

Bureau de la sécurité des transports du Canada

Présentation sur l'application du paragraphe 3(2)

de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein

des institutions fédérales (2005-2006)

**Modèle pour la présentation à intégrer au rapport
annuel sur l'application de la *Loi sur le
multiculturalisme canadien* au sein des institutions
fédérales 2005-2006**

Partie I : Coordonnées de la personne-ressource

Nom officiel de l'institution fédérale (fournir dans les 2 langues officielles, s'il vous plaît) :

Transportation Safety Board of Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada

Nom du champion du multiculturalisme (le cas échéant) :

Gerard McDonald

Nom d'une personne-ressource si aucun champion du multiculturalisme n'a été nommé : _____

Adresse du champion du multiculturalisme ou de la personne-ressource :

200 Promenade du Portage, 4^e étage, Gatineau, Quebec, K1A 1K8

Numéro de téléphone du champion du multiculturalisme ou de la personne-ressource :

819-994-4317

Adresse électronique du champion du multiculturalisme ou de la personne-ressource :

gerard.mcdonald@tsb.gc.ca

Nom de la personne qui a approuvé cette présentation au nom de votre institution :

_____ Gerard McDonald _____

(Nom)

_____ Directeur exécutif _____

(Titre)

Partie II : Renseignements statistiques

Nombre d'employés au sein de votre institution fédérale (au 31 mars 2006) : 225

Nombre d'employés appartenant à une minorité visible : 22

Nombre d'employés autochtones : 1

Pourcentage d'employés bilingues : 61%

1. Énoncez la vision, le mandat et les buts de l'institution fédérale en ce qui a trait aux enjeux liés à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :
 - Nous traitons toutes les personnes et tous les organismes de façon équitable.
 - Nous sommes déterminés à traiter avec égard et courtoisie toutes les personnes avec lesquelles nous traitons.

(Tiré des valeurs fondamentales du BST)
2. Énoncez les programmes et les politiques de l'institution en matière de multiculturalisme :
 - Politique sur l'équité en emploi
 - Politique sur le respect en milieu de travail
 - Plan d'équité en matière d'emploi
3. Énoncez les activités entreprises pour appuyer la diversité ethnoculturelle et y faire écho durant l'exercice 2005-2006. Sélectionnez tous les éléments suivants applicables et précisez, le cas échéant, le nom de l'initiative à côté de la case à cocher :
 - A organisé des séminaires de sensibilisation du personnel de l'institution sur les questions du multiculturalisme ou y a participé. Titre d'événement : _____
 - A consulté le grand public en vue de déterminer les lacunes. Titre d'événement : _____
 - A établi des partenariats avec des groupes ethnoculturels. Titre d'événement : _____
 - A ajouté ou amélioré des politiques ou des services afin de mieux répondre aux besoins des communautés ethnoculturelles. Titre d'événement : _____
 - A appuyé des recherches sur les enjeux relatifs au multiculturalisme. Titre d'événement : _____
 - Autre (veuillez préciser) _____
4. L'institution fédérale a désigné un champion du multiculturalisme (ou un haut fonctionnaire) responsable de l'avancement des principes du multiculturalisme.
 - Oui
 - Non (passez au point 6 si aucun champion n'est désigné)

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

Le champion du multiculturalisme est également responsable de l'équité en matière d'emploi.

Oui

Non

5. Énoncez les responsabilités du champion du multiculturalisme ou du haut fonctionnaire en ce qui a trait à la mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de votre institution.

- **Promouvoir la diversité en milieu de travail**
- **Présider le comité ministériel sur l'équité en matière d'emploi**
- **Promouvoir la sensibilisation au multiculturalisme et s'assurer que les besoins des parties intéressées sont pris en compte dans la prestation du programme**
- **Représenter le ministère aux réunions avec les agences centrales**

6. Les employés de l'institution fédérale ont eu l'occasion, au cours de l'exercice 2005-2006, d'assister à des séances de formation sur la compréhension interculturelle, la lutte contre le racisme ou la promotion de la diversité, organisées à l'interne ou ayant nécessité l'inscription à un cours offert par une organisation externe :

Oui. Dans l'affirmative, combien d'employés ont participé à cette séance ou à ces séances? ¹ 27 & ² 15

Non

Titre des séances : ¹Diversité en milieu de travail et ²Formation sur la sensibilisation au harcèlement et à la discrimination

Nombre de séances offertes en 2005-2006 : 2 séances par cours

Les séances de formation portaient sur les sujets suivants :

- Lutte contre le racisme
- Équité en matière d'emploi
- Enjeux relatifs à la diversité ou sensibilisation à la diversité
- Compréhension interculturelle
- Intégration du principe de respect de la diversité aux nouveaux programmes et services ainsi qu'aux nouvelles politiques
- Discrimination
- Communication dans un milieu de travail multiculturel
- Autres sujets (veuillez préciser) : _____

7. Au cours de l'exercice 2005-2006, l'institution fédérale a consulté des groupes ethnoculturels afin de s'assurer que leurs points de vue étaient pris en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services.

Oui

Non

Nombre de séances offertes durant l'exercice : _____ **S.O.** _____

Veuillez fournir des renseignements supplémentaires : _____

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

**Partie III : Questions descriptives (basées sur les cinq alinéas du
paragraphe 3(2) de la Loi)**

(Sauf indication contraire, veuillez limiter vos réponses pour chacune des questions à un tiers de page et tapez vos réponses en **CARACTÈRES GRAS.**)

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

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

8. *Recrutement :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle entreprises pendant l'exercice 2005-2006 afin de faire augmenter le nombre de ses employés provenant de différentes origines ethnoculturelles?

Toutes les offres d'emploi mentionnent les groupes ciblés par l'équité en matière d'emploi et invitent les membres de ces groupes à postuler. Le programme de stage pour les jeunes a permis d'offrir des occasions de développement professionnel aux jeunes des minorités visibles.

9. *Avancement :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle lancées pendant l'exercice 2005-2006 afin de donner de l'avancement à des employés provenant de différentes origines ethnoculturelles?

Tous les employés ont été invités à postuler aux concours de dotation en personnel. De nombreuses affectations intérimaires ont été offertes aux employés, affectations qui leur ont ainsi procuré une expérience de travail pratique qui pourra les aider dans leur cheminement de carrière. À titre d'exemple, une personne d'une minorité visible s'est fait offrir une nomination intérimaire au groupe et au niveau EX-01. Une assistance pédagogique a en outre été offerte à certains employés afin de les aider à terminer leur programme universitaire.

10. *Maintien en poste :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle entreprises pendant l'exercice 2005-2006 afin de maintenir en poste des employés provenant de différentes origines ethnoculturelles?

Tel qu'indiqué plus haut, des affectations intérimaires et une assistance pédagogique ont été offertes aux employés. Ces initiatives avaient pour but de conserver les employés au sein de l'organisme, tout en les aidant à se préparer à des perspectives d'emploi futures.

11. *Formation sur la diversité et sensibilisation accrue au multiculturalisme :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle lancées pendant l'exercice 2005-2006 afin de former ses employés sur les questions liées à la diversité et pour les sensibiliser au multiculturalisme?

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

En 2005-2006, nous avons offert des séances de formation portant sur la diversité en milieu de travail et une formation de sensibilisation sur le harcèlement et la discrimination. Cette formation est obligatoire pour tous les nouveaux employés embauchés par le BST. Un guide intitulé « La diversité au travail » a en outre été distribué à tous les gestionnaires afin de leur offrir un encadrement et des conseils sur la gestion de la diversité en milieu de travail.

12. Une culture qui soutient la diversité :

Quelles initiatives votre institution a-t-elle entreprises pendant l'exercice 2005-2006 afin de favoriser une culture organisationnelle qui soutient la diversité?

En plus de la formation sur la diversité offerte à tous les employés et un nouveau guide « La diversité au travail » à l'intention de tous les gestionnaires, nous avons organisé de nombreux événements spéciaux pendant l'année afin de promouvoir le multiculturalisme. À titre d'exemples, nous avons tenu un dîner international, dans le cadre duquel a été présenté le film *Frontline: A Class Divided*, aussi connu sous le titre *Blue Eyes, Brown Eyes*; nous avons invité un aîné autochtone comme conférencier; nous avons distribué des courriels spéciaux; et nous avons créé une carte de la diversité, une carte du monde sur laquelle les employés indiquaient leur lieu de naissance.

13. Diversité au sein de votre institution :

Quels avantages votre institution tire-t-elle du fait d'avoir un effectif multiculturel?

Les avantages apportés au BST par son effectif multiculturel se concrétisent par l'apport d'une plus vaste gamme d'idées et d'approches aux discussions et à la prise de décision, sur divers aspects de la prestation des programmes. Il est également possible de recevoir les connaissances et les services dont on a besoin, dans une troisième langue « non officielle ».

14. Autre :

Au cours de l'exercice 2005-2006, votre institution a-t-elle lancé d'autres initiatives liées à l'alinéa 3(2)a), *Chances égales dans les institutions fédérales*, mais ne s'inscrivant dans aucun des sous-sujets susmentionnés? Veuillez préciser.

S.O.

Alinéa 3(2)b) Renforcement des capacités

Toutes les institutions fédérales ont l'obligation de : « promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays. »

15. Consultations :

Pendant l'exercice 2005-2006, quelles consultations votre institution a-t-elle menées avec les communautés ethnoculturelles afin de leur offrir de meilleurs services ainsi qu'à tous les Canadiens? Veuillez préciser la façon dont les consultations ont permis d'améliorer la prestation des services.

Le BST n'a tenu aucune consultation en 2005-2006.

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

16. *Habiliter et faire participer les communautés :*

Quelles mesures votre institution a-t-elle prises au cours de l'exercice 2005-2006 afin de permettre aux membres des communautés ethnoculturelles de participer à la société canadienne et d'y être pleinement représentés? Veuillez préciser la façon dont les mesures ont mené à une participation ou à une représentation accrue.

S.O. Le BST n'offre aucun service direct au public.

17. *Services destinés aux nouveaux arrivants :*

Pendant l'exercice 2005-2006, quel genre de services ou de programmes votre institution a-t-elle fournis aux nouveaux arrivants en vue de favoriser leur intégration à l'économie et à la société canadienne?

S.O. Le BST n'offre aucun service direct au public.

18. *Autre :*

Au cours de l'exercice 2005-2006, votre institution a-t-elle lancé d'autres initiatives liées à l'alinéa 3(2)b), *Renforcement des capacités*, mais ne s'inscrivant dans aucun des sous-sujets susmentionnés? Veuillez préciser.

S.O.

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

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. »

19. *Servir un public diversifié :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle lancées pendant l'exercice 2005-2006 pour améliorer les services fédéraux aux groupes ethnoculturels?

Tous les nouveaux employés embauchés par le BST doivent suivre une séance de formation sur la diversité. Bien que cette formation se consacre à la diversité en milieu de travail, elle permet en outre d'accroître la sensibilité de l'employé au multiculturalisme en général, notamment au niveau de la prestation de services à diverses parties intéressées issues d'un vaste éventail d'origines culturelles.

20. *Célébrer le patrimoine culturel du Canada :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle entreprises pendant l'exercice 2005-2006 afin de célébrer le patrimoine culturel du Canada avec ses employés ou avec le grand public?

Voir la réponse à la question 12, ci-dessus.

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

21. *Lutter contre le racisme et la discrimination :*

Quelles initiatives votre institution a-t-elle lancées pendant l'exercice 2005-2006 afin de lutter contre le racisme et la discrimination?

Tous les nouveaux employés doivent suivre une formation sur la sensibilisation à la diversité. Des rappels périodiques de la Politique sur le respect en milieu de travail sont émis à l'intention de tous les employés. Les gestionnaires doivent agir immédiatement pour traiter tout problème de racisme ou de discrimination, dès qu'il est repéré.

22. *Autre :*

Au cours de l'exercice 2005-2006, votre institution a-t-elle lancé d'autres initiatives liées à l'alinéa 3(2)c), *Accroître la compréhension et le respect de la diversité*, mais ne s'inscrivant dans aucun des sous-sujets susmentionnés? Veuillez préciser.

S.O.

Alinéa 3(2)d) Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux pertinents

« 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. »

23. *Collecte de l'information et financement des projets de recherche :*

Pendant l'exercice 2005-2006, quelles recherches ayant une composante multiculturelle votre institution a-t-elle menées ou financées?

Le BST n'a effectué aucune recherche. La portée du mandat du BST est très bien définie et limitée. Notre mandat n'inclut pas l'élaboration de politiques ou de programmes.

24. *Diffusion :*

Au cours de l'exercice 2005-2006, comment ces données ont-elles été utilisées, par votre institution ou un autre groupe, pour mieux comprendre et servir les groupes ethnoculturels?

S.O.

25. *Autre :*

Au cours de l'exercice 2005-2006, votre institution a-t-elle lancé d'autres initiatives liées à l'alinéa 3(2)d), *Recherches et données qui appuient l'élaboration de pratiques, de politiques et de programmes fédéraux pertinents*, mais ne s'inscrivant dans aucun des sous-sujets susmentionnés? Veuillez préciser.

S.O.

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

**RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN 2005-2006**

Toutes les institutions fédérales doivent : « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines. »

26. Maximiser les connaissances linguistiques des employés :

Quelles initiatives votre institution a-t-elle entreprises pendant l'exercice 2005-2006 pour miser sur la compréhension culturelle et les connaissances linguistiques des employés d'origines multiculturelles afin d'améliorer les fonctions de prise de décisions, d'améliorer la prestation des services ou d'augmenter les occasions d'affaires?

Aucune initiative particulière n'a été entreprise en 2005-2006.

Partie IV : Pratiques exemplaires

27. En tenant compte de vos réponses aux questions précédentes, quelle pratique exemplaire aimeriez-vous mettre en évidence pour illustrer la façon dont votre institution a appliqué les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pendant l'exercice 2005-2006?

Nous n'avons aucune nouvelle pratique exemplaire à partager cette année.

28. L'an dernier, nous vous demandions dans la lettre d'appel sollicitant votre présentation en vue de la production du rapport annuel 2004-2005 : « Quelles mesures votre organisation prendra-t-elle pour faire progresser la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pendant l'exercice 2005-2006? » Parmi les initiatives mentionnées dans votre réponse l'an dernier, lesquelles avez-vous mises en œuvre en 2005-2006? Si vous en avez déjà fait mention dans votre présentation, veuillez préciser ici dans quelle partie. Veuillez donner plus de détails sur les nouvelles initiatives que vous n'avez pas encore mentionnées dans cette présentation.

S.O. Notre rapport annuel de 2004-2005 ne faisait mention d'aucune nouvelle initiative.

29. Quelles initiatives précises votre institution lancera-t-elle au cours de l'exercice 2006-2007 afin de continuer à appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*? (Veuillez retenir que vous en rendrez compte lors de l'élaboration du rapport annuel 2006-2007.)

En 2006-2007, nous prévoyons offrir aux employés l'accès à un calendrier multiculturel. Ce calendrier identifiera les célébrations, fêtes et événements principaux de divers groupes culturels et religieux. Il aidera les gestionnaires et les employés à planifier leur travail tout en évitant les conflits et en respectant les besoins individuels des employés.