

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2010-2011

GABARIT DE PRÉSENTATION D'OBSERVATIONS PAR LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Conformément aux exigences en matière de rapport prévues dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez remplir le gabarit de présentation d'observations qui suit à l'intention des institutions fédérales pour la période allant du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011. Afin d'aider votre organisation à remplir le gabarit et à s'acquitter de l'exigence législative en matière de rapport, nous incluons le *Guide de présentation d'observations par les institutions fédérales*, à titre indicatif.

AU SUJET DE VOTRE INSTITUTION	
Nom de l'institution fédérale (dans les deux langues officielles) : Banque du Canada / Bank of Canada	
Nom de la personne responsable d'approuver l'information fournie (au nom de votre institution) : Alexis Corbett	
Titre : Directeur, Ressources humaines	
Adresse : 234, rue Wellington, Ottawa (Ontario) K1A 0G9, Canada	
Numéro de téléphone : 613 782-8690	Adresse de courriel : acorbett@banqueducanada.ca
Personne-ressource (responsable de l'information fournie) : Pierre Côté	
Titre : Consultant principal, Élaboration des programmes, Ressources humaines	
Adresse : 234, rue Wellington, Ottawa (Ontario) K1A 0G9, Canada	
Numéro de téléphone : 613 782-7775	Adresse de courriel : pcote@banqueducanada.ca
Nom du champion du multiculturalisme (s'il y a lieu) :	
Titre :	
Adresse :	
Numéro de téléphone :	Adresse de courriel :
RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES	
Nombre total d'employés dans votre institution (au 31 mars 2011). <i>Le terme « employés » s'entend du nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée et déterminée.</i>	1459

PARTIE 1	LE REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES		
	<i>Veillez vous reporter au Guide de présentation d'observations par les institutions fédérales pour obtenir de l'information générale sur le but de chaque partie.</i>	OUI √	NON √
Q. 1.1	Est-ce que les énoncés de la vision, de la mission, du mandat et des priorités de votre institution mentionnent le multiculturalisme ou la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez inscrire cette partie ici. Si la référence au multiculturalisme a été introduite au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2010-2011, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestion et la valorisation de la diversité constituent des composantes clés d'une institution fondée sur le savoir, comme la Banque. Celle-ci souligne d'ailleurs l'importance de la diversité dans la <i>Boussole</i>, un document interne décrivant le rôle de la Banque en tant qu'institution publique et milieu de travail. Nous sommes guidés par notre engagement à l'égard des Canadiens et de l'excellence, ainsi que par notre engagement mutuel. Les énoncés de la Banque ont été présentés dans des rapports antérieurs. Aucune modification n'a été apportée puisque ces énoncés incluent déjà des références à la diversité. 		
Q. 1.2	Votre institution dispose-t-elle de politiques ayant trait au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant cette politique. Si une politique ayant trait au multiculturalisme a été élaborée ou révisée au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2010-2011, veuillez mettre la partie nouvelle ou modifiée en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> La Banque travaille actuellement à l'élaboration d'une politique sur la diversité qui sera mise en œuvre à la fin de 2011. 		
Q. 1.3	Votre institution dispose-t-elle de programmes liés au multiculturalisme ou à la diversité culturelle?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <ul style="list-style-type: none"> Des précisions sont fournies à la partie 4 du rapport. 		
Q. 1.4	Votre institution dispose-t-elle de programmes de lutte contre le racisme?	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p> <p>En plus des programmes existants, la Banque du Canada a mis en place une politique relative au harcèlement en milieu de travail qui vise à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, y compris de racisme, et qui favorise le perfectionnement professionnel des employés et contribue à préserver leur dignité et leur estime de soi.</p> <p>Par conséquent, la Banque ne tolère aucune forme de harcèlement et prend toutes les mesures nécessaires pour que les employés n'en soient pas victimes, que ce soit de la part d'autres employés, de gestionnaires, de clients ou de fournisseurs.</p> <p>Tout employé qui est témoin de harcèlement ou estime en être victime est invité à utiliser les procédures énoncées dans la politique pour faire part de ses préoccupations.</p>		
Q. 1.5	Votre institution dispose-t-elle de programmes visant à susciter la compréhension interculturelle et interconfessionnelle?		√
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails concernant ces programmes. Si un programme a été créé ou révisé au cours de la période sur laquelle porte le rapport de 2010-2011 afin de tenir compte du multiculturalisme, veuillez mettre le changement en évidence.</p>		

PARTIE 2		PRÉSERVER ET PARTAGER LA DIVERSITÉ CULTURELLE	
		OUI	NON
Q. 2.1	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour favoriser une culture organisationnelle qui englobe la diversité?	√	
Q. 2.2	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi les employés?	√	
Q. 2.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour célébrer le patrimoine culturel canadien parmi le grand public?	√	
Q. 2.4	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour promouvoir les échanges et la coopération parmi diverses collectivités du Canada?	√	
Q. 2.1	Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.		
Q. 2.1	Le Plan stratégique en matière de diversité et d'intégration de la Banque du Canada : Dans l'environnement de la Banque où l'intégration est valorisée, tous les employés ont la possibilité d'optimiser leur contribution pour faire en sorte que l'on tire pleinement parti des avantages de la diversité. Le Comité de travail sur la diversité et l'intégration a élaboré un plan triennal visant à promouvoir la diversité et l'intégration au sein du milieu de travail en menant des activités régulières qui favorisent l'intégration de tous les employés ainsi que la collaboration et la créativité.		
Q. 2.1, 2.3 et 2.4	<p><i>Le Musée de la monnaie est un lieu privilégié pour la conservation et la promotion de notre patrimoine canadien. Voici les activités qui s'y sont déroulées durant la période visée par le rapport :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fête du patrimoine – journée au cours de laquelle ont été présentés des programmes de diverses organisations d'Ottawa relatifs à la culture et au patrimoine • D'hivertissement – exposition sur la monnaie utilisée en Chine (briques de thé), au Mexique (fèves de cacao), en Allemagne (billets de banque en période d'inflation) et en Nouvelle-France (peaux de castor) • Journée internationale des musées – exposition consacrée à la monnaie d'urgence de diverses régions du monde (d'Afrique, d'Europe et d'Asie). Des fèves de cacao (du Mexique), le daler suédois (Suède) et des pièces byzantines (d'Europe et d'Asie) figuraient parmi les objets exposés. • Tulipomanie – activité soulignant le patrimoine hollandais et l'apparition de la première bulle spéculative causée par l'engouement des Hollandais pour les bulbes de tulipe • Pogs de l'armée – exposition sur la monnaie destinée aux troupes cantonnées en Afghanistan • Fête du Canada – journée organisée pour souligner la visite royale et célébrer le 144^e anniversaire du pays par une réception en plein air aux accents britanniques • Journée du colonel By – activité soulignant le patrimoine d'Ottawa • Jetons de jeu du Siam – activité tenue durant la relâche scolaire dans le cadre des Programmes offerts dans les bibliothèques et mettant à l'honneur le patrimoine de la Thaïlande au moyen d'un jeu • Faux et contrefaçons : hier et aujourd'hui – exposition itinérante produite par le Musée royal de l'Ontario et réunissant des objets contrefaits d'hier et d'aujourd'hui (thèmes : antiquités égyptiennes, civilisation zapotèque du Mexique et Grèce antique) <p>Collections</p> <p><i>En 2010, le Musée a collaboré avec The Rooms, le musée provincial de Terre-Neuve-et-Labrador, afin de présenter à la population de cette province l'exposition réalisée en 2009 intitulée Des pièces et des promesses, ainsi que le catalogue de cette exposition, qui permet de découvrir les diverses formes de monnaie utilisées quotidiennement dans l'île au XVII^e siècle.</i></p>		

Le Musée a aussi monté une exposition lors du congrès de l'Association royale de numismatique du Canada à Saint John (Nouveau-Brunswick) sur le thème des anciennes émissions publiques et privées de papier-monnaie ayant un lien direct avec la ville.

La description des illustrations publiées en page couverture de la Revue de la Banque du Canada constitue un autre moyen approprié de faire connaître le patrimoine culturel. En 2010, ces descriptions ont porté sur les bons de marchand en usage au Labrador (livraison du printemps 2010), des pièces espagnoles du XVII^e siècle faites de métaux vils mises au jour à Terre-Neuve (livraison de l'été 2010), les jetons utilisés par les troupes canadiennes en Afghanistan (livraison de l'automne 2010), ainsi que des pièces de la Rome antique, témoins de notre patrimoine classique (livraison de l'hiver 2010-2011).

En ce qui a trait à la préservation du patrimoine culturel canadien, l'emménagement de la Collection nationale de monnaies dans de nouveaux locaux (en mai 2010) de taille appropriée et dotés de nouveaux dispositifs de régulation des conditions ambiantes a constitué une activité importante. Le programme actuel d'acquisition du Musée met l'accent sur les monnaies coloniales, et l'initiative consistant à enregistrer tous les objets de la Collection permet de s'assurer que l'information s'y rapportant sera conservée. Parmi les acquisitions importantes faites en 2010, on note un bon rare de Terre-Neuve, un billet de 1721 émis sous le Régime français et signé par Jacques Testard de Montigny, un ensemble de documents financiers du début du XIX^e siècle provenant de l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que diverses obligations et certificats d'épargne canadiens datant de la Seconde Guerre mondiale.

Le musée de la Banque a aussi prêté des objets au Musée des civilisations, fourni des images des objets à différents éditeurs (celui du magazine Maclean's, Pearson Education et Scholastic Canada) et a répondu à un grand nombre de demandes de renseignements du public concernant la Collection nationale de monnaies.

La Banque continue à cultiver ses relations avec Embauche immigrants Ottawa, une initiative communautaire qui rassemble des employeurs, des organismes au service des immigrants et des intervenants afin de créer des occasions d'emplois pour les immigrants qualifiés d'Ottawa. Cette initiative a pour but d'augmenter le nombre d'employeurs à Ottawa qui embauchent des immigrants qualifiés.

Le Bilan de santé du milieu de travail (BSMT) : La Banque s'est engagée à offrir un milieu de travail exceptionnel. Pour remplir cet engagement, elle recourt notamment à un sondage qu'elle mène périodiquement pour donner aux employés la possibilité de faire connaître leur niveau de satisfaction relativement à 37 aspects du milieu de travail. Le BSMT réalisé en 2005 et en 2008 nous a permis d'en savoir davantage sur les aspects de l'environnement de travail auxquels les employés de la Banque attachent de l'importance, et de cerner les points forts et les points à améliorer.

En 2009, la Banque a effectué un mini-bilan de santé du milieu de travail pour obtenir une nouvelle perspective sur les questions qui préoccupent actuellement les employés, dont certaines avaient été mises en lumière dans le cadre du BSMT de 2008. Cette courte enquête a été menée du 21 octobre au 6 novembre 2009 et ciblait les 6 éléments suivants : la reconnaissance au niveau de l'équipe, la reconnaissance au niveau individuel, l'apprentissage et le perfectionnement, l'incidence du travail sur la vie personnelle, la charge de travail, et les possibilités d'avancement.

Dans la section de l'enquête « Catégories d'emploi de la Banque du Canada », les employés ont pu s'identifier comme membres d'une minorité visible, le cas échéant, ce qui a permis d'effectuer des analyses comparatives d'une année à l'autre et avec le reste des employés.

La Banque a mené récemment le BSMT qui était prévu pour 2011.

PARTIE 3		LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES	
		OUI √	NON √
Q. 3.1	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouvelles politiques ou de modifier des politiques existantes ?	√	
Q. 3.2	Votre institution a-t-elle tenu compte du multiculturalisme et de la diversité au moment d'élaborer de nouveaux programmes ou services ou de modifier des programmes ou services existants ?	√	
Q. 3.3	Votre institution a-t-elle encouragé les employés à intégrer la diversité et le multiculturalisme dans les activités régulières?	√	
	Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les politiques, les programmes ou les activités les plus significatifs développés par votre institution. •		
Q. 3.1 et 3.2	Tel qu'il est énoncé dans le Rapport annuel sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> 2009-2010 soumis par la Banque, les comités sur la diversité et l'intégration sont toujours en activité et leur rôle et leurs responsabilités sont restés les mêmes.		
Q. 3.3	Tel qu'il est énoncé dans le Rapport annuel sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> 2009-2010 de la Banque, les initiatives prévues dans le Plan stratégique en matière de diversité et d'intégration 2010-2012 de la Banque du Canada continuent d'encourager les employés à intégrer la diversité et le multiculturalisme dans leurs activités régulières. ***** <u>Calendrier multiculturel</u> Le calendrier multiculturel de 2010 indique les fêtes et jours commémoratifs qui sont importants dans l'ensemble des cultures et donne des explications sur bon nombre d'entre eux. Tous les employés ont été invités à le télécharger. Une version de bureau imprimée a été distribuée aux gestionnaires. Résultats Les gestionnaires possèdent un outil de gestion qui leur permet de planifier des réunions, fixer des dates d'échéance ou organiser des activités sociales en fonction des fêtes et jours commémoratifs de leurs employés. ***** <u>Politique sur les mesures d'adaptation</u> Entreprise après une revue de la littérature et une analyse comparative externe, l'élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation faisant partie intégrante d'un projet de politique en matière de diversité et de mesures d'adaptation se poursuit.		
Q. 3.4	Votre institution a-t-elle relevé des défis particuliers durant l'année visée par le rapport en ce qui a trait à l'intégration des considérations liées à la diversité et au multiculturalisme dans les politiques, les programmes et les pratiques?	√	
Q. 3.5	Votre institution a-t-elle donné une formation aux employés pour mieux les sensibiliser et les informer à l'égard du multiculturalisme et de la diversité?	√	
	Le cas échéant, quelle a été cette formation?		
	o Diversité / compréhension interculturelle	√	
	o La communication en milieu de travail multiculturel		√
	o La lutte contre le racisme et la discrimination		√
	o Élaboration des politiques et multiculturalisme		√
	o Élaboration et mise en œuvre de programmes qui intègrent la diversité		√
	o Autre (veuillez préciser) :		

PARTIE 3	LES POLITIQUES, LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET LES PRATIQUES		
Q. 3.6	Pendant la période visée par le rapport, quel pourcentage de votre effectif a participé à des activités de formation sur le multiculturalisme et la diversité? <ul style="list-style-type: none"> • 7 % 		
Q. 3.7	Pendant la période visée par le rapport, des éléments de multiculturalisme ou de diversité ont-ils été intégrés dans d'autres cours de formation et activités d'apprentissage?	√	
Le cas échéant, veuillez fournir des détails. Le concept de la diversité est intégré dans nos programmes de perfectionnement en leadership et d'orientation des nouveaux employés, tels que les cours offerts dans le cadre du Programme de perfectionnement en gestion et en leadership. L'une des activités s'intitule notamment « La diversité en milieu de travail ». Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez vous reporter à la question 8.2.			
Q. 3.8	La haute direction de votre institution est-elle responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme au sein de votre organisation?	√	
Le cas échéant, veuillez fournir des détails. <ul style="list-style-type: none"> • Un comité directeur sur la diversité et l'intégration, composé de deux conseillers du gouverneur, d'une directrice et de la directrice des Ressources humaines 			

PARTIE 4		LES OCCASIONS D'EMPLOI DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI	NON
Q. 4.1	À l'échelle de votre institution, votre effectif est-il représentatif de la diversité du Canada en ce qui touche la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau et la religion?	√	√
	Le cas échéant, veuillez fournir des détails sur la diversité de votre effectif. <ul style="list-style-type: none"> En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, la Banque est en mesure d'affirmer que 16 % de ses employés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. 		
Q. 4.2	Votre institution a-t-elle établi des buts pour un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière : <ol style="list-style-type: none"> d'emploi, d'avancement, de maintien en poste? 	√ √ √	
Q. 4.3	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour un groupe particulier quelconque en ce qui a trait à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau et à la religion en matière : <ol style="list-style-type: none"> d'emploi, d'avancement, de maintien en poste? 	√ √ √	
Q. 4.4	Pendant la période visée par le rapport, votre institution a-t-elle entrepris d' autres initiatives afin de mieux appuyer les employés ayant des origines ethnoculturelles?		√
	Si vous avez répondu oui à la question 4.3 ou 4.4, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.		

PARTIE 5		LA COMPRÉHENSION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	
		OUI √	NON √
Q. 5.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques des employés de divers milieux?		√
Q. 5.2	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour intégrer la compréhension culturelle des employés de manière à améliorer les fonctions de prise de décisions ou la prestation des services?		√
Q. 5.3	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives liées à l'utilisation des connaissances linguistiques et à la compréhension culturelle?	√	
<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les réponses sont les mêmes que celles qui ont été données dans le Rapport annuel sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien 2009-2010</i> de la Banque. 			

PARTIE 6		LA COLLECTE DE DONNÉES ET LA RECHERCHE À DES FINS D'ÉTABLISSEMENT DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES	
		OUI √	NON √
Q. 6.1	Votre institution a-t-elle effectué des recherches incluant des composantes multiculturelles?		√
Le cas échéant, veuillez donner des exemples de ces activités de recherche et, si possible, de la façon dont les résultats ont été utilisés.			
Q. 6.2	Votre institution a-t-elle lancé d'autres initiatives liées à la collecte de données statistiques incluant des composantes multiculturelles?		√
Le cas échéant, veuillez fournir des exemples.			

PARTIE 7		LA CONSULTATION ET LA COLLABORATION AVEC LES COMMUNAUTÉS	
		OUI	NON
		√	√
Q. 7.1	Votre institution a-t-elle entrepris des initiatives pour améliorer les services offerts aux groupes ethnoculturels?	√	
Q. 7.2	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à promouvoir des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.3	Votre institution a-t-elle travaillé en collaboration ou en partenariat avec des organisations communautaires ethnoculturelles pour aider à exécuter des programmes ou services fédéraux?	√	
Q. 7.4	Votre institution a-t-elle consulté les communautés ethnoculturelles?		√
Q. 7.5	Votre institution a-t-elle entrepris d'autres initiatives qui font la promotion des politiques, des programmes et des pratiques visant à améliorer la contribution des diverses collectivités?		√
	<p>Si vous avez répondu oui à une ou à plusieurs de ces questions, veuillez donner des détails sur les initiatives les plus significatives mises en œuvre par votre institution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'engagement de la Banque envers tous les Canadiens est de promouvoir le bien-être économique du pays. Aussi nous employons-nous à préserver la valeur de la monnaie et à maintenir l'inflation à un niveau bas, stable et prévisible; • Embauche immigrants (voir la question 2.4). 		

PARTIE 8		LES SUCCÈS ET LES DÉFIS	
		OUI √	NON √
Q. 8.1	<p>En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, veuillez mettre en évidence une ou deux initiatives que vous aimeriez faire ressortir pour illustrer la façon dont votre institution a fait avancer les principes de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>.</p> <p>Veuillez fournir une description des initiatives ou des activités (maximum 100 mots) et expliquez en quoi les Canadiens sont mieux servis par la mise en œuvre de ces initiatives ou activités (maximum 100 mots).</p> <p>Musée de la monnaie</p> <p>De par son mandat, le Musée est le dépositaire de l'histoire des monnaies de toutes les cultures qui font partie de la mosaïque canadienne. Une série d'expositions originales et créatives ont été présentées afin de faire connaître les différents rôles et les diverses formes de la monnaie dans l'histoire des communautés qui composent le paysage canadien.</p> <p><i>En 2010, des articles pertinents publiés dans la Revue de la Banque du Canada portaient sur les bons de marchand en usage au Labrador (livraison du printemps 2010), des pièces espagnoles du XVII^e siècle faites de métaux vils mises au jour à Terre-Neuve (livraison de l'été 2010), les jetons utilisés par les troupes canadiennes en Afghanistan (livraison de l'automne 2010), ainsi que des pièces de la Rome antique, témoins de notre patrimoine classique (livraison de l'hiver 2010-2011).</i></p>		
Q. 8.2	<p>L'année dernière, dans l'information fournie pour le rapport annuel de 2009-2010, vous deviez répondre à la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> au cours de l'exercice 2010-2011? »</p> <p>Votre institution a-t-elle mis en œuvre les initiatives prévues?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les réponses sont les mêmes que celles qui ont été données dans le Rapport annuel sur l'application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> 2009-2010 de la Banque. <p>Résultats Les commentaires des participants montrent un niveau de satisfaction élevé à l'égard de cet atelier (4,6/5).</p> 		
	<p>Dans la négative, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> 		
Q. 8.3	<p>Votre institution fait-elle face à des obstacles ou à des défis concernant la mise en œuvre de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p>	√	
	<p>Le cas échéant, veuillez fournir des détails.</p> <ul style="list-style-type: none"> Un très faible taux de roulement de personnel (4,9 % en 2010) réduit les possibilités d'augmenter la représentativité. 		
Q. 8.4	<p>Y a-t-il des activités que votre institution aimerait entreprendre, mais n'a pas été en mesure de le faire?</p>		√
	<p>Le cas échéant, veuillez décrire ces activités.</p> <ul style="list-style-type: none"> 		

PARTIE 8	LES SUCCÈS ET LES DÉFIS
	<p>Le cas échéant, qu'est-ce qui a empêché votre organisation de réaliser ces activités?</p> <ul style="list-style-type: none"> •
Q. 8.5	<p>Au cours de l'exercice 2011-2012, quelles initiatives votre institution prévoit-elle entreprendre pour promouvoir la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>?</p> <p>Le Plan stratégique en matière de diversité et d'intégration 2010-2012 de la Banque du Canada est toujours en cours. Celle-ci continue donc de planifier la mise en œuvre des initiatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ajouter une section sur la diversité dans l'entrevue de départ et dans l'entrevue d'accueil menée trois mois après l'entrée en fonction; • réviser le répertoire des compétences pour y inclure des compétences relatives à la capacité de favoriser l'intégration; • mettre à jour les sites intranet et Internet de la Banque pour montrer que les gestionnaires et les employés soutiennent la diversité; • créer un calendrier interne qui reflète la diversité et l'intégration à la Banque du Canada; • élaborer une politique sur la diversité et les mesures d'adaptation; • donner de la formation aux employés et aux gestionnaires pour les sensibiliser à la question de la diversité.

PARTIE 9		OBSERVATIONS/SUGGESTIONS	
		OUI √	NON √
Q. 9.1	Est-il possible d'améliorer le processus de présentation d'observations pour le Rapport annuel?		√
Le cas échéant, veuillez fournir des suggestions pour améliorer le processus.			
Q. 9.2	Peut-on améliorer le Rapport annuel (contenu, structure, longueur, etc.)?		√
Le cas échéant, veuillez donner des détails.			
Q. 9.3	Avez-vous d'autres observations ou suggestions à faire?		√
Le cas échéant, veuillez les formuler.			