

**RAPPORT ANNUEL 2003-2004
DE LA COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE (CCN)
SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME
CANADIEN**

Nom:

Commission de la capitale nationale (CCN)

Mission :

Susciter un sentiment de fierté et d'unité nationales par l'entremise de la région de la capitale du Canada.

Mandat:

Le Parlement du Canada a créé la Commission de la capitale nationale sous les auspices de la Loi de 1958 sur la capitale nationale. Modifiée en 1988, la loi confère à la CCN le mandat suivant:

- d'établir des plans d'aménagement, de conservation et d'embellissement de la région de la capitale nationale et de concourir à la réalisation de ces trois buts, afin de doter le siège du gouvernement du Canada d'un cachet et d'un caractère dignes de son importance nationale;
- d'organiser, de parrainer ou de promouvoir, dans la région de la capitale, des activités et des manifestations publiques enrichissantes pour le Canada sur les plans culturel et social, en tenant compte du caractère fédéral du pays, de l'égalité du statut des langues officielles du Canada ainsi que du patrimoine des Canadiens; et
- de coordonner les orientations et les programmes du gouvernement du Canada en ce qui concerne l'organisation, le parrainage ou la promotion, par les ministères, d'activités et de manifestations publiques liées à la région de la capitale nationale.

La Commission de la capitale nationale (CCN) et ses employés sont fiers d'enrichir la société canadienne. Nous remplissons notre mandat national avec dignité, intégrité et passion. Nous favorisons la communication ouverte, la collaboration et le travail d'équipe afin de créer une vision commune, tout en affirmant et en mettant en pratique les valeurs de *respect*, de *bien-être* et d'*engagement*.

- Respect
 - Nous témoignons du respect dans toutes nos interactions en misant sur une confiance mutuelle et sur une éthique professionnelle solide, mais aussi sur l'honnêteté, l'appui et la communication. *Nous valorisons et nous respectons la diversité de notre personnel en optant pour la tolérance et l'acceptation tout en encourageant et en reconnaissant les réalisations, la compétence et les contributions tant individuelles que de groupe.*
- Bien-être
 - Nous reconnaissons que le bien-être de l'individu est essentiel au succès et à l'efficacité de l'ensemble de l'organisme. Nous incitons au bien-être en prônant un équilibre entre nos vies personnelles et professionnelles. Nous favorisons un milieu de travail où règne la flexibilité, la compréhension mutuelle, les attentes justes et raisonnables, l'autonomie et la croissance. Nous soutenons un milieu de travail sain et sécuritaire, qui stimule le rendement et la réalisation personnelle et qui génère la stabilité du personnel.
- Engagement
 - Nous montrons notre engagement à la réalisation de notre mandat par notre responsabilisation en tant que bâtisseurs, gardiens et interprètes de la région de la capitale du Canada. Nous encourageons et nous reconnaissons la créativité, l'esprit d'initiative, la débrouillardise et la formation continue. Nous visons l'excellence et mettons en pratique les principes de leadership efficace, de travail d'équipe et de communication ouverte.

Égalité des chances dans les institutions fédérales

Quels sont les mesures, les politiques, les programmes et les pratiques que votre organisation a adoptés pour veiller à ce que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'obtenir un emploi et de l'avancement?

Équité en matière d'emploi

L'objectif de notre politique est d'établir un cadre de gestion des ressources humaines qui permet la réalisation de l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La politique est appuyée par les énoncés suivants :

- personne ne peut se voir refuser une chance d'emploi ou des avantages en matière d'emploi pour des raisons autres que des motifs de capacité;
- Nous devons prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour assurer la représentation des membres des groupes désignés dans chacun des groupes professionnels qui composent son effectif;

- Nous devons appliquer les principes de l'Équité en matière d'emploi et de la diversité de façon unifiée et coordonnée, conformément au Plan d'équité en matière d'emploi approuvé;
- Nous devons nous efforcer d'offrir un service de qualité à tous les Canadiens en établissant un effectif d'employés qualifiés qui reflète la diversité de la société canadienne.

Cadre de gestion intégré de nos ressources humaines

Les enjeux de dotation, de charge de travail, de succession, de mémoire corporative et de valeurs sont en partie à l'origine du cadre de gestion intégré de nos ressources humaines. L'exercice mené par le Conseil du Trésor à l'échelle de la fonction publique sur la modernisation de la gestion des ressources humaines a aussi donné le signal que le moment était venu pour la CCN de se pencher sur son propre cadre de gestion des ressources humaines.

Le cadre est élaboré à partir des 3 éléments essentiels de la gestion des ressources humaines: l'organisation, les employés et les gestionnaires.

L'élément *La CCN, un employeur de choix ancré dans ses valeurs* comprend des principes directeurs tels :

- offrir un milieu de travail diversifié, ouvert et innovateur -
 - l'importance de la communication ouverte, transparente et à temps est reconnue;
 - les programmes de ressources humaines se complètent et se renforcent mutuellement;
- offrir un environnement de travail sain, sécuritaire et libre de tout harcèlement -
 - le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés.

L'élément *Attirant et maintenant en poste une main-d'œuvre compétente, informée, engagée et en mesure de se renouveler* comprend des principes directeurs tels que:

- recruter par processus compétitif les candidats qualifiés et appariés aux besoins et aux objectifs de compétence et de représentativité de l'organisation -
 - attirer des gens compétents, ayant du leadership, représentatifs de la population qu'ils desservent, ouverts au partage du savoir et à l'apprentissage continu;
 - les concours sont annoncés aux employés et puisent dans les bassins de recrutement qui permettent à l'organisation de satisfaire ses critères de représentativité.

Recrutement

La CCN affiche ses concours externes à l'échelle locale et à l'échelle nationale, sur divers réseaux, y compris le site Web de la Fonction publique et auprès de divers organismes des groupes désignés, garantissant ainsi la réserve la plus grande possible de candidats aux postes.

Dans le but de faire connaître davantage son engagement aux principes d'Équité en matière d'emploi et pour inciter les candidats des groupes désignés à s'inscrire, la CCN a fait imprimer son énoncé sur toutes les affiches de perspectives d'emploi :

La Commission de la capitale nationale souscrit au principe d'Équité en matière d'emploi et nous nous efforçons d'avoir une main-d'oeuvre qui reflète la diversité de la population canadienne.

Nous encourageons fortement les candidats et candidates à préciser volontairement leur groupe d'appartenance: peuples autochtones, groupes de minorités visibles, ou personnes handicapées.

Recrutement d'étudiants

La direction de la Programmation nationale recrute au-delà de cinquante étudiants chargés de dispenser divers services principalement en été, mais également tout au long de l'année. Lors de notre campagne de recrutement, nous poursuivons l'engagement de la CCN qui consiste à refléter la diversité culturelle en vérifiant si des candidats déclarés des minorités visibles sont inscrits au *Programme fédéral d'expérience de travail étudiant* (PFETE). En procédant aux embauches sur la base du mérite, les coordonnateurs du programme tiennent également compte de la langue et la culture.

Développement de la capacité

Quels sont les politiques, les programmes et les pratiques adoptés par votre organisation pour améliorer la capacité des particuliers et des collectivités de toutes origines à contribuer à l'évolution du Canada? Veuillez préciser les mesures ou les indicateurs qui permettent d'évaluer votre rendement?

Alliance sur la diversité culturelle

Lors de la Journée du multiculturalisme canadien (le 27 juin 2003), on a annoncé la création d'un nouveau groupe, soit les membres de << l'Alliance sur la diversité culturelle >> (ADC), qui sont représentés par les dirigeants des organismes relevant du portefeuille du ministère du Patrimoine canadien. Ils se sont entendus pour prendre des initiatives communes et de partager leurs compétences, leurs ressources et leurs modèles de pratiques exemplaires, de manière à ce que leurs institutions deviennent représentatives d'une société canadienne de plus en plus diversifiée. S'appuyant sur leur engagement et leur expérience, les membres de l'ADC – qui inclut la Commission de la capitale nationale – établiront ensemble des objectifs, des politiques et un calendrier pour l'intégration pleine et entière des gens appartenant à la diversité dans les milieux de travail et dans les services professionnels. Les membres verront aussi à l'élaboration de contenus et de programmes, à la formation et au perfectionnement des talents créatifs et commerciaux des minorités dans leur domaine respectif.

Colline parlementaire

Le programme *Découvrez la Colline* a permis d'examiner des façons nouvelles et différentes de rejoindre les membres des diverses communautés lorsque vient le temps de combler les postes estivaux destinés aux programmes d'interprétation extérieurs sur la Colline parlementaire et qui impliquent un lien direct avec les associations culturelles universitaires, les associations communautaires culturelles, ainsi que les réseaux de communication et certains sites Web identifiés à cet effet. Les membres du personnel reflètent de plus en plus la diversité culturelle canadienne alors que plus du tiers proviennent des minorités visibles. Parmi les nationalités qu'on retrouve au sein de notre personnel, mentionnons des Pakistanais, des Libanais, des Espagnols, des Polonais et des Finnois.

On a présenté au personnel du programme *Découvrez la Colline* un atelier d'une journée entière portant sur la diversité culturelle et les valeurs pour s'assurer ainsi qu'on reconnaisse les besoins du public et que les membres des différentes communautés culturelles se sentent les bienvenus.

Les lumières de Noël au Canada

Dans le cadre du programme *Les lumières de Noël au Canada*, on s'efforce de présenter bien plus que l'origine chrétienne. On explique, dans le cadre des activités d'interprétation du programme, les festivals d'hiver et des lumières qu'on organise au sein de plusieurs communautés et cultures. Parmi les artistes ayant pris part au programme en 2003, on compte des joueurs de tambour Inuits, des chansonniers bibliques latino-canadiens et un ensemble de carillonneurs allemands. Le chœur des enfants y présente

une mosaïque des cultures qu'on retrouve au Canada. Susan Aglukark, chanteuse inuit, est la principale artiste invitée cette année. Ce programme consiste à s'internationaliser davantage d'année en année.

Programme Son et lumière

Le programme *Son et lumière* repose avant tout sur les voix et l'expérience de nombreux Canadiens qui reflètent ainsi les différentes façon de percevoir le Canada en fonction des expériences culturelles et des valeurs de chacun. Un nouveau spectacle *Son et lumière* en 2005 mettra en vedette la musique et les chansons de cultures et dans des langues diverses afin d'en faire une mosaïque à la fois sonore et linguistique. On soulignera avant tout la façon dont les Canadiens communiquent et la façon dont la diversité a enraciné chez les Canadiens des valeurs comme la démocratie et la paix. Les images qu'on projettera sur les édifices du Parlement nous présenteront plusieurs cultures.

Programmation publique au centre de la capitale

La *Programmation et les activités publiques au centre de la capitale* consistent avant tout à mieux présenter le Canada et les Canadiens, puisqu'elles reposent sur une recherche approfondie et une analyse de la situation visant à mieux faire comprendre les valeurs que les Canadiens accordent à la nation et à définir la notion « d'identité canadienne ». On recommande dans ce plan des stratégies ayant pour but d'animer la capitale en offrant une programmation culturelle diversifiée et en s'assurant que les commémorations et l'art public soient le miroir de notre diversité.

Amélioration de la compréhension et du respect de la diversité

Quels politiques, programmes et pratiques votre organisation a-t-elle mis en place pour améliorer la compréhension et le respect des membres de la société canadienne? Veuillez préciser les mesures ou indicateurs employés pour évaluer votre rendement.

Infocentre de la capitale

L'Infocentre de la capitale accueille et informe les visiteurs du Canada et de l'étranger dans la capitale nationale. Son but consiste à aider les visiteurs à mieux comprendre l'importance symbolique de notre capitale et à les informer sur toute une gamme d'activités et d'attrait nationaux et locaux. Le multiculturalisme se reflète dans ses expositions (bande audio disponible en italien, allemand, japonais, chinois et espagnol), ses pièces de théâtre (montrant des Canadiens de toutes les origines ethniques), ainsi que dans certaines de ses expositions temporaires. La plupart des membres du personnel de l'Infocentre sont polyglottes (un critère important pour l'embauche). Certains étudiants qu'on a embauchés durant la haute saison en 2003 provenaient des minorités visibles.

Pour répondre aux besoins de sa clientèle, l'Infocentre publie et distribue également des cartes multilingues de la ville (en allemand, espagnol, italien, japonais et mandarin).

La CCN exploite un centre de renseignements où l'on répond à plus de 80 000 demandes par année (par téléphone et par courriel). En 2003-2004, deux de ses cinq employés à temps complet étaient polyglottes.

Jour de la Fête du Canada de 2003

Encore une fois en 2003, le site du parc de la Confédération à Ottawa a été complètement dédié à une programmation spéciale axée sur les communautés multiculturelles : *Une mosaïque culturelle*. En plus des groupes de danse et de musiciens sur les scènes du parc, plusieurs ateliers mettant en valeur d'autres cultures ont été présentés tels que :

- Ateliers sur des instruments de musique de l’Afrique et de l’Australie
- Ateliers de yoga et d’éveil spirituel
- Ateliers de fabrication de bijoux et de tressage de cheveux avec le style afro-canadien
- Ateliers de poterie et de dentelle de technique européenne
- Art Mehndi de l’Inde
- Concessions de délices culinaires multi-ethniques

Les groupes suivants étaient sur scène au parc de la Confédération :

1. Canadian Floor Masters, *breakdance*
2. Salsa Team Canada, *salsa, meringue*
3. Chantier, *gumboot africain*
4. Ballet Flamenco Arte de España, *flamenco*
5. Madrigaia, *a cappella, folk*
6. H’Sao, *pop africain*
7. Jeszcze Raz, *musiques klezmer et gitane*
8. La Chango Family, *musiques gitane, reggae, latino-américaine et funk*
9. Big Stone, *tambour de pow-wow*
10. Fallou Mbacké Diaw, *djembe africain*
11. Galitcha, *tablas indien*
12. Oto-Wa Taiko, *taiko japonais*
13. Kumpa’nia, *percussions ambulantes*

Bal de Neige 2004

À chaque année, les familles du corps diplomatique sont invitées à une journée conçue pour leur faire découvrir les plaisirs de l’hiver canadien. Une visite guidée de différents sites, qui a pris fin avec un déjeuner de circonstance, a permis aux participants de profiter des nombreuses activités prévues pour l’occasion suivi d’une performance de 3 groupes multiculturels :

- Enan Egyptian Dancers (Égypte)
- Ballet Folklorica de Aztlan (Mexique)
- Xiomara Fortuna et son groupe (République Dominicaine)

De plus, l’Ambassade de la République dominicaine a envoyé deux sculpteurs de la République afin qu’ils participent au Concours international de sculpture sur glace (volet individuel).

Services de guides-interprètes pour nos programmes

Tous les guides-interprètes au service de *Découvrez la Colline*, du Pavillon Canada-Monde et du programme *Les tulipes de l’amitié* s’expriment couramment en anglais et en français et traitent directement avec le public, sans compter qu’ils peuvent également servir notre clientèle polyglotte du Canada et de l’étranger. Ces individus, qui dispensent des services personnalisés, s’efforcent également de saluer le public et faire ressortir la diversité des origines provinciales et nationales des visiteurs.

Programmes d’interprétation

Les programmes du Cœur de la capitale et du boulevard de la Confédération visent à présenter non seulement les ressources patrimoniales de la capitale, mais également notre pays et ses habitants. Le guide intitulé *Une aventure dans la capitale* nous relate plusieurs histoires sur les différentes personnes ayant contribué à bâtir le Canada. Dans un chapitre intitulé « Fenêtre sur le Canada », on y révèle, au moyen de données statistiques, la composition culturelle et linguistique du pays. De plus, on s’efforce

d'utiliser dans ce guide et dans d'autres publications d'interprétation des photos de visiteurs qui sont représentatifs des diverses cultures.

Plan des commémorations dans la capitale canadienne

La CCN procède actuellement à un exercice élaboré de conception thématique et urbaine et de planification d'un examen de l'état des lieux portant sur les commémorations se déroulant dans la région de la capitale nationale. Le principal objectif stratégique avoué du plan consiste à « *mieux refléter l'identité et la diversité du Canada et des Canadiens* ». Un aspect inhérent à cet objectif consistera à étendre l'histoire multiculturelle aux six thèmes 'nationaux' qu'on a identifiés pour le Canada. De plus, cette activité encouragera les divers groupes à prendre part aux commémorations.

Monument dédié aux Canadiens morts au combat – monument de la Guerre de Corée

Ce monument, que le très honorable Jean Chrétien a dévoilé au mois de septembre 2003, a été érigé avec l'appui inconditionnel des Canadiens d'origine coréenne et de l'Ambassade de la Corée du Sud. Le granite de Corée sur lequel repose ce monument a été offert par le gouvernement de la République de Corée du Sud et témoigne de la gratitude du peuple de ce pays.

Monument aux travailleurs du canal Rideau

Au mois de juin 2004, un monument ayant la forme d'une croix celtique a été dévoilé aux écluses d'Ottawa sur le canal Rideau. Environ mille personnes ont péri au cours de la construction du canal entre 1826 et 1832. Ce monument commémore la contribution de ces travailleurs et de leurs familles dont la grande majorité étaient des Irlandais.

Pavillon Canada-Monde

En collaboration avec le Festival canadien des tulipes, le Pavillon Canada-Monde a invité la communauté diplomatique à fêter le Jardin international de la paix, situé aux abords du pavillon, dans le but de souligner les liens d'amitié qui unissent les divers pays qui se sont vu offrir des jardins de la paix. Le jour de la fête du Canada de 2003, on a organisé avec succès au Pavillon Canada-Monde une fête multiculturelle à laquelle participaient des compagnies de danse communautaires telles « Mexico Lindo », « Svitanok », « Trapocasino », ainsi que divers artistes des communautés culturelles indiennes.

Un sondage mené auprès des visiteurs entre juillet et octobre 2003 a révélé que 8 % d'entre eux s'exprimaient dans une langue autre que l'anglais ou le français à la maison.

La principale exposition du Pavillon souligne les contributions et les réalisations des canadiens de toutes les régions et origines culturelles.

Programmes scolaires et s'adressant aux jeunes

Un nouveau programme scolaire intitulé « Ottawa, une capitale de classe mondiale », qu'on a mis sur pied en 2003-2004 et instauré en mai 2004 au Pavillon Canada-Monde, reflète de façon générale la richesse multiculturelle de la capitale nationale qui est représentative de l'expérience canadienne.

Programme Aventures de citoyenneté

Au cours du mois de mai 2003, la CCN collaborait avec le club Rotary au programme *Aventures de citoyenneté*. Ce programme réunit chaque année dans la capitale 200 jeunes Canadiens désireux de s'entretenir sur l'importance de la citoyenneté canadienne. Parmi ces participants, on compte de nouveaux Canadiens, ainsi que des familles depuis longtemps enracinés au pays.

Campagne de sensibilisation

Une campagne de sensibilisation permanente sur des questions concernant l'Équité en matière d'emploi et la diversité a lieu au cours de l'année (quelques fois en collaboration avec le Sénat du Canada), incluant des envois de messages électroniques et des kiosques d'information. Ces activités de sensibilisation portaient sur le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars), la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (du 21 au 24 mai), la Journée du multiculturalisme canadien (le 27 juin), le Mois de l'histoire des femmes (octobre) et la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes (le 6 décembre).

Journée du multiculturalisme canadien (le 27 juin)

Nous avons présenté un film produit par l'Office national du film intitulé « Visages du Canada » dans les deux langues officielles pendant l'heure du dîner le 28 juin 2004. Ce film mettait en vedette six Canadiens de différentes origines culturelles et nous expliquait comment ils ont contribué à la société canadienne.

Rencontre avec des groupes d'intérêts spéciaux

On a précisé, lors d'une réunion qui s'est tenue en mai 2004 entre la CCN et divers groupes d'intérêts spéciaux à Ottawa, que le site Web de la CCN ne renfermait que peu d'information sur l'Équité en matière d'emploi et la diversité. On a depuis ce temps procédé à une mise à jour du site et on y trouve maintenant des rapports annuels sur l'Équité en matière d'emploi, la diversité, le multiculturalisme et les langues officielles. Il reste encore à créer un lien tout spécialement entre la CCN et le Comité d'action pour l'Équité en matière d'emploi et la diversité de la ville d'Ottawa afin que les deux parties soient sensibilisées aux initiatives en cours et aux résultats accomplis de part et d'autre.

Recherches et données étayant l'élaboration de politiques, programmes et pratiques utiles

Décrivez la façon dont votre organisation recueille des données statistiques pour faciliter l'élaboration de politiques, programmes et de pratiques sensibles et répondant à la réalité multiculturelle du Canada. Veuillez décrire les études entreprises à cet égard s'il y a lieu.

Recherche

En vertu de son cadre de recherche corporative, la CCN effectue des recherches favorisant l'élaboration et l'évaluation de programmes. Ce cadre facilite la collecte et l'analyse de données stratégiques, tactiques et opérationnelles.

En 2003-2004, nous n'avons pas effectué de recherche touchant de façon précise la réalité multiculturelle canadienne. Cependant, afin d'identifier les individus profitant des programmes et services de la CCN, on continue, dans le cadre de tous les projets de recherche, de recueillir des renseignements d'ordre démographique touchant, par exemple, l'origine, la langue maternelle, l'âge, l'éducation, le sexe, le revenu, le statut de voyageur et, le cas échéant, des données sur l'ethnie ou la culture. Ces questions comptent parmi les « questions essentielles » formulées pour s'assurer qu'on dispose à la CCN des données standard et à jour sur la clientèle. On a élaboré ces questions en se basant sur les questions et les catégories qu'on retrouve dans le recensement de Statistiques Canada.

En 2003-2004, deux études comportaient des questions sur le patrimoine ethnique/culturel. Dans le sondage de 2003 aux visiteurs de la Colline parlementaire, on leur posait deux questions, soit « À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) vos ancêtres appartenaient-ils ? » et « Dans quel pays êtes-vous

né ? ». Ensuite, dans le sondage aux participants du Bal de Neige de 2004, on demandait : « À quel groupe ethnique ou culturel prétendez-vous appartenir ? » La CCN continuera de suivre les résultats lors des études à venir sur ces programmes.

i) Résultat du sondage de 2003 auprès des visiteurs de la Colline parlementaire :

À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) vos ancêtres appartenaient-ils ?

<u>%</u>	
30	Canadien
16	Canadien français
9	Québécois
22	Britannique
7	Français
31	Européen
2	Arabe/moyen-oriental
5	Asiatique
1	Africain
0	Latino-/Sud-américain
2	Autochtone
4	Autre
1	Ne sais pas
1	Aucune réponse/refus

Dans quel pays êtes-vous né ?

<u>%</u>	
81	Canada
1	États-Unis
1	Amérique latine/du Sud
6	Europe
2	Moyen-Orient
3	Asie
2	Afrique
1	Caràibes
1	Australie/Nouvelle-Zélande
3	Angleterre
1	Autre
0	Ne sais pas/aucune réponse

ii) Résultats du sondage dans le cadre du Bal de Neige de 2004 :

À quel groupe ethnique ou culturel prétendez-vous appartenir ?

<u>%</u>	
50	Canadien
12	Canadien-français
11	Caucasien/blanc
8	Québécois
4	Britannique

- 2 Français
- 2 Irlandais
- 2 Écossais
- 2 Européen du Nord (allemand, autrichien, néerlandais, scandinave, finnois)
- 2 Américain
- 1 Européen (autre)
- 1 Asiatique
- 1 Latino-/sud-américain
- 1 Chinois
- 1 Européen du Sud (italien, espagnol, portugais)
- 1 Européen de l'Est (tchèque/slovaque, hongrois, polonais, croate, russe, ukrainien)
- 1 Océanique (australien, néo-zélandais)
- Anglais
- Africain
- Grec/macédonien
- Indien/pakistanaï/sikh/bengali/sri lankais/tamoul/Tamil/bangladaï
- Japonais/coréen
- Juif
- Autochtone/inuit
- Noir
- Gallois
- Antillais/caraïbéen
- 1 Autre
- 2 Aucune réponse/refus
- 5 Ne sais pas

Centre des bénévoles

Le Centre des bénévoles de la CCN coordonne les initiatives de bénévolat pour l'ensemble des programmes publics de la CCN nécessitant la participation de bénévoles pour leur réalisation. Au total, pour la période 2003-2004, plus de 1 650 postes bénévoles ont été comblés par 1 441 bénévoles différents. De ces 1 441 bénévoles, 877 sont directement recrutés par le Centre des bénévoles, les autres proviennent de groupes de services. Afin de déterminer si le Centre des bénévoles est un milieu diversifié et si les opportunités de bénévolat offertes à la CCN sont attrayantes pour les communautés culturelles, nous avons ajouté deux questions facultatives à nos formulaires d'inscription (pays de naissance et date d'arrivée au Canada). Ces données nous ont permis d'établir les statistiques suivantes, à partir des 877 individus sondés, pour l'année 2003-2004 :

140 individus sur les 877 sont nés dans un autre pays (16%);

58 bénévoles sont arrivés au pays il y a 5 ans ou moins;

27 bénévoles sont arrivés au pays il y a 5 à 10 ans;

16 bénévoles sont arrivés au pays il y a 10 à 15 ans et

39 bénévoles sont arrivés au pays il y a plus de 15 ans.

58 pays différents ont été identifiés comme pays de naissance, les plus souvent identifiés étaient :

- Chine (21 individus)
- Yougoslavie (8 individus)
- Angleterre (7 individus)

- Liban (6 individus)
- États-Unis (6 individus)
- Jamaïque (6 individus)
- Inde (5 individus)
- France (4 individus)
- Hong Kong (4 individus)
- Allemagne (4 individus)

La fête du Canada 2003 a été le programme où le plus de personnes des communautés culturelles ont participé comme bénévoles avec 102 bénévoles, soit 31% des bénévoles CCN de la fête du Canada.

Le site Web du Centre des bénévoles présente des photos de bénévoles provenant des communautés culturelles pour démontrer que des personnes de toutes origines participent aux programmes de la CCN en tant que bénévoles.

Compétences linguistiques et compréhension culturelle de personnes de toutes origines

Comment votre organisation tire-t-elle parti, s'il y a lieu, des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle de personnes de toutes origines? Veuillez donner des exemples.

Colline parlementaire

Les membres du personnel participant au programme *Découvrez la Colline* reflètent de plus en plus la diversité culturelle canadienne alors que le tiers proviennent des minorités visibles. Ainsi, nos employés peuvent s'exprimer en pakistanais, libanais, espagnol, polonais et finnois.

Infocentre de la capitale

La plupart des employés de l'Infocentre sont polyglottes (un critère important pour l'embauche). Certains étudiants embauchés pour la haute saison 2003 appartenaient aux minorités visibles.

L'Infocentre publie et distribue également des cartes multilingues (en allemand, espagnol, italien, japonais et mandarin) de la ville dans le but de répondre ainsi aux besoins de sa clientèle.

Activités générales

Décrivez brièvement les réalisations spéciales ou les nouvelles initiatives que vous aimeriez voir intégrer au rapport annuel 2003-2004 adressé au Parlement sur l'Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Nous avons réalisé quelques initiatives importantes au cours de l'année 2003 (et en début de l'année 2004). Un Comité de diversité a été créé pour aider la CCN à devenir plus diversifiée et plus inclusive et à refléter davantage la population canadienne qu'elle sert. Cette initiative est aussi liée à l'Alliance de la diversité culturelle (portefeuille de Patrimoine canadien), annoncée en juin 2003, ainsi qu'au Sous-comité d'équité en matière d'emploi et de diversité du portefeuille, créé en novembre 2003 et dirigé par la CCN. À titre de portefeuille, nous espérons mettre à profit nos pratiques exemplaires et succès mutuels, et être plus en mesure de nous acquitter de nos obligations légales et de notre responsabilité sociale quant à la diversité et à l'équité en matière d'emploi.

Sous-groupe sur l'équité en matière d'emploi et diversité

Le mandat de ce comité, qui a été créé en novembre 2003 et qui est présidé par la CCN, rassemble les membres du portefeuille Patrimoine canadien afin de :

Travailler ensemble, comme membres du portefeuille du Patrimoine canadien en partageant notre expertise, nos ressources et notre expérience tout en insistant sur l'identification des principaux enjeux et le développement de solutions pratiques, dans le but de favoriser la diversité et de réaliser la pleine inclusion à l'intérieur de notre organisation.

Jusqu'à date le comité s'est rencontré quatre fois (novembre 2003, janvier 2004, mars 2004 et juin 2004), et la prochaine rencontre est prévue pour septembre 2004. Ce comité devient un bon forum pour faire un remue-méninge d'idées pour de nouvelles initiatives et pour partager nos meilleures pratiques.

Comité de diversité

En janvier 2004, la CCN a créé un Comité de diversité formé d'environ dix membres. Le Comité inclut un membre du Comité de la haute direction (Champion de la diversité) qui agit également comme représentant de la CCN à l'Alliance sur la diversité culturelle; L'Alliance se trouvant à être une initiative des agences culturelles du portefeuille de Patrimoine canadien. Les autres membres de notre comité incluent notre coordonnateur d'Équité en matière d'emploi, un représentant du syndicat, et des membres des groupes désignés.

Le mandat du Comité est comme suit:

- conseiller le Comité de la haute direction et la direction des Ressources humaines de la CCN sur l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- servir de tribune de discussion sur l'Équité en matière d'emploi et la diversité, autant dans le domaine d'emploi que dans la programmation;
- participer, à titre consultatif, à diverses initiatives organisationnelles en apportant le point de vue de l'Équité en matière d'emploi et de la diversité (par exemple, la programmation, l'interprétation, le marketing, etc);
- organiser des activités de formation et de sensibilisation, portant sur l'Équité en matière d'emploi et sur la diversité, et y participer;
- mettre à jour et examiner le plan d'action triennal d'Équité en matière d'emploi, le surveiller continuellement et mettre en œuvre des initiatives.

Votre ministère ou organisme dispose-t-il d'un mécanisme d'examen des politiques et programmes en fonction de la politique sur le multiculturalisme? Si tel est le cas, a-t-on apporté des corrections à ces politiques ou programmes à la suite de cet examen?

Politique d'équité en matière d'emploi

Tel que décrit dans la politique d'Équité en matière d'emploi de la CCN, nous devons appliquer les principes de l'Équité en matière d'emploi et de la diversité de façon unifiée et coordonnée. De plus, nous devons nous efforcer d'offrir un service de qualité à tous les Canadiens en établissant un effectif d'employés qualifiés qui reflète la diversité de la société canadienne.

Le Comité de diversité a commencé à réviser et à mettre à jour notre Plan d'équité en matière d'emploi, qui inclut un processus de consultation avec les représentants du syndicat.

Décrivez vos priorités à venir et les mesures que vous avez l'intention de prendre pour mieux concrétiser la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La CCN continuera ses efforts visant à intégrer et à refléter la diversité culturelle et linguistique du Canada dans ses politiques, ses programmes, ses services et ses activités.

Stéphane Pellicano
Agent de programme, Développement organisationnel
Commission de la capitale nationale
202-40, rue Elgin
Ottawa (Ontario)
K1P 1C7

tél : (613) 239-5334
fax : (613) 239-5552

courriel : spellica@ncc-ccn.ca