



Rapport annuel sur  
l'application de la

Loi sur le  
multiculturalisme  
canadien

2004–2005

...ers, which are  
...ists have to do  
...nowledge about b  
... way of dealing



Canadian  
Heritage

Patrimoine  
canadien

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 en obtenir d'autres exemplaires, prière de vous adresser au : Multiculturalisme, Bureau national

15, rue Eddy  
11<sup>e</sup> étage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0M5

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

Courriel : [Multi\\_Canada@pch.gc.ca](mailto:Multi_Canada@pch.gc.ca)

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf »  
[www.multiculturalism.pch.gc.ca](http://www.multiculturalism.pch.gc.ca)

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2006  
No de catalogue CH31-1/2005  
ISBN 0-662-69467-8



**Rapport annuel sur  
l'application de la**

**Loi sur le  
multiculturalisme  
canadien**

**2004–2005**



# Table des matières

<b>Message du Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine .....</b>	<b>1</b>
<b>Avant-propos .....</b>	<b>5</b>
<b>Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien .....</b>	<b>9</b>
Favoriser la compréhension interculturelle .....	10
La lutte contre le racisme et la discrimination .....	12
Promotion de la participation civique .....	15
Un gouvernement à l'image de la diversité canadienne .....	17
Projets de « changement institutionnel » financés par le Programme du multiculturalisme .....	18
L'orientation future du Programme du multiculturalisme .....	19
<b>Partie II : Application de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> dans l'ensemble du gouvernement du Canada .....</b>	<b>23</b>
Chances égales dans les institutions fédérales (Alinéa 3(2)a).....	27
Accroître la compréhension et le respect de la diversité (Alinéa 3(2)(c)) .....	34
Servir un public diversifié .....	34
Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux pertinents (Alinéa 3(2)(d)) .....	39
Connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (Alinéa 3(2)(e)) .....	42
<b>Partie III : Pratiques exemplaires .....</b>	<b>45</b>
Élection fédérale : Engager tous les Canadiens dans le processus démocratique .....	45
Assurer la sécurité du Canada dans une société multiculturelle .....	47
<b>Conclusion .....</b>	<b>51</b>
<b>Liste de publications gratuites disponibles au Centre de ressources du Programme du multiculturalisme .....</b>	<b>55</b>
<b>Index des institutions fédérales .....</b>	<b>59</b>
<b>Les rapports présentés par les institutions fédérales.....</b>	<b>63</b>





Ottawa, Canada K1A 0M5

## Message du Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine



Au fil de notre histoire, nous avons accueilli au Canada des hommes et des femmes de toutes les origines. À force de travail et de persévérance, ces personnes ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour intégrer la société canadienne et l'enrichir de leur culture et de leurs réalisations. Aujourd'hui, plus de 32 millions de citoyens canadiens forment une population d'origine culturelle, ethnique, religieuse et linguistique d'une grande diversité.

Le Rapport annuel 2004–2005 sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* présente ce que le ministère du Patrimoine canadien – notamment le Programme du multiculturalisme – ainsi que d'autres organismes fédéraux ont réalisé au cours de cette période pour promouvoir les valeurs d'inclusion et de respect de la diversité. Tourné vers l'avenir, ce rapport contribue à bâtir un Canada fort et uni, où tous les citoyens et citoyennes peuvent faire preuve d'engagement et participer à la vie de la société.

À titre de ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine, je suis honorée qu'on m'ait confié la tâche de veiller à ce que les valeurs et les principes inhérents à la *Loi sur le multiculturalisme* soient reconnus partout au pays. Moi-même issue d'une famille qui a immigré au Canada, je comprends l'importance de ces valeurs et de ces principes, et je les défendrai avec détermination.

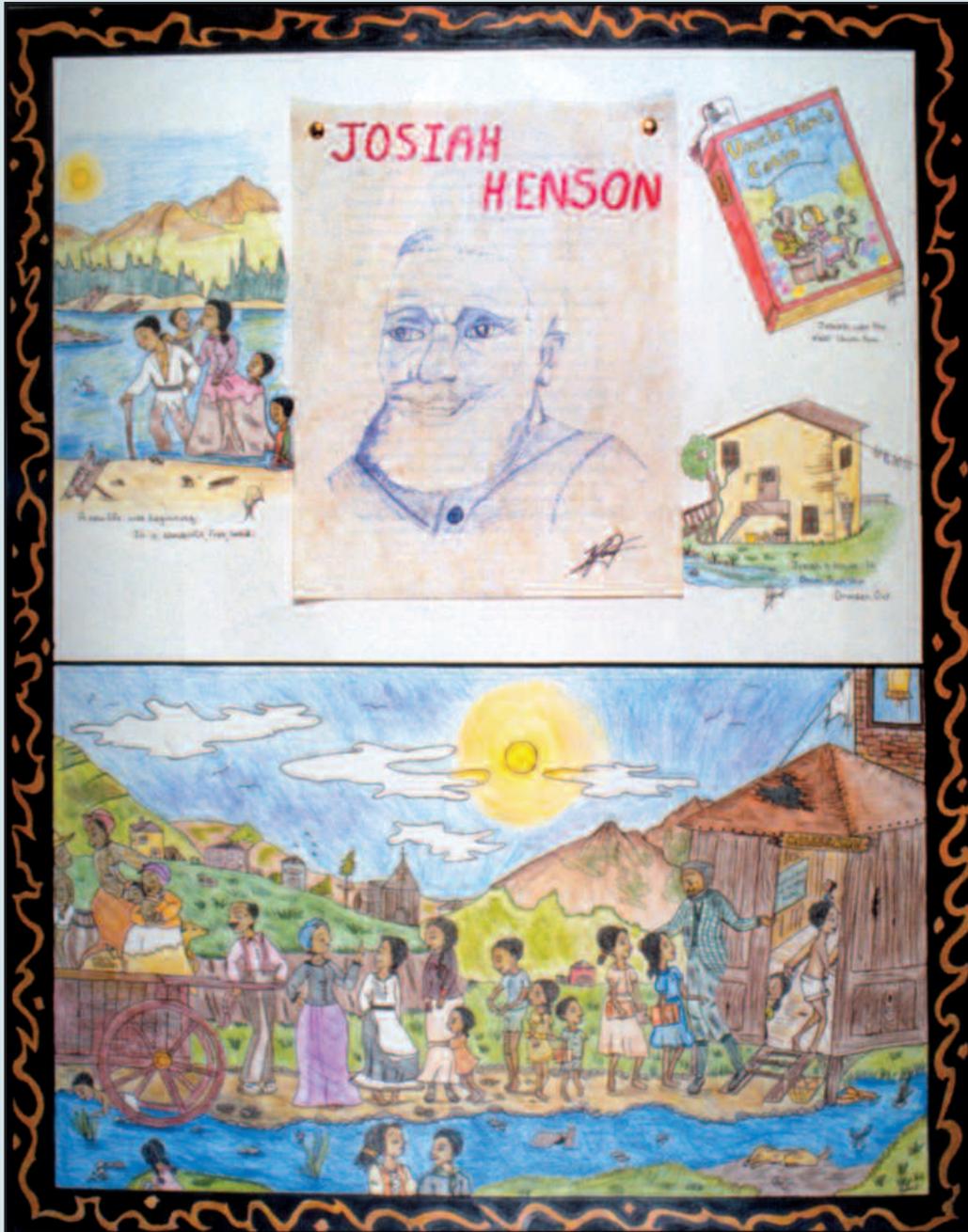
Notre modèle de multiculturalisme est beaucoup plus qu'un trait distinctif. Nous y puisons notre force. Les Canadiens et Canadiennes de toutes origines contribuent à l'essor de notre économie, à la vitalité de notre scène politique et à l'édification d'une société ouverte, respectueuse et dotée d'une scène artistique et culturelle exceptionnelle.

Je vous invite à parcourir les pages qui suivent pour en apprendre davantage sur les mesures prises par le gouvernement du Canada et ses organismes afin de promouvoir le multiculturalisme d'un bout à l'autre du pays.

L'honorable Bev Oda, C.P., députée



## Josiah Henson



Josiah Henson (1789-1877) a vécu trente ans dans une plantation du Maryland avant de fuir l'esclavage et de devenir pasteur méthodiste, antiesclavagiste, conférencier et fondateur d'une colonie coopérative d'anciens esclaves au Canada. Ses mémoires, publiés en 1849, ont servi d'inspiration à Harriet Beecher Stowe pour son personnage de l'Oncle Tom.

### **Kylene Cachelin**

École primaire Llyods George

Kamloops, CB

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

1998-1999





## Avant-propos

Chaque année, en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent rendre compte des activités qu'elles mènent en vue de satisfaire aux exigences de la Loi. Ce rapport souligne certaines des activités importantes réalisées par les diverses institutions fédérales en 2004-2005.

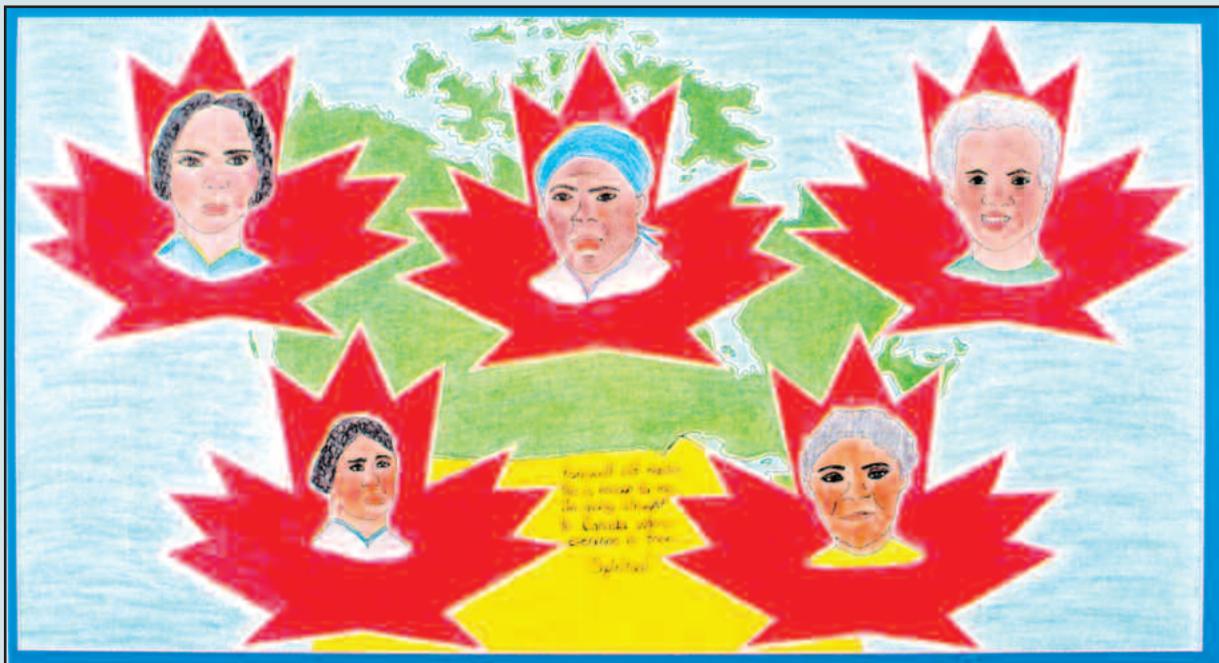
Ce rapport se divise en trois grandes parties :

- Partie I** La partie I présente les grandes réalisations du Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien** et décrit comment le Programme s'emploie à promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et appuie les institutions fédérales dans les efforts qu'elles déploient dans le but d'appliquer la Loi et de promouvoir une société unie, équitable et respectueuse.
- Partie II** La partie II présente d'abord un résumé des résultats d'un sondage effectué auprès d'autres institutions fédérales relativement à leur façon d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et donne ensuite un aperçu des initiatives entreprises par les institutions fédérales en vue de soutenir la Loi dans leurs politiques et programmes ainsi que dans la prestation des services.
- Partie III** La partie III décrit certaines des pratiques exemplaires appliquées dans deux programmes fédéraux qui ont adopté des stratégies novatrices visant à honorer l'esprit de la Loi.



# Partie I Le Programme du multiculturalisme

## Mary Ann Shadd, Harriet Tubman, Rosemary Brown, Sylvia Estes stark et Carrie Best



Au dessus (de gauche à droite) : Mary Ann Shadd (1823-1893), la première rédactrice en chef de race noire au Canada; Harriet Tubman (1820-1913), Moïse du peuple Noir; Rosemary Brown (1930-2003), politicienne, auteure et travailleuse sociale.

En bas (de gauche à droite) : Sylvia Estes Stark (1839-1944), Une pionnière noire ; Carrie Best (1903-2001), poétesse, journaliste, écrivaine et défenseur des droits de la collectivité.

### **Sylvia Mihaljevic**

École St John

Burlington ON

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

1997-1998





## Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien

### Un pays d'immigration dans un contexte de diversité

La diversité est une caractéristique fondamentale et durable de la société canadienne. Il y a des dizaines de milliers d'années, les ancêtres des Autochtones du Canada, qui étaient de langues et de cultures diverses, ont immigré en Amérique du Nord. Dès le XVI<sup>e</sup> siècle, plusieurs vagues d'immigration ont commencé à façonner le visage du Canada.

Alors que les premières vagues d'immigrants provenaient surtout des États-Unis et de l'Europe, aujourd'hui presque 47 pour 100 des immigrants sont d'une origine ethnique autre que britannique, française ou canadienne. De nombreux groupes de minorités visibles ont vécu au Canada durant plusieurs générations, comme les Canadiens d'origine africaine, qui sont arrivés les premiers il y a plus de 400 ans, et les Canadiens d'origine chinoise et sud-asiatique, qui ont commencé à arriver au cours du XIX<sup>e</sup> siècle. Les groupes de minorités visibles qui démontrent la plus forte croissance aujourd'hui sont les Canadiens d'origine arabe et les Canadiens provenant de l'Asie occidentale. En 1981, un Canadien sur vingt appartenait à une minorité visible; en 2001, ce pourcentage était d'un sur sept, et en 2017, on prévoit qu'il sera de un sur cinq. En 2017, on prévoit que les « minorités » visibles à Toronto et à Vancouver représenteront la moitié de la population.

La proportion de la population née à l'étranger a atteint le niveau le plus élevé depuis 70 ans. L'immigration compte aujourd'hui pour 53 pour 100 de la croissance globale de la population au Canada. Elle devrait compter pour 100 pour 100 d'ici 2026.

La diversité religieuse augmente aussi rapidement, la religion musulmane étant celle qui connaît la plus forte croissance au Canada. Des 1,8 million de nouveaux immigrants arrivés au Canada au cours des années 1990, les musulmans comptaient pour 15 pour 100, les hindous pour presque 7 pour 100 et les bouddhistes et les sikhs pour environ 5 pour 100 chacun. De 1991 à 2001, les musulmans du Canada ont connu un taux de croissance de 129 pour 100, suivi de 89 pour 100 pour les hindous et les sikhs, et de 84 pour 100 pour les bouddhistes. En comparaison, toutes les autres religions au Canada ont connu un taux de croissance de moins de 5 pour 100 au cours de la même période.

### Cadre juridique

Il existe au Canada un cadre juridique solide axé sur la promotion de la diversité et le respect des droits de toutes les personnes, et qui protège ces dernières contre toute forme de discrimination. En 1971, le Canada a été le premier pays au monde à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. La *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982 reconnaît l'importance de la préservation et de la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. En 1985, l'article 15 de la Charte, portant sur les droits à l'égalité, est entré en vigueur. Cet article précise que 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 ou la religion. En 1988, le gouvernement du Canada a proclamé la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

### Le Programme du multiculturalisme — Secteurs prioritaires

Le mandat du Programme du multiculturalisme du ministère du **Patrimoine canadien** repose sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. C'est grâce à la mise en œuvre de ce programme que le ministère du **Patrimoine canadien** compte atteindre l'un des deux objectifs qu'il poursuit : favoriser un Canada ouvert à tous fondé sur la compréhension interculturelle et la participation du citoyen. Le Programme du multiculturalisme est l'un des moyens utilisés par le gouvernement fédéral pour atteindre les objectifs de sa politique sur le multiculturalisme. Ce programme joue un rôle unique et d'expert parmi les institutions fédérales en amorçant le changement. Les priorités du Programme du multiculturalisme ont changé et évolué, tout comme la société et les besoins. Présentement, les priorités sont les suivantes :

- **La compréhension interculturelle** : appuyer les programmes et les initiatives qui favorisent la compréhension des différences culturelles, valoriser la diversité et promouvoir l'établissement de liens parmi tous les secteurs de la société et au sein de toutes les communautés urbaines et rurales.
- **La lutte contre le racisme et la discrimination** : engager les collectivités ethnoculturelles et le grand public à maintenir un dialogue éclairé et à adopter des mesures soutenues pour lutter contre le racisme et la discrimination;
- **La participation civique** : offrir aux citoyens actifs d'une population hétérogène la possibilité et la capacité de façonner la société canadienne;
- **Les institutions canadiennes doivent refléter davantage la diversité canadienne** : jouer un rôle de chef de file auprès des institutions fédérales en les aidant à élaborer des politiques, des programmes et des services qui tiennent compte de la diversité démographique du Canada et qui la reflètent.

Le Programme du multiculturalisme a réalisé des progrès dans ces quatre secteurs prioritaires grâce à l'élaboration de politiques, des initiatives de promotion et le financement de projets nationaux et régionaux. En 2004-2005, un financement de plus de 8,6 millions de dollars en subventions et en contributions a été approuvé afin de soutenir environ 125 nouveaux projets.

La recherche, les consultations et les analyses ont continué de jouer un rôle important dans le cadre de l'élaboration des programmes et des politiques. Que ce soit en partenariat avec **Statistique Canada** pour recueillir des données sur les crimes haineux ou avec le Conseil de recherches en sciences humaines ou par ses propres recherches, les résultats obtenus ont permis aux responsables du Programme du multiculturalisme de mieux comprendre la diversité du Canada, de relever les lacunes afin d'en tenir compte et d'intervenir, et d'interpréter les données sur le racisme, la discrimination, l'exclusion sociale et la marginalisation au sein des communautés partout au Canada. De plus, le Programme du multiculturalisme a partagé ses résultats avec des groupes ethnoculturels, des ministères fédéraux, d'autres partenaires et des intervenants.

Durant l'exercice 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a travaillé en collaboration avec plusieurs intervenants et partenaires, notamment des organismes sans but lucratif, d'autres ordres de gouvernement, des institutions publiques, des chercheurs, des associations professionnelles et commerciales, d'autres ministères fédéraux, des groupes ethnoculturels et des organisations internationales.

Par ce travail de collaboration, les responsables du programme tentaient de comprendre et d'examiner les causes profondes des disparités socio-économiques qui sont propres aux communautés ethnoculturelles. Ils ont joué également un rôle de premier plan en encourageant les institutions à prendre des mesures qui donnent des chances égales aux Canadiens de toutes les origines ethnoculturelles. La section suivante décrit certaines des initiatives entreprises spécifiquement par le Programme du multiculturalisme et en partenariat avec d'autres intervenants afin de promouvoir les principes du multiculturalisme dans chacun des quatre secteurs prioritaires.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, visiter le site [www.multiculturalism.pch.gc.ca](http://www.multiculturalism.pch.gc.ca).

## Favoriser la compréhension interculturelle

Être à l'écoute de la diversité raciale et ethnique croissante au Canada requiert des efforts ciblés et continus. En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec des organismes communautaires partout au pays, a appuyé des initiatives visant à améliorer la compréhension des différences culturelles et à favoriser l'établissement de liens entre diverses communautés.

Comprendre et respecter les autres cultures constituent la première étape vers l'établissement de liens entre les communautés ethnoculturelles et vers la collaboration en vue de renforcer la société canadienne. C'est principalement ce que le Programme du multiculturalisme tente de réaliser par des initiatives annuelles de sensibilisation de la population comme le Défi Mathieu Da Costa, et par l'aide accordée à des organismes communautaires qui font la promotion du Mois de l'histoire des Noirs et du Mois du patrimoine asiatique, comme décrit ci-dessous.



**Mois de l'histoire des Noirs** — C'est en février 1996 que le premier « Mois de l'histoire des Noirs » a été officiellement instauré, à la suite d'une motion unanime du Parlement. À chaque année, les Canadiens participent aux activités qui commémorent le patrimoine des Canadiens de race noire et en découvrent la riche histoire et le

vécu ainsi que le rôle essentiel que les Noirs ont joué dans le développement de notre pays. L'exercice 2004-2005 a marqué le dixième anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs au Canada. Plusieurs activités ont été organisées partout au Canada en partenariat avec les universités, les bibliothèques, les ministères fédéraux et les associations des communautés noires. Les activités comprenaient notamment l'exposition itinérante *Black Ink/Encre Noire*, qui présentait la richesse et la diversité de la littérature noire canadienne et internationale dans cinq villes, la projection de films, des discussions en groupe et le Défi Mathieu Da Costa. Ces événements ont été soulignés dans le Calendrier national des activités du Mois de l'histoire des Noirs.



**Le Défi Mathieu Da Costa** — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a organisé l'événement annuel du Défi Mathieu Da Costa. Né aux Açores et d'ascendance africaine, on croit que Mathieu Da Costa a été le premier Noir à avoir foulé le sol canadien, alors qu'il travaillait à bord du navire qui amena Samuel de Champlain au Canada,

il y a plus de 400 ans. Ses talents d'interprète ont contribué à combler le fossé culturel et linguistique qui existait entre les premiers explorateurs français et le peuple Mi'kmaq. Aujourd'hui, Mathieu Da Costa est célébré à titre de pionnier des relations interculturelles et de modèle pour tous les Canadiens.

Afin de reconnaître cette importante figure de l'histoire canadienne, le Programme du multiculturalisme a lancé le défi Mathieu Da Costa en 1996. Le Défi donne la chance aux élèves âgés de 9 à 18 ans partout au pays d'effectuer des recherches, de faire des découvertes et de souligner la contribution de certaines personnes d'origine autochtone, africaine ou de toute autre origine ethnoculturelle à l'édification de notre pays.

En 2004-2005, le Défi a reçu 1 053 entrées (des nouvelles, des poèmes et des illustrations) provenant de toutes les provinces et les territoires. Onze entrées gagnantes ont été sélectionnées et les gagnants ont participé à une cérémonie de remise des prix animée par le ministre d'État au Multiculturalisme.



**Mois du patrimoine asiatique** — En décembre 2001, le Sénat du Canada a adopté une motion désignant le mois de mai comme le Mois du patrimoine asiatique, afin de commémorer le patrimoine des Canadiens d'origine asiatique et de souligner leur importante contribution à l'édification de la société canadienne.

En 2004-2005, de nombreux événements célébrant le patrimoine asiatique ont été organisés partout au Canada et de l'information récente sur le Mois du patrimoine asiatique était affichée sur le site Web du Programme du multiculturalisme. Le Programme du multiculturalisme, en partenariat avec d'autres programmes au sein du ministère du **Patrimoine canadien** et d'autres ministères et organismes fédéraux, a présenté diverses activités, notamment la projection de films, des discussions en groupe et des ateliers sur le patrimoine asiatique. Ces activités ont permis de mieux comprendre et d'apprécier la contribution de la communauté asiatique à la société canadienne.

**Table ronde transculturelle sur la sécurité** — Le Programme du multiculturalisme a joué un rôle important dans la création de la Table ronde transculturelle sur la sécurité en appui au **ministère de la Justice Canada** et **Sécurité publique et Protection civile Canada**. Les principaux objectifs de la Table ronde sont de donner un aperçu aux représentants du gouvernement des répercussions des mesures de sécurité sur les diverses communautés du Canada, afin de faciliter un vaste échange d'information entre les représentants du gouvernement et les communautés, et de promouvoir le respect mutuel et la compréhension entre tous les Canadiens, grâce à diverses activités de sensibilisation. Une description plus détaillée du travail de la Table ronde est présentée à la section « Pratiques exemplaires ».



## Financement de projets visant à favoriser la « compréhension interculturelle »

Le Programme du multiculturalisme a soutenu également un certain nombre de projets nationaux et régionaux partout au pays qui favorisaient la compréhension interculturelle. Voici deux exemples de projets entrepris en 2004-2005 qui ont donné des résultats positifs dans les communautés où ils ont été mis en œuvre. Ces exemples démontrent également à quel point une collaboration efficace entre le Programme du multiculturalisme et des organismes communautaires favorise une meilleure compréhension entre divers groupes ethnoculturels et la population en général.

**Association multiculturelle de Carleton County (Nouveau-Brunswick)** — Le projet *Building Bridges* a été élaboré pour relever les défis auxquels doit faire face Carleton County, une région rurale où il est essentiel d'attirer et de garder des immigrants issus de minorités visibles afin de contrer le taux de natalité décroissant. La population de Carleton County a augmenté de 20 pour 100 au cours des dernières années, surtout en raison de l'immigration et des 28 groupes ethnoculturels qui vivent maintenant dans la région. Par conséquent, le projet a répondu à un besoin qui se fait de plus en plus ressentir, soit d'améliorer les communications interculturelles afin de créer une harmonie culturelle, de lutter contre le racisme, et de s'assurer que les entreprises, tous les ordres de gouvernement dans la région et les établissements d'enseignement comprennent les avantages de la diversité, favorisent la participation communautaire ainsi que la compréhension entre les cultures.

**Association canadienne pour les Nations Unies** — L'Association canadienne pour les Nations Unies est un organisme de bienfaisance national établi en 1946 pour sensibiliser les Canadiens aux Nations Unies et aux problèmes internationaux importants qui nous touchent tous. Le Programme du multiculturalisme a financé le projet de l'Association intitulé : *Integration and Belonging: A Youth Education and Community Outreach Initiative*. Ce projet a rassemblé des participants provenant de différents milieux ethniques, raciaux et religieux afin de trouver des solutions pour renforcer la cohésion dans la communauté et améliorer la compréhension interculturelle. Le projet portait sur les jeunes et les nouveaux chefs de cinq communautés partout au Canada. Il comportait deux volets principaux : un volet consacré à la *sensibilisation des jeunes*, qui offrait des ateliers à l'intention des jeunes et des consultations avec des professeurs; et un volet qui portait sur la *sensibilisation communautaire*, qui permettait d'établir un dialogue éclairé et fructueux entre les chefs de diverses communautés locales. Les discussions ont mené à l'élaboration de plans d'action pour chacune des communautés en vue de faire valoir les avantages de la diversité et de sensibiliser les membres des diverses communautés à cette réalité.

## La lutte contre le racisme et la discrimination

Le Canada est perçu comme un leader mondial en raison de son cadre juridique solide qui favorise l'égalité réelle et la lutte contre la discrimination. Malgré les résultats des récents sondages qui révèlent que 77 pour 100 des Canadiens sont fiers du caractère multiculturel du Canada, de nombreux Canadiens sont toujours confrontés à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société. Des indications récentes d'exclusion sociale révèlent des disparités au sein de différents groupes de la société canadienne, principalement les minorités visibles. En 2002, le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec **Statistique Canada**, a mené l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) afin de mieux comprendre le vécu des personnes de différentes origines ethnoculturelles au Canada. L'EDE a révélé que 35 pour 100 des membres des minorités visibles du Canada ont déclaré avoir été victimes d'un traitement discriminatoire ou injuste au cours des cinq dernières années en raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Parallèlement, près de 50 pour 100 des Noirs au Canada ont déclaré avoir été victimes de discrimination ou de traitement injuste, en comparaison de 34 pour 100 des Sud-Asiatiques et de 33 pour 100 des Chinois.

Il est important de lutter contre le racisme afin de protéger les droits de tous les Canadiens, soit le droit d'être à l'abri de la discrimination et de participer pleinement à tous les aspects de la vie canadienne. En 2004-2005, le gouvernement fédéral a émis le premier *Plan d'action contre le racisme* de l'histoire du pays.



## Plan d'action canadien contre le racisme

Un Canada pour tous



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

Le 21 mars 2005, soit la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, 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 afin

d'éliminer les obstacles qui nuisent aux perspectives d'avenir de tous les Canadiens. Ce plan d'action contient des stratégies et des initiatives de lutte contre le racisme qui ont été mises en œuvre au sein de vingt ministères et organismes fédéraux. En plus des activités continues du gouvernement, le plan d'action présente de nouvelles initiatives associées au milieu de travail, aux services de police, aux institutions publiques et à l'intégration des nouveaux arrivants, lesquelles doivent être mises en œuvre par le ministère du **Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada - Programme du travail et le ministère de la Justice Canada**.

Le plan d'action en six points constitue un appel à l'action : (1) aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination; (2) élaborer des approches axées sur l'avenir pour favoriser la diversité et lutter contre le racisme; (3) accroître le rôle de la société civile; (4) accroître la coopération régionale et internationale; (5) sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité; (6) contrer les actes motivés par la haine et les préjugés.

Le *Plan d'action canadien contre le racisme* répond aux exigences internationales en matière de stratégie générale de lutte contre le racisme préconisées dans la déclaration et le programme d'action de la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui lui est associée (CMCR) ainsi que par le Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui lui est associée. Ce plan vise également à soutenir l'application des principes de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* par le gouvernement du Canada.

Voici une description de certaines des nouvelles initiatives de lutte contre le racisme qui seront mises en œuvre par **Patrimoine canadien** dans le cadre du *Plan d'action canadien contre le racisme*.

**Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité** — 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 et autochtones qu'ils desservent. 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 Programme du multiculturalisme accorde un financement d'environ 1,1 million de dollars sur cinq ans (depuis de 2004-2005) à l'initiative du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité, dont une somme de 159 000 \$ versée en 2004-2005. En 2004-2005, les activités du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité ont été lancées à l'échelle nationale, ce qui comprenait notamment l'établissement de la structure du réseau et une invitation à tous les chefs de police du Canada à se joindre au réseau et à participer à ses initiatives. Le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité a conçu un site Web interactif qui fournit aux services de police un outil de communication ainsi que des renseignements sur les meilleures pratiques en matière d'application de la loi. Le Réseau organisera une consultation communautaire nationale ainsi qu'une conférence intitulée « Building Trust » qui sera présentée à Toronto en avril 2006.

### **Stratégie de collecte de données normalisées à l'échelle nationale concernant les crimes haineux —**

En partenariat avec **Statistique Canada**, le Programme du multiculturalisme vise à normaliser la collecte de données concernant les crimes haineux au sein des services de police canadiens. Dans le cadre de cette initiative, une consultation nationale a été organisée en 2004-2005 avec les services de police et l'Association canadienne des chefs de police afin d'élaborer un programme de formation destiné aux services policiers, d'offrir une formation sur place aux multiples services policiers et de mettre en œuvre de nouvelles mesures d'évaluation des crimes motivés par la haine dans le cadre de l'Enquête sur le Programme de déclaration uniforme de la criminalité fondé sur l'affaire. Des activités semblables sont prévues en 2005-2006.

**Initiative des institutions inclusives** — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a lancé l'*Initiative des institutions inclusives* dont l'objectif consiste à s'assurer que les politiques, les programmes et les services du gouvernement fédéral, qu'ils soient nouveaux ou qu'ils existent déjà, tiennent compte des priorités et des besoins des collectivités ethnoculturelles. Dans le cadre de cette initiative, les ministères et les organismes fédéraux peuvent recevoir du financement afin d'accroître leur capacité à répondre aux besoins engendrés par la diversification croissante de la population. Afin de tenir compte des besoins et des priorités des collectivités ethnoculturelles et de favoriser des interactions continues avec les institutions fédérales, des projets de groupes communautaires seront également financés dans le cadre de cette initiative grâce aux programmes de financement du gouvernement fédéral qui sont déjà en place. En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme entend élaborer des outils de communication et de sensibilisation, déterminer des ministères cibles et créer un réseau de coordonnateurs nationaux.



### **Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!***

Le plan d'action a également souligné les efforts constants de lutte contre le racisme qui ont été déployés dans le cadre du Programme du multiculturalisme en vue de supprimer les obstacles par des activités d'éducation et de sensibilisation du public. Le Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* est une initiative qui vise principalement à sensibiliser les jeunes à la lutte contre le racisme et aux grands changements sociaux par l'entremise des jeunes qui y participent.

Le Concours national de vidéo a lieu chaque année le 21 mars pour souligner la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, qui a été établie par les Nations Unies en 1966 et qui est célébrée au Canada depuis 1988 dans le cadre d'une campagne visant à promouvoir l'harmonie raciale.

En 2004-2005, plus de 1 000 jeunes de 12 à 18 ans ont présenté 252 vidéos. Les quelque cinquante jeunes qui ont produit les 10 vidéos gagnantes ont participé à une cérémonie de remise de prix. Le Programme du multiculturalisme a également créé une nouvelle stratégie de sensibilisation afin de rendre ce concours accessible au plus grand nombre de jeunes possible. Pour la première fois, 15 ateliers de lutte contre le racisme et de production vidéo ont été organisés dans tout le Canada afin d'aider les jeunes à participer au concours. Les dix vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public qui ont été diffusés par la **Canadian Broadcasting Corporation** et **Société Radio-Canada** pendant six mois. L'exercice 2005-2006 marquait le 10<sup>e</sup> anniversaire du concours.

## **« Lutter contre le racisme » par des projets communautaires**

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a continué de collaborer avec des organismes communautaires dans le cadre de projets visant à lutter contre le racisme. Les exemples suivants illustrent deux approches utilisées pour lutter contre le racisme.

**Réseau Éducation-Médias** — Le Réseau Éducation-Médias est un organisme canadien à but non lucratif qui fait la promotion de l'éducation aux médias et à Internet en offrant aux adultes des outils et des renseignements qui leur permettent d'apprendre aux jeunes comment fonctionnent les médias. En 2004-2005, le Réseau Éducation-Médias a mené à bien deux importants projets pluriannuels qui étaient financés par le Programme du multiculturalisme.



Le projet *Diversity Portrayal and Online Hate Lessons and Student Activities for the Classroom* visait à répondre au besoin des enseignants et des élèves qui suivaient une formation sur les médias et la diversité et qui ne bénéficiaient pas d'un soutien approprié. Du matériel pédagogique sur l'image de la diversité et la propagande haineuse sur Internet a été produit et offert aux classes d'élèves de la sixième à la douzième année dans toutes les provinces et dans tous les territoires.

Le deuxième projet, *Media Literacy and Diversity Education*, a donné lieu à la conception et à la mise en œuvre de deux ateliers de perfectionnement professionnel destinés aux enseignants de l'ensemble des 550 arrondissements scolaires du Canada. Grâce à ce projet, la formation sur les médias et la diversité a été intégrée aux programmes éducatifs de toutes les provinces et de tous les territoires. De plus, ce projet a permis de sensibiliser certains parents et certaines collectivités aux avantages que représente la diversité. Ainsi, de nouveaux partenariats ont été créés entre les conseils scolaires et les écoles et la représentation de la diversité dans les médias a suscité beaucoup d'intérêt.

**Strengthening Hamilton's Community Initiative** — Mise en œuvre en deux étapes sur trois ans, l'initiative *Strengthening Hamilton's Community Initiative* était un projet communautaire élaboré en réponse à une augmentation des crimes motivés par la haine à Hamilton. L'objectif de la première étape, *Community Outreach Facilitation*, consistait à s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui sont à l'origine des crimes motivés par la haine, en particulier les crimes liés au racisme, et à favoriser les relations harmonieuses entre différentes collectivités. Cette initiative a abouti à la création des *Community Advisory Councils on Diversity and Racism*, qui ont été utilisés par la suite par les médias locaux et les services de police de la Ville de Hamilton. Un manuel de formation a été élaboré à l'intention des bénévoles et une formation a été offerte aux membres des organismes communautaires.

La deuxième étape du projet consistait en une évaluation du modèle d'engagement communautaire proposé dans le cadre de l'initiative. Le rapport produit a révélé que cet effort avait généré une vaste discussion publique et une meilleure compréhension du racisme tout en stimulant l'initiative communautaire en matière de protection et de sécurité ainsi que de relations interculturelles et interconfessionnelles. Ce rapport d'évaluation a servi de modèle pour d'autres municipalités qui examinent la possibilité de mettre en œuvre des initiatives semblables.

## Promotion de la participation civique

Le Programme du multiculturalisme appuie des initiatives de nature à accroître le sentiment d'appartenance de toutes les collectivités ethnoculturelles ainsi que leur participation et leur contribution à la vie économique, culturelle, politique et sociale du Canada.

Des indicateurs sociaux et économiques récents révèlent que les collectivités où il y a une forte concentration de minorités visibles ou d'immigrants présentent un taux de participation plus faible à la vie sociale, politique et économique. Par exemple, selon l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE), les membres des minorités visibles sont moins susceptibles de voter lors d'une élection fédérale, et ce, dans une proportion de 30 pour 100.

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme s'est consacré à la suppression des obstacles économiques auxquels sont confrontées les collectivités ethnoculturelles. Bien que le Canada ait réussi à attirer les meilleurs et les plus brillants candidats, les immigrants sont toujours confrontés au sous-emploi et à des écarts de salaire importants, ce qui s'explique, en partie, par le fait que nos organismes de réglementation ne reconnaissent pas l'éducation et les diplômes obtenus à l'étranger. Malgré leur niveau de scolarité élevé, de nombreux immigrants sont incapables de trouver un emploi intéressant qui correspond à leurs qualifications et à leurs expériences de travail internationales. **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** estime que la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers coûte près de deux milliards de dollars par année au Canada.

En 2004-2005, les responsables du Programme du multiculturalisme ont mis en œuvre plusieurs initiatives visant à aider des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger à s'intégrer au marché du travail du Canada. Voici un exemple de l'un de ces projets.

**Reconnaissance des titres de compétences étrangers** — En 2004, le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de un million de dollars au *Internationally Trained Professionals Network* en Colombie-Britannique et au *Policy Roundtable Mobilizing Professions and Trades* en Ontario pour un projet



d'une durée de deux ans qui visait à établir, dans l'ensemble du Canada, des réseaux provinciaux de professionnels formés à l'étranger. Cette initiative a permis de créer, dans ces provinces, des réseaux de professionnels formés à l'étranger, de soutenir l'élaboration de réseaux semblables dans d'autres provinces comme l'Alberta et la Nouvelle-Écosse, et de jeter les bases nécessaires à la création d'une table ronde nationale des professionnels formés à l'étranger. Ce projet a permis aux professionnels formés à l'étranger de participer à des discussions sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers et d'influencer collectivement le gouvernement en cette matière.

En 2005-2006, le Programme du multiculturalisme continuera à favoriser l'intégration au marché du travail, des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger puisqu'il s'agit de l'une des quinze institutions fédérales qui participent à l'*Initiative sur les travailleurs formés à l'étranger*.

## Promouvoir la « participation civique » par des projets communautaires

En 2004-2005, les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé de concert avec des organismes communautaires dans le but d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de renforcement des capacités visant à accroître la participation civique des membres des collectivités ethnoculturelles. Les initiatives suivantes montrent la portée, à l'échelle régionale et nationale, de ces projets ainsi que leurs incidences positives sur trois collectivités.

**Congrès national portugais-canadien** — Le Congrès national portugais-canadien est un organisme-cadre qui compte 54 organisations membres, représentant la majorité des provinces. Des études révèlent que malgré leur longue histoire au Canada, les membres de la collectivité portugaise-canadienne sont toujours vulnérables et marginalisés. Ils se retrouvent en nombre disproportionné dans des emplois non spécialisés ou peu spécialisés, ils sont sous-représentés dans le domaine de la gestion et d'autres domaines professionnels et leur revenu moyen est inférieur à celui de certains autres groupes.

Pour résoudre ces problèmes, le Congrès a lancé le projet *Meeting for Action—Réunir para Agir: A Series of Round-Table Discussions for Action on Systemic Problems in the Portuguese-Canadian Community*. Entre 2002 et 2004, le Congrès a organisé 12 tables rondes régionales ainsi qu'une assemblée politique à l'échelle nationale, auxquels ont participé des représentants de la collectivité portugaise-canadienne ainsi que des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, afin d'élaborer des stratégies pour répondre à ces besoins.

En 2004-2005, le Congrès a mis en œuvre deux projets pluriannuels afin de donner suite aux recommandations qui ont été faites lors des tables rondes : *Meeting for Action*, une initiative visant à soutenir les activités de renforcement des capacités et les initiatives *Thinking Critically—Youth Leadership* qui visent à accroître la participation civique des jeunes Canadiens d'origine portugaise dans plusieurs villes de l'Ontario.

**Club du Québec des Africains et Africaines originaires de l'Afrique sub-saharienne** — Le projet *Images Plus* a été conçu pour présenter aux jeunes Noirs de la région de Montréal des images qui les encourageront à entreprendre une carrière professionnelle et à participer pleinement à la société canadienne. Ce projet visait les jeunes des communautés haïtienne et jamaïcaine ainsi que de l'Afrique sub-saharienne qui ont été victimes de discrimination et qui sont démunis sur le plan économique. Les portraits de 20 professionnels noirs, qui sont reconnus dans leur domaine professionnel et au sein de leur collectivité, ont été distribués dans les écoles et dans les centres communautaires. Des exposés ont été présentés aux jeunes dans les écoles, les organismes communautaires et les maisons de jeunes de la région de Montréal et une conférence d'une demi-journée sur l'intégration des jeunes membres des minorités visibles au marché du travail professionnel a été organisée. Après avoir assisté à cette conférence, les jeunes ont affirmé qu'ils se sentaient capables de travailler et de réussir dans différents domaines professionnels.

**Alliance Jeunesse Famille de l'Alberta Society** — *Formation de l'identité : La façon dont l'image de soi des jeunes immigrants africains francophones a une incidence sur leur réussite*. Il s'agit d'un projet de recherche en action communautaire d'une durée de deux ans auquel ont participé de jeunes Afro-Canadiens francophones de l'Alberta et leurs parents afin de déterminer les obstacles et les problèmes qui les empêchaient de participer pleinement à la société canadienne. Ce projet visait à résoudre les problèmes soulevés par des études menées à l'échelle locale et nationale et par des consultations communautaires

qui révèlent que les jeunes Afro-Canadiens ont souvent vécu des expériences négatives dans le cadre de leurs relations quotidiennes à l'école et au sein de leur collectivité. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de croire que leur contribution à la vie civique du Canada ne sera pas reconnue, ce qui peut entraîner des conséquences négatives, comme un mauvais rendement scolaire ou même le décrochage.

Le projet *Formation de l'identité* a permis de définir comment les jeunes se perçoivent par une exploration de leurs expériences au sein du système scolaire et de leurs collectivités. Cette étude comparait également les opinions des jeunes Afro-Canadiens francophones nés au Canada avec celles des jeunes Afro-Canadiens francophones qui ont immigré au Canada avec leurs parents. Le projet a également proposé une stratégie de soutien que les écoles, les programmes fédéraux et provinciaux de l'Alberta, les centres communautaires et les familles immigrantes devraient offrir aux jeunes Afro-Canadiens francophones pour leur permettre de développer une identité positive et un sentiment d'appartenance.

## Un gouvernement à l'image de la diversité canadienne

Tout porte à croire que les institutions publiques canadiennes ne reflètent pas la diversité ethnoculturelle de plus en plus grande du Canada. 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.

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a encouragé d'autres ministères et institutions publiques à tirer parti de leurs connaissances et de leur expertise afin de mieux refléter la réalité démographique du Canada.

Voici certaines initiatives qui ont été mises en œuvre par le Programme du multiculturalisme pour réaliser cet objectif.



**Forum sur les politiques Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir** — Au cours de l'exercice 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a organisé le *Forum sur les politiques Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir*. Le forum, qui a eu lieu les 22 et 23 mars 2005, avait pour but d'examiner l'évolution du paysage démographique au pays, ce qui a permis au gouvernement du Canada d'analyser les conséquences politiques de l'évolution et la diversification de la population, en vue de prendre des décisions éclairées en ce qui a trait aux politiques et aux programmes nécessaires pour répondre à ses besoins futurs.

Ce forum sur les politiques, qui rassemblait des hauts fonctionnaires fédéraux, des universitaires et des représentants d'organismes sans but lucratif, était axé sur cinq thèmes clés : les villes, le marché du travail, les jeunes et les enjeux générationnels, les institutions publiques et la santé et les services sociaux. En complément du forum, le Programme du multiculturalisme a établi un partenariat avec **Statistique Canada** en vue de produire un rapport intitulé *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions*. Ce rapport indique qu'environ 20 pour 100 des Canadiens seront des membres des minorités visibles d'ici 2017, comparativement au recensement de 2001 qui indiquait que les membres des minorités visibles représentaient 13,4 pour 100 de la population.

**Plan d'action visant à promouvoir la diversité, le respect et le resserrement des liens entre les Canadiens et à renforcer la cohésion sociale et le concept de citoyenneté commune** — L'exercice 2004-2005 a marqué la fin d'une initiative spéciale d'une durée de trois ans, soit le *Plan d'action visant à promouvoir la diversité, le respect et le resserrement des liens entre les Canadiens et à renforcer la cohésion sociale et le concept de citoyenneté commune*. Lancé en 2002, ce plan d'action portait sur cinq éléments dont quatre ont été mis en œuvre dans le cadre du Programme du multiculturalisme. Voici ces éléments : (1) élaborer des outils de formation et des messages interculturels qui permettront aux fonctionnaires de promouvoir la valeur de la diversité et du respect dans le cadre de leurs programmes, de leurs politiques et de la prestation de services; (2) renforcer la cohésion sociale et promouvoir la compréhension interculturelle et interconfessionnelle; (3) créer des outils d'éducation et de sensibilisation afin d'accroître le respect et la compréhension mutuelle au sein de la population et des écoles; (4) élaborer des stratégies et des programmes afin de renforcer la connectivité au sein de la société canadienne et de favoriser la poursuite

d'objectifs communs en matière d'inclusion et de renforcement des communautés. Le dernier élément, un cadre de programmes et de politiques sur la cohésion sociale et le concept de citoyenneté commune, a été élaboré par la Direction générale de la participation des citoyens et de la promotion de **Patrimoine canadien**.

**Guide du multiculturalisme** — En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme a commencé à élaborer un *Guide du multiculturalisme* qui contient des questions et des recommandations conçues pour aider les décideurs et les fournisseurs de services du gouvernement fédéral à utiliser une grille d'analyse fondée sur le multiculturalisme en vue de déterminer dans quelle mesure les lois, les politiques, les programmes et les services ont une incidence sur les groupes ethnoculturels. Plus de 70 collectivités et intervenants du gouvernement fédéral ont été consultés.

## Projets de « changement institutionnel » financés par le Programme du multiculturalisme

En plus de sa collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux, le Programme du multiculturalisme a établi des partenariats avec d'autres institutions publiques afin d'accroître la portée de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Voici deux exemples des efforts déployés en collaboration avec des institutions municipales.

**Ville du Grand Sudbury** — Pour résoudre les problèmes liés à l'exode de la population et à l'évolution démographique, les maires des grandes villes du nord de l'Ontario, dont fait partie la ville du Grand Sudbury, ont déterminé qu'il serait possible de renverser la tendance actuelle en incitant les nouveaux Canadiens qualifiés à venir s'établir dans le nord de la province. Les dirigeants du Grand Sudbury ont compris que leur collectivité était de plus en plus diversifiée, même si elle avait connu une baisse de population. Les consultations communautaires ont également révélé qu'il y avait de la discrimination raciale et que cela constituait un obstacle à la participation civique.

Pour résoudre ces problèmes, la Ville du Grand Sudbury a élaboré le projet *Diversity Thrives Here*. Par suite de la mise en œuvre de ce projet, la municipalité a approuvé un plan officiel sur la diversité parrainé par la Ville, un financement annuel pour les questions de diversité qui ferait partie du budget de la municipalité et la constitution d'un groupe permanent formé d'experts en diversité qui ont pour mandat de conseiller le conseil municipal et de sensibiliser la population. Ces outils permettent de supprimer les obstacles qui empêchent les membres des minorités visibles de s'intégrer au marché du travail et d'obtenir des services pour ainsi accroître l'accessibilité et la participation tout en s'assurant que les nouvelles politiques et activités sont inclusives, visionnaires et avant-gardistes.

**Service de police de Saskatoon** — Le projet *Multicultural Inclusivity within the Saskatoon Police Service* visait à mettre fin à la méfiance et aux préoccupations des communautés autochtones et des minorités visibles à l'égard du Service de police de Saskatoon. Depuis de nombreuses années, les Autochtones ont été victimes de bavures policières, ce qui a considérablement détérioré les relations entre le service de police et les communautés autochtones et les minorités visibles.

Le Service de police de Saskatoon, en partenariat avec un groupe représentant les Autochtones et d'autres groupes ethnoculturels, a élaboré ce projet de changement institutionnel. Ce projet a permis d'améliorer les relations entre le service de police et la collectivité grâce à une formation sur les différences culturelles, des méthodes de recrutement inclusives et l'apport des communautés.

Ce projet a donné lieu à la création du *Saskatoon Police Advisory Committee for Diversity*, lequel est composé de personnes de toutes origines culturelles; à la mise en œuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi; à l'élaboration d'un manuel de formation visant à sensibiliser les agents de police aux préoccupations des communautés autochtones et des minorités visibles et à la production de brochures plurilingues. Ce projet a attiré l'attention des médias à de nombreuses reprises et il a permis d'inciter la Ville de Saskatoon ainsi que d'autres institutions communautaires à lutter contre la discrimination en adoptant des politiques et des pratiques favorisant l'inclusion.



## L'orientation future du Programme du multiculturalisme

« *Les Canadiens et Canadiennes vivent dans une société inclusive fondée sur la compréhension interculturelle et la participation des citoyens.* » Cet énoncé constitue un objectif stratégique à long terme du ministère du **Patrimoine canadien**.

L'approche du Canada en matière de gestion de la diversité est citée en modèle dans le monde entier. Toutefois, notre modèle est actuellement mis à l'essai et nous devons renouveler notre approche afin de nous adapter aux réalités du XXI<sup>e</sup> siècle. Le Programme du multiculturalisme est un élément actif et un important catalyseur qui nous a aidé à favoriser l'inclusion et la compréhension entre les cultures et à renforcer la participation des citoyens ainsi que la cohésion sociale. Au cours de la prochaine année, le Programme du multiculturalisme continuera de travailler en étroite collaboration avec les communautés ethnoculturelles et d'autres partenaires en vue de réaliser les objectifs suivants :

- Se pencher sur les nouveaux enjeux et les dossiers de toute première importance auxquels sont confrontées les communautés ethnoculturelles à l'échelle nationale, régionale et locale au moyen de programmes d'intervention plus ciblés.
- Mettre à contribution son expertise, mettre de l'avant les causes profondes des disparités socio-économiques, culturelles et politiques propres aux communautés ethnoculturelles et contribuer à l'élaboration de solutions.
- S'associer aux organismes communautaires représentatifs et aux représentants communautaires de partout au pays afin de créer des liens entre les communautés ethnoculturelles et les institutions pour ainsi supprimer les obstacles qui risquent de compromettre l'accès et la participation de ces communautés à la société canadienne ainsi que leur représentation au sein de cette société.
- Jouer un rôle de chef de file en incitant les institutions publiques et fédérales à prendre des mesures pour s'assurer que les politiques et les programmes reflètent les réalités démographiques et visent à tirer parti de tous les avantages que représente la diversité de la société canadienne.







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

### Aperçu

Le succès continu et les perspectives d'avenir du Canada dépendent de sa capacité à rassembler les gens de toutes origines ethnoculturelles en vue d'édifier une société dans laquelle leur identité et leur patrimoine culturel sont respectés. Afin de tirer pleinement parti de notre diversité croissante, il est important plus que jamais que les institutions fédérales s'assurent que leurs politiques, leurs programmes et les services qu'elles offrent s'adaptent à l'évolution des besoins et des attentes de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes.

Les architectes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour que, « de manière générale, elles conduisent leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la *Loi* exige que les organismes fédéraux traitent des questions d'égalité des chances dans les institutions fédérales, qu'elles favorisent le renforcement des capacités, qu'elles permettent de mieux comprendre et de respecter la diversité, qu'elles effectuent des recherches et recueillent des données pour appuyer l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents, et qu'ils mettent à contribution, comme il convient, les compétences linguistiques et la connaissance culturelle des personnes de toutes origines.



#### Diversité croissante

La diversité ethnique, raciale et religieuse du Canada continue d'évoluer rapidement. Actuellement, les minorités visibles représentent environ 13,5 pour 100 de la population du Canada, un pourcentage qui devrait augmenter à 20 pour 100 d'ici 2017.

### Sondage auprès des institutions fédérales

En 2004-2005, le Programme du multiculturalisme du **Patrimoine canadien** a demandé à EKOS Research Associates Inc. d'effectuer un sondage annuel en ligne auprès des liaisons ministérielles au sein des institutions fédérales régies par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Les données recueillies permettront au Programme du multiculturalisme et aux autres institutions fédérales d'évaluer le niveau actuel ainsi que les progrès continus de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Au total, 69 des 98 ministères, organismes et sociétés d'État ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse de 70 pour 100.

### Importance de la diversité et du multiculturalisme

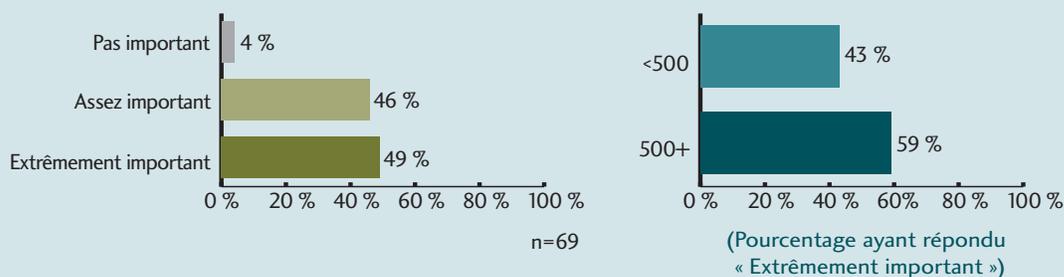
Une grande majorité des répondants (95 pour 100) attachent beaucoup d'importance aux questions de diversité et de multiculturalisme au sein de leur ministère ou organisme; 46 pour 100 mentionnent que ces questions sont « assez importantes » et près de la moitié des répondants (49 pour 100) précisent qu'elles sont « extrêmement importantes ». (Figure 1)

L'importance accordée à ces questions semblait plus élevée au sein des grands ministères et organismes que dans les petits. Ainsi, 59 pour 100 des répondants dans les ministères comptant 500 équivalents temps plein (ETP) ou plus ont mentionné que ces questions étaient « extrêmement importantes », par rapport aux répondants des organismes comptant moins de 500 employés (43 pour 100).



**FIGURE 1 : Importance des enjeux de la diversité et du multiculturalisme**

« Dans l'ensemble, quelle est l'importance des enjeux de la diversité et du multiculturalisme dans votre institution fédérale? » (Pour l'ensemble des institutions fédérales et selon leur taille)



Près de la totalité des répondants (93 pour 100) ont mentionné que les questions de diversité et de multiculturalisme sont parfois ou toujours prises en compte lors de l'élaboration de politiques, de programmes et de services. De nombreux ministères et organismes ont également mis en place de nombreuses façons d'aborder la diversité ethnoculturelle et religieuse du Canada. Ainsi, 61 pour 100 des répondants ont mentionné être de mieux en mieux renseignés au sujet des questions de multiculturalisme, 54 pour 100 ont déclaré avoir intégré de nouvelles politiques ou de nouveaux services, ou avoir amélioré les politiques ou les services existants, de façon à mieux refléter les besoins des minorités visibles et des collectivités ethnoculturelles, et un peu moins de la moitié des répondants (48 pour 100) ont signalé avoir établi des partenariats avec des groupes ethnoculturels et religieux. (Figure 2)

**FIGURE 2 : Efforts de sensibilisation à la diversité**

« Au cours de l'exercice 2004-2005, quelles mesures votre institution fédérale a-t-elle prises pour sensibiliser les gens à la diversité ethnoraciale, ethnoculturelle et religieuse au Canada? »



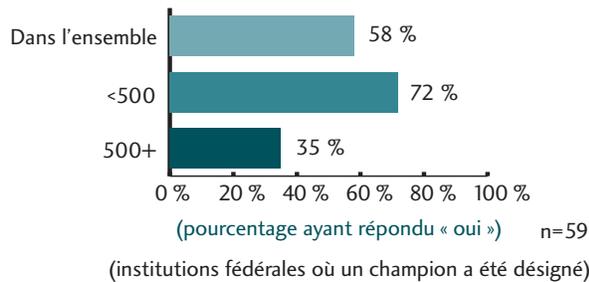
Une grande majorité des répondants (96 pour 100) ont déclaré que leur institution fédérale comprenait ses obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans une « certaine mesure » ou dans une « large mesure ». Quelques répondants (4 pour 100) ont déclaré que leur ministère comprenait peu les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la *Loi*.

### Ministère ou organisme ayant un champion désigné

Près de 9 répondants sur 10 (86 pour 100) ont mentionné avoir nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans leur ministère ou organisme respectif, comparativement à 12 pour 100 qui ne l'ont pas fait. Dans la plupart des cas, les cadres supérieurs du ministère ou le personnel des ressources humaines agissent à titre de champion. (Figure 3)

Fait intéressant, plus de la moitié (58 pour 100) des institutions fédérales ont déclaré que ce champion était également le champion chargé de l'équité en matière d'emploi. Cette situation s'est présentée plus fréquemment dans les institutions fédérales comptant moins de 500 employés (72 pour 100) comparativement aux organisations comptant 500 employés ou plus (35 pour 100).

**FIGURE 3 : Champion de l'équité en matière d'emploi**  
 « Est-ce que le cadre supérieur ou champion est aussi le champion de l'équité en matière d'emploi? » (Pour l'ensemble des institutions fédérales et selon leur taille)



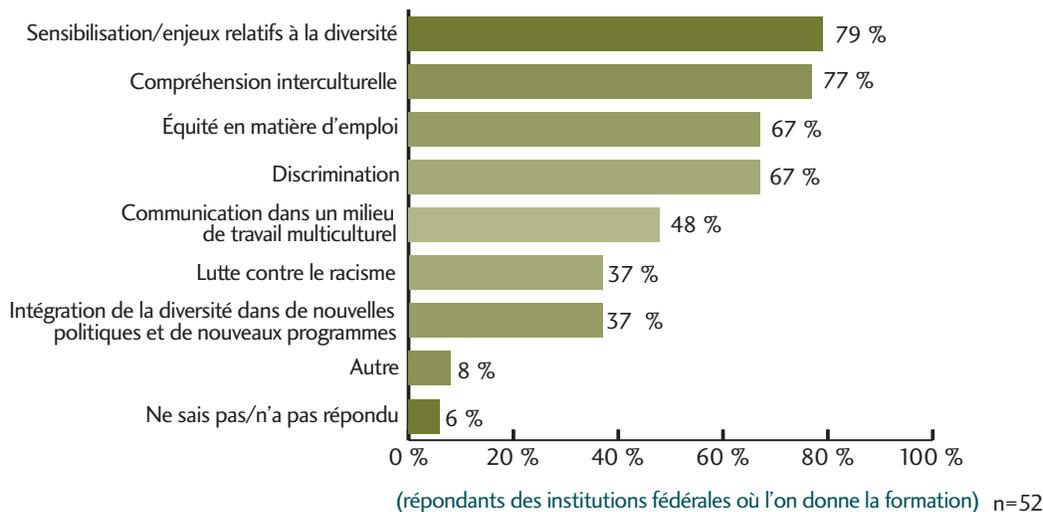
**Le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi sont des programmes distincts**

Le programme d'équité en matière d'emploi cible quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles – dans le milieu de travail. Le Programme du multiculturalisme a une portée plus large; il favorise la participation de tous les groupes ethnoculturels à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Canada.

**Formation aux employés concernant les questions de multiculturalisme**

Dans l'ensemble, les trois quarts des répondants (75 pour 100) ont déclaré que leur institution offrait des séances de formation aux employés en ce qui a trait à la compréhension interculturelle, à la lutte contre le racisme ou à la promotion de la diversité, alors que 16 pour 100 ont mentionné que leur institution n'en offrait pas. Ce type de formation est de plus en plus courant dans les institutions comptant 500 employés à temps plein ou plus (93 pour 100), comparativement à celles qui en comptent moins de 500 (63 pour 100). Certains des sujets abordés au cours de ces séances de formation portent notamment sur les questions relatives à la sensibilisation à la diversité et à la compréhension interculturelle (79 pour 100 et 77 pour 100 respectivement), à la formation liée à l'équité en matière d'emploi et à la discrimination (67 pour 100 pour les deux), à la communication dans un milieu de travail multiculturel (48 pour 100), ainsi qu'à la lutte contre le racisme et à la façon d'intégrer la diversité dans les nouvelles politiques ainsi que dans les nouveaux programmes et services (37 pour 100 pour chacun). (Figure 4)

**FIGURE 4 : Sujets des séances de formation**  
 « Veuillez donner au moins un exemple de sujet abordé durant ces cours ou séances de formation »



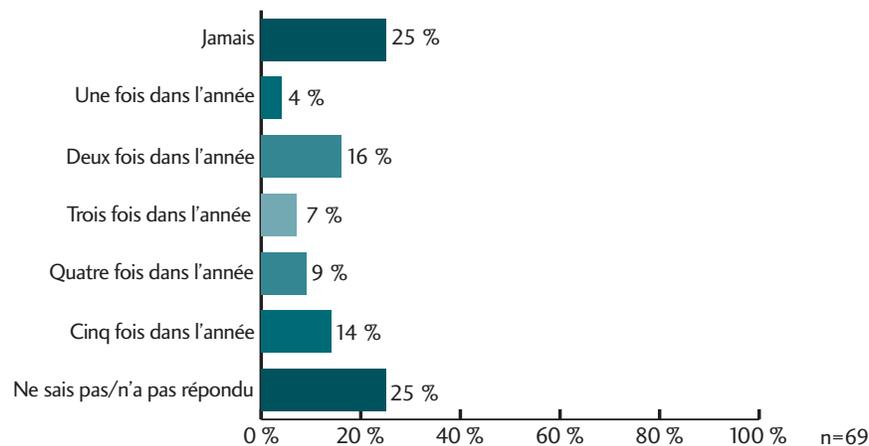
Bien que la fréquence de la formation varie, elle est ordinairement offerte une fois par année (31 pour 100). Toutefois, dans de nombreux institutions fédérales la formation est offerte trois fois par année (19 pour 100) ou cinq fois ou plus par année (15 pour 100). Le plus souvent, cette formation porte sur les questions de diversité et de sensibilisation, sur la compréhension interculturelle, sur l'équité en matière d'emploi et sur la discrimination.

## Consultation auprès des groupes ethnoculturels

Pour le dernier exercice, environ 50 pour 100 des répondants ont déclaré n'avoir pas consulté ou ignorent s'ils ont consulté les groupes ethnoculturels afin de s'assurer que les points de vue de ces derniers étaient pris en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes clés. Pour les ministères et organismes au sein desquels des consultations ont eu lieu, 14 pour 100 des répondants ont indiqué que des consultations ont été effectuées cinq fois ou plus et 27 pour 100 ont indiqué avoir été consultés entre une et trois fois. (Figure 5)

**FIGURE 5 : Consultation auprès des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux**

« Au cours de l'exercice 2004-2005, à quelle fréquence votre institution fédérale a-t-elle consulté les groupes ethnoculturels afin de s'assurer que leurs points de vue sont expressément intégrés à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, programmes et services clés? »



Comme l'indique le sondage, les institutions fédérales vont de l'avant en ce qui a trait à leur obligation de mettre en application la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Alors qu'il y a toujours place à une nette amélioration de la situation, les institutions fédérales réalisent des progrès en élaborant des politiques, des programmes et des services qui respectent et reflètent le caractère multiculturel du Canada. 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*.

## La *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les institutions fédérales

Le paragraphe 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* définit, en cinq alinéas, la politique du gouvernement du Canada en matière de multiculturalisme qui s'applique aux institutions fédérales. Le texte qui suit présente certaines initiatives amorcées par les ministères et organismes fédéraux et les sociétés d'État au cours de l'exercice 2004-2005 en vue d'appliquer cette loi. La section est structurée de façon à présenter les cinq exigences de la *Loi* qui s'appliquent aux institutions fédérales. (Paragraphe 3(2)).



### Que signifie minorité visible?

La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon cette définition, les règlements spécifient les groupes suivants comme appartenant aux minorités visibles : les Arabes, les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest et autres groupes de minorités visibles, notamment les personnes originaires des îles du Pacifique.



## Chances égales dans les institutions fédérales (Alinéa 3(2)a))

« les organismes fédéraux doivent... faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement. »

### Recrutement

Bon nombre de ministères ont entrepris des initiatives en 2004-2005 afin d'appuyer l'augmentation du nombre d'employés de diverses origines ethniques, raciales et religieuses.

Par exemple, il est de plus en plus courant de s'assurer que les membres des comités de sélection d'employés proviennent de divers milieux afin d'aider à prendre des décisions impartiales en matière de recrutement. Le travail a continué au cours de la dernière année sur le site *Regard objectif*, un site Internet interactif interministériel contenant le nom des membres des groupes désignés (y compris les minorités visibles) qui veulent faire partie des comités de sélection. En 2004-2005, le **ministère de la Justice Canada** et **Citoyenneté et Immigration Canada** se sont inscrits au répertoire en ligne et ont intégré des membres désignés à leurs comités. De plus, le **Ministère de la Défense nationale** (MDN) a également élaboré une stratégie de communications lorsqu'il s'est inscrit à *Regard objectif*. Dans le cadre d'une initiative indépendante, la **Gendarmerie royale du Canada** (GRC) a terminé un projet pilote de deux ans visant à modifier les politiques afin d'autoriser un membre de la collectivité à siéger à un comité de sélection dans les cas où le poste à combler est celui de chef de détachement (sergent d'état-major).

Les efforts déployés ont eu pour effet d'augmenter le nombre de cadres issus de minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. En 2004-2005, plus d'une dizaine de ministères (y compris **Sécurité publique et Protection civile Canada** ainsi que **Transports Canada**) ont travaillé en collaboration avec la **Commission de la fonction publique du Canada** afin de mener un concours externe dans le but d'embaucher des cadres provenant de groupes de minorités visibles.

Le soutien apporté au niveau de la direction est un élément clé pour constituer un milieu de travail inclusif. Un directeur des programmes d'inclusivité a été embauché à un poste de direction au sein d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** (AAC) dans le but d'élaborer une stratégie de recrutement plus cohérente, plus uniforme et plus inclusive.

La cueillette de statistiques démographiques relatives aux employés aide les ministères et organismes fédéraux à atteindre leurs objectifs en matière de recrutement. L'année passée, le **ministère de la Justice Canada** a mis sur pied, à l'échelle du pays, le module de recrutement de son système électronique de gestion des ressources humaines, lequel assure le suivi continu des données relatives au recrutement. Le module fait l'objet d'améliorations afin d'être en mesure de suivre de près la participation des membres des groupes désignés, y compris les minorités visibles, à toutes les phases du processus de recrutement. Après avoir été établi comme organisme distinct, le **Centre des armes à feu Canada** (CAFC) (lequel supervise l'administration de la *Loi sur les armes à feu* et le programme canadien des armes à feu) a mené son tout premier sondage concernant la déclaration volontaire à l'automne 2004. Le sondage a permis d'établir une base aux fins de la participation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif du CAFC.

« UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ AU SEIN DE CIC CONSTITUE UN ATOUT PUISQUE CERTAINS EMPLOYÉS SONT EUX-MÊMES DES IMMIGRANTS ET PARTAGENT LEURS EXPÉRIENCES PERSONNELLES. CES POINTS DE VUE NOUS AIDENT À COMPRENDRE ET À ÉLABORER DES POLITIQUES. »

– CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

Bon nombre de ministères ont tiré profit des initiatives visant à recruter des employés provenant de diverses cultures. Pendant la période de stage d'hiver 2004-2005, la moitié des étudiants embauchés au **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada** (CANAFE – unité du renseignement financier du Canada), étaient membres de minorités visibles. Une autre histoire de réussite est celle du programme national de recrutement de météorologistes d'**Environnement Canada**. En août 2004, le Ministère a constitué une banque de 21 candidats jugés admissibles à un niveau de classification d'emploi (dans la catégorie professionnelle et scientifique), lesquels étaient des membres de minorités visibles et des personnes handicapées. Au moment de rédiger le présent rapport, cinq personnes avaient été embauchées de façon permanente à partir de cette banque.

D'autres initiatives ont été planifiées pour l'exercice 2005-2006 en vue de recruter un plus grand nombre de membres des collectivités ethnoculturelles dans la fonction publique fédérale. La **Commission de la fonction publique du Canada** effectuera une étude afin de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à augmenter l'écart entre le taux de candidature et le taux de nomination des membres des minorités visibles et d'évaluer l'efficacité des stratégies adoptées en vue d'améliorer le taux de recrutement des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique. L'**Agence canadienne d'inspection des aliments** examinera sa politique qui consiste à donner priorité aux citoyens canadiens lors du recrutement externe et pourrait tenir compte des résidents ayant obtenu le statut d'immigrant reçu, offrant ainsi plus de perspectives d'emploi aux personnes de diverses origines ethnoculturelles. Dans le cadre de son processus de dotation, **Patrimoine canadien** consultera les listes d'équité en matière d'emploi en vue de la participation du Canada à l'Expo Zaragoza 2008 et à l'Exposition universelle Shangai 2010 afin de s'assurer que des membres des minorités visibles qualifiés et compétents sont embauchés.

Les plans d'équité en emploi et de ressources humaines visant à rendre les politiques et les pratiques de recrutement plus inclusives constitueront le principal objectif des institutions fédérales, ou seront mis en œuvre par ces dernières, notamment le **Tribunal canadien du commerce extérieur**, les **Forces canadiennes** (afin d'accroître la représentation des groupes désignés dans l'effectif militaire), **Développement économique Canada (pour les régions du Québec)**, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, la **Gendarmerie royale du Canada** et **Transports Canada**.

## Avancement et maintien en poste

En 2004-2005, des efforts ont été déployés afin de donner de l'avancement aux membres de diverses cultures et de les maintenir en poste dans la fonction publique fédérale.

La **Banque de développement du Canada** a élargi son programme de mentorat, qui offrait des conseils et un soutien en matière de perfectionnement professionnel de façon continue, pour augmenter les chances d'avancement en milieu de travail des membres des groupes cibles. **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a mis en œuvre le programme de perfectionnement des cadres visant les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées en vue d'offrir aux membres de ces groupes un apprentissage pour cadres supérieurs et une expérience de travail. **Exportation et développement Canada (EDC)**, qui

« NOS POLITIQUES ET NOS PROGRAMMES, DONT LE BUT ÉTAIT DE RENDRE LES FORCES CANADIENNES PLUS INCLUSIVE, ONT FAIT DU CANADA UN DES CHEFS DE FILE MONDIAUX EN CE QUI A TRAIT À LA PROMOTION DE L'INCLUSION DU MULTICULTURALISME DANS SON EFFECTIF MILITAIRE. CETTE POSITION NOUS DONNE UNE OCCASION D'INFLUENCER D'AUTRES PAYS À CET ÉGARD ET AINSI D'AUGMENTER LA PORTÉE DE NOTRE VOIX AU SEIN DES COMITÉS INTERNATIONAUX TELS QUE L'OTAN. »

### – LES FORCES CANADIENNES

offre une expertise en matière de financement des transactions commerciales et de gestion des risques, a engagé un consultant externe pour qu'il effectue un examen du projet de compétences de l'ensemble de l'entreprise qui soutient le développement professionnel des employés. Le but de ces consultations était de déterminer si ce projet dressait des obstacles pour les employés de différents groupes ethnoculturels. En 2004-2005, **Via Rail Canada Inc.** a procédé à un examen détaillé des systèmes d'emploi. Il a notamment examiné les avancements à l'interne et le perfectionnement du personnel afin de déterminer si les groupes désignés, y compris les minorités visibles, profitent équitablement des occasions d'emploi. Dans l'ensemble, les méthodes de dotation et d'avancement semblaient offrir des chances égales aux membres de minorités visibles. En 2005-2006, **Via Rail Canada Inc.** mettra en œuvre un plan amélioré d'équité en matière d'emploi fondé sur les résultats de son examen des systèmes d'emploi. De plus, au cours de la prochaine année, le **Centre de recherche sur le développement international (CRDI)** examinera son processus de dotation afin de moderniser ses méthodes pour offrir une plus grande flexibilité en ce qui a trait à l'avancement. Le **ministère de la Défense nationale** recrutera jusqu'à la moitié des participants à son Programme de perfectionnement du leadership dans des groupes désignés, y compris des minorités visibles.

Puisque la nécessité de parler les deux langues officielles pour obtenir un poste au sein du gouvernement fédéral représente parfois un obstacle à l'avancement professionnel des membres d'autres cultures, certains ministères déploient davantage d'efforts pour donner de la formation visant à développer et à maintenir des compétences en anglais et en français. En 2004-2005, le **Musée des beaux-arts du Canada** a demandé une subvention afin d'offrir de la formation sur place aux employés qui ont besoin d'améliorer leurs connaissances des langues officielles. De la même façon, certains employés d'Anciens **Combattants Canada** de la région de

l'Ouest, ayant le cantonnais et le mandarin comme langue maternelle, ont été inscrits à des cours de langue française. En 2005-2006, **Santé Canada** examinera la possibilité d'offrir davantage de formation en langues officielles étant donné que de plus en plus de postes exigent le bilinguisme. **Transports Canada** adaptera les méthodes de formation afin de faciliter les cours de langue française pour les employés dont la langue maternelle n'est pas l'anglais.

Plusieurs ministères ont récemment mis en place des entrevues de fin d'emploi à l'intention des employés qui quittent afin de déterminer la raison de leur départ. L'objectif des entrevues est de déterminer et d'éliminer tout obstacle à la rétention des employés, surtout ceux des groupes désignés tels que les minorités visibles. Ces institutions sont notamment le **Secrétariat de l'ALÉNA** – Section canadienne (qui est responsable de l'application des dispositions de règlement des différends de l'Accord de libre-échange nord-américain) et **Ressources naturelles Canada**. Les **Forces canadiennes** ont ajouté une question relative à l'identité des membres de groupes désignés à leur sondage de fin d'emploi pour les personnes qui quittent les Forces. En 2005-2006, le **Centre de recherche sur le développement international** commencera également à mener des entrevues de fin d'emploi.



#### Les principaux groupes de minorités visibles

En 2001, les principaux groupes de minorités visibles au Canada étaient les Chinois, les Asiatiques du sud et les Noirs. Environ 25 pour 100 des Chinois étaient nés au Canada, par rapport à 29 pour 100 pour les Asiatiques du sud et à 45 pour 100 pour les Noirs. (Source : « Les Noirs au Canada : une longue tradition », *Tendances sociales canadiennes*, printemps 2004, Statistique Canada).

## Formation sur la diversité et sensibilisation au multiculturalisme

Beaucoup de ministères offrent de la formation aux employés pour favoriser un milieu de travail dans lequel les personnes de toutes les cultures sont respectées.

Une formation obligatoire pour la majorité ou pour tous les employés sur la diversité et la non-discrimination était fournie par plusieurs institutions, dont la **Banque de développement du Canada**, **Environnement Canada**, **Ressources naturelles Canada**, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** et la **Monnaie royale canadienne**. Plusieurs ministères et organismes, dont **Agriculture et Agroalimentaire Canada**, la **Société d'assurance-dépôts du Canada**, l'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien**, **Exportation et développement Canada** et le **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, prévoient offrir, en 2005-2006, aux employés et aux directeurs davantage de formation portant sur la sensibilisation au multiculturalisme et la diversité.

Des moyens moins formels d'aider les employés à se familiariser avec différentes cultures ont aussi été utilisés. Des représentants d'**Exportation et développement Canada** (EDC) ont organisé une séance de sensibilisation et d'interaction pour les employés, sous forme de déjeuner-conférence, intitulée *Comité sur la diversité religieuse*. Les membres de ce comité d'experts en religion de traditions islamique, hindoue, chrétienne, juive et bouddhiste ont attiré une assistance record. Les employés d'EDC se sont familiarisés avec les diverses pratiques religieuses et spirituelles, leurs célébrations et coutumes ainsi qu'avec leurs exigences en matière de tenue vestimentaire et de régime alimentaire.

Faire connaître l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée à de nouveaux employés est une stratégie efficace pour promouvoir l'esprit du multiculturalisme. La **Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada** (CISR) a lancé un nouveau programme d'orientation pour nouveaux employés en 2004-2005 qui comprenait des renseignements sur l'équité en matière d'emploi et la diversité. On a fortement encouragé les nouveaux employés à assister aux audiences des trois tribunaux du CISR, qui débattent de cas où les immigrants et les réfugiés souhaitent demeurer au Canada, afin de les sensibiliser davantage à certains défis auxquels sont confrontés d'autres cultures. La division ontarienne de **Transports Canada** a créé une vidéo pour aider à promouvoir la stratégie de diversité du ministère. Elle sera présentée lors des cours d'orientation, des salons de l'emploi, des séances d'information, de la Semaine nationale de la fonction publique, des séances de sensibilisation à la diversité et d'autres tribunes pertinentes.

Certains ministères ont offert la formation sur la diversité à l'externe. Le **ministère de la Justice Canada** a fourni un financement pour l'Institut national de la magistrature (INM), un organisme indépendant, qui offrait de la formation continue pour les juges, nommés au fédéral et au provincial, partout au Canada. Le

programme d'études de l'INM pour 2004-2005 comprenait un certain nombre de modules de formation relatifs au multiculturalisme. Le centre d'éducation et de formation de la **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a continué à donner de la formation sur la lutte contre le racisme aux employés du fédéral et au public. L'an dernier, il a donné le cours *Éducation antiraciste et pour l'équité* aux enseignants du *Toronto District School Board*, et a créé et donné, entre autres initiatives, l'atelier de formation *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* pour **Ressources humaines et Développement des compétences Canada**, qui s'inscrivait dans le cadre de *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. En 2005-2006, le FCRR mettra sur pied un bureau des orateurs afin de faire participer divers groupes et d'améliorer la compréhension et le respect des communautés ethnoculturelles.

## Une culture qui soutient la diversité

Beaucoup de milieux de travail du gouvernement fédéral ont élaboré des stratégies visant à soutenir la diversité dans le cadre de leur culture organisationnelle quotidienne.

Plusieurs ministères et organismes ont élaboré des politiques officielles qui codifient le respect des employés de toutes les origines. Le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail** a rédigé un « code de valeurs et d'éthique » afin de s'assurer que tous les employés, les clients, les entrepreneurs et les partenaires sont traités équitablement et avec respect. L'**Office de commercialisation du poisson d'eau douce** (qui met en marché et commercialise le poisson et ses produits dérivés) a élaboré l'an dernier une politique sur le respect en milieu de travail qui interdit le harcèlement sous toutes ses formes et prévoit également un mécanisme de dénonciation de tout cas perçu de harcèlement. En 2004, le **Musée canadien de la nature** a élaboré une « politique sur les mesures d'adaptation », une « politique anti-discriminatoire et anti-harcèlement » et une « politique d'équité en matière d'emploi ». Le personnel a été informé des diverses politiques et tous ces documents font dorénavant partie de la trousse d'orientation offerte aux nouveaux employés. La **Commission de la capitale nationale** (l'intendant des terrains et des édifices fédéraux de la région de la capitale nationale) a créé, en janvier 2005, un groupe de travail en vue d'élaborer une politique sur les mesures d'adaptation au travail afin de favoriser un milieu de travail inclusif, sans obstacles et non discriminatoire.

« L'AGENCE RECONNAÎT QUE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET UN TRAITEMENT JUSTE POUR TOUS LES CANADIENS PERMETTENT D'ARRIVER À DES PRATIQUES DE GESTION SAINES ».

— AGENCE CANADIENNE D'ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE

Les institutions fédérales ont pris des mesures d'adaptation pour répondre aux demandes de leurs employés de respecter leurs fêtes religieuses au travail. Le **Conseil national de recherches du Canada, Patrimoine canadien et Statistique Canada** ont aménagé des salles de recueillement où les employés peuvent prier et méditer. Le **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada** (CRSNG) a modifié les modalités d'emploi des personnes qui n'occupent pas un poste de gestionnaire afin de leur accorder des congés non discrétionnaires pour des raisons de célébrations religieuses. Le **Banque de développement du Canada** a élaboré la proposition d'adopter une approche plus inclusive en ce qui a trait aux célébrations de fêtes. Le **Service correctionnel**

**Canada** (SCC) a nommé un imam comme premier aumônier musulman au sein du SCC situé à l'Établissement de Joyceville à Kingston (Ontario). La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a aidé des gestionnaires à planifier des séances administratives afin d'éviter qu'elles entrent en conflit avec des événements religieux ou culturels importants. Le **Service canadien du renseignement de sécurité** (SCRS) a modifié sa politique pour que les gestionnaires déploient « tous les efforts raisonnables » afin de répondre aux demandes des employés désirant des congés pour respecter leurs croyances religieuses.

Il y a plusieurs plans en place pour mettre en œuvre les politiques officielles de diversité en 2005-2006. Faire part aux employés de l'engagement à respecter la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et favoriser la diversité fera partie des priorités du **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail** et de la **Monnaie royale canadienne, Agriculture et Agroalimentaire Canada** prévoit mettre sur pied un comité régional de la diversité au Québec. L'**Office national du film du Canada** élaborera un plan d'action sur la diversité pour 2006-2009. **Développement économique Canada (pour les régions du Québec)** dressera un plan d'action officiel sur le multiculturalisme pour guider ses politiques et programmes publics. Le Conseil national de recherches nommera un ambassadeur de la diversité dans chaque institut, direction générale et programme. **Exportation et développement Canada** introduira un Prix de la diversité axé sur le travail des équipes du Ministère pour récompenser les efforts des équipes qui encouragent la diversité dans leur milieu de travail.



## Renforcement des capacités (Alinéa 3(2)(b))

Toutes les institutions fédérales ont l'obligation de : « 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 ».

### Consulter les communautés ethnoculturelles

Les ministères fédéraux reconnaissent l'importance de consulter les groupes ethnoculturels afin de leur offrir de meilleurs services ainsi qu'à tous les Canadiens.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a mené des consultations auprès des communautés ethnoculturelles pour déterminer leurs besoins de logement et des façons de diffuser de l'information au sujet des services afin d'aider à répondre à ces besoins. En 2004-2005, des consultations ont été tenues dans les Prairies avec les communautés vietnamiennes, philippines et indochinoises, et en Colombie-Britannique avec la communauté sud-asiatique au sujet des besoins en logement de leur population vieillissante.

**Citoyenneté et Immigration Canada** a mené une recherche d'opinion publique auprès de nouveaux immigrants en 2004-2005 en vue d'améliorer son site Web, *Se rendre au Canada : Portail sur l'immigration*, afin d'offrir de l'information supplémentaire et des outils pour aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer à la société et au marché du travail canadien. **Parcs Canada** a continué à travailler avec les groupes ethnoculturels afin de les encourager à proposer des lieux, des personnes et des événements qui peuvent être désignés d'importance historique nationale. En 2003, **Parcs Canada** a lancé une stratégie pour commémorer l'histoire des communautés ethnoculturelles. En 2004-2005, ont eu lieu 16 consultations regroupant des spécialistes de l'histoire ethnoculturelle et 22 groupes culturels avec des communautés africaine, chinoise, allemande, japonaise, juive, italienne, mennonite, portugaise et ukrainienne.

Les consultations avec les communautés étaient également cruciales pour évaluer l'incidence des politiques et des programmes gouvernementaux sur les groupes ethnoculturels.

**Service correctionnel Canada** a mis en place un numéro sans frais pour les membres des communautés ethnoculturelles qui ne peuvent pas se permettre des appels interurbains pour discuter de questions correctionnelles liées à la réinsertion sociale des contrevenants appartenant à des groupes minoritaires. **Statistique Canada (SC)** a mené des évaluations et des consultations sur de nouvelles questions, notamment celles sur la diversité canadienne, pour le Recensement de la population de 2006. En 2005-2006, SC prévoit communiquer avec presque tous les groupes ethnoculturels et les centres d'immigration de partout au pays dans le cadre du recensement de 2006, afin d'obtenir leur accord pour faire la promotion du recensement auprès de leurs clients à l'aide des documents de SC, qui seront offerts en plus de 40 langues.

En 2004-2005, **Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)** a entrepris, en collaboration avec **Patrimoine canadien**, un projet de sensibilisation, nommé *Diversity... Reaching Out to New Opportunities*. Cette initiative comprenait des tables rondes avec différentes communautés pour trouver des façons qui permettraient à AAC d'améliorer la sensibilité aux réalités culturelles dans ses programmes et services. L'an dernier, on a produit une ébauche du mandat pour le comité de la diversité de la **Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada**. Le mandat du comité comprend la consultation et le partenariat avec des représentants de différentes communautés, y compris les Autochtones, pour s'assurer que les activités du musée sont précises et appropriées. Le **Musée des beaux-arts du Canada** a consulté des représentants des communautés qui seraient présentées dans les prochaines expositions, notamment le *South Asian Visual Arts Collective* de Toronto et plusieurs groupes de la région de la capitale nationale, par exemple le Centre communautaire indo-canadien. En 2005-2006, **Sécurité publique et Protection civile Canada** cherchera à trouver de nouvelles façons de renforcer son approche relative à l'engagement des citoyens, y compris la sensibilisation aux communautés ethnoculturelles. L'approche sera axée sur quatre piliers principaux : la recherche, la sensibilisation des communautés, les communications ainsi que le recrutement et la formation.



## Habiliter et faire participer les communautés

Plusieurs initiatives fédérales visaient à accroître la participation et la pleine représentation des membres des communautés ethnoculturelles à la société canadienne.

Souhaitant donner aux membres des minorités visibles un plus grand poids sur les questions correctionnelles, par exemple, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a nommé plus de représentants de ces communautés. Ces efforts ont continué en 2004-2005 pour s'assurer que, lorsque la Commission serait à la recherche de membres, des avis d'emplois vacants seraient publiés dans les publications ethnoculturelles ou distribués aux groupes et aux organisations des communautés ethnoculturelles intéressés aux affaires de justice pénale. En raison de cette pratique, le nombre de candidats intéressés provenant de différentes communautés ethnoculturelles a augmenté considérablement ainsi que le nombre de membres des minorités visibles nommés au sein de la Commission.

**Développement économique Canada (pour les régions du Québec)** a financé des projets qui encouragent les membres de différentes communautés culturelles à devenir des entrepreneurs. Parmi les groupes et les projets appuyés l'année dernière, mentionnons la 'Coalition d'Organisations Hassidiques d'Outremont', qui a aidé les jeunes de la communauté hassidique de Montréal à obtenir des subventions, des prêts, des bourses d'études, un accès à des stratégies de marketing et des conseils sur l'exportation. La **Banque de développement du Canada** a parrainé et est devenue membre de plusieurs associations ethniques d'entrepreneurs, notamment la Chambre de commerce Canada-Liban (Ottawa), le Sommet des gens d'affaires noirs (Halifax), la Chambre de commerce indo-canadienne (Toronto), la *Hong Kong Business Association* (Calgary) et l'*Alberta Network of Immigrant Women* (Calgary). **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a donné une séance d'information en février 2005 à plus de 100 éditorialistes et représentants des médias ethnoculturels sur le processus publicitaire du gouvernement du Canada, afin de permettre à ces organes médiatiques un meilleur accès à cette source de revenus.

Plusieurs initiatives fédérales ont favorisé une plus grande participation des divers groupes aux activités culturelles et sportives.

De vastes consultations ont été entreprises en 2004-2005 avec toutes les provinces et tous les territoires pour s'assurer qu'ils comprennent et soutiennent la convention internationale sur la diversité culturelle. Depuis 1998, le gouvernement fédéral, y compris le ministère du **Patrimoine canadien**, a cherché activement un accord international ayant force obligatoire sur la diversité culturelle qui reconnaîtrait l'importance de la culture dans le développement social et économique, et qui établirait des règles permettant aux pays de maintenir et d'élaborer des politiques faisant la promotion de la culture. L'initiative créerait également des possibilités pour les artistes et les producteurs canadiens de tous les milieux d'exprimer leurs talents et de contribuer au développement social du Canada. **Téléfilm Canada**, l'**Office national du film du Canada** (ONF) et le **Conseil des Arts du Canada** ont offert des subventions à 12 projets réalisés par des producteurs appartenant aux minorités visibles et à deux producteurs d'origine autochtone dans le cadre de leur initiative de deux ans « Déclatage », qui intègre des productions cinématographiques et télévisuelles de cultures diverses dans les médias grand public. Près de 14 pour 100 de toutes les productions de l'ONF en 2004-2005 étaient réalisées par des cinéastes de diverses origines culturelles ou d'origine autochtone. Plusieurs films abordaient des thèmes multiculturels, notamment *Me and the Mosque*, qui explore la place des femmes dans l'Islam; *Mon fils sera arménien (My Son Shall be Armenian)*, qui suit six Canadiens d'origine arménienne qui retournent sur leur terre ancestrale; *Tolérance Zéro*, qui dépeint le problème du profilage racial (il a été diffusé dans les écoles policières du pays, ce qui a lancé un débat sur le profilage racial et son incidence sur les communautés). Sport Canada, partie intégrante de **Patrimoine canadien**, a fourni 1,9 million de dollars à 37 organisations sportives nationales dans le cadre de son « Programme de soutien pour le développement de la participation au sport » pour augmenter la participation de divers groupes cibles dans les sports, y compris les minorités visibles et les Autochtones. Il est évident que le sport est un outil d'intégration essentiel pour les nouveaux Canadiens. En mars 2005, le Secrétariat fédéral des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2010 et **Affaires indiennes et du Nord canadien** ont organisé un atelier national des Autochtones qui a réuni les principaux intervenants autochtones afin de les informer sur les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver et de réfléchir sur la façon de faire participer les Autochtones aux Jeux et d'augmenter par le fait même les possibilités économiques, les conditions de vie et le développement culturel.

## Services destinés aux nouveaux arrivants

Plusieurs ministères ont offert des services afin d'aider les nouveaux arrivants à mieux s'intégrer au marché du travail et à l'économie du Canada.

**Citoyenneté et Immigration Canada** (CIC) a apporté des améliorations à *Se rendre au Canada : Portail sur l'immigration* sur son site Web, en 2004-2005. Ces améliorations, effectuées après des recherches sur l'opinion publique auprès de nouveaux immigrants, ont permis d'offrir des renseignements supplémentaires et des outils aux nouveaux arrivants cherchant un emploi. Dans le cadre de son « Initiative des cours de langue de niveau avancé », CIC a élaboré et offert une formation fonctionnelle propre à chaque métier aux immigrants adultes. Celle-ci leur a permis d'obtenir et de conserver des emplois correspondant à leurs compétences et à leur qualification. Avec l'aide du financement de CIC, le *Toronto Region Immigrant Employment Council* a créé un site Web ([hireimmigrants.ca](http://hireimmigrants.ca)) et a élaboré une trousse à outils pour encourager les employeurs à embaucher des immigrants. Le personnel des ressources humaines de **Postes Canada** a fait équipe avec *Making Changes Employment Association* à Calgary pour offrir une formation préalable à l'emploi visant à faire connaître davantage le marché du travail local aux immigrantes. La **Banque de développement du Canada** a commandité le « prix des nouveaux Canadiens entrepreneurs » du Ethno Business Council of British Columbia, qui a notamment fourni un forum de sensibilisation à l'égard des programmes offerts aux nouveaux Canadiens entrepreneurs. En 2004-2005, le Bureau de la sécurité des transports du Canada a élaboré et mis en œuvre une stratégie de sécurité des communications destinée directement à la communauté de pêcheurs d'origine vietnamienne et chinoise sur la côte du Pacifique. On imprimait des avis de sécurité et une procédure de signal de détresse en mer par radio en langues vietnamienne et chinoise pour les distribuer aux pêcheurs et on organisait également des présentations sur la survie en eaux froides et sur la stabilité de base des navires pour la communauté de pêcheurs vietnamiens. Les agents des communications de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** (ACIA) dans la région du Québec ont donné des présentations générales sur l'ACIA dans le cadre d'activités de sensibilisation des communautés d'immigrants se spécialisant dans l'agroalimentaire.



### Éducation des immigrants

Plus de 40 pour 100 des immigrants arrivés dans les années 1990 avaient au moins un diplôme universitaire, comparativement à 22 pour 100 des Canadiens d'origine. (Source : Statistique Canada, 2003. *L'éducation au Canada : viser plus haut*, Recensement de 2001, série « Analyses », mars 2003.)

Des programmes étaient aussi créés pour aider les nouveaux arrivants dans leurs activités quotidiennes.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a conçu une trousse documentaire pour les nouveaux Canadiens contenant des renseignements sur la location et l'achat d'une maison au Canada. L'**Agence de la consommation en matière financière du Canada** a produit un guide pour former les gens qui travaillent dans les groupes communautaires du pays, comme le YMCA, à enseigner aux consommateurs comment accéder aux services bancaires de base. Un grand nombre d'ateliers cibleront les nouveaux Canadiens qui ont besoin de connaître leurs droits lorsqu'il s'agit d'opérations bancaires. En 2005-2006, l'Agence prévoit offrir les ateliers dans les grandes villes du Canada. **Industrie Canada** a financé un grand nombre de nouveaux terminaux ayant un accès Internet dans des lieux publics, dont plusieurs servent les communautés ethno-culturelles et immigrantes. Les nouveaux sites établis dans les centres communautaires ethnoculturels en 2004-2005 comprennent : Thunder Bay (Ontario), Calgary (Alberta), Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) et Fredericton (Nouveau-Brunswick). Ces nouveaux sites offrent un accès abordable à Internet pour ceux et celles qui n'ont pas d'ordinateurs ou un accès Internet à la maison ou au travail. En 2004-2005, les Prix de l'alphabétisation de **Postes Canada** ont élargi leurs critères d'admissibilité afin de reconnaître les programmes qui aident les personnes qui apprennent l'anglais et le français comme langue seconde, dont la plupart sont des nouveaux arrivants au Canada.

## Accroître la compréhension et le respect de la diversité (Alinéa 3(2)(c))

Toutes les institutions fédérales doivent : « promouvoir des politiques, des programmes et des actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne ».

### Servir un public diversifié

Plusieurs initiatives en 2004-2005 visaient à améliorer les services fédéraux pour les groupes ethnoculturels.

En mars 2005, **Service correctionnel Canada** a tenu une conférence nationale avec des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales à Toronto pour discuter de l'évaluation des besoins des délinquants provenant des communautés ethnoculturelles et des programmes qui leur sont destinés ainsi que des mesures à prendre pour mettre en place des liens utiles avec les communautés.

**VIA Rail Canada Inc.** a établi un nouveau code de conduite, qui définit des normes de comportement claires pour tous les employés, interdisant expressément tout comportement discriminatoire envers les clients et les collègues de travail par rapport à la race, à l'origine nationale ou ethnique et à la religion. Tous les employés ont participé à une série de modules d'apprentissage appuyant le code de conduite. En 2004-2005, **VIA Rail Canada Inc.** a créé un nouveau poste d'agent des normes pour superviser l'application juste, confidentielle et impartiale du code de conduite et agir comme ultime personne-ressource pour guider les employés concernant les questions sur le code. De plus, dans son programme de marketing et de communications, VIA a présenté la diversité multiculturelle à la fois de l'entreprise et des Canadiens prenant le train.



#### Situation changeante du Canada

Selon les différents scénarios de croissance, environ un Canadien sur cinq pourrait être un membre d'une minorité visible d'ici 2017, année où le Canada célébrera son 150<sup>e</sup> anniversaire. D'ici là, le Canada comprendra entre 6,3 et 8,5 millions de membres des minorités visibles, soit une augmentation variant entre 56 et 111 pour 100 par rapport à 2001. En revanche, l'augmentation prévue pour le reste de la population est estimée entre 1 et 7 pour 100 seulement de 2001 à 2017. (Source : *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions, 2001 à 2017*, Statistique Canada)

De nombreux ministères ont offert des services publics dans des langues non officielles.

En 2004-2005, le Bureau de la traduction de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, à la demande des responsables du Programme du multiculturalisme du ministère du **Patrimoine canadien**, a commencé un projet de traduction de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 35 langues. Jusqu'à maintenant, la Charte est disponible en 30 langues. **VIA Rail Canada** a amélioré son site Web, qui offre

« VIA DESSERT UNE CLIENTÈLE AUX CULTURES DIVERSES DANS L'ENSEMBLE DU PAYS ET ATTIRE DES CLIENTS DE PARTOUT DANS LE MONDE. IL EST PRIMORDIAL QUE LA MAIN-D'ŒUVRE COMPRENNE LES BESOINS, LES POINTS DE VUE ET LES CULTURES UNIQUES D'UN MARCHÉ MONDIAL ET QU'ELLE PUISSE RÉPONDRE À CES BESOINS AFIN D'OFFRIR UN SERVICE APPROPRIÉ ET ADAPTÉ À TOUS LES CLIENTS.

– VIA RAIL CANADA INC.

maintenant de l'information et des services de voyage dans huit langues : le français, l'anglais, l'espagnol, le portugais, le néerlandais, le japonais, le coréen et l'allemand. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a offert des séminaires dans des langues non officielles à ses acheteurs de maisons, y compris en cantonais et en mandarin. La direction générale de Markham, en Ontario, de la **Banque de développement du Canada** a été la première à installer des panneaux avec des caractères chinois. Le personnel des relations avec les médias de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** a travaillé avec les médias ethnoculturels afin d'offrir aux Canadiens des renseignements opportuns sur la sécurité alimentaire dans plusieurs langues. Le **ministère de la Justice Canada** a traduit et publié son livret *Traquer quelqu'un est un crime appelé harcèlement criminel* en trois langues – le chinois, l'espagnol et le punjabi – afin d'offrir de l'information juridique aux membres de ces communautés. **Santé Canada** a publié un avis de sécurité pour un produit de santé naturelle ayurvédique (un produit suivant l'approche holistique traditionnelle indienne de la médecine) qui a aussi également été traduit en hindi.



## Célébrer le patrimoine culturel du Canada



### Célébrer le patrimoine multiculturel du Canada

Mois de l'histoire des Noirs .....	février
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale .....	21 mars
Mois du patrimoine asiatique .....	mai
Journée nationale des Autochtones .....	21 juin
Journée du multiculturalisme canadien .....	28 juin
Fête du Canada .....	1 <sup>er</sup> juillet

De nombreuses institutions fédérales ont participé à diverses célébrations en l'honneur du patrimoine multiculturel de leurs employés ou du grand public ou pour ces deux raisons, notamment **Agriculture et Agroalimentaire Canada**, le **Centre des armes à feu Canada**, l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale**, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments**, le **Comité des griefs des Forces canadiennes**, le **Service canadien du renseignement de sécurité**, **Exportation et développement Canada**, le **ministère des Finances Canada**, le **Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada**, **Patrimoine canadien**, **Santé Canada**, **Industrie Canada**, **Bibliothèque et Archives Canada**, la **Commission de la capitale nationale**, le **ministère de la Défense nationale**, la **Commission de la fonction publique du Canada**, **Transports Canada** et **Anciens Combattants Canada**. Les ministères ont créé des façons uniques de célébrer la diversité. Par exemple, le Bureau de la concurrence d'**Industrie Canada** a tenu une journée du multiculturalisme en juin sur le thème *A Taste of Culture*, au cours de laquelle un repas-partage a été organisé par les employés qui ont apporté des mets traditionnels de nombreuses cultures ainsi qu'un jeu questionnaire qui présentait différentes cultures aux employés. Les employés d'**Environnement Canada** dans les régions du Pacifique et du Yukon ont célébré le Nouvel an chinois en présentant un numéro de danse du lion et une séance d'apprentissage sur la culture chinoise. Les employés de **Ressources naturelles Canada** de Calgary ont tenu deux séances d'orientation pour les nouveaux employés qui comprenaient des plats provenant de diverses ethnies et préparés par des collègues qui ont fait une courte présentation sur leur culture. **Exportation et développement Canada** a célébré la Journée canadienne du multiculturalisme en organisant une foire des employés comprenant des activités de sensibilisation sur les voyages et les cultures, la nourriture, la musique, la danse et un jeu-questionnaire sur les cultures.

Plusieurs institutions, notamment la **Banque de développement du Canada**, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, **Santé Canada**, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** (TPSGC) et **Statistique Canada**, ont offert des calendriers à leurs employés indiquant les dates des différentes fêtes et célébrations religieuses et culturelles. TPSGC dans la région de l'Atlantique a envoyé des messages à ses employés leur donnant de l'information sur la tenue des festivals culturels locaux, comme le *Halifax Greek Fest* et le festival polonais.

« LA CAPITALE NATIONALE DEVRAIT REFLÉTER L'HISTOIRE, LES VALEURS ET LA DIVERSITÉ DE SON PAYS. LA COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE (CCN) S'EST ENGAGÉE À PRÉSENTER DES PROGRAMMES VRAIMENT REPRÉSENTATIFS DU CANADA ET DE SES CULTURES, PROVINCES ET TERRITOIRES. EN S'ASSURANT QUE LA CAPITALE EST UNE SOURCE DE FIERTÉ POUR TOUS LES CANADIENS, LA CCN ENRICHIRA LA MÉMOIRE COLLECTIVE DE LEUR CAPITALE.

- LA COMMISSION DE LA  
CAPITALE NATIONALE



## Quelques fêtes religieuses de 2006

**Eid-ul-Adha (du 10 au 13 janvier 2006)** – La fête musulmane du Sacrifice est la fête la plus importante de l'Islam. Elle conclut le pèlerinage à la Mecque (ou Hajj). Il s'agit d'un festival de trois jours symbolisant la volonté d'Abraham de sacrifier son fils pour obéir à Allah. Le jour saint commence habituellement au coucher du soleil, la veille de cette date.

**Vaisakhi (13 avril 2006)** – L'une des dates les plus importantes du calendrier sikh. Il s'agit de la fête du nouvel an sikh. Ce jour commémore aussi l'an 1699, année où la religion sikh est née. Cette célébration est caractérisée par des prières au temple, un grand repas et de la danse. Les hindous célèbrent également le Vaisakhi. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales.

**Le Nouvel an solaire (13 avril 2006)** – Cette célébration est caractérisée par des prières au temple, un grand repas et de la danse. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales.

**Vendredi saint (14 avril 2006)** – Le jour solennel chrétien en souvenir de la crucifixion de Jésus Christ.

**Pâques (16 avril 2006)** – Le jour le plus sacré des célébrations chrétiennes. Il commémore la résurrection de Jésus Christ après sa crucifixion. Cette célébration est caractérisée par une messe du matin, une musique particulière, un grand repas et des parades.

**Wesak (13 mai 2006)** – La plus importante fête bouddhiste. Elle a lieu le jour de la pleine lune de mai et célèbre la naissance de Bouddha, son illumination et sa mort. Il s'agit d'une fête publique dans certains pays. La date exacte peut varier selon les coutumes régionales ou locales. Le jour saint commence habituellement au coucher du soleil, la veille de cette date.

**Hanoucca (commence le 16 décembre 2006 au coucher du soleil)** – Aussi connue sous le nom de *Fête des lumières* ou *Fête de la dédicace*, le Hanoucca est une fête juive de huit jours qui commence le 25<sup>e</sup> jour du mois de Kislev, qui tombe généralement en décembre ou parfois à la fin du mois de novembre. Les juifs célèbrent cette fête en allumant des lumières à chacune des huit nuits de la fête : une à la première nuit, deux à la deuxième nuit et ainsi de suite.

De nombreux organismes ont aidé à célébrer notre patrimoine diversifié avec le public.

Plusieurs institutions ont organisé ou parrainé des productions ethnoculturelles en 2004-2005, notamment : le **Musée canadien de la nature**, qui a organisé un spectacle d'ombres chinoises d'inspiration indonésienne; le Musée canadien des enfants, entité faisant partie de la **Société du Musée canadien des civilisations**, qui a organisé un carnaval de six jours en collaboration avec les ambassades et les communautés culturelles locales d'Amérique latine; le **Musée canadien des civilisations**, qui a ajouté une exposition spéciale appelée *Presenza*, l'exposition la plus importante jamais réalisée sur le patrimoine et la vie quotidienne des Italo-Canadiens; la **Commission de la capitale nationale**, qui a remanié son spectacle *Son et Lumière* sur la colline du Parlement les soirs d'été, pour présenter de la musique et des chansons de différentes langues et cultures; le **Centre national des Arts à Ottawa**, qui présente des numéros d'artistes tel qu'Oscar Lopez d'origine chilienne, et la danseuse et multiartiste japonaise Min Tanaka; l'**Office national du film du Canada**, qui a parrainé plusieurs festivals de films ethnoculturels, notamment le «Festival du monde arabe» à Montréal, le *Vancouver Asian Film Festival* et le *Toronto Hispano-American Film Fest*; **Téléfilm Canada**, a offert des subventions à plusieurs productions télévisuelles et cinématographiques ayant des thématiques multiculturelles, par exemple « Comment conquérir l'Amérique en une nuit », un film portant sur les immigrants haïtiens à Montréal; la **Monnaie royale canadienne**, qui a lancé une série de pièces de l'année lunaire chinoise commémorant l'année du coq, ainsi qu'une pièce à l'occasion du 120<sup>e</sup> anniversaire du Chemin de fer Canadien Pacifique, célébrant la contribution des Chinois qui ont travaillé à la construction du chemin de fer; **Patrimoine canadien**, qui a offert du financement pour célébrer le centenaire de l'Alberta et de la Saskatchewan, mettant en valeur de nombreuses cultures.

Offrir de la documentation sur le **patrimoine canadien** diversifié fait également partie de la stratégie fédérale.



**Bibliothèque et Archives Canada** (BAC) encourage les groupes culturels à préserver et à utiliser les archives importantes pour leur communauté. En 2004-2005, BAC a transféré des copies d'une partie de sa collection Taduesz Romer aux archives nationales de la Pologne, et a reçu des documents de membres des communautés ukrainienne, polonaise, islandaise et juive du Canada ainsi que des collections de la Fondation de l'art inuit et de la *Jamaican Canadian Association*. (En 2005-2006, BAC mènera des séances de consultation avec des membres de plusieurs groupes culturels à Ottawa et à Montréal afin de faciliter une meilleure compréhension des besoins et des intérêts de communautés spécifiques). **L'Administration du pont Blue Water** (qui assure l'exploitation du pont international de Sarnia, en Ontario) a parrainé un projet culturel local, le *Ontario Visual Heritage*, afin de documenter et de préserver le patrimoine local, et elle y a participé. Lors de la construction de la deuxième travée du pont, près de deux million d'objets autochtones ont été déterrés, dont les plus vieux remontaient à 5 000 ans. Les **Forces canadiennes** (FC) ont distribué des exemplaires de leur livre *Religions au Canada* à chaque unité des FC, aux autres ministères fédéraux et au public. Ce livre offre de l'information sur les différentes pratiques religieuses et spirituelles au Canada ainsi qu'une sensibilisation à cet égard. Les FC ont aussi publié et distribué un nouveau livre intitulé *Pour mon pays*, qui décrit la contribution des Canadiens de race noire dans les **Forces canadiennes**. Le livre a été lancé au *Black Cultural Centre* de Halifax en février 2005 pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs. En 2005-2006, les FC ont l'intention de traduire en japonais et en chinois le livre *Fighting for Canada*, qui parle des Canadiens d'origine chinoise et japonaise en service dans les **Forces canadiennes**.

## Lutter contre le racisme et la discrimination

*Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* constitue la première approche horizontale et concertée adoptée par l'ensemble du gouvernement fédéral en vue de lutter contre le racisme. Il s'agit d'une vaste stratégie qui s'accompagne de mesures concrètes et pratiques. Ces mesures ont été élaborées en vue de mettre en œuvre tant à l'échelle nationale qu'internationale, la vision du Canada d'une société ouverte et équitable. Les ministères suivants mettront en œuvre de nouvelles initiatives dans le cadre de ce plan d'action : **Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, le ministère de la Justice Canada** et celui de **Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) – Programme du travail**. Dans le cadre de ce plan, la **Gendarmerie royale du Canada** a continué d'appuyer les recherches et les consultations menées auprès de ses partenaires dans le but d'élaborer une approche progressive en matière de services de police dans un pays de plus en plus diversifié et d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, des plans d'action et des programmes qui tiennent compte de la culture afin de répondre aux besoins des Autochtones qui vivent en milieu urbain et rural. **Citoyenneté et Immigration Canada** a jeté les bases des travaux de collaboration des organisations non gouvernementales et des partenaires provinciaux en vue de promouvoir des collectivités plus inclusives et plus accueillantes pour les nouveaux arrivants. En 2004-2005 **Statistique Canada** (SC) a reçu un financement de **Patrimoine canadien** dans le cadre du plan d'action, pour tenir des consultations à l'échelle nationale auprès des services policiers et du Comité des informations et statistiques policières de l'Association canadienne des chefs de police concernant la collecte de données policières sur les crimes haineux. SC a mis en œuvre une stratégie de collecte de données normalisées à l'échelle nationale concernant les crimes haineux déclarés la police, qui comprendra la collecte de statistiques sur les crimes haineux, un programme de formation à l'intention des services policiers, un soutien à ces derniers en ce qui a trait à la modification de leur processus de diffusion des renseignements sur de tels crimes et l'analyse et la diffusion des données. En outre, dans le cadre du *Plan d'action contre le racisme*, RHDCC – Programme du travail a commencé à élaborer des activités qui contribueront à éliminer les obstacles qui empêchent les minorités visibles et les Autochtones d'obtenir un emploi ou une promotion. La stratégie permettra d'intégrer les gens qualifiés dans les milieux de travail canadiens grâce à l'élaboration d'outils, de lignes directrices et du matériel didactique destinés aux employeurs, aux gestionnaires, aux employés et au grand public.

D'autres stratégies ont aussi été élaborées pour lutter contre le racisme et la discrimination. La **Gendarmerie royale du Canada** (GRC) a élaboré une ébauche de la « Politique sur les services de police sans préjugés » afin de s'assurer que toutes les communautés bénéficient de services de police respectueux, professionnels, équitables et impartiaux. La politique améliorera les relations entre les communautés ethnoculturelles et la GRC. Cette dernière a fait participer des représentants des communautés à l'élaboration de sa politique. La **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a tenu des consultations de façon continue et s'est engagée dans des partenariats et des initiatives éducatives avec des groupes communautaires et des groupes



de la fonction publique qui élaborent des programmes de lutte contre le racisme. Parmi ceux qui ont reçu de l'aide durant l'année sur laquelle porte le rapport, on retrouve l'unité contre les crimes haineux de la Sûreté du Québec, le service de police de Toronto, le Réseau interculturel des femmes, le Congrès africain global (section canadienne), le Conseil canadien des chrétiens et des juifs, le Conseil national des canadiens chinois et la *Ontario Black History Society*. La FCRR accorde également des fonds aux programmes communautaires de lutte contre le racisme. En 2004-2005, ceux-ci comprenaient : « le projet Rwanda radio jeunesse » à Montréal, dans lequel les adolescents produisent une série radio qui vise à éliminer les obstacles sociaux auxquels doivent faire face les jeunes immigrants rwandais; un projet d'élaboration et de mise en œuvre de politiques anti-racistes, de programmes d'études et de ressources pour le nouvel Institut universitaire de technologie de l'Ontario situé à Oshawa; une conférence tenue à Saint-John pour discuter des plans d'action possibles portant sur l'application de politiques, de pratiques et de programmes plus équitables afin d'accroître la représentation des minorités et des immigrants sur le marché du travail au Nouveau-Brunswick.

## Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux 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. »

### Collecte et diffusion de l'information

Plusieurs ministères ont mené des recherches portant sur le multiculturalisme et les ont publiées afin de mieux comprendre et de mieux servir les communautés cibles. La série de profils *Nouveaux immigrants des régions métropolitaines de recensement* réalisée par **Citoyenneté et Immigration Canada** dressait un portrait des nouveaux immigrants qui vivaient au Canada lors du recensement de la population de 2001. Cette série de 14 profils (un de l'ensemble du Canada et 13 de grands centres urbains) fournit des renseignements sur l'origine et les antécédents des immigrants, les structures familiales et celles des ménages, la participation à la vie économique, le revenu et le logement.

En 2004-2005, **Industrie Canada**, à l'aide de sa base de données sur le financement des petites et moyennes entreprises, a publié le rapport *Profils de financement des petites entreprises : Entrepreneurs de minorités visibles*, qui dresse un portrait des entreprises appartenant à des minorités visibles et examine de quelle façon ces caractéristiques ont une incidence sur le financement de leurs entreprises. Ces renseignements s'adressent aux décideurs au moment de l'élaboration des politiques, des programmes et des services qui répondent aux besoins des entreprises appartenant à des minorités visibles.



#### Entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles

- En 2001, 7 pour 100 des 1,5 million de petites et moyennes entreprises (PME) commerciales canadiennes appartenait à des minorités visibles.
- Les entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles sont un peu plus enclins à utiliser leurs épargnes personnelles et l'argent de leurs parents et amis pour financer leurs PME.
- La répartition des PME appartenant à des minorités visibles reflète les modèles de peuplement des immigrants, dont les plus grandes concentrations sont en Ontario (45 pour 100), en Colombie-Britannique (21 pour 100) et en Alberta (16 pour 100).
- Les entrepreneurs appartenant à un groupe de minorités visibles jouent un rôle important dans l'économie axée sur le savoir : 11 pour 100 des PME appartenant à des minorités visibles faisaient partie du secteur de l'industrie axée sur le savoir.

Source : *Profils de financement des petites entreprises : Entrepreneurs de minorités visibles*, Industrie Canada.

**Statistique Canada** (SC) a poursuivi la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le multiculturalisme au Canada. Parmi les nombreux articles publiés par SC en 2004-2005 se trouvaient des portraits des plus importants groupes de minorités visibles (les Noirs, les Chinois et les Asiatiques du sud), un portrait de la diversité ethnoculturelle de la population canadienne en 2007, ainsi qu'un article sur les résultats scolaires d'enfants d'immigrants. SC a également rendu disponible des fichiers détaillés de microdonnées à grande diffusion, tirés de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2001, et fourni un certain nombre de totalisations spéciales tirées de cette même enquête afin d'appuyer la recherche sur la diversité canadienne. **Patrimoine canadien** a contribué à la diffusion de ces fichiers. En 2005-2006, SC prévoit ajouter des questions sur la subsistance à l'Enquête sur la diversité ethnique. Ces questions permettront d'établir des statistiques sur le marché du travail national pour les personnes qui immigreront au Canada et de mieux comprendre la réussite des nouveaux arrivants relativement à leur intégration à la société et à l'économie canadienne. Le **Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada** (CISR) a collaboré à l'échelle mondiale aux recherches sur les profils de réfugiés du monde entier. En 2004-2005, la CISR a continué de participer au travail du « groupe de travail des renseignements sur les pays d'origine » des Consultations intergouvernementales sur

l'asile, les réfugiés et la migration en Europe, en Amérique du Nord et en Australie; en tant que membre de la délégation canadienne du Eurasil, le forum de l'Union européenne sur la question des réfugiés; et en tant que membre du groupe de travail sur les données des Consultations intergouvernementales. Ces groupes étudient les données comparatives sur les revendications du statut de réfugié présentées dans les divers pays membres et sur l'état des conditions dans les pays du monde entier. Ces échanges de renseignements ont permis au Canada de s'adapter plus efficacement aux changements dans le cheminement des revendications du statut de réfugié. Les recherches menées par le **Musée canadien des civilisations**, en 2004-2005 sur diverses cultures comprenaient l'étude de l'histoire, l'organisation sociale et les traditions culturelles sino-canadienne en Alberta, dans le contexte de multiculturalisme, et des études ethniques.

Les institutions fédérales ont continué de participer au projet Metropolis, un forum de recherche et de politique internationale sur la migration et la diversité dans nos villes. Au Canada, le projet Metropolis reçoit l'appui d'un consortium de partenaires fédéraux par l'intermédiaire du Secrétariat du projet Metropolis, qui est situé à **Citoyenneté et Immigration Canada**. En 2004-2005, un nombre important de recherches sur le multiculturalisme ont été menées et publiées sous forme de documents de travail ou sous d'autres formats. Ces recherches sont disponibles sur le site Web du projet, à l'adresse [www.canada.metropolis.net](http://www.canada.metropolis.net). En mai 2004, le projet Metropolis a publié « Nos diverses cités », une publication qui aborde les problèmes de diversité et de politique municipale. **Patrimoine canadien** était l'un des commanditaires d'une conférence internationale intitulée « Avenirs multiculturels », tenue à Prato, en Italie, en septembre 2004. De nombreux grands penseurs et praticiens du monde ont examiné la façon dont le multiculturalisme a réagi aux défis stratégiques que présente la diversité, par exemple la réglementation, la participation politique et la religion.

D'autres ministères ont intégré des éléments multiculturels dans des projets de recherche de plus grande envergure. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** a continué la collecte et l'analyse de données sur le marché de l'habitation, en particulier la demande de logement d'après les modèles d'immigration et les données démographiques, dans le but de renseigner les décideurs, les chercheurs, l'industrie du logement et les communautés ciblées. Une des priorités de la SCHL était de répondre aux besoins de logement des nouveaux immigrants et des Autochtones et de réduire l'écart entre leurs conditions de vie et celles de la population en général. En 2004-2005, **Infrastructure Canada** a mené des recherches préliminaires et des analyses démontrant comment les changements dans la structure sociale au Canada, attribuables à l'immigration et à d'autres facteurs, influencent les besoins actuels et futurs de l'infrastructure publique partout au pays. Une meilleure compréhension de ces domaines a aussi été déterminée comme une priorité par la « table ronde de recherche horizontale sur l'infrastructure », qui est présidée par **Infrastructure Canada** et où 26 autres organismes fédéraux sont représentés. On prévoit réaliser davantage de recherches en 2005-2006.



## Financement des projets de recherche

La **Fondation canadienne des relations raciales** appuie régulièrement la recherche sur les mesures antiracistes. Au cours de la dernière année, elle s'est engagée à financer quatre nouvelles initiatives de recherche : sur la situation à laquelle font face les immigrants qualifiés des minorités visibles sur le marché du travail du Québec; sur les répercussions des nouvelles politiques d'immigration et de sécurité, élaborées à la suite des attentats du 11 septembre, sur les communautés arabes et musulmanes au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse; sur les obstacles systémiques (tels que la langue, l'octroi de permis, les titres de compétence et les pratiques discriminatoires) qui empêchent l'intégration sociale et économique complète des immigrants asiatiques dans la société canadienne; sur la façon dont les enjeux relatifs à la race, au sexe et aux titres de compétence étrangers influencent les possibilités d'emploi pour les femmes immigrantes au Canada.

**Patrimoine canadien** a continué d'appuyer et d'élaborer des recherches qualitatives et quantitatives dans des secteurs de politique clés se rapportant à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, y compris la participation communautaire, la diversité ethnoculturelle, les villes créatives, le capital social et l'expression culturelle.

**Patrimoine canadien** a un plan global de recherche sur les politiques qui comprend quelques 170 projets prévus pour 2005-2006, dont beaucoup sont pluriannuels et comptent plusieurs partenaires.

Les **Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC)**, le premier organisme de financement pour la recherche sur la santé au Canada, subventionnent notamment des projets de recherche qui visent à réduire les disparités sur le plan de la santé pour les populations vulnérables. Au cours de l'année dernière, les subventions des IRSC ont appuyé des projets de recherche qui abordent des enjeux comme la promotion de l'équité dans l'accès aux vaccins contre le VIH à la suite d'essais cliniques pour les femmes noires au Canada, les barrières mixtes à la santé pour les immigrants à statut précaire et les liens entre l'obésité et les maladies cardiaques chez les communautés d'immigrants chinois, sud-asiatiques et européens de la Colombie-Britannique.

Le **Centre de recherche sur le développement international** a financé plusieurs recherches interculturelles et projets de partage des connaissances. Par exemple, un atelier de trois jours organisé par l'Église Unie et l'Association Canada-RPD Corée sur les femmes et la consolidation de la paix en Corée; une table ronde d'une journée sur la participation de la diaspora africaine aux efforts de renforcement des capacités en Afrique, tenue par la *Association for Higher Education and Development*; une série d'ateliers et de conférences portant sur l'examen des relations, actuelles et futures, sur le plan économique, politique, culturel et du secteur privé, entre le Canada et le « monde arabe », organisés par le Conseil national sur les relations canado-arabe.

L'**Office national du film du Canada** était le principal commanditaire d'une étude réalisée en 2004 pour le compte de *Women in Film and Television* sur l'emploi des femmes dans les films et à la télévision au Canada. L'étude, intitulée *Frame Work: Employment in Canadian Screen-Based Media*, a notamment fourni un examen approfondi de l'emploi des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones dans l'industrie du film et de la télévision.



## 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. »

### Maximiser les connaissances linguistiques des employés

Beaucoup de ministères ont des employés qui parlent une troisième langue. Souvent, ces connaissances servent à communiquer avec le public. En 2004-2005, 23 pour 100 de la main-d'œuvre de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, par exemple, disaient parler au moins une langue non officielle. À la **Banque de développement du Canada**, les employés peuvent maintenant avoir leur nom sur leur carte d'affaire écrit dans leur langue maternelle. Lorsqu'une troisième langue est un atout ou une

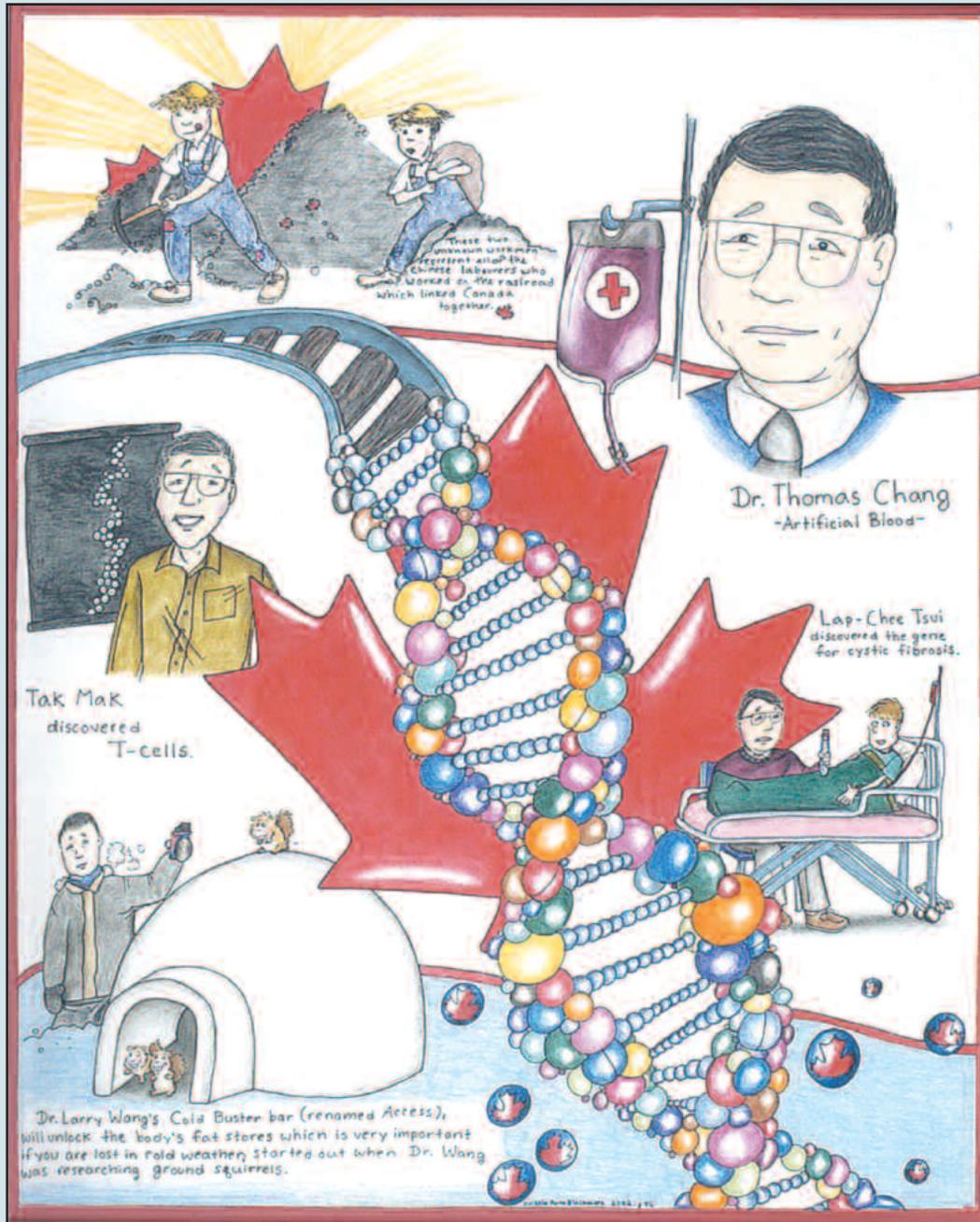
exigence en milieu de travail, certains employeurs offrent la formation. Les employés de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** qui avaient besoin de parler l'espagnol dans l'exercice de leurs fonctions ont dû suivre un cours d'espagnol obligatoire. **Industrie Canada** a offert à son personnel une formation linguistique sur place (à leurs propres frais) en espagnol, en chinois et en japonais durant les heures de travail. En 2005-2006, le **Centre des armes à feu Canada** et l'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA)** prévoient faire une enquête auprès de leurs employés afin de créer un répertoire des langues qu'ils parlent et de trouver des moyens efficaces d'utiliser ces connaissances pour mieux servir le public.

« LA DIVERSITÉ DE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE EST ESSENTIELLE AU SUCCÈS PROFESSIONNEL D'EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA. NOTRE POPULATION DIVERSIFIÉE APORTE DES POINTS DE VUE, DES PERSPECTIVES DIFFÉRENTES ET DES IDÉES, ET NOUS PERMET DE MIEUX CONNAÎTRE ET DE MIEUX COMPRENDRE LES DIFFÉRENTES CULTURES ET LANGUES. »

– EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA

# Partie III Pratiques exemplaires

## Influences chinoises



Comme l'illustre le dessin *Influences chinoises*, l'influence de la communauté chinoise se ressent dans toute la société canadienne. Les portraits représentent, entre autres, le docteur Thomas Chang, qui a créé une cellule de sang artificielle; Lap-Chee Tsui, qui a trouvé le gène défectueux causant la fibrose kystique; et Tak W. Mak, à qui est attribué le clonage du récepteur des cellules T humaines.

### **Kristin Blackmore**

École secondaire Leo Hayes

Fredericton, NB

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

2002-2003





## Partie III : Pratiques exemplaires

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* exige que tous les ministères et les organismes appliquent la politique canadienne du multiculturalisme dans leurs activités quotidiennes et leur planification à long terme. Voici deux exemples de stratégies novatrices entreprises au cours de l'année sur laquelle porte le rapport pour mettre pleinement en œuvre la *Loi*.

### Élection fédérale : Engager tous les Canadiens dans le processus démocratique

Le 28 juin 2004, les Canadiens se sont rendus aux urnes pour la 38<sup>e</sup> élection générale. **Élections Canada** a pris de nombreuses mesures pour s'assurer que tous les électeurs admissibles, peu importe leur ethnie ou leur langue maternelle, avaient la possibilité de voter.

#### Joindre tous les électeurs

Afin d'aborder les besoins des membres de groupes ayant eu des difficultés à exercer leur droit de vote par le passé – particulièrement les membres de groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes électeurs – **Élections Canada** a créé un comité directeur de soutien, présidé par le directeur général des élections.

En prévision de l'élection de 2004, chaque directeur de scrutin dans l'ensemble des 308 circonscriptions a élaboré un plan d'action de sensibilisation décrivant en détail les étapes qu'il prendrait afin de s'assurer que les groupes minoritaires aient pleinement accès au système électoral et puissent se prévaloir de leur droit de vote.

Les directeurs de scrutin ont engagé des agents de relations communautaires dans plus de 200 circonscriptions électorales pour communiquer avec les groupes ethnoculturels, les autochtones et les jeunes afin d'encourager leur participation à l'élection. Dans certains cas, les agents de relations communautaires ont installé des kiosques d'information sur le processus électoral au cours d'événements communautaires, ont recruté et formé du personnel provenant de groupes ciblés et ils ont déterminé les emplacements appropriés pour installer des bureaux de vote.

- Un total de 58 agents de relations communautaires de communautés ethnoculturelles ont été nommés dans 48 des 50 circonscriptions admissibles comptant des populations ethnoculturelles importantes.
- Un total de 164 agents de relations communautaires autochtones ont été nommés dans 124 des 137 circonscriptions admissibles comptant des populations autochtones importantes.

**Élections Canada** a travaillé avec des associations autochtones nationales, les centres d'amitié autochtones locaux, les chefs de bande et les membres du conseil, les aînés, les écoles secondaires et les chefs d'entreprises pour donner aux peuples autochtones de l'information sur les élections et solliciter leurs suggestions sur des secteurs de révision ciblée.

Dans le cadre du Programme des aînés et des jeunes, **Élections Canada** a incité les aînés et les jeunes à se rendre aux bureaux de vote situés dans les réserves afin d'aider, d'agir à titre d'interprète et d'offrir de l'information aux électeurs autochtones. Au total, 173 aînés et 182 jeunes ont offert leur aide dans 262 bureaux de vote dans 48 circonscriptions électorales.

**Élections Canada** a encouragé les directeurs de scrutin à installer des bureaux de vote partout où c'était possible dans les centres d'amitié autochtones et dans les réserves ou près de ces dernières. Les directeurs de scrutin ont également été encouragés à engager du personnel au sein même des communautés desservies. Environ 1 008 directeurs de scrutin adjoints et 1 068 secrétaires de bureau de vote étaient des Autochtones.

Après l'élection, des groupes de discussion de partout au pays ont formulé des commentaires sur la campagne de sensibilisation des communautés ethnoculturelles, afin que des améliorations soient apportées en vue de la prochaine élection générale.



## Information pour les électeurs

Pour la 38<sup>e</sup> élection générale, **Élections Canada** a offert un vaste programme d'information pour les électeurs qui reflétait et respectait les nombreux groupes ethnoculturels du Canada. Le message général était que le vote est un droit et une possibilité de façonner l'avenir. **Élections Canada** a mené une vaste campagne publicitaire dans les médias nationaux et locaux grand public et multilingues, dans le but d'informer tous les électeurs de leur droit de voter, de la nécessité d'avoir leur nom sur la liste électorale, de la façon dont ils pouvaient déposer leur bulletin de vote et des principales dates du processus électoral.

- Les publicités télévisées en anglais et en français montraient des personnes de divers âges et de diverses identités culturelles et elles ont été adaptées en utilisant des voix hors champ en 12 langues.
- Les publicités à la radio ont été diffusées en 23 langues et les annonces dans les journaux ont été publiées en 24 langues.
- Les publicités ciblant les Autochtones ont été présentées à la télévision (au Réseau de télévision des peuples autochtones et à la SRC-Nord), sur 39 stations de radio autochtones et dans 32 publications imprimées autochtones. Les publicités à la radio et les annonces dans les journaux étaient produites en anglais, en français et en inuktitut.

De plus, **Élections Canada** a fourni :

- De l'information à l'intention des électeurs en 11 langues autochtones sur son site Web.
- Un guide d'information révisé à l'intention des électeurs publié en 26 langues (en version imprimée et en ligne). Le Conseil ethnoculturel du Canada a vérifié les traductions et a fourni une liste des associations nationales. Plus de 76 000 guides ont été commandés par des associations ethnoculturelles, 101 000 autres exemplaires ont été demandés par des agents de relations communautaires et des directeurs de scrutin. Les langues ont été choisies à l'aide des données du recensement de 2001, tout en prenant en compte la langue maternelle de la population et les données relatives à la citoyenneté et à l'immigration ainsi que la disponibilité des médias ethniques.
- Des services d'interprétation dans plus de 100 langues offerts par les centres d'appels d'**Élections Canada** et dans le bureau du directeur de scrutin de chaque circonscription.
- De l'information à propos du processus électoral, diffusée à plus de 5 000 associations nationales, provinciales et locales représentant les jeunes et d'autres électeurs exerçant leur droit de vote pour la première fois, ainsi que les Autochtones et les communautés ethnoculturelles.
- Plus de 1 700 trousseaux d'information pour les associations autochtones, les organisations métisses et inuites et les centres d'amitié autochtones, de même que 240 000 guides d'information à l'intention de l'électeur pour les communautés autochtones, avec l'aide de l'Association nationale des femmes autochtones.
- Une carte de rappel en trois langues (anglais, français et inuktitut) au Nunavut.

## Recherches et enquêtes

Durant l'élection, un sondage d'opinion a été mené auprès des Autochtones vivant à l'intérieur et à l'extérieur des réserves concernant les services fournis par **Élections Canada** et les différents aspects du processus électoral. Le but était de donner des commentaires pour évaluer et mettre au point les programmes et les services d'**Élections Canada** qui sont offerts aux électeurs autochtones.

En janvier 2005, un article dans le magazine *Perspectives électorales* d'**Élections Canada** examinait les statistiques sur les candidats autochtones de l'élection générale de 2004 et offrait des suggestions sur les façons d'augmenter la représentation autochtone à la Chambre des communes.

# Assurer la sécurité du Canada dans une société multiculturelle

En avril 2004, le gouvernement fédéral a lancé la *Politique de sécurité nationale*. La politique est un cadre stratégique à long terme axé sur trois intérêts de sécurité nationale fondamentaux : protéger le Canada et les Canadiens au pays et à l'étranger; s'assurer que le Canada n'est pas une source de menaces pour nos alliés; contribuer à la sécurité internationale.

## Création de la Table ronde transculturelle sur la sécurité

Un élément clé de la *Politique de sécurité nationale* est la mise sur pied de la Table ronde transculturelle sur la sécurité. La Table ronde a été créée en février 2005 en vue d'établir un dialogue respectueux sur les enjeux relatifs à la sécurité nationale entre le gouvernement fédéral et les membres des différentes communautés ethnoculturelles, de même que pour mieux informer les décideurs en leur offrant un aperçu des répercussions possibles des mesures de sécurité nationale sur les diverses communautés du Canada.

Le but de la Table ronde est de s'assurer que les décisions relatives à la sécurité prises par le gouvernement du Canada continuent d'être éclairées et que les différentes communautés sont également bien informées en matière de sécurité. Par le dialogue, la Table ronde cherche à promouvoir la protection de l'ordre public, une compréhension commune de l'approche du gouvernement fédéral en matière de sécurité nationale et le respect mutuel de la diversité de la société canadienne.

La Table ronde est composée de 15 membres provenant de partout au Canada. Ils ont été sélectionnés selon l'engagement dont ils ont fait preuve à l'égard du dialogue interculturel et de leur sensibilisation à l'égard de communautés saines, sécuritaires et diversifiées. En tant que membres de diverses communautés ethnoculturelles, les membres de la Table ronde ont le rôle de donner leur propre point de vue, plutôt que de parler au nom d'une organisation ou d'une association particulière. La Table ronde n'a pas pour objet de représenter les points de vue de toutes les communautés ethnoculturelles, mais bien de faciliter un vaste échange d'information entre le gouvernement et les différentes communautés.

## Au travail

La séance d'ouverture de la Table ronde s'est tenue à Ottawa en mars 2005. La réunion réunissait les membres de la Table ronde, le ministre de **Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC)**, le **ministre de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC)**, le ministre de **Justice du Canada**, le ministre d'État au Multiculturalisme et les hauts fonctionnaires du **ministère de la Justice**, de **Patrimoine canadien**, de **Sécurité publique et Protection civile Canada**, du **Service canadien du renseignement de sécurité**, de la **Gendarmerie royale du Canada** et de l'**Agence des services frontaliers du Canada**.

La Table ronde a examiné des questions telles que l'incidence de la *Loi antiterroriste*, qui met au défi l'équilibre entre les exigences de sécurité et les libertés civiles et les droits de la personne, ainsi que les méthodes employées pour aborder la perception du profilage racial et religieux aux frontières et dans les aéroports.

Au cours de cette réunion, les participants ont acquis une compréhension commune de la *Politique de sécurité nationale*, des menaces aux quelles le Canada est exposé, des attentes, du rôle et des responsabilités de la Table ronde et des priorités établies par les membres pour les réunions à venir.

Les membres de la Table ronde devraient tenir d'autres réunions en 2005-2006. Ils poursuivront également leurs activités dans leur communauté respective : ramener les leçons tirées de la réunion, expliquer le mandat et le travail de la Table ronde, inviter les fonctionnaires du gouvernement à aider à démystifier certaines perceptions des communautés en ce qui concerne les mesures et les pratiques de sécurité du gouvernement. Ces activités des membres de la Table ronde respectent leur mandat qui consiste à faciliter un vaste échange d'information entre le gouvernement et les diverses communautés afin de faire la promotion d'un Canada plus sécuritaire.



Pour de plus amples renseignements sur la Table ronde transculturelle sur la sécurité, veuillez consulter le site Web suivant : <http://www.psepc.gc.ca/prg/ns/ccrs/index-fr.asp>.



## Conclusion

**Un patrimoine commun : plusieurs visages, plusieurs lieux, un seul pays.**



L'artiste de l'œuvre *Un patrimoine commun : plusieurs visages, plusieurs lieux, un seul pays*, écrit : la feuille d'érable dans la lune symbolise les changements et le développement du Canada; les ponts représentent le voyage du passé vers l'avenir ainsi que les talents, les cultures et les visions des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines qui se rejoignent pour contribuer au développement de notre nation pour les générations futures.

**Lucus Duchany**

École secondaire Pape Jean-Paul II  
Scarborough, ON

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

1998-1999



## Conclusion



« [...] le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion, constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne. »

– *Loi sur le multiculturalisme canadien*

La Loi sur le multiculturalisme canadien est l'un des outils les plus importants dont dispose le Canada pour favoriser sa riche diversité ethnique. Les institutions fédérales, notamment **Patrimoine canadien** et son Programme du multiculturalisme, ont accompli de nombreuses réalisations en 2004-2005 afin d'atteindre l'objectif de la Loi, soit de favoriser une société équitable, respectueuse et unie. Cependant, il reste des défis à relever. Les ministères et les organismes doivent rester vigilants en ce qui a trait au respect et à l'esprit de la Loi et mettre à profit l'engagement que le Canada a pris de créer une société offrant le même respect à tous. Bien que les institutions fédérales doivent connaître leurs obligations en vertu de la Loi, les responsables du Programme du multiculturalisme sont prêts à les aider à remplir ces obligations.

Le multiculturalisme a aidé à rassembler les cultures sous la bannière canadienne, apportant aux Canadiens des avantages tant au plan individuel que collectif. Le Canada est devenu le pays prospère d'aujourd'hui grâce aux membres des différentes cultures qui continuent sans cesse de l'enrichir.

Le Canada continuera à devenir un pays de plus en plus multiculturel. D'ici 2017, on estime qu'un Canadien sur cinq fera partie d'une minorité visible. Le gouvernement du Canada se prépare à cet avenir – un avenir qui offre des possibilités de miser sur les forces sociales, politiques, culturelles et économiques du Canada qui sont enracinées dans notre position en tant que l'un des pays les plus multiculturels au monde. Comme la Loi le stipule, le multiculturalisme « constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays ».

À mesure que le Canada se dirige vers une société de plus en plus diversifiée, le gouvernement tentera de faire du multiculturalisme une caractéristique intégrante et distinguée de chaque politique, programme ou service fédéral.



# Liste de publications gratuites disponibles au Centre de ressources du Programme du multiculturalisme

## Des visages différents



La société canadienne est composée d'une mosaïque de visages différents : des femmes et des hommes, des adultes et des enfants, de cultures, ethnies, religions et générations différentes, et possédant des histoires, des connaissances et des talents variés.

### **Sharon Bersma**

Institut Professionnel Collégial Central Lambton  
Petrolia, ON

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

2002-2003





## Liste de publications gratuites disponibles au Centre de ressources du Programme du multiculturalisme

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

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2003-2004

Canada, un aperçu démographique 2001, 2003, par Ravi Pendakur, Jamie Hedges, Emily King

Diversité canadienne, Les intersections de la diversité, vol. 3:1, hiver 2004

Diversité canadienne, Avenirs multiculturels, Les approches internationales du pluralisme, vol.4:1, hiver 2005

Diversité canadienne, vol. 2:1, printemps 2003

Patrimoine canadien – Fiche d'information – Culture et diversité

Patrimoine canadien – Fiche d'information – Multiculturalisme

Patrimoine canadien – Faits en bref sur la diversité au Canada

Thèmes canadiens, printemps 2005

Le 21 juin – Journée canadienne du multiculturalisme – affiche

Multiculturalisme - Respecter nos différences – trousse d'information

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle – Rapport sur les stratégies, les recommandations et les pratiques exemplaires, février 2003

Nos diverses cités, numéro 1, printemps 2004

Forum stratégique Canada 2017 : Servir la population multiculturelle du Canada de demain. Forum stratégique, 22-23 mars 2005. Documents de discussion

Raconter le Canada, La diversité culturelle au pays et dans le monde, Édition 2005

Multiculturalisme canadien, Loi sur le

La politique canadienne du multiculturalisme – disponible en 26 langues



# Index des institutions fédérales

## Eunadie Johnson



Eunadie Johnson est la directrice du centre de crise du Manitoba et de la Saskatchewan. Elle a beaucoup contribué à l'élimination des barrières raciales qui se dressent devant les minorités au Canada, particulièrement dans le nord du Manitoba. La lutte de M<sup>me</sup> Johnson pour régler le problème de la violence familiale s'est faite à contre-courant puisque la plupart des communautés refusent d'admettre que la violence fait partie de leur vie.

### Kelly McMillan

École secondaire Colonel Gray

Charlottetown, IPE

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

2000-2001



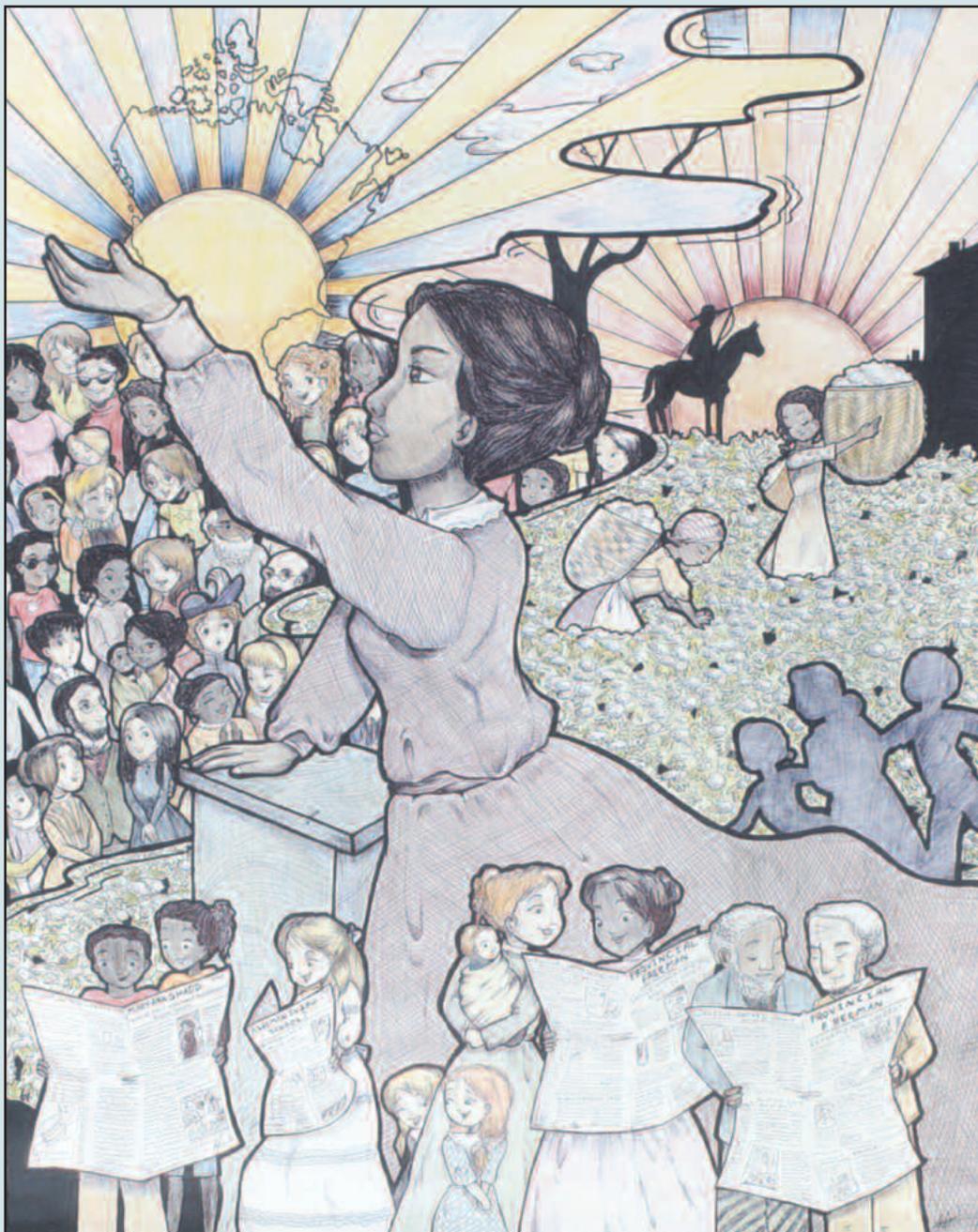


## Index des institutions fédérales

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien 29, 42  
Administration du pont Blue Water 37  
Affaires indiennes et du Nord canadien 32  
Agence canadienne d'évaluation environnementale 30, 35  
Agence canadienne d'inspection des aliments 28, 33, 34, 35, 42  
Agence de la consommation en matière financière du Canada 33  
Agriculture et Agroalimentaire Canada 27, 29, 30, 31, 35  
Anciens Combattants Canada 28, 35  
Banque de développement du Canada 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 42  
Bibliothèque et Archives Canada 35, 37  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail 30  
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada 27, 29, 35  
Centre de recherche sur le développement international 28, 29, 41  
Centre des armes à feu Canada 27, 35, 42  
Centre national des Arts à Ottawa 36  
Citoyenneté et Immigration Canada 13, 27, 31, 33, 37, 39, 40  
Combattants Canada 28, 35  
Comité des griefs des Forces canadiennes 35  
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 29, 39  
Commission de la capitale nationale 30, 35, 36  
Commission de la fonction publique du Canada 27, 28, 35  
Commission nationale des libérations conditionnelles 32  
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada 30  
Conseil des Arts du Canada 32  
Conseil national de recherches du Canada 30  
Développement économique Canada (pour les régions du Québec) 28, 30, 32  
Élections Canada 45, 46  
Environnement Canada 27, 29, 35  
Exportation et développement Canada 28, 29, 30, 35, 42  
Fondation canadienne des relations raciales 30, 37, 41  
Forces canadiennes 28, 29, 35, 37  
Gendarmerie royale du Canada 27, 28, 37, 47  
Industrie Canada 33, 35, 39, 42  
Infrastructure Canada 40  
Instituts de recherche en santé du Canada 41  
Ministère de la Défense nationale 27, 28, 35  
Ministère de la Justice Canada 11, 13, 27, 29, 34, 37, 47  
Monnaie royale canadienne 29, 30, 36  
Musée canadien de la nature 30, 36  
Musée canadien des civilisations 36, 40  
Musée des beaux-arts du Canada 28, 31  
Office de commercialisation du poisson d'eau douce 30  
Office national du film du Canada 30, 32, 36, 41  
Parcs Canada 31  
Patrimoine canadien 5, 9, 11, 13, 18, 19, 23, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 47, 51  
Postes Canada 33

Ressources humaines et Développement des compétences Canada 13, 15, 30, 37  
Ressources naturelles Canada 29, 35  
Santé Canada 29, 34, 35  
Secrétariat de l'ALÉNA 29  
Sécurité publique et Protection civile Canada 11, 27, 31, 47  
Service canadien du renseignement de sécurité 30, 35, 47  
Service correctionnel Canada 30, 31, 34  
Société canadienne d'hypothèques et de logement 30, 31, 33, 34, 35, 40, 42  
Société d'assurance-dépôts du Canada 29  
Société du Musée canadien des civilisations 36  
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada 31  
Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation 14  
Statistique Canada 10, 12, 14, 17, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 39  
Téléfilm Canada 32, 36  
Transports Canada 27, 28, 29, 35  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 28, 29, 32, 34, 35  
Tribunal canadien du commerce extérieur 28  
Via Rail Canada Inc. 28, 34

**Mary Ann Shadd**



Mary Ann Shadd (1823-1893) s'est battue pour l'intégration dans les écoles et a ouvert la première école intégrée du Canada. Plus tard, elle est devenue la première rédactrice en chef de journal et la première femme noire avocate en Amérique du Nord.

**Kylene Cachelin**

École secondaire Sahali

Kamloops, CB

Le Défi Mathieu Da Costa

Concours national de compositions  
et de dessins

2002-2003





## Les rapports présentés par les institutions fédérales

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien  
Administration de pilotage de l'Atlantique  
Administration du pont Blue Water  
Affaires étrangères Canada  
Affaires indiennes et du Nord Canada  
Agence canadienne d'évaluation environnementale  
Agence de la consommation en matière financière du Canada  
Agence canadienne d'inspection des aliments  
Agence des services frontaliers du Canada  
Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Agriculture et Agroalimentaire Canada  
Anciens Combattants Canada  
Banque de développement du Canada  
Banque du Canada  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bureau de la sécurité des transports du Canada  
Bureau de l'intégrité de la fonction publique  
Bureau du vérificateur général du Canada  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada  
Centre de recherches pour le développement international  
Centre des armes à feu Canada  
Centre national des Arts  
Chambre des communes  
Citoyenneté et Immigration Canada  
Comité des griefs des Forces canadiennes  
Commercialisation du poisson d'eau douce  
Commissaire à la protection de la vie privée du Canada  
Commissariat à l'information du Canada  
Commissariat aux langues officielles  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la fonction publique du Canada  
Commission de l'immigration et du statut du réfugié du Canada  
Commission des champs de bataille nationaux  
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire  
Commission nationale des libérations conditionnelles  
Conseil canadien des normes  
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
Conseil des Arts du Canada  
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
Conseil national de recherches du Canada  
Construction de Défense Canada  
Développement économique Canada (pour les régions du Québec)  
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada  
Élections Canada  
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  
Office d'investissement du régime de pensions du Canada  
Ministère de la défense nationale  
Ministère des Finances Canada  
Ministère de la Justice Canada  
ministère de la Défense nationale  
Patrimoine canadien  
Monnaie royale canadienne  
Musée canadien de la nature  
Société du Musée canadien des civilisations  
Musée des beaux-arts du Canada  
Musée des sciences et de la technologie du Canada  
Office des transports du Canada  
Office national du film du Canada  
Office de commercialisation du poisson d'eau douce  
Parcs Canada  
Postes Canada  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada  
Ressources naturelles Canada  
Santé Canada  
Secrétariat de l'ALÉNA  
Sécurité publique et Protection civile Canada  
Service canadien du renseignement de sécurité  
Service correctionnel Canada  
Société canadienne d'hypothèques et de logement  
Société d'assurance dépôts du Canada  
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada  
Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation  
Statistique Canada  
Téléfilm Canada  
Transports Canada  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Tribunal canadien des droits de la personne  
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs  
Tribunal canadien du commerce extérieur  
Tribunal d'appel des transports du Canada  
VIA Rail Canada Inc.