canadiennes
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
Condition féminine Canada
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil des Arts du Canada
Conseil national des produits agricoles
Conseil national de recherches du Canada
Construction de Défense Canada
Corporation commerciale canadienne
Environnement Canada
Exportation et développement Canada
Financement agricole Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Forces canadiennes
Gendarmerie royale du Canada
Industrie Canada
Infrastructure Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
Ministère de la Défense nationale
Ministère de la Justice du Canada
Ministère des Finances du Canada
Ministère du Patrimoine canadien
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Musée des beaux-arts du Canada
Office de commercialisation du poisson d'eau douce
Office des transports du Canada
Office national du film du Canada
Parcs Canada

Postes Canada
Registraire du Tribunal de la concurrence
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ressources humaines et Développement social Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Sécurité publique et Protection civile Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel Canada
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Société immobilière du Canada
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
Société Radio-Canada et Radio-Canada
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal canadien du commerce extérieur
Tribunal d'appel des transports du Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
VIA Rail Canada