

## **RAPPORT ANNUEL 2002-2003 DE LA 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 nationale 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;
- s'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 de et de manifestations publiques liées à la région de la capitale nationale.

**1. Expliquez comment vos politiques, vos programmes et vos pratiques renforcent la capacité des personnes et des communautés de toutes les origines de contribuer à l'évolution continue du Canada. Veuillez préciser toute mesure ou tout indicateur de rendement utilisé pour évaluer votre rendement.**

### ***ALLIANCE SUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE***

Lors de la Journée du multiculturalisme canadien qui a eu lieu 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 leur 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.

### ***PROGRAMMES SCOLAIRE ET JEUNESSE***

La section des programmes scolaire et jeunesse au sein de la direction de la Programmation nationale a octroyé un contrat de recherche sur la diversité culturelle dans les écoles primaires et secondaires à travers le pays, en particulier sur les outils disponibles pour les nouveaux arrivants. Les conclusions du rapport, mené par la firme *Nostbakken and Nostbakken Inc* et déposé en février 2003, sont utilisées pour orienter les décisions de contenu pour les programmes jeunesse.

**2. Expliquez comment vos politiques, vos programmes et vos pratiques accroissent la compréhension et le respect de la diversité des membres de la société canadienne. Veuillez préciser toute mesure ou tout indicateur de rendement utilisé pour évaluer votre rendement.**

### ***VALEURS***

La Commission de la capitale nationale et ses employés sont fiers d'enrichir la société canadienne. Ils remplissent leur mandat national avec dignité, intégrité et passion. Ils favorisent 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. Ils valorisent et ils respectent la diversité du 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.

### ***ENVIRONNEMENT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ***

On constate un engagement permanent à intégrer les questions d'équité et de diversité dans la gestion des ressources humaines. Un programme d'orientation générale à l'intention des employés, qui comprend des séances d'information qui touchent un grand nombre de sujets (y compris la diversité et l'équité en matière d'emploi) est en place. Nous continuerons à les réviser et à les améliorer pour qu'elles soient le plus efficaces possibles au moment de leur prestation, dans le but que tous les employés aient une base de connaissances commune.

Divers groupes d'étudiants engagés pour l'été à la CCN ont participé à une séance d'orientation. Cette séance comportait des modules de sensibilisation au harcèlement, aux questions de santé

et de sécurité, au programme d'aide aux employés, ainsi que des modules sur l'équité en matière d'emploi et sur les langues officielles.

### **FORUM SUR LA DIVERSITÉ**

Plusieurs employés de la direction des ressources humaines ont participé à un forum sur la diversité organisé par Patrimoine canadien et Parcs Canada en octobre 2002. Les présentations et les ateliers qui se sont tenus durant l'événement d'une durée de trois jours visaient à augmenter le niveau de sensibilisation sur l'équité en matière d'emploi et ont fait ressortir l'importance de la diversité en milieu de travail.

### **CAMPAGNE DE SENSIBILISATION**

Une campagne de sensibilisation permanente sur des questions concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité a eu lieu au cours de l'année. Elle comprenait notamment l'envoi de courriels sur le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (du 21 au 24 mai), 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). En 2003, la CCN a commémoré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) par un événement spécial à l'intention des employés, notamment un kiosque et la distribution de documents d'information.

### **L'INFOCENTRE DE LA CAPITALE**

L'Infocentre de la capitale accueille et oriente les visiteurs canadiens et étrangers dans la capitale du Canada. Il est situé en face de la colline du Parlement au 90, rue Wellington. Il a pour but de donner aux visiteurs une meilleure compréhension de l'importance symbolique tout en les informant sur une vaste gamme d'activités notamment, les attractions nationales, locales et autres d'intérêt pour le visiteur. Le multiculturalisme se reflète dans nos expositions (élément audio en italien, allemand, japonais, chinois et en espagnol), dans notre présentation théâtrale (illustrant des canadiens de toutes origines ethniques) et dans certaines de nos expositions temporaires (exposition de photos sur "les visages du Bal de neige"). La majorité du personnel de l'Infocentre est multilingue (un facteur d'embauche important) et nous avons une représentativité de personnel étudiant identifié comme minorité visible durant l'été.

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

### **FÊTE DU CANADA 2002**

Le programme *Cultures en folie* des années passées, où des groupes de danses multiculturelles faisaient des spectacles sur scène a été remplacé par un programme beaucoup plus exhaustif à la fête du Canada 2002. 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 danses et de musiciens sur les deux 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 d'origami japonais
- Ateliers de yoga et d'éveil spirituel
- Ateliers de fabrication de bijoux et de tressage de cheveux avec le style afro-canadien
- Art Mehndi de l'Inde
- Concessions de délices culinaires multi-ethniques

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

1. Turquoise Turkish Folk Dancers
2. Mexico Lindo
3. Canadian Floor Masters
4. Le Jazz Hot Dance Company
5. Svitanok Ukrainian Dance Ensemble
6. Galitcha
7. Odyssey Danse Ensemble – Hellenic Community of Ottawa
8. Enan Egyptian Dancers
9. Venezuelan Folklore Dance Group « Churun Meru »
10. Reggae Cowboys
11. Orchid Ensemble
12. The Georges Sapounidis Group
13. Cheza
14. Success Lion Danse Troupe

### **BAL DE NEIGE 2003**

La cérémonie d'ouverture du 25<sup>e</sup> Bal de Neige présentée au parc Major's Hill avait pour objectif de lancer officiellement la programmation du plus important festival d'hiver d'Amérique du Nord. La célébration, à la fois protocolaire et populaire donne l'occasion au président de la CCN, aux invités protocolaires, aux commanditaires et aux glamottes (les mascottes du Bal de Neige) de communiquer des messages tout en divertissant les spectateurs et les médias. Un spectacle haut en couleurs a permis de faire une rétrospective audiovisuelle des derniers 25 ans du Bal de Neige. Parmi les artistes au programme de l'ouverture, ces deux groupes suivants avaient des artistes des communautés culturelles :

- Le Jazz Hot Dance Company
- Ottawa Rhythmic Gymnastics Club

Aussi, comme à chaque année, les familles des corps diplomatiques ont été 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 deux groupes multiculturels :

- The Thai Dance Troupe of Ottawa
- King David's Peace Drummers

### **SERVICES DE GUIDES-INTERPRÈTES DANS NOS PROGRAMMES**

Tous les guides-interprètes qui travaillent dans le cadre des programmes *Découvrez la Colline* et *Les tulipes de l'amitié* s'expriment couramment en anglais et en français en interagissant directement avec le public, et peuvent aussi servir une clientèle multilingue nationale et internationale. Ces services personnalisés (incluant l'*Infotente* de la colline du Parlement) s'efforcent également de saluer le public en faisant ressortir la diversité de la provenance provinciale et nationale des visiteurs.

### **COLLINE DU PARLEMENT**

L'interprétation culturelle et patrimoniale met souvent en lumière les contributions, les réalisations et l'héritage que les Canadiens et Canadiennes tirent des peuples autochtones et des communautés minoritaires. Les précieuses contributions des Canadiens de tous les horizons et de toutes origines ethniques sont soulignées. Ces réalisations sont communiquées au moyen de publications, de panneaux d'interprétation, de visites guidées, de programmes scolaires et d'activités d'interprétation personnalisées plus informelles.

## **PROGRAMMES ET PANNEAUX D'INTERPRÉTATION**

La planification et le développement de nos programmes d'interprétation tiennent compte des différents besoins, attentes et intérêts de nos divers auditoires afin de s'assurer qu'ils soient réceptifs et qu'ils puissent comprendre ce que nous tentons de leur communiquer. Pour se faire, ils doivent être en mesure de s'identifier à nos propos. Par exemple, nous mettons en valeur la capitale en expliquant le vaste contexte du Canada et cherchons continuellement à informer face à la grande diversité de la population canadienne.

Des panneaux d'interprétation placés le long du boulevard de la Confédération présentent le rôle et les contributions des autochtones dans la région de la capitale du Canada. Dans le même sens, l'exposition des Tulipes de l'amitié au parc des Commissaires aide à comprendre l'amitié de longue date entre la population des Pays-Bas et celle du Canada.

## **LUMIÈRES DE NOËL AU CANADA**

À chaque année, la cérémonie d'illumination des *Lumières de Noël au Canada* diffuse des messages des premiers ministres des 13 provinces et territoires du Canada, en français et en anglais, renforçant la nature bilingue du Canada et représentant ses différentes régions. De plus, la programmation de la cérémonie inclue toujours des artistes reflétant plusieurs traditions culturelles différentes. Enfin, les messages communiqués tout au long de cette soirée sont reliés à l'harmonie et la richesse des différentes cultures formant la famille canadienne.

## **COMMÉMORATION**

*L'homme aux deux chapeaux* est une œuvre offerte par les Pays-Bas pour commémorer la contribution des Canadiens à ce pays pendant la Seconde Guerre mondiale et « les liens d'amitié indéfectible entre le Canada et les Pays-Bas ». Elle a été érigée le 11 mai 2002 au parc des Commissaires. La princesse Margriet des Pays-Bas était présente à la cérémonie d'inauguration.

La CCN examine actuellement sa procédure de commémoration afin de rendre la capitale encore plus représentative de la diversité du Canada et de faciliter encore davantage la participation de différents groupes au processus de commémoration.

## **ART DES LIEUX PUBLICS**

Des tuiles de céramique d'Iznik, représentatives de l'architecture turque traditionnelle, ont été intégrées à un monument installé au parc des chutes Rideau en 2002. Les tuiles ont été offertes à la CCN et à l'ensemble de la population canadienne par la Fondation Iznik et l'ambassade de Turquie.

## **LE PAVILLON CANADA-MONDE**

Le Pavillon Canada-Monde, qui sert à mettre en lumière les réalisations canadiennes à l'étranger, a offert sa deuxième saison de mai à octobre 2002.

Le Pavillon a présenté à l'été 2002 une série d'événements spéciaux dont le don de tuiles Iznik par l'ambassade de Turquie et le dévoilement du Jardin international de la Paix qui souligne les liens d'amitié entre les différents pays récipiendaires de jardins de paix, sous l'égide de la fondation internationale des jardins de la paix, basée à Washington.

L'équipe de guides-interprètes travaillant au Pavillon parle couramment l'anglais et le français et sert aussi une clientèle multilingue nationale et internationale.

La principale exposition du Pavillon met en lumière les contributions et réalisations des Canadiens de tous les horizons et de toutes les origines culturelles.

En avril 2002, *Attractions Canada* — un programme de partenariat qui promeut les activités à caractère culturel ou éducatif — a décerné au Pavillon Canada-Monde le prix de la meilleure nouvelle attraction en Ontario.

Et en mai 2002, *Attractions Canada* a décerné au Pavillon Canada-Monde le prix de la meilleure nouvelle attraction au Canada.

### **PATRIOTISME VÉCU**

Au cours du mois de mai, la CCN a travaillé en collaboration avec le Rotary Club pour le programme « *Patriotisme vécu* ». Ce programme, qui en est à sa 52<sup>e</sup> année, réunit dans la capitale plus de 200 jeunes Canadiens de différentes cultures pour discuter de l'importance de la citoyenneté canadienne. Les participants formaient un amalgame de néo-Canadiens et de familles établies depuis longtemps au pays.

### **CÉLÉBRONS LE CANADA DANS LA CAPITALE**

En juillet 2002, la Commission de la capitale nationale a organisé un concours dans les écoles à travers le pays dont le prix était un voyage dans la capitale nationale. 13 familles représentant chacune une province ou un territoire ont séjourné dans la capitale à l'occasion de la fête du Canada. Un produit internet développé par et pour les jeunes a par la suite été créé sur le site de la CCN, intitulé « Mon coin de pays », qui présente les faits saillants de chaque province et territoire.

### **3. Décrivez comment votre organisation recueille des données statistiques en vue d'élaborer des politiques, des programmes et des pratiques qui tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada. Veuillez décrire toute étude entreprise.**

#### **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 2002-2003, plus de 1 500 postes bénévoles ont été comblés par près de 1 100 bénévoles différents. De ces 1 100 bénévoles, 824 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). Voici les données qui nous ont permis d'établir les statistiques suivantes, à partir des 824 individus sondés, pour l'année 2002-2003 :

- 146 individus sur les 824 sont nés dans un autre pays (17,7%);
- 66 bénévoles sont arrivés au pays il y a 5 ans ou moins (8,0%);
- 29 bénévoles sont arrivés au pays il y a 5 à 10 ans (3,5%);
- 20 bénévoles sont arrivés au pays il y a 10 à 15 ans (2,4%) et
- 31 bénévoles sont arrivés au pays il y a plus de 15 ans (3,8%).
  
- 47 pays différents ont été identifiés comme pays de naissance, les plus souvent identifiés étaient :
  - Chine (35 individus)
  - Yougoslavie (8 individus)
  - Liban (7 individus)

- Inde (6 individus)
- Angleterre (5 individus)
- Belgique (5 individus)
- Hong Kong (5 individus)
- Japon (5 individus)

La fête du Canada 2002 a été le programme où le plus de personnes des communautés culturelles ont participé comme bénévoles avec 111 bénévoles, soit 33,3 % 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.

**4. Comment votre organisation fait-elle usage, le cas échéant, des compétences linguistiques et de la compréhension culturelle des personnes de toutes les origines? Veuillez fournir des exemples.**

**PROGRAMMATION**

Le programme *Cultures en folie*, dans le cadre de la fête du Canada est devenu tellement populaire au cours des années que la CCN a dédié un site entier au multiculturalisme en 2002. Le nouveau programme *Une mosaïque culturelle*, en plus de présenter des spectacles sur scènes, offre une panoplie d'ateliers et d'activités de participation développés avec la collaboration d'artistes et de sous-traitants des communautés culturelles.

**5. Comment votre organisation veille-t-elle à ce que les Canadiens de toutes les origines jouissent de chances égales d'obtention d'un emploi ou d'un avancement professionnel?**

La CCN s'efforce de se positionner à titre d'employeur de choix au sein du marché du travail canadien. En tant que moyenne entreprise, la CCN a recours à un large éventail d'employés spécialisés et hautement qualifiés (comme des urbanistes, des architectes, des biologistes et des spécialistes en loisir). Les objectifs à atteindre sont toujours de retenir, développer, reconnaître et récompenser les employés, ainsi que d'accroître le taux de représentation des membres des groupes désignés.

**PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Le plan d'équité en matière d'emploi de la CCN renferme principalement des mesures pour susciter l'équité en matière d'emploi, mais il couvre aussi certaines initiatives de diversité qui sont toutes reliées au processus de planification générale qui comporte, dans le cadre du protocole d'entente (PE) un élément de gestion des ressources humaines qui considère les questions d'équité en matière d'emploi comme une priorité. Le plan est tel qu'il se traduirait par un progrès raisonnable vers l'équité en matière d'emploi s'il était complètement mis en œuvre.

Le plan d'ÉE présente les défis les plus cruciaux qui confrontent la CCN. Il s'agit de l'embauche et de la rétention de membres de groupes désignés, ainsi que des activités de formation et de perfectionnement. Il est aussi essentiel de mener à bien les autres initiatives d'équité en matière d'emploi et celles reliées à la diversité pour appuyer la vision de la CCN d'un milieu de travail qui reconnaît la diversité comme point fort de l'organisme.

Il incombe aux gestionnaires de la CCN d'encourager le recrutement et la participation complète de membres des groupes désignés dans leur secteur de responsabilité. En conséquence, on

mettra davantage l'accent sur l'imputabilité des gestionnaires en ce qui a trait à l'administration continue du Programme d'équité en matière d'emploi. Cela garantira que les objectifs stratégiques définis dans le Plan d'ÉE seront mis en œuvre de façon opportune et que les objectifs de recrutement, de rétention et de promotion seront atteints.

## **RECRUTEMENT**

La CCN affiche ses concours externes, sur divers réseaux, y compris son propre site Web ainsi que celui de la Fonction publique et auprès de divers organismes des groupes désignés.

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 rehaussé 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.*

Nous maintiendrons l'objectif numérique de s'efforcer de recruter une personne sur dix que est un membre des groupes de minorité visible et nous songeons à renforcer cet objectif en tenant compte du plan d'action de Faire place au changement de la Fonction publique dont le but est d'augmenter le niveau de représentation des groupes de minorité visible en s'efforçant de recruter une personne sur cinq qui est une minorité visible.

## **L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS**

La CCN s'engage à augmenter l'embauche d'étudiants des groupes désignés non seulement parce que cela permet d'augmenter la sensibilisation des employés à l'équité en matière d'emploi mais parce que cela donne aussi la chance à la CCN de recruter des étudiants qualifiés des groupes désignés pour leur offrir des postes permanents et de durée déterminée à la fin de leurs études. Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ) s'avère bénéfique pour aider les gestionnaires de la CCN à recruter des étudiants membres des groupes désignés. Cette initiative est conforme aux nombres cibles définis pour hausser le taux de représentation des étudiants membres de groupes désignés.

La CCN offre une gamme de programmes pour notre clientèle publique, surtout pendant la saison estivale. Lors de notre campagne de recrutement, nous nous engageons à refléter la diversité culturelle que l'on retrouve en présentant des images de nos étudiants-employés au travail.

**6. Votre institution dispose-t-elle d'un processus d'examen des politiques et des programmes déjà en place en regard de la politique de multiculturalisme? Si un tel processus existe, des modifications ont-elles été apportées aux politiques ou aux programmes à la suite de cet examen?**

## **POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Tel que décrit dans sa Politique sur l'équité en matière d'emploi, la CCN doit appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de façon unifiée et coordonnée. De plus, la CCN doit s'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.



Il y aura une révision et une mise à jour de la Politique sur l'équité en matière d'emploi, y compris une consultation avec les représentants des employés.

### ***POLITIQUE SUR L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS***

La Politique sur l'embauche des étudiants a été modifiée et mise à jour, et elle fait mention d'un cadre pour l'emploi des étudiants qui encourage l'embauche d'étudiants de manière à développer un bassin de candidats *représentatifs de la diversité canadienne* pour les futures nominations à la CCN.

La CCN a un mécanisme de transition pour faciliter la nomination des étudiants à des postes à temps plein une fois leurs programmes d'études terminées.

### **7. Décrivez vos priorités d'avenir et les mesures à prendre pour assurer le respect de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.**

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

### ***Nom, titre et adresse de la personne chargée de compléter ce rapport :***

Stéphane Pellicano  
Agent de programme, Équité et ressourcement  
40, rue Elgin  
6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
K1P 1C7

Numéro de téléphone : (613) 239-5334  
Numéro de télécopieur : (613) 239-5552  
Courriel : [spellica@ncc-ccn.ca](mailto:spellica@ncc-ccn.ca)