

10<sup>e</sup> rapport annuel  
sur l'application de la  
*Loi sur le multiculturalisme canadien*  
1997-1998

Ministère du Patrimoine canadien

Février 1999





Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur 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.

Cette publication est aussi disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme  
Ministère du Patrimoine canadien  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970  
Télécopieur : (819) 997-0880  
ATME : (819) 994-4957

[multi\\_canada@pch.gc.ca](mailto:multi_canada@pch.gc.ca)

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

« Quoi de neuf »  
<http://www.pch.gc.ca>

© Ministre des Travaux publics et Services  
gouvernementaux Canada, 1999  
N° de catalogue Ci95-1/1998  
ISBN 0-662-64038-1



Ottawa, Canada K1A 0A2

## AVANT-PROPOS DU PREMIER MINISTRE

Si le Canada est réputé pour son sens de la justice et de l'équité, c'est en grande partie grâce à l'approche qu'il a adoptée en matière de diversité. Le Canada est reconnu pour sa richesse culturelle, et le modèle qu'il propose est devenu un exemple pour le monde entier. Tous les Canadiens et Canadiennes, peu importe leur origine, continueront à travailler ensemble pour assurer la participation de chaque citoyen et citoyenne dans tous les secteurs de la société. Je suis convaincu que le Canada deviendra un symbole qui s'inscrit dans l'esprit même du nouveau millénaire.



Les Canadiens et les Canadiennes ont été honorés de recevoir récemment la visite de Nelson Mandela. J'ai eu le privilège de participer avec M. Mandela au lancement de la Campagne du 21 mars de 1999, qui souligne la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, en compagnie de plus de 40 000 étudiants et étudiantes d'au moins 1000 écoles de partout au Canada.

La commémoration, en 1998, du 50<sup>e</sup> anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* a été un rappel de ce que nous avons accompli pour que notre société s'adapte aux besoins des Canadiens et des Canadiennes, et de tout ce qu'il nous reste à faire en ce sens.

L'évolution des données démographiques et de la société canadienne confirme l'importance du multiculturalisme pour l'avenir du Canada, voire du monde entier.

Nombre de progrès réalisés au Canada dans le domaine de la justice sociale ont été rendus possibles grâce à la politique unique et innovatrice du Canada en matière de multiculturalisme, qui est l'un des fondements de notre identité nationale. La politique et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* continueront d'être des outils importants dans l'édification d'une société canadienne juste, forte, harmonieuse et déterminée à relever les défis du prochain siècle.

Canada

Secrétaire d'État  
(Multiculturalisme) (Situation de la femme)



Secretary of State  
(Multiculturalism) (Status of Women)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc  
Gouverneur général du Canada  
Rideau Hall  
1, promenade Sussex  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A1

Monsieur le Gouverneur général,

Conformément à l'article 8 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le dixième rapport annuel sur l'application de la *Loi*, portant sur l'exercice financier 1997-1998.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Gouverneur général, l'assurance de ma très haute considération.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail, representing Hedy Fry.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

Canada



Ottawa, Canada K1A 0M5

**MESSAGE DE LA  
SECRETAIRE D'ETAT (MULTICULTURALISME)  
(SITUATION DE LA FEMME)**



Les dix années qui se sont écoulées depuis la publication du premier rapport sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ont confirmé l'importance croissante de la diversité dans la société canadienne.

La Politique de multiculturalisme a évolué avec le temps. D'abord axée sur des groupes particuliers de la société, elle est devenue un moyen pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes de concrétiser les idéaux au coeur même de notre démocratie. Notre politique de multiculturalisme n'exclut personne, et j'ai l'intention de veiller à ce que l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes de toutes origines puissent bénéficier de l'égalité des droits et s'acquitter pleinement de leurs responsabilités civiques.

Cela signifie que chacun et chacune devrait avoir la possibilité de contribuer, dans la mesure de ses capacités, à la vie économique, politique, culturelle et sociale du Canada. Cela signifie aussi qu'aucun Canadien ou aucune Canadienne ne doit faire obstacle, par des actes discriminatoires, à l'épanouissement d'un concitoyen ou d'une concitoyenne.

C'est pourquoi le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien met de l'avant des activités qui visent à favoriser la justice sociale, l'identité et la participation civique. Par exemple, la Campagne du 21 mars de lutte contre l'élimination de la discrimination raciale est devenue l'élément le plus populaire et le plus visible des efforts que nous déployons afin d'éliminer le racisme au Canada. La participation du président de l'Afrique du Sud, M. Nelson Mandela, au lancement de la campagne d'information publique de 1999, en septembre dernier, a représenté pour le Canada un moment exceptionnel dont nous tirons tous une grande fierté.

Le présent rapport met en lumière l'importance croissante du travail que nous accomplissons en vue de lutter contre la haine et les préjugés, et nous croyons que cette question doit faire partie des priorités de l'ensemble de l'administration fédérale. Les actes qui ont pour motifs la haine et les préjugés sont de plus en plus répandus dans notre société; ils touchent directement et indirectement tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. En tant que gouvernement, nous devons reconnaître les signes et les symptômes pour ainsi prendre les mesures préventives qui s'imposent. C'est pourquoi je travaille avec d'autres ministères et des organisations non gouvernementales à l'élaboration d'une stratégie pangouvernementale de lutte contre la haine et les préjugés.

La Politique de multiculturalisme et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* nous ont permis de bâtir un pays uni, démocratique et pacifique. Elles représentent des moyens d'aider le Canada à faire davantage entendre sa voix sur la scène internationale. En outre, elles reflètent clairement le troisième pilier de notre stratégie internationale, qui vise à démontrer que les valeurs canadiennes sont des exemples à suivre pour instaurer la paix et la justice dans le monde.

Je me réjouis de ce que nous avons accompli au cours de la dernière année, tout en étant consciente de ce qu'il reste à faire. La Politique de multiculturalisme est une oeuvre en devenir. Elle a pour objectif d'unir les efforts des Canadiens et des Canadiennes et ceux des institutions qui les représentent en vue d'édifier une société fondée sur l'égalité, la multiplicité des choix et le respect.

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and a final flourish.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

# Table des matières

<i>Avant-propos du très honorable Jean Chrétien</i> . . . . .	iii
<i>Introduction de l'honorable Hedy Fry</i> . . . . .	v
<i>Cadre stratégique pour le multiculturalisme</i> . . . . .	1
<i>Le multiculturalisme : Une question d'orientation stratégique</i> . . . . .	5
<i>La Loi sur le multiculturalisme canadien</i> . . . . .	8
<i>Pratiques exemplaires</i> . . . . .	9
<i>Réalisations du gouvernement fédéral</i> . . . . .	13
<i>Affaires économiques</i> . . . . .	13
<i>Agriculture et alimentation</i> . . . . .	13
<i>Environnement, finances et développement</i> . . . . .	15
<i>Services et normes</i> . . . . .	26
<i>Transports</i> . . . . .	27
<i>Administration gouvernementale</i> . . . . .	28
<i>Politique sociale et politique de la santé</i> . . . . .	36
<i>Commerce international, affaires étrangères et politique en matière de défense</i> . . . . .	48
<i>Justice et affaires juridiques</i> . . . . .	54
<i>Identité et affaires culturelles</i> . . . . .	62
<i>Annexe A : Autres organismes ayant soumis un rapport</i> . . . . .	84
<i>Index alphabétique des organismes</i> . . . . .	86



# Cadre stratégique pour le multiculturalisme

L'approche du Canada à l'égard de la diversité évolue au fil des ans et elle s'insère dans un vaste cadre de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques et de droits dévolus aux minorités, lesquels sont consacrés tant sur la scène nationale qu'internationale. Question d'intérêt public, le multiculturalisme trouve son expression dans plusieurs lois constitutionnelles et autres, règlements et pratiques, qui reconnaissent l'apport de tous les Canadiens au tissu social de la nation et à son bien-être économique. Le vaste cadre législatif canadien, qui régit la diversité, a été élargi et renforcé tout au long de notre histoire.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le gouvernement fédéral commence à tenir compte des membres de sa population dont l'origine n'est ni française ni britannique. Façonnée par les conflits ethniques qui se déroulent sur la scène mondiale, la politique durant la Guerre et l'après-guerre met généralement l'accent sur le patriotisme et l'unité nationale – il s'agit d'inciter les immigrants à devenir de loyaux citoyens canadiens et de désamorcer les tensions entre ethnies au sein du pays.

La toute première version de la *Loi sur la citoyenneté canadienne*, qui regroupe diverses lois sur la naturalisation, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1947. Pour la première fois, les immigrants qui proviennent de pays non-membres du Commonwealth se trouvent sur un pied d'égalité avec ceux qui sont des sujets britanniques. Ces dispositions ouvrent la voie à l'attention accrue portée aux droits de la personne et à l'égalité au Canada. Elles aident également à favoriser un plus grand sentiment d'appartenance et de participation à la société canadienne.

De nouveaux progrès seront faits dans les années 1960, avec la présentation de la *Déclaration canadienne des droits* par le premier ministre John Diefenbaker, les modifications apportées à la *Loi sur l'immigration* ainsi que l'établissement,

en 1963, de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. La *Déclaration canadienne des droits* inaugure une nouvelle ère, car c'est la première fois qu'une loi fédérale interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur, la religion ou le sexe. Elle précise aussi les libertés fondamentales dont jouissent les Canadiens. Les modifications apportées à la *Loi sur l'immigration* entre 1962 et 1967 éliminent les obstacles auxquels se heurtaient jusqu'alors les groupes d'immigrants non traditionnels, particulièrement les Asiatiques, en remplaçant par un système de pointage le système en vertu duquel les personnes provenant de certains pays étaient privilégiées. Par suite des modifications apportées à la *Loi sur l'immigration*, la mosaïque canadienne devient une réalité sociale, culturelle et démographique.

À la même époque, la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme examine non seulement la contribution des « deux peuples fondateurs », mais aussi celle des autres « groupes ethniques » à l'enrichissement culturel du Canada. L'adoption de la *Loi sur les langues officielles* en 1969, laquelle établit l'égalité du français et de l'anglais à titre de langues officielles au niveau fédéral, constitue l'un des résultats directs les plus importants des travaux de la Commission. Toutefois, celle-ci formule également 16 recommandations portant sur les groupes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. En particulier, la Commission recommande au gouvernement d'entreprendre des initiatives dans le but de promouvoir la protection des droits de la personne, le développement de l'identité canadienne, le renforcement de l'unité canadienne, la participation des citoyens et la diversification de la culture dans un cadre bilingue. Elle l'encourage à aider les membres de tous les groupes culturels à surmonter les obstacles culturels qui freinent leur pleine participation à la société canadienne.

En parallèle avec la formulation de ces recommandations et compte tenu des changements démographiques, sociaux, culturels, économiques et politiques survenant dans la société canadienne, la Politique canadienne de multiculturalisme est annoncée en 1971. Grâce à cette proclamation, le développement culturel des Canadiens de minorités ethniques prend une importance nettement accrue dans la définition de l'identité canadienne. Le gouvernement s'est désormais engagé à soutenir toutes les cultures du Canada, à favoriser la compréhension entre les groupes de cultures différentes et à stimuler le développement social des groupes culturels.

Les changements continus observés dans les mouvements d'immigration à la fin des années 1970 détournent l'attention vers les minorités visibles et les relations interraciales au Canada, alors qu'un nombre croissant d'immigrants non blancs entrent au pays. Les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi sont des sujets de préoccupation majeurs, tout comme les questions sociales telles que la représentation des minorités dans les médias. C'est durant cette période que les lois constitutionnelles et autres ainsi que les traités internationaux prennent une ampleur considérable. Mentionnons tout particulièrement *La loi sur la citoyenneté* de 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977 (révisée en 1985), la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988.

Proclamée en 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* garantit à tous les Canadiens l'égalité des chances sans discrimination. En particulier, la Loi repose sur le principe selon lequel tous les individus, dans une mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société canadienne, ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins. Aujourd'hui, la Loi interdit toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

En 1982, le Canada adopte la *Charte canadienne des droits et libertés*, dont deux articles régissent la diversité et le multiculturalisme. L'article 15(1) réaffirme les concepts d'égalité et de liberté, indépendamment de toute discrimination, tandis que l'article 27 précise que toute interprétation de la Charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

L'équité en matière d'emploi devient un sujet de préoccupation majeur, lorsque l'on détermine que les obstacles particuliers auxquels se heurtent les minorités visibles méritent une attention particulière. Le droit de tous les Canadiens à participer à la vie économique du pays représente l'un des aspects les plus importants de l'égalité. La notion de participation englobe le droit pour tout individu de voir sa candidature en vue de l'obtention d'un emploi étudiée en fonction des mêmes critères que celle des autres candidats. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée en 1986 reconnaît officiellement l'importance de l'égalité pour tous les Canadiens, le gouvernement et la société dans son ensemble.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* proclamée en 1988 crée un précédent à l'échelle mondiale en officialisant le concept du multiculturalisme dans la législation et en reconnaissant qu'il s'agit d'une caractéristique fondamentale de la société canadienne.

Le Canada est le premier pays à légiférer en matière de multiculturalisme, mais les progrès dans ce domaine ont été grandement aidés par l'élaboration d'instruments internationaux portant sur la diversité, les droits de la personne et le multiculturalisme. La nouvelle Loi tient compte de bon nombre de ces questions, reconnaissant que le multiculturalisme ne peut fonctionner en dehors d'un cadre stratégique et législatif plus vaste. En plus d'adhérer à la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948, le Canada ratifie plusieurs traités internationaux sur les droits de la personne se rapportant au multiculturalisme :

✳ la *Convention internationale pour la prévention et la répression du crime de génocide* (1948);

- ✳ la *Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession* (1958);
- ✳ la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (1965; ratifiée par le Canada en 1969);
- ✳ le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (1966; ratifié par le Canada en 1976);
- ✳ le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (1966; ratifié par le Canada en 1976).

### *Cadre stratégique et législatif*

#### *Canada*

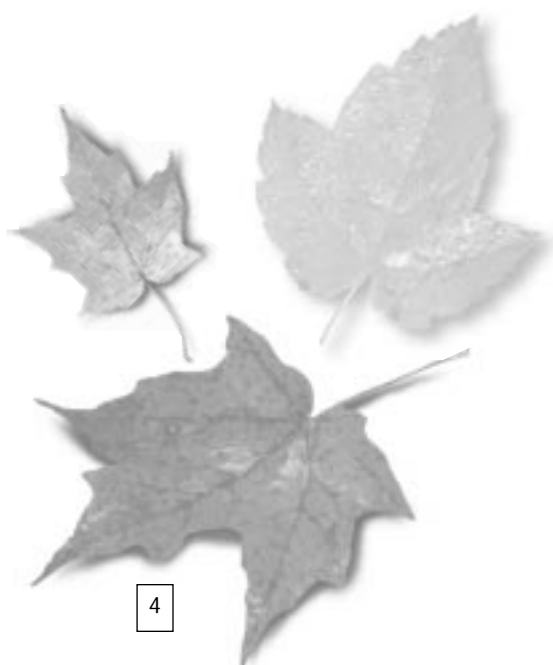
- 1947 Adoption de la première version de la *Loi sur la citoyenneté canadienne*
- 1960 Adoption de la *Déclaration canadienne des droits*
- 1963 Mise sur pied de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme
- 1969 La Commission royale souligne la nature bilingue et multiculturelle du Canada dans le livre IV de son rapport
- 1969 Dépôt de la *Loi sur les langues officielles*
- 1971 Dépôt de la Politique canadienne de multiculturalisme
- 1977 Adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- 1982 Adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés*
- 1984 Dans un rapport intitulé *L'égalité ça presse!*, un comité spécial du Parlement réclame une loi sur le multiculturalisme et la création d'un institut de recherche national sur le multiculturalisme et les relations raciales
- 1986 Adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- 1988 Adoption de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*
- 1996 Le gouvernement crée la Fondation canadienne des relations raciales en adoptant la *Loi sur la Fondation canadienne des relations raciales*
- 1997 Annonce du renouvellement du programme du multiculturalisme

#### *Scène internationale*

- 1948 *Convention internationale pour la prévention et la répression du crime de génocide*
- 1948 *Déclaration universelle des droits de l'homme*
- 1958 *Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*
- 1965 *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (ratifiée par le Canada en 1969)
- 1966 *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (ratifié par le Canada en 1976)
- 1966 *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (ratifié par le Canada en 1976)

En conclusion, il est important de reconnaître que la *Loi sur le multiculturalisme* s'inscrit dans une série de lois constitutionnelles et autres, de règlements et de pratiques qui redéfinissent et élargissent le pouvoir et la valeur intrinsèque de tous les citoyens canadiens. L'approche du Canada en matière de diversité s'insère dans un vaste cadre de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques

et de droits dévolus aux minorités, consacrés tant sur la scène nationale qu'internationale. Elle évolue au fil des ans et continue de reconnaître l'apport de tous les Canadiens au tissu social de la nation et à son bien-être économique. Le vaste cadre législatif canadien qui régit la diversité a été élargi et renforcé tout au long de l'histoire du pays.



# Le multiculturalisme : Une question d'orientation stratégique

Les ministères et organismes du gouvernement du Canada se sont engagés à concevoir une politique officielle répondant aux besoins de tous les Canadiens. Il leur faut par conséquent se tenir au courant de l'évolution démographique de la population canadienne et façonner les politiques du nouveau millénaire en tenant compte des prévisions. Or, on estime que d'ici 2006, le nombre de Canadiens originaires de l'Amérique centrale et du Sud, de l'Inde, des pays arabes, des Antilles, des Philippines et de la Chine aura doublé par rapport à 1991. Au cours de la même période, le nombre de Canadiens d'origine britannique ou française n'aura progressé que de 5,9 p. 100 et 7,5 p. 100, respectivement. En fait, les Canadiens d'origine chinoise devraient représenter le quatrième groupe ethnique en importance au Canada d'ici 2006.

Après plusieurs décennies d'existence de fait, le multiculturalisme a été officialisé en tant que politique nationale du Canada par le premier ministre Trudeau le 8 octobre 1971. Vingt-sept ans plus tard, la politique a évolué pour répondre aux nouveaux besoins de la population canadienne. Par la volonté du Parlement, elle a pris la forme de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, a été intégrée à la Constitution canadienne et a été adoptée par les provinces et les municipalités ainsi que par les conseils scolaires. Elle a été modifiée en fonction d'autres contextes nationaux et a pénétré le discours populaire au point de devenir l'une des caractéristiques définissant l'identité canadienne.

À de nombreux égards, le terme « multiculturalisme » en est venu à représenter la démarche du Canada pour édifier un pays marqué par la cohésion sociale et fondé sur les valeurs démocratiques libérales. Si cette perception masque l'ampleur des politiques adoptées dans le contexte canadien pour assurer la participation entière et équitable de tous les Canadiens aux aspects sociaux, culturels, économiques et politiques de leur société, elle

indique bien à quel point le multiculturalisme en est venu à être perçu par les Canadiens comme la pierre angulaire du pays.

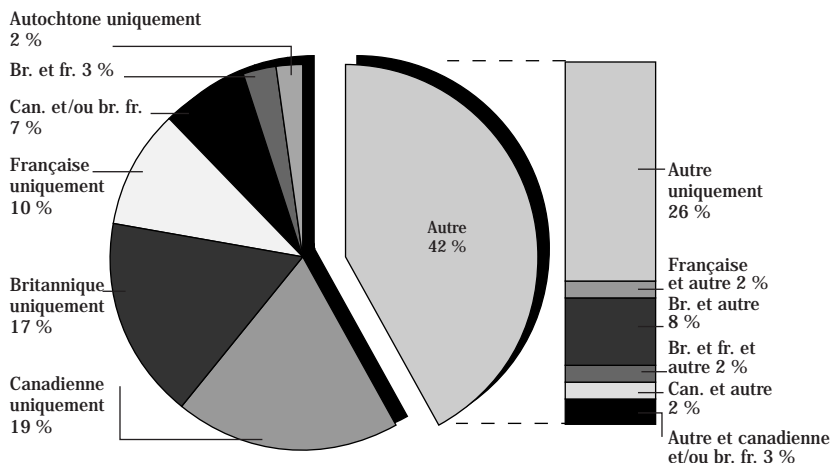
En dépit de la longévité et du succès de la politique, ainsi que l'ont fait observer des universitaires comme Will Kymlicka dans un ouvrage de 1998, « *Finding Our Way: Rethinking Ethnocultural Relations in Canada* », les problèmes inhérents à la diversité n'ont pas pour autant disparu ou été « résolus ». On a amélioré la situation, mais en fait, de nouveaux problèmes plus exigeants ont fait leur apparition au cours des trente dernières années, donnant à la démarche du multiculturalisme encore plus d'importance qu'autrefois.

Le Canada continue à administrer l'un des systèmes d'immigration les plus libéraux du monde, près de 200 000 immigrants et réfugiés entrant au pays chaque année. L'origine de ces nouveaux Canadiens varie au fil des ans et en fonction de la situation mondiale, comme ce fut le cas depuis que les Européens ont posé le pied sur le continent il y a six siècles. Les problèmes auxquels se heurtent les Canadiens continuent à évoluer parallèlement.

En 1971, le multiculturalisme semblait susceptible de renforcer le sentiment d'appartenance des Canadiens, principalement d'origine européenne, qui se sentaient exclus par l'hégémonie des deux cultures – celles de la population anglophone et francophone – qui tenaient les leviers du pouvoir dans les sphères sociale, culturelle, économique et politique.

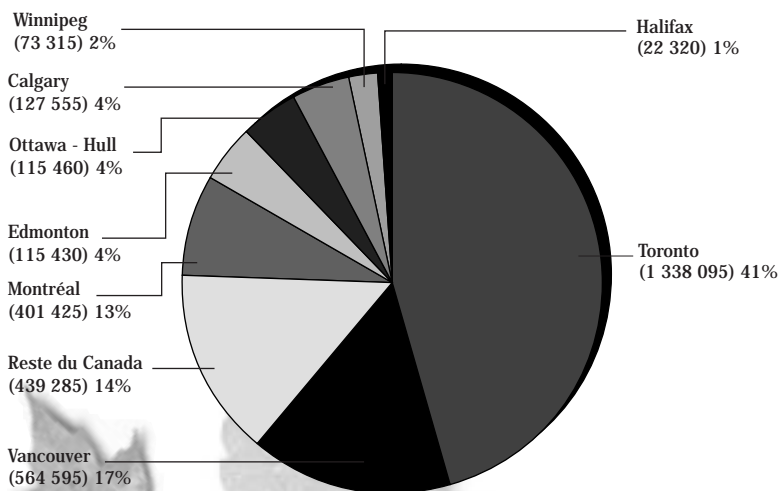
À la fin des années 1970 et au début des années 1980, le racisme est apparu soudainement comme étant l'un des grands problèmes de l'heure. On considérait qu'il empêchait les minorités visibles de participer activement à tous les aspects de la vie du pays, et la lutte contre le racisme a pris la tête des initiatives du gouvernement du Canada en faveur du multiculturalisme.

### Origine ethnique, Canada, 1996



Source : Recensement du Canada de 1996

### Répartition de l'ensemble de la population appartenant à une minorité visible, Canada Certaines régions métropolitaines de recensement, 1996



Source : Recensement du Canada de 1996

Aux yeux de l'observateur de 1998, les caractéristiques démographiques de la population canadienne ont changé considérablement par rapport aux années 1970 et 1980. Dans le recensement de 1996, 44 p. 100 de la population canadienne a fait état d'une origine ethnique autre que britannique, française ou canadienne. On retrouve des Canadiens d'origine allemande, italienne, autochtone, chinoise, sud-asiatique et philippine parmi les 15 groupes ethniques les plus importants; 11,2 p. 100 des habitants indiquent qu'ils sont membres de l'une des minorités visibles figurant sur le recensement de 1996.

Les trois plus grandes villes du Canada, à savoir Toronto, Montréal et Vancouver, attirent depuis longtemps la majorité des immigrants du Canada et, en fait, la migration interne. Toutefois, d'autres villes ont commencé récemment à attirer une population variée. Pour répondre aux besoins de ces plus petites villes aux prises avec une population de plus en plus diversifiée, il faut adapter à leur contexte les mesures adoptées avec succès par Toronto, Montréal et Vancouver.

Les Canadiens sont maintenant de plus en plus nombreux à ne plus avoir une origine ethnique unique et s'efforcent de transmettre un sentiment d'appartenance dans un monde de plus en plus éclaté. D'autres aspects essentiels de l'identité, notamment la situation socio-économique, l'orientation sexuelle et le sexe ont commencé à interagir avec l'origine ethnique de façon plus profonde, et les résultats n'ont pas toujours été positifs. Les relations à l'intérieur des groupes se sont donc compliquées.

L'inertie face aux frictions sociales qui surviennent est une attitude dont le coût est prohibitif. La cohésion sociale n'est possible que si tous les Canadiens ont le sentiment qu'ils sont traités en toute égalité et peuvent participer aux aspects sociaux, culturels, économiques et politiques de la société canadienne.

La criminalité motivée par la haine est une réalité. En 1998, sept individus ont été arrêtés à Toronto pour avoir incité délibérément à la haine dans une protestation contre des tziganes provenant de la

République tchèque qui demandaient le statut de réfugié. Les protestataires avaient adopté le salut nazi et portaient des affiches où l'on pouvait lire « Klaxonnez si vous haïssez les Bohémiens ».

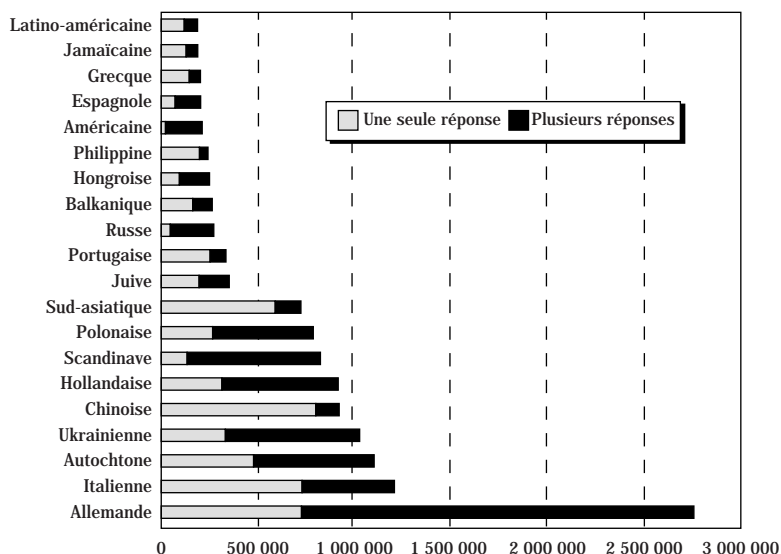
Sur cette toile de fond, les ministères et organismes du gouvernement du Canada doivent façonner une politique qui guidera le Canada vers le prochain millénaire et aidera les Canadiens à définir leur identité d'aujourd'hui et celle à laquelle ils aspirent.

À mesure que le Canada a grandi et acquis de la maturité en tant que pays, ses politiques et programmes publics ont évolué. Tous les ministères et organismes fédéraux ont contribué à la construction attentive du cadre démocratique libéral où chaque Canadien a sa place et est en mesure de participer aux aspects sociaux, culturels, économiques et politiques de la vie de son pays.

À mesure que l'environnement évolue, les politiques et programmes publics doivent s'adapter aux nouvelles réalités et continuer d'aider tous les Canadiens à construire un meilleur pays. Alors que les politiques de l'immigration, de la citoyenneté et de la radiodiffusion sont actuellement à l'étude pour refléter ces réalités et garantir que le Canada deviendra une société de plus en plus harmonieuse, l'ensemble des programmes et politiques doit refléter les besoins contemporains de tous les Canadiens.

Le rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* fait le point sur les activités du gouvernement du Canada pour répondre aux besoins des Canadiens de toute

### Origines ethniques autres que britannique, française ou canadienne, le plus souvent mentionnées, Canada, 1996



Source : Recensement du Canada de 1996

origine. Il propose également une série de pratiques exemplaires dont peuvent s'inspirer les autres ministères, organismes ou institutions du gouvernement fédéral ainsi que les autres ordres de gouvernement du pays et du monde entier. Comme l'indique précisément ce rapport, le Canada demeure un chef de file mondial dans l'élaboration et la mise en place d'une démarche novatrice pour répondre aux besoins d'une population de plus en plus diversifiée.

## La Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle du Canada :

*...le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans 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 culturel 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...*

La diversité culturelle croissante du Canada exige quelques mesures d'adaptation, de nature à garantir à tous les Canadiens une pleine participation à notre société. La politique du multiculturalisme et ses programmes offrent un moyen d'apporter ces modifications. Cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant nos institutions à éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi, à l'accès aux services et à la participation à la société. La Loi sur le multiculturalisme canadien encourage la pleine participation de l'ensemble des Canadiens à tous les aspects de la société. Elle est conçue pour empêcher que des communautés entières de notre société soient marginalisées.

La Loi impose des obligations aux institutions fédérales. Ainsi, elles doivent tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada et la refléter dans leurs activités. Par exemple, ces institutions doivent :

- ✦ faire en sorte que les Canadiens de toute origine aient des chances égales d'emploi et d'avancement en leur sein;

- ✦ promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des communautés de toute origine à l'évolution du pays;
- ✦ promouvoir des politiques, programmes et actions permettant de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne.

Bref, ces engagements fondamentaux montrent comment la Loi sur le multiculturalisme canadien préconise et valorise :

- ✦ l'égalité des chances;
- ✦ la capacité de contribuer;
- ✦ la compréhension et le respect.

### *Différences entre le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi*

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emploi. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que la représentation et la participation des membres de quatre grands groupes soient équitables au sein de la population active. Ces quatre groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Bien que l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme concourent au même but, obtenir l'engagement des institutions fédérales à employer, à administrer et à servir tous les Canadiens d'une manière égale et équitable, il existe plusieurs différences.

Alors que l'équité en matière d'emploi est une disposition réglementaire qui vise l'intégration des quatre groupes désignés au milieu de travail et a force exécutoire, le multiculturalisme a une portée plus large et touche l'ensemble de la société. Il fait entrer en jeu une volonté politique plutôt qu'une disposition réglementaire.



## Pratiques exemplaires

**A**lors que tous les ministères et organismes fédéraux s'efforcent d'intégrer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à leurs politiques, programmes et pratiques, il importe de donner aux succès de cette politique la place spéciale qu'ils méritent. Ces pratiques exemplaires constituent d'excellents exemples de l'effort du gouvernement fédéral pour protéger les valeurs de respect, d'égalité et de diversité de tous les Canadiens. Quatre des pratiques exemplaires de cette année sont des initiatives entreprises individuellement par des ministères, mais la cinquième, le projet Metropolis, regroupe neuf ministères ou organismes fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et des partenaires étrangers. Nous espérons que ces pratiques exemplaires, non seulement inspireront d'autres ministères et organismes fédéraux, mais fourniront également l'impulsion nécessaire pour que des particuliers, des groupes et des organisations désirent travailler au maintien, à l'amélioration et à la promotion du multiculturalisme au Canada.

### Le projet Metropolis

#### *Étude des effets de la migration vers les grandes villes*

Le projet Metropolis est une initiative internationale d'une durée de six ans (1995-2001), qui part de l'hypothèse que l'immigration internationale a une incidence majeure sur les grandes villes et qu'il y a lieu d'explorer de façon systématique cette incidence pour étayer les décisions politiques. La migration est un puissant agent de changement social et un phénomène universel qui accroît la diversité ethnoculturelle et crée des interactions plus complexes entre les habitants des grands centres à travers le monde. Le projet Metropolis vient combler le besoin d'information en permettant la réalisation d'une recherche internationale,

en collaboration et pluridisciplinaire, sur les effets de la migration internationale sur les villes. Le projet vise trois grands objectifs :

- ✳ fournir aux décideurs une information concrète pour étayer la politique du gouvernement, et par conséquent intégrer de manière plus systématique les travaux de recherche au processus d'élaboration de la politique;
- ✳ cerner les meilleures solutions internationales pour répondre aux défis des grands centres urbains peuplés d'un grand nombre d'immigrants;
- ✳ aider les établissements d'enseignement à mener des recherches sur tous les aspects de la politique gouvernementale, en mettant l'accent sur l'immigration et les systèmes propres aux villes et aux métropoles.

Mais le projet a également des objectifs plus spécifiques :

- ✳ cerner les politiques efficaces pour gérer les changements sociaux découlant de la migration;
- ✳ harmoniser les droits des migrants et les intérêts de la population d'accueil, de manière à obtenir l'appui de tous aux mesures requises pour intégrer les immigrants;
- ✳ mieux comprendre les liens entre la migration et la restructuration économique et proposer des façons de gérer l'interaction entre ces deux forces;
- ✳ encourager la société à accepter les immigrants et à aider ceux-ci à donner le meilleur d'eux-mêmes;
- ✳ appuyer des politiques qui assurent l'égalité et un traitement équitable tout en améliorant le niveau de vie de tous les membres de la société et en prévenant la marginalisation des groupes défavorisés.

Le projet bénéficie de la participation d'établissements publics et privés du Canada, de l'Argentine, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, d'Israël, d'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, de la Suède, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis. En outre, la Commission européenne, l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'UNESCO-MOST, le Migration Policy Group ainsi que l'European Research Centre on Migration and Ethnic Relations participent au projet. Les pays partenaires sont l'hôte de conférences annuelles. La quatrième conférence, dont le Canada et les États-Unis seront conjointement les hôtes, se tiendra à Vancouver, en novembre 1999.

Quatre centres d'excellence, situés à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, où les principales universités ont constitué un partenariat, constituent la trame intellectuelle de la participation du Canada à ce projet. Au nombre des partenaires de Metropolis au Canada, on retrouve des organisations non gouvernementales, les trois ordres de gouvernement, les universités, le secteur privé et neuf ministères ou organismes fédéraux : la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Patrimoine canadien (Multiculturalisme), Citoyenneté et Immigration Canada, le Service correctionnel du Canada, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines, Statistique Canada et Condition féminine Canada.

Un examen de la gestion du projet a été mené en 1997-1998. Il était fait à la demande de l'équipe du projet basée à Citoyenneté et Immigration Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du Conseil de recherches en sciences humaines. Il s'agissait de déterminer si les partenaires de Metropolis avaient réussi à concevoir avec succès l'assise d'une recherche interdisciplinaire pertinente pour l'établissement des politiques. Les personnes chargées de l'examen ont déclaré qu'à cette étape de la mise en œuvre, Metropolis atteignait l'excellence.

La diffusion de l'information est la grande priorité du projet. Les données des 175 projets de recherche en cours seront disponibles sur le site Web de

Metropolis, qui a remporté une médaille d'or (à l'adresse [www.canada.metropolis.globalx.net](http://www.canada.metropolis.globalx.net)). Le projet Metropolis a également mis en place des bulletins trimestriels et des capsules de nouvelles bimensuelles. La réponse extrêmement positive aux deux sondages de 1997-1998 a encouragé une large circulation de cette information. Les Centres d'excellence font connaître leurs recherches par différents moyens : série d'émissions à la radio, déjeuners-causeries, communications à des conférences, couverture des médias, publication d'une série de documents d'étude et causeries publiques. En outre, un comité chargé des données, établi sous l'égide du projet Metropolis, assure la collecte d'informations sur la diversité et leur distribution. En 1997-1998, le comité a concentré ses efforts pour obtenir le maintien de la question sur l'origine ethnique dans le recensement de 2001 et il a veillé à la diffusion en temps opportun des données du recensement de 1996.

Les participants au projet échangent de l'information à l'occasion des conférences nationales et internationales. Le séminaire thématique sur la participation des citoyens, organisé par le projet et le Programme du multiculturalisme, a pris place lors de la seconde conférence nationale de Metropolis à Montréal, en novembre 1997. Soixante chercheurs, des décideurs et des communautés ont discuté des lacunes dans la recherche concernant la participation des immigrants et des communautés ethnoculturelles à la vie de la cité. Il en est résulté une série de documents d'information présentés sur le site Web et la formation de deux solides groupes de travail – un sur l'instruction civique et l'autre sur la participation politique.

## Défense nationale

### ***Bureau de l'Ombudsman***

En 1997-1998, le ministère de la Défense nationale s'est doté d'un Bureau de l'Ombudsman. Tous les membres et les employés du Ministère peuvent désormais avoir recours à ce mécanisme de plainte auprès d'un tiers pour discuter, en privé et sans risque de représailles, de tout problème, y compris ceux liés au harcèlement ou à toute autre forme de

discrimination et de racisme. Le Bureau offre des moyens confidentiels officieux de résoudre les problèmes, et donne aux employés et aux membres des Forces canadiennes la possibilité d'obtenir un recours en cas de traitement injuste ou de discrimination de tout ordre.

## Patrimoine canadien

### ***Forum sur la diversité s'adressant aux employés***

En novembre 1997, les quatre comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi du Ministère ont été l'hôte, en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines et l'initiative de changement de la culture organisationnelle, d'une conférence intitulée « La Diversité fait notre force : en route vers l'an 2000 ».

Les objectifs du forum étaient d'offrir la possibilité d'un maillage entre les membres nationaux et régionaux des groupes désignés, de cerner les problèmes communs et de formuler des recommandations pour aider la Direction générale à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi et à s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a trait à la diversité. Le but de l'événement était de sensibiliser davantage tous les employés et les gestionnaires aux problèmes de la diversité en offrant aux participants des exemples concrets et efficaces. Quelque 250 employés de tous les coins du pays se sont réunis pendant deux jours pour assister aux ateliers et aux conférences données par des orateurs invités. Cette initiative a connu un énorme succès et les évaluations des participants indiquent que tous les objectifs ont été atteints.

## Bibliothèque nationale

### ***Création d'un réseau regroupant tous les éditeurs canadiens***

Le programme efficace de dépôt légal de la Bibliothèque nationale fonctionne au moyen de contacts avec les éditeurs canadiens. L'un des défis de ce programme consiste à découvrir les éditeurs en langue patrimoniale qui, pour diverses

raisons, ne font généralement pas de publicité dans les grands médias d'information. En 1997-1998, la Bibliothèque nationale a lancé une initiative dans le but d'améliorer les relations avec les éditeurs au service des communautés polonaise, philippine et chinoise. Des fiches d'information dans chaque langue, accompagnées d'une carte-réponse et d'une description détaillée du programme de dépôt légal ont été distribuées aux bibliothèques publiques et aux centres culturels, car ces organismes sont souvent les premiers à informer la Bibliothèque nationale des nouvelles publications. Un article sur les efforts de diffusion a paru dans le numéro de juin 1998 des *Nouvelles de la Bibliothèque nationale*, revue à laquelle sont abonnées la plupart des bibliothèques canadiennes. En outre, la Bibliothèque nationale a communiqué avec les journaux en langue patrimoniale. *Ming Pao*, le plus important quotidien chinois du Canada, a accepté de publier un article en juillet 1998.

Les contacts avec les groupes communautaires et les médias en langue patrimoniale se poursuivent, et le personnel de la Bibliothèque prend part aux expositions et aux manifestations culturelles parrainées par des groupes communautaires pour faire connaître la Bibliothèque nationale, nouer des liens et promouvoir ses programmes. L'organisme espère procéder de cette façon auprès d'autres minorités linguistiques.

## Agence spatiale canadienne

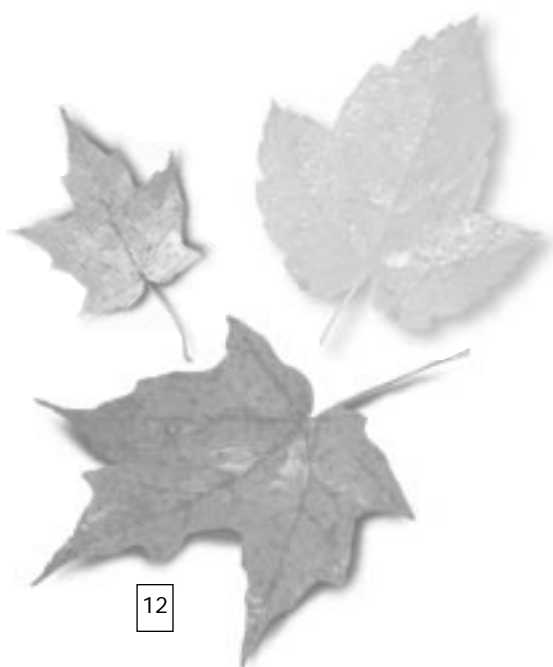
### ***Initiation à la science pour les jeunes Autochtones***

L'Agence spatiale canadienne a pour mandat d'utiliser la fascination particulière qu'exerce l'espace pour promouvoir les sciences et la technologie auprès des jeunes. Cette année, l'Agence a fait des efforts particuliers pour faire participer les jeunes Autochtones à ses activités d'éducation et de sensibilisation.

En août 1997, cette initiative a débuté par la visite de Dave Williams à Watson Lake, au Yukon, à l'occasion de l'inauguration du Northern Lights Centre. Elle s'est poursuivie avec un projet de

l'Université de Pennsylvanie, dans le cadre duquel des centaines d'écoles, dont 11 écoles du Yukon comptant plus de 500 élèves participants, ont réalisé des expériences s'inspirant de celles menées lors de la mission Neurolab STS-90. Les résultats des expériences scolaires ont été réunis par le personnel de l'Université de Pennsylvanie et distribués pour analyse à quatre écoles, dont l'école primaire Johnson de Watson Lake.

Le programme canadien Marsville, qui est un programme d'apprentissage universitaire et coopératif conçu pour des élèves âgés de 11 à 13 ans, est devenu plus accessible aux élèves autochtones en s'implantant au Yukon et en Saskatchewan.



# Réalisations du gouvernement fédéral

## Affaires économiques

### *Agriculture et alimentation*

Les organismes fédéraux du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont pour rôle de gérer et de promouvoir les ventes de produits agricoles canadiens au pays et à l'étranger, et de faire de la recherche. Ces organismes favorisent la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur agro-alimentaire.

### *Agriculture et Agroalimentaire Canada*

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a pour mission de promouvoir l'industrie agricole et agroalimentaire, de même que le développement économique des collectivités rurales. Les programmes d'AAC aident les deux millions de Canadiens d'origine ethnoculturelle diverse qui tirent d'une quelconque façon leur subsistance de la terre.

### *Capacité de contribuer*

AAC est conscient de la nécessité d'adapter ses politiques à une population vieillissante dont l'origine ethnique est de plus en plus diversifiée. À cette fin, le Ministère consulte régulièrement les intervenants et le public et s'efforce de faire en sorte que les consultations s'adressent à un vaste segment représentatif de la population multiculturelle du Canada. Il mesure son succès à cet égard en évaluant chacune des consultations, ce qui inclut souvent une évaluation de la représentativité des participants.

AAC travaille en collaboration avec de nombreuses organisations afin d'accroître son appui à la communauté autochtone. Par exemple, le groupe de travail sur l'agriculture et l'industrie agroalimentaire autochtone d'AAC, qui élabore des initiatives socioéconomiques à l'intention des Autochtones, est intégré à la stratégie de partenariat pour le développement autochtone. Le Secrétariat rural travaille également avec Affaires indiennes et du Nord Canada de manière à s'assurer que l'on s'attaque aux problèmes autochtones.

### *Compréhension et respect*

Afin de favoriser l'exportation de produits agro-alimentaires canadiens, plusieurs exemplaires de *Northern Bounty – A Celebration of Canadian Cuisine* – ouvrage publié sous la direction de Jo Marie Powers et Anita Stewart qui rend hommage à la cuisine canadienne – ont été achetés et distribués à d'éventuels acheteurs et porte-parole du gouvernement. Le livre de cuisine reflète la diversité culturelle du Canada :

*Northern Bounty* explore la cuisine canadienne dans une perspective patriotique et marque un tournant décisif dans notre sensibilité collective à son égard. La cuisine canadienne y est définie par sa diversité. Le Canada a toujours été une terre d'immigrants et chaque vague d'immigration a apporté de nouveaux arômes qui se sont ajoutés aux anciens, à mesure que les gens trouvaient des façons de cuisiner les produits locaux, puis les adaptaient graduellement à leurs plats traditionnels en créant des mets entièrement nouveaux et, enfin, échangeaient des recettes.

Depuis 1992, le Ministère publie un calendrier multiculturel et multiconfessionnel intitulé « Partenaires dans la croissance »; en 1997, ce calendrier a été distribué aux gestionnaires du Ministère et l'on a donné la possibilité aux autres ministères d'en acheter des exemplaires.

### *Égalité des chances*

L'approche d'AAC à l'égard de la diversité va au-delà de la législation sur l'équité en matière d'emploi; c'est un processus de réorganisation fondé sur le respect de toutes les personnes. En décembre 1997, le Comité de gestion ministérielle a approuvé le nouveau cadre de gestion de la diversité pour orienter les efforts en vue de recruter, de conserver et de maintenir une main-d'œuvre variée.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

L'image du Canada à titre de fournisseur de produits agroalimentaires ne peut que bénéficier considérablement de la reconnaissance des différences culturelles. Les produits agroalimentaires canadiens sont vendus dans pratiquement tous les pays du monde, ce qui requiert une variété de compétences linguistiques et la compréhension des autres cultures. Les employés d'AAC mettent en œuvre ces compétences dans les cas suivants :

- ✦ communication avec les diplomates étrangers au Canada et dans d'autres pays;
- ✦ création de liens avec les importateurs et exportateurs étrangers de céréales;
- ✦ extension du réseau d'AAC pour intégrer les spécialistes agricoles de l'Europe de l'Est et de l'Ouest, de l'Amérique du Sud, du Mexique et du Japon;
- ✦ maillage avec des groupes et intervenants communautaires;
- ✦ aide aux entreprises canadiennes dans la promotion de leurs produits sur le marché international.

Les textes publicitaires qui s'adressent aux investisseurs étrangers sont traduits en plusieurs langues et le Ministère engage souvent des interprètes pour les séances d'information et de compte rendu à l'intention des membres des missions, ainsi que pour promouvoir les produits canadiens dans les grands magasins étrangers.

*Statistiques et études*

AAC a effectué des études de marché et publié des rapports sur les groupes de consommateurs appartenant à des minorités ethniques au Canada, que l'on peut consulter sur le site Web du Ministère, accessible par l'intermédiaire du site Web du gouvernement fédéral.

*Priorités futures*

On a besoin de plus d'information sur les activités agricoles et l'autonomie des réserves. Le Ministère a récemment présenté une proposition de financement au groupe chargé des données de recherche

sur la politique du réseau de cohésion sociale en vue d'établir un cadre permettant de réunir cette information.

*Société de crédit agricole*

La Société de crédit agricole (SCA) aide le secteur canadien de l'agriculture de deux façons : en assurant des services financiers aux exploitations agricoles et aux petites et moyennes entreprises connexes et en appuyant une politique fédérale efficace en matière agricole. Avec plus d'une centaine de bureaux partout au Canada, la SCA et ses services sont accessibles à tous les membres du secteur agricole du Canada.

*Capacité de contribuer*

La SCA continue de faire connaître ses services auprès des groupes ethnoculturels en organisant des réunions et des présentations dans tout le pays. Par ailleurs, les spécialistes de l'organisation se sont rendus en Hollande pour fournir de l'information sur l'agriculture canadienne et les produits de la SCA à des producteurs de porc qui envisagent de s'installer au Canada.

*Compréhension et respect*

Parmi les activités axées sur le multiculturalisme au sein de la SCA et de ses bureaux en 1997-1998, mentionnons :

- ✦ le recours à une enquête nationale auprès du personnel ainsi qu'à des groupes de réflexion pour cerner les problèmes relatifs à la diversité;
- ✦ la promotion de la Semaine du multiculturalisme et de la Semaine de lutte contre le racisme;
- ✦ le parrainage d'événements multiculturels et la participation à ces derniers;
- ✦ la participation à des conférences autochtones et des réunions avec des membres des Premières nations;
- ✦ la participation à une formation de sensibilisation aux droits de la personne.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

La SCA administre une banque de données sur les compétences linguistiques de ses employés en prévision des besoins de ses clients, mais les services dans des langues autres que le français et l'anglais ne sont nécessaires que dans certaines régions de la Colombie-Britannique. Dans l'un de ses bureaux de cette province, la SCA a engagé des professionnels et du personnel administratif parlant cinq langues différentes.

*Priorités futures*

La SCA envisage de conclure davantage de partenariats avec des groupes appartenant à des communautés ethnoculturelles et de mettre en place, d'ici le début de 1999, un comité national sur le multiculturalisme destiné à sensibiliser davantage la population à la question, à régler les problèmes et à promouvoir la diversité.

**Environnement, finances et développement**

Certains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les recettes de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

**Agence de promotion économique du Canada atlantique**

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) est un organisme de développement régional du gouvernement fédéral, basé dans les provinces de l'Atlantique. Elle aide les Canadiens de la région à créer de petites et moyennes entreprises, à faire la promotion de leur région sur la scène nationale et internationale et à collaborer avec d'autres organismes fédéraux de tous les niveaux pour assurer le maximum de retombées dans la région.

Bien que les programmes de l'APECA s'adressent à tous les entrepreneurs canadiens de la région de l'Atlantique, l'organisme reconnaît la nécessité de subventionner des programmes destinés à accroître la participation du nombre relativement modeste de communautés minoritaires de la région.

*Capacité de contribuer*

L'APECA s'est associée à des partenaires provinciaux pour financer des programmes qui donnent aux Canadiens de l'Atlantique de toute origine la possibilité de perfectionner leurs compétences en affaires.

- ✦ Programme d'orientation des entrepreneurs immigrants (POEI) : En vertu de ce programme de la Metropolitan Immigration Settlement Association (MISA) financé par l'APECA et ses partenaires provinciaux, 60 nouveaux immigrants ont bénéficié d'une formation et d'information sur une large gamme de sujets ayant trait aux entreprises – fiscalité, droit des affaires, exportation, élaboration d'alliances interentreprises et services d'appui aux entreprises.
- ✦ Mesure visant les gens d'affaires noirs (MVGAN) : L'APECA et le ministère du Développement économique et du Tourisme de la Nouvelle-Écosse ont continué à fournir un appui opérationnel de base à hauteur de un million de dollars par an à cet organisme de développement qui s'efforce de favoriser « une présence noire vibrante et dynamique au sein du monde des affaires de la Nouvelle-Écosse ». Au cours de l'exercice 1997-1998, la MVGAN a fourni un financement de 289 000 \$ à 16 entreprises, créant ainsi 62 emplois [www.bbi.ns.ca].
- ✦ Programme d'entrepreneuriat pour jeunes Autochtones : En 1996, l'APECA, ses partenaires provinciaux et la Banque Toronto-Dominion se sont joints à Ulnooweg Development Corporation pour lancer ce programme, qui consent des prêts d'un montant maximum de 5 000 \$ à de jeunes entrepreneurs autochtones pour le démarrage de micro-entreprises. Le programme a accordé une aide financière à 20 participants en 1997-1998.

- ✦ Programme d'échange pour jeunes entrepreneurs noirs : Quatorze jeunes – sept de la Nouvelle-Écosse et sept de la Jamaïque – ont participé à un programme de six mois organisé par Jeunesse Canada Monde. Les participants ont passé trois mois en Nouvelle-Écosse et trois mois en Jamaïque où ils ont acquis des compétences en administration d'affaires au contact d'entrepreneurs noirs.

Quai 21

*Le quai 21 du port de Halifax, connu dans le monde entier comme point d'entrée de dizaines de milliers d'immigrants au Canada, sera désigné lieu historique. Les immigrants et leurs descendants travaillent depuis longtemps à atteindre cet objectif. L'APECA et ses homologues provinciaux engageront 3,85 millions de dollars pour la réalisation de ce projet.*

- ✦ L'Initiative conjointe de développement économique (ICDE) : Cette initiative est un partenariat unique en son genre réunissant le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et les collectivités autochtones du Nouveau-Brunswick dans le but de favoriser le développement économique des Premières nations de la province.

### Compréhension et respect

#### Publications

- ✦ *Réaliser ses rêves – Possibilités et réussites en entrepreneuriat.* Cette publication produite par l'APECA rend hommage au travail des entrepreneurs régionaux d'origines diverses. Cette publication a été largement distribuée dans les écoles, les collèges communautaires et les centres de services aux entreprises.
- ✦ *Everything Ventured, Something Gained.* Ce livret produit par MISA avec l'aide de l'APECA et de ses partenaires du gouvernement provincial souligne les réalisations d'entrepreneurs immigrants de Nouvelle-Écosse. Il appuie le programme d'orientation des entrepreneurs immigrants mis en place par MISA, qui s'adresse aux nouveaux arrivants entrant en contact avec le monde des affaires de la Nouvelle-Écosse.
- ✦ *Black to Business.* La revue de la MVGAN présente des entreprises néo-écossaises appartenant à des Noirs et met en relief de jeunes

entrepreneurs, des comptes rendus sur la communauté noire, la formation et tous les autres renseignements relatifs aux affaires.

#### Agence spatiale canadienne

L'Agence spatiale canadienne (ASC) gère l'investissement du Canada dans l'espace, et la loi lui confère le mandat de « promouvoir l'exploitation et le développement pacifiques de l'espace, de faire progresser la connaissance de l'espace par la science et de faire en sorte que les Canadiens tirent profit des sciences et technologies spatiales sur les plans tant social qu'économique ». Comme tout ce qui se rattache au domaine spatial prend de plus en plus une envergure internationale, le multiculturalisme est l'un des principaux aspects de l'environnement de travail de l'ASC.

#### Capacité de contribuer

Le programme spatial du Canada requiert un personnel qualifié et extrêmement compétent. L'ASC a recours à des programmes comme l'équité en matière d'emploi, la formation et le perfectionnement ainsi qu'à des stages pour étudiants afin de recruter et de retenir les spécialistes les plus qualifiés disponibles sur le marché. Il s'ensuit que l'effectif de l'ASC est représentatif sur le plan culturel et ethnique de la population canadienne.

- ✦ En 1997-1998, près de 20 p. 100 du personnel scientifique et professionnel de l'Agence se sont identifiés personnellement comme appartenant à des groupes de minorités visibles. Vingt-deux employés de l'ASC membres de minorités visibles ont bénéficié de 245 jours de formation et de perfectionnement, et deux des trois employés ayant eu une formation de longue durée appartiennent à des minorités visibles. Le personnel du laboratoire David Florida, de l'Agence, à Ottawa est si varié sur le plan ethnique et culturel que c'est dans ses murs que l'on a pris pour la seconde fois la photo destinée à la campagne de recrutement du gouvernement.
- ✦ Environ 15 p. 100 des programmes de coopération ou d'expérience de travail du gouvernement fédéral s'adressant aux



étudiants ont recruté des membres de diverses communautés ethniques. L'ASC a parrainé un étudiant appartenant à une minorité visible afin qu'il participe au programme de leadership de Shad Valley pour améliorer son employabilité.

- ✳ L'Agence participe à la foire nationale sur les carrières organisée tous les deux ans à l'intention des Autochtones.

#### *Compréhension et respect*

En 1997-1998, l'ASC a concentré ses efforts de sensibilisation sur la jeunesse autochtone. En mars 1998, les élèves autochtones d'une école primaire de Watson Lake, au Yukon, ont joué un rôle de premier plan dans une activité éducative internationale liée à la mission Neurolab de Dave Williams. L'Agence a élargi son programme éducatif canadien Marsville pour intégrer des étudiants autochtones du Yukon et de la Saskatchewan. Et l'un des personnages de dessin animé du site Web de l'ASC est autochtone.

À l'intérieur de l'Agence, les activités multiculturelles découlent naturellement de son effectif extrêmement varié.

- ✳ Au siège de l'Agence à Saint-Hubert, au Québec, on a souligné le Mois de l'histoire des Noirs.
- ✳ Cinq centres canadiens de ressources spatiales financés par l'ASC ont vu le jour dans différentes régions du Canada. Ces centres s'efforcent de cibler les écoles ayant une forte concentration d'élèves appartenant à des minorités ethniques ou culturelles. Par exemple, les centres de ressources spatiales des régions du Pacifique et des Prairies à Vancouver et à Saskatoon ont attiré quelque 500 enseignants et 4 000 élèves à des ateliers sur des thèmes de l'espace.
- ✳ L'ASC a adopté une politique afin de promouvoir la diversité canadienne à l'occasion de tous ses événements publics et de toutes ses activités de sensibilisation. Les photographies et le graphisme des produits de communication de l'ASC sont spécialement conçus pour

montrer la grande diversité de gens qui constituent la population canadienne.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Pour exercer ses responsabilités internationales, l'ASC fait appel aux compétences linguistiques et à l'expérience culturelle de son personnel multiculturel.

- ✳ Les experts de l'Agence chargés de la formation des astronautes appelés à faire fonctionner le système d'entretien mobile, contribution du Canada à la Station spatiale internationale, comptent dans leurs rangs des personnes qui parlent couramment plusieurs langues, notamment l'espagnol, l'italien, le russe, l'arabe, l'arménien et l'hébreu.
- ✳ Des employés de l'ASC parlant le russe et l'ukrainien font parfois office d'interprètes et de traducteurs à l'occasion des réunions et des séances de formation avec le personnel du programme spatial russe.
- ✳ Des employés de l'ASC d'ascendance chinoise et indienne ont contribué de façon notable au succès des missions internationales en jouant le rôle d'interprètes.

#### *Priorités futures*

Pour l'avenir, la grande priorité de l'ASC en matière de multiculturalisme est de continuer à favoriser un milieu de travail propice au multiculturalisme. À cette fin, l'Agence continuera à intégrer la promotion du multiculturalisme à son plan d'activités et élaborera des indicateurs pour évaluer les résultats par rapport aux objectifs de multiculturalisme. Elle fera état des progrès dans son rapport annuel sur le rendement.

L'Agence créera également une base de données afin de compiler l'information sur la formation et le perfectionnement professionnel des membres appartenant à des communautés culturelles et aux groupes désignés, et elle mènera à bien des activités de sensibilisation au multiculturalisme comme la présentation de vidéos sur la gestion de la diversité culturelle et la création d'une page intranet sur le multiculturalisme.

### *Conseil national de recherches Canada*

Le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) est le principal organisme de recherches en sciences et technologie du Canada. Un effectif diversifié et une sensibilisation aux questions ethnoculturelles aident le Conseil à promouvoir les recherches scientifiques et industrielles qui revêtent de l'importance pour le Canada.

#### *Capacité de contribuer*

✦ Avec l'Université Carleton, l'Université d'Ottawa et la société Mitel, le CNRC participe à O-Vitesse, un programme novateur lancé en novembre 1996 pour élargir le bassin de professionnels et de travailleurs qualifiés à la disposition des industries du logiciel et des télécommunications dans la région de la capitale nationale. En janvier 1998, 40 étudiants, dont le tiers appartiennent à des minorités visibles, se sont inscrits à la seconde phase du programme; en juin 1998, 10 étudiants de diverses origines ethniques ont obtenu leur diplôme après avoir suivi pendant 16 mois le programme pilote. Ce programme, qui ne fait aucune distinction entre les ingénieurs formés à l'étranger et ceux formés au Canada, facilite l'intégration de professionnels ayant des diplômes étrangers à l'industrie canadienne.

✦ En partenariat avec la Canadian African Women's Organization, qui administre un programme de formation en affaires et en travail de bureau à l'intention des demandeurs d'emploi, en particulier les immigrantes nouvellement arrivées, le CNRC offre un stage de six semaines à plein temps dans un cadre professionnel. Le CNRC propose également des stages par l'intermédiaire d'Ontario au travail, programme d'emploi provincial qui donne la possibilité à des immigrants récents, entre autres, d'acquérir des connaissances pratiques et des compétences professionnelles de base, ainsi qu'une expérience de travail et de nouer des relations en vue d'un futur emploi.

#### *Égalité des chances*

Le CNRC continue d'explorer la faisabilité de la création d'un comité chargé de mettre en place un processus d'examen permanent, axé sur des domaines de préoccupation précis, lequel aidera à répondre aux exigences du multiculturalisme, de l'équité en matière d'emploi et de la législation sur les langues officielles, de même qu'aux critères et aux attentes de la Commission des droits de la personne. Le comité formulerait à l'intention du président du CNRC des avis concernant le recrutement, la promotion, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi, et assurerait une représentation équitable des francophones et des anglophones au sein du CNRC.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

En collaboration avec le gouvernement de la Chine nationaliste, le CNRC participe actuellement à deux initiatives qui incluent Taiwan et plusieurs îles voisines. Sous l'égide d'un programme d'encadrement visant à renforcer les relations internationales du CNRC, quatre élèves de l'école secondaire de Taiwan sont venus au Canada travailler avec des scientifiques canadiens d'origine taiwanaise au CNRC et à l'Université d'Ottawa. Par ailleurs, l'Institut canadien de l'information scientifique et technique (ICIST) du CNRC a conclu un accord avec le Centre d'information en sciences et technologie (CIST) de Taipei en vue d'un échange d'information scientifique, technique et médicale et d'un meilleur accès à cette information. Le CIST assure la livraison de documents ainsi que des services de référence et de base de données en direct aux instituts de recherche et au secteur privé, de même qu'au Conseil national des sciences de Taipei dont il relève. Grâce à cet accord, l'ICIST aura accès à plus de 1 100 revues scientifiques et techniques de la collection en langues chinoises du CIST, de même qu'à des sources d'information

scientifique et technique de langue étrangère ailleurs à Taiwan, en République populaire de Chine et dans la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est.

#### *Priorités futures*

Les priorités du CNRC pour la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sont les suivantes :

- ✳ mettre en place un système de rapports exigeant que les instituts et les directions présentent un rapport annuel sur leurs activités au chapitre du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi à la Direction des ressources humaines;
- ✳ passer en revue la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le cadre de cours de formation s'adressant aux consultants en ressources humaines afin de les préparer à aider les gestionnaires à établir des objectifs d'équité en matière d'emploi;
- ✳ intégrer aux cours de gestion les questions relatives au multiculturalisme;
- ✳ préconiser l'instauration d'une distinction honorifique pour ceux qui font preuve de leadership dans la mise en œuvre du multiculturalisme et des pratiques d'équité en matière d'emploi.

#### *Développement économique Canada pour les régions du Québec*

En février 1998, le Bureau fédéral de développement régional (Québec) a été rebaptisé Développement économique Canada pour les régions du Québec.

#### *Capacité de contribuer*

L'organisme assure un appui financier à plusieurs organisations favorisant la participation de toutes les communautés ethnoculturelles au développement économique du Québec. Par exemple :

- ✳ L'organisme finance les Sociétés d'aide au développement des collectivités de l'île de Montréal, qui assurent des services d'orientation

et d'appui à des entrepreneurs de diverses communautés ethnoculturelles.

- ✳ Dans le cadre du programme IDÉE-PME, l'organisme accorde une aide financière au Centre d'orientation juif, qui fournit des avis en recherche d'emploi et de l'aide à la communauté juive. Cet appui financier a conduit à l'embauche d'un coordonnateur à plein temps pour le programme consultatif s'adressant aux entrepreneurs.
- ✳ La corporation de développement d'affaires Mathieu Da Costa, qui appuie les entrepreneurs noirs, a reçu 1,25 million de dollars. Les résultats de ses activités à ce jour sont encourageants : 40 entreprises ont été lancées et une centaine d'emplois ont été créés ou maintenus.

#### *Compréhension et respect*

Depuis 1996, l'organisme a offert une formation sur la diversité culturelle à tous ses gestionnaires. En 1997-1998, il a organisé une visite de ses 13 bureaux régionaux, sur le thème des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique. Il a également offert une session de formation de trois jours et demi sur les valeurs et l'éthique de la direction au premier groupe de 10 employés qui se sont portés volontaires pour faire partie du bassin de la relève de la direction de l'organisme.

#### *Statistiques et études*

Dans le cadre du programme IDÉE-PME, l'organisme a contribué au financement de l'étude intitulée Coalition des organisations hassidiques d'Outremont, qui porte sur la communauté hassidique de Montréal. L'étude a été cofinancée par Patrimoine canadien et Développement des ressources humaines Canada.

L'étude a permis de déterminer que cette communauté a besoin d'avoir accès aux programmes gouvernementaux dans les domaines de la culture, de l'éducation, de l'emploi et de la création d'emplois au sein des PME. L'organisme utilisera cette information pour améliorer ses services à la communauté hassidique de Montréal.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

L'effectif de l'organisme dans la région métropolitaine de Montréal reflète la diversité culturelle de la population de la ville : les réceptionnistes au siège de l'organisme et les conseillers travaillant auprès des PME peuvent servir les clients dans des langues comme le grec, le mandarin, l'arabe, l'espagnol et le portugais.

*Priorités futures*

Actuellement, l'organisme n'utilise pas de mesures précises de sa performance pour évaluer les programmes de multiculturalisme. Il envisage d'établir des mesures externes et internes au cours de l'exercice, notamment :

*Indicateurs de rendement*

- ✦ le nombre de programmes ciblant les communautés culturelles;
- ✦ le nombre de programmes favorisant la compréhension des autres cultures par les employés;
- ✦ le nombre de recommandations ou de pratiques novatrices dans le domaine des ressources humaines.

*Indicateurs d'effort*

- ✦ les ressources financières et humaines consacrées au multiculturalisme;
- ✦ ces ressources en tant que pourcentage des dépenses totales.

*Indicateurs de rétroaction*

- ✦ la satisfaction des clients;
- ✦ la rétroaction de l'organisme;
- ✦ les changements dans les attitudes et le comportement des dirigeants de PME et du personnel de l'organisme.

*Environnement Canada*

Environnement Canada s'est engagé à fournir à tous les Canadiens les moyens de prendre des décisions judicieuses concernant leur environnement. Les initiatives présentées ci-après donnent des exemples concrets de politiques, de programmes et d'actions allant dans le sens du double objectif du développement durable et du multiculturalisme.

*Capacité de contribuer*

Environnement Canada reconnaît depuis longtemps que tous les Canadiens doivent jouer un rôle actif dans la réalisation du développement durable. Les projets cités ci-après encouragent la participation des Canadiens de toutes les origines ethnoculturelles :

- ✦ **ÉcoAction 2000** : Ce programme favorise le concept de développement durable et finance des projets comportant des avantages environnementaux à l'échelle locale. En 1997-1998, les participants ont intégré des groupes appartenant à des minorités visibles de la région de Toronto à la formation et à l'élaboration de projets liés à la gestion de l'environnement et à la régénération de l'écosystème. De même, une association de jeunes Ukrainiens de Toronto a mis sur pied un projet de restauration des zones humides.
- ✦ **Programme coopératif pour adultes de la région de Toronto** : Plusieurs groupes du Service de l'environnement atmosphérique ont participé à ce programme d'alternance travail-études qui s'adresse à de nouveaux immigrants instruits ayant une expérience de travail et des compétences hautement spécialisées. Le Ministère a engagé plusieurs néo-Canadiens après ces stages.
- ✦ **Programme de stages de technicien en réservoirs de stockage des Premières nations** : Ce programme, mis en œuvre en partenariat avec Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), était conçu au départ pour aider ce ministère à répondre aux exigences du règlement sur les réservoirs de stockage de carburant et à faire

Distinctions honorifiques destinées aux chefs de file en matière de diversité

Un hommage a été rendu aux employés d'Environnement Canada nommés ci-après, dont le travail a renforcé la capacité de tous les Canadiens à atteindre le développement durable.

Patrick Small Letggs Nagge, de la région de l'Atlantique, a favorisé la formation de partenariats entre Environnement Canada et la communauté autochtone. Il a notamment donné des avis judicieux au personnel chargé des programmes et de la politique sur les questions autochtones, animé de nombreuses séances de sensibilisation des Autochtones, intégré un volet autochtone au plan d'action régional et mis son savoir-faire et son appui au service du programme national d'Environnement Canada.

Tsoi Yip, météorologue des Services météorologiques nationaux, donne de nombreuses entrevues et participe à plusieurs lignes ouvertes sur les conditions climatiques rigoureuses et le réseau canadien de détection de la foudre auprès des stations de télévision et de radio chinoises de la région métropolitaine de Toronto.

Le Groupe des services techniques du Service de l'environnement atmosphérique de la région du Québec entretient depuis longtemps de bonnes relations avec les collectivités autochtones du Nord de la province. Son ouverture et sa compréhension des valeurs autochtones l'ont aidé à assurer des services de qualité supérieure à toutes les stations météorologiques éloignées servant les collectivités crie et inuit.

Le Programme d'apprentissage destiné aux étudiants autochtones, administré par la région des Prairies et du Nord, permet aux étudiants prometteurs de faire des stages d'apprentissage dans le but de doter le Ministère d'un personnel expérimenté, qualifié et motivé.

connaître le règlement aux propriétaires de réservoir. Les évaluations des réservoirs de stockage dans les réserves des Premières nations ont été entrées dans une base de données et serviront à l'avenir à promouvoir la conformité et la gestion des réservoirs.

#### *Compréhension et respect*

Étant donné que la vulgarisation constitue un aspect important de la stratégie d'Environnement

Canada pour atteindre le développement durable, il est essentiel que les programmes reposent sur une compréhension des différences ethnoculturelles. En 1997-1998, le Ministère s'est efforcé d'amener ses employés à prendre davantage conscience des autres cultures; par ailleurs, un projet s'adressant au public met en lumière le lien entre la sensibilité à la culture et le souci de l'environnement.

✳ La quête de l'eau : La Biosphère a invité des artistes des communautés culturelles de Montréal à présenter des œuvres mettant en lumière la quête de l'eau dans leur pays d'origine. Ces œuvres, ainsi que des œuvres collectives sur le même thème réalisées par des étudiants de la région métropolitaine de Montréal, ont été dévoilées en novembre 1998 et seront présentées à la Biosphère jusqu'au printemps de 1999.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*  
Environnement Canada a la chance de disposer d'un effectif varié parlant plusieurs langues. Les employés mettent à profit ces compétences pour permettre aux Canadiens de toutes les origines ethnoculturelles de prendre des

décisions éclairées concernant l'environnement et de favoriser l'intégrité environnementale de la planète. Par exemple :

- ✳ Un employé de la Biosphère d'origine haïtienne a conçu une visite guidée et une exposition sur la pénurie d'eau à Haïti.
- ✳ Le chargé de projet de la Direction de la technologie et de l'industrie, qui est d'origine

polonaise, a organisé des colloques et des réunions en vertu du Protocole d'entente sur la coopération environnementale avec la Pologne.

#### *Priorités futures*

Nous donnons ci-après des exemples des plans et priorités du Ministère visant à promouvoir les diverses communautés ethnoculturelles du Canada tout en assurant un environnement sûr et sain à tous les Canadiens.

- ✦ Les communautés appartenant à des minorités ethnoculturelles qui pêchent en région urbaine et consomment de grandes quantités de poisson courent des risques. Au moment où Environnement Canada donnera le ton aux autres ministères fédéraux au cours de la prochaine étape du Programme des Grands Lacs, il sera important de communiquer l'information à ces communautés.
- ✦ Le règlement sur le nettoyage à sec sera traduit en coréen à l'intention des habitants de la région métropolitaine de Vancouver.
- ✦ Le Service canadien des glaces a présenté une proposition au nouveau Fonds consacré aux initiatives en matière de recherche et sauvetage pour mettre en place un système d'avertissement de banquise côtière dans l'Arctique, qui communiquera en langue inuit. Le développement de ce système sera coordonné par des organismes communautaires du Nord comme la Commission de planification du Nunavut.
- ✦ Un cabinet d'experts-conseils autochtone administrera une enquête d'Environnement Canada sur les services et les produits météorologiques destinés à la population vivant au nord du 60<sup>e</sup> parallèle.
- ✦ On met en place un processus d'évaluation du développement, de façon à respecter les obligations énoncées dans l'*Accord-cadre définitif* et la *Loi sur le Règlement des revendications territoriales des premières nations du Yukon*. En ce qui a trait à l'évaluation environnementale, le processus mettra sur le même pied le savoir traditionnel et les connaissances scientifiques classiques.

- ✦ Le savoir de la population autochtone et son lien avec l'environnement doivent être intégrés à l'élaboration et à la mise en œuvre des lois, politiques et programmes en matière d'environnement. La « façon de consulter efficacement les Autochtones » est un projet pilote de formation par modules qui vise à aider les employés d'Environnement Canada à acquérir des compétences et à accroître leur confiance dans le processus de consultation.

#### *Industrie Canada*

Les activités d'Industrie Canada concernent tous les Canadiens étant donné que le Ministère construit une économie qui stimule la croissance, crée des emplois et accroît les revenus.

#### *Capacité de contribuer*

- ✦ Consultations : Industrie Canada s'assure que ses politiques et programmes répondent aux besoins de la population variée du Canada en tenant compte de l'opinion de groupes de réflexion, de comités consultatifs ou d'organisations communautaires, ainsi qu'en recourant à des sondages, à des groupes interministériels, à des réseaux communautaires, à des médias du patrimoine et à des membres du personnel.
- ✦ Entreprise autochtone Canada : Ce programme stimule la croissance des entreprises autochtones en leur fournissant des services, des avis, un appui et des produits d'information. Il assure également la défense de leurs intérêts.

#### *Compréhension et respect*

Formation de sensibilisation à la diversité : De nombreux employés d'Industrie Canada ont participé à une formation destinée à les sensibiliser à la diversité. Par exemple :

- ✦ Une séance de formation portant sur la sensibilisation à la diversité a été organisée pour une partie du personnel de la région de l'Ontario en juin. La région de l'Ontario a l'intention d'intensifier la formation dans ce domaine.

- ✳ Une séance de sensibilisation aux autres cultures sera offerte au personnel d'Entreprise autochtone Canada de la région de Halifax.

#### *Statistiques et études*

- ✳ Gestion du multiculturalisme et de la diversité : La Direction générale des ressources humaines a entrepris un projet en vue d'étudier et d'évaluer les progrès du Ministère dans ces domaines.
- ✳ Base de données d'Entreprise autochtone Canada : Cette base de données, qui renferme de l'information sur les clients et sur leurs projets, est utilisée régulièrement pour évaluer les progrès et élaborer des politiques et des méthodes. Le public peut avoir accès à certains éléments de cette information grâce aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information*.
- ✳ *Les entrepreneurs autochtones du Canada : progrès et perspectives* : Ce rapport a été préparé par Entreprise autochtone Canada et la Direction générale de l'analyse de la politique micro-économique. Il a été publié dans le *Moniteur micro-économique* du premier trimestre de 1998, bulletin diffusé sur le site Web d'Industrie Canada.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

- ✳ Les membres du personnel d'Industrie Canada ont offert des services à leurs clients en chinois, allemand, espagnol, italien, hindi et japonais.
- ✳ Le programme Étudiants bien branchés offre des services de formation en français, anglais, espagnol, mandarin, cantonais, arabe et hindi.
- ✳ Les employés sont incités à entretenir et à perfectionner leurs compétences linguistiques en suivant (à leurs frais) des cours de langue du Ministère offerts en espagnol, en chinois et en japonais. Ils disposent par ailleurs de cassettes d'auto-apprentissage pour le russe, l'allemand et l'italien. En avril 1999, les documents d'auto-apprentissage seront disponibles sur cédérom.

#### *Priorités futures*

Dans les politiques, programmes et actions qui relèvent de sa compétence, le personnel de la Direction générale de la politique de l'information et de la planification tient compte des autres cultures. Les programmes de vulgarisation d'Industrie Canada ne peuvent atteindre leur but que si le personnel est le reflet de la population diversifiée qu'il sert. À cette fin :

- ✳ En collaboration avec la Commission de la fonction publique, le Ministère travaille à l'élaboration d'un programme spécial d'équité en matière d'emploi pour accroître le nombre d'Autochtones employés par Entreprise autochtone Canada.
- ✳ Le Plan pluriannuel d'équité en matière d'emploi sera analysé avec les hauts fonctionnaires et les gestionnaires du Ministère, les représentants syndicaux et d'autres intervenants. La Direction générale des ressources humaines envisage d'élaborer un site Web sur l'équité en matière d'emploi.

#### *Pêches et Océans*

Le ministère des Pêches et des Océans (MPO) fait la promotion des intérêts économiques, écologiques et scientifiques du Canada liés à ses ressources océaniques et hydrographiques. Il demeure sensible à la diversité de ses employés et de ses clients et continue d'en tenir compte partout au pays.

#### *Capacité de contribuer*

Les Canadiens directement concernés par le mandat du MPO sont de diverses origines ethnoculturelles. Le Ministère adapte ses programmes, généralement en fournissant de l'information dans plusieurs langues, afin de répondre aux besoins de tous ses clients. Bien que certaines des initiatives présentées ci-après soient reprises d'une année à l'autre, leur importance demeure élevée pour le Ministère et ses clients.

La vidéo « Observe, Record and Report », qui explique les infractions aux règles relatives à la pêche dans la région du Pacifique, est diffusée en cantonais, en mandarin et en vietnamien.

Le MPO veille à ce que ses affiches publicitaires et ses panneaux de signalisation soient traduits dans les langues pertinentes.

Afin d'améliorer ses services aux pêcheurs d'origine vietnamienne, le MPO a recruté un agent des pêches parlant le vietnamien pour son programme des agents des pêches.

Tous les clients du MPO ont la possibilité de participer à des consultations dans leur langue.

#### *Compréhension et respect*

Le MPO souligne les origines ethnoculturelles de Canadiens qui sont extrêmement attachés aux ressources océaniques et hydrographiques du pays. En juin 1998, la région du Centre et de l'Arctique s'est associée à la province du Manitoba pour célébrer l'Année internationale des océans. Elle a mis particulièrement l'accent sur la communauté philippine de Winnipeg et sur sa participation au programme de pêche en milieu urbain. Parmi les activités, mentionnons un barbecue de poisson et une émission de radio en tagalog.

#### *Égalité des chances*

Grâce à son programme d'équité en matière d'emploi, le MPO favorise un effectif diversifié et un milieu de travail où chacun est traité avec respect. Le programme de formation complet intitulé « La diversité dans un milieu de travail » respectueux servira à promouvoir cet objectif, et le personnel du MPO suivra de près la participation aux cours et les effets de la formation.

#### *Revenu Canada*

Revenu Canada est responsable de l'administration de l'impôt, des taxes de même que des échanges internationaux et des droits de douane. Le Ministère remplit ses obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en assurant un service équitable qui répond aux besoins de ses

clients d'origines diverses. Il atteint son but en adoptant une démarche d'intégration dans ses consultations avec les Canadiens.

#### *Capacité de contribuer*

L'initiative d'équité de Revenu Canada veille à ce que les communautés culturelles soient traitées de façon juste et équitable. Elle fait totalement confiance aux services offerts par le Ministère. Cette initiative est un processus comportant plusieurs étapes, grâce auquel Revenu Canada encourage ses clients à faire des suggestions sur la façon d'améliorer l'équité de ses services actuels. L'analyse des consultations publiques (préparées par la firme COMPAS Research Inc.) révèle le besoin croissant pour le Ministère d'assurer des services dans un plus grand nombre de langues non officielles.

Depuis 1996, année où le gouvernement fédéral a annoncé la création de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Revenu Canada a entrepris d'importantes consultations auprès des parties intéressées concernant le mandat et la structure de l'Agence. Les participants à la consultation incluaient un large éventail de parties intéressées, dont plusieurs appartenaient à divers groupes ethnoculturels.

Revenu Canada organise des séances d'information à l'intention des entrepreneurs qui ont immigré au Canada. En 1997-1998, le Ministère a organisé les activités suivantes :

- ✦ des séminaires à l'intention des entrepreneurs ayant récemment immigré au Canada, offerts en coréen, mandarin et cantonais en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de l'Investissement de la Colombie-Britannique;
- ✦ des séminaires sur l'importation et l'exportation s'adressant aux petites entreprises dont les dirigeants sont issus du milieu d'affaires chinois ou originaires du Pendjab;
- ✦ la préparation d'un aperçu du programme des Douanes fourni par le Bureau d'administration des politiques commerciales de l'Atlantique, en partenariat avec la Metropolitan Immigrant Settlement Association.



Le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt sur le revenu du Ministère offre un service en 19 langues en vue d'aider les Canadiens à remplir leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les employés aident bénévolement tous les Canadiens, mais en particulier ceux qui sont récemment arrivés au Canada et ne connaissent pas bien le système fiscal.

#### *Compréhension et respect*

Revenu Canada offre à tous ses employés une formation en sensibilisation à la diversité. Plusieurs cours ont été proposés en 1997-1998 :

- ✳ divers cours en communication interculturelle;
- ✳ une séance d'une demi-journée sur les pratiques et l'éthique des Chinois dans le domaine des affaires;
- ✳ une formation en sensibilisation à la diversité destinée aux inspecteurs des Douanes qui traitent avec le public.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Revenu Canada administre un répertoire des compétences de ses employés dans une troisième langue et peut offrir des services d'interpréariat et de traduction dans plus de 20 langues. En outre, le Ministère tient à jour une liste des employés des Douanes qui parlent une troisième langue et qui sont en mesure d'animer des séances de formation, de participer à des foires et à des conférences et de communiquer avec la communauté internationale. En outre, les Services frontaliers des Douanes continuent d'affecter à l'accueil, dans tous les aéroports internationaux, des employés qui parlent une troisième langue.

Certaines publications de Revenu Canada sont offertes dans des langues autres que les langues officielles, notamment :

- ✳ des guides et manuels pour aider les partenaires commerciaux de l'Accord de libre-échange entre le Canada et le Chili et de l'ALENA ainsi que leurs clients;
- ✳ la *Carte de déclaration des voyageurs E311*, offerte en plusieurs langues – pendjabi,

italien, japonais, polonais, allemand, espagnol, croate, portugais, chinois, néerlandais et coréen;

- ✳ *Learning about the Law: British Columbia's Laws and Legal System*, qui est offert en plusieurs langues – chinois, vietnamien, espagnol, pendjabi, polonais, persan, arabe et coréen.

Les employés de Revenu Canada communiquent avec les stations de radio et de télévision dans des langues autres que les langues officielles afin de s'assurer que les Canadiens qui ne parlent ni le français ni l'anglais soient au courant des services offerts par le Ministère.

#### *Priorités futures*

En 1997-1998, Revenu Canada a concentré ses efforts sur l'amélioration de la représentation des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi. L'équipe qui se penche sur l'équité et la diversité a consulté des intervenants et formulé plusieurs recommandations :

- ✳ élargir l'équité en matière d'emploi pour inclure la diversité;
- ✳ intégrer ces deux éléments dans tous les processus de gestion;
- ✳ confier à chacun la responsabilité de l'équité en matière d'emploi et de la diversité;
- ✳ créer des postes à plein temps de haut niveau pour l'équité en matière d'emploi et la diversité;
- ✳ établir un conseil consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité;
- ✳ améliorer les méthodes de financement;
- ✳ renforcer la responsabilisation des gestionnaires en rattachant la gestion de la diversité aux examens du rendement.

Ces recommandations sont à l'étude et l'on envisage de les appliquer lorsqu'on remaniera les politiques pour insister davantage sur la gestion de la diversité. En outre, l'Initiative en matière d'équité de Revenu Canada sera mise en œuvre en 1998-1999 afin d'améliorer l'accès aux services pour tous les Canadiens.

## Services et normes

Les organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services au public canadien, aux entreprises et aux organisations syndicales. Ils ont aussi pour rôle de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

Timbre commémoratif du  
Nouvel An chinois

*Pour la seconde année de suite, la Société canadienne des postes a émis en janvier 1998 un timbre marquant le début de la Nouvelle Année lunaire chinoise. Plusieurs événements et activités ont été organisés afin de promouvoir et de célébrer l'entrée dans l'Année du Tigre, y compris des lancements dans les centres communautaires chinois de Toronto et de Vancouver, un stand d'exposition et de vente au centre culturel chinois de Calgary ainsi qu'une promotion et une exposition à l'occasion de la foire annuelle du Nouvel An chinois Sunbrite.*

### Société canadienne des postes

La Société canadienne des postes sert la population canadienne en assurant la livraison en toute sûreté des messages, de l'information et des colis partout au pays et dans le monde.

#### Capacité de contribuer

La Société canadienne des postes aide des centaines d'organisations à participer à l'évolution du pays au moyen de dons ou de

commandites. Parmi les organisations appuyées par le Programme de contribution de la Société canadienne des postes, mentionnons :

- ✦ l'Italian Canadian Cultural Centre de Winnipeg;
- ✦ le concours littéraire (poésie ou essai) de la Multicultural Youth Association de London;
- ✦ le Centre autochtone de Winnipeg;
- ✦ l'Association d'affaires des premiers peuples du Québec.

#### Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

La Société canadienne des postes offre souvent ses services dans des langues autres que le français et l'anglais :

- ✦ Au bureau de poste Aberdeen de Richmond, en Colombie-Britannique, 90 p. 100 des activités se déroulent en langues chinoises.

- ✦ La Société a conçu à l'intention de la communauté chinoise un calendrier qui est distribué par le personnel des comptoirs postaux de la région métropolitaine de Vancouver.
- ✦ L'allemand est fréquemment utilisé par le personnel des comptoirs postaux de la Société à Winkler et Altona, au Manitoba.
- ✦ Les comptoirs postaux de Bocket et de Standoff, en Alberta, et de Cowessess, en Saskatchewan, assurent des services dans les langues des Premières nations.
- ✦ Tous les bureaux de la Société canadienne des postes sur le Territoire du Nunavut offrent des services en inuktitut et distribuent des brochures en inuktitut et en oji-cri, en plus du français et de l'anglais. Des panneaux extérieurs indiquant le nom géographique officiel des collectivités du Nunavut sont en préparation.
- ✦ Une brochure faisant la publicité des services de la Société canadienne des postes en somali et en persan a été réalisée et distribuée en collaboration avec le conseil de la clientèle du service postal de York. Des représentants de ces collectivités ont été consultés.
- ✦ Chaque année, près d'un million d'enfants du monde entier écrivent au père Noël (Pôle Nord, Canada, HOH OHO), dans plus d'une vingtaine de langues. Des employés de la Société canadienne des postes offrent bénévolement leurs services pour répondre à ces lettres dans la langue de chacun des enfants.

#### Égalité des chances

L'effectif de la Société canadienne des postes est l'un des plus diversifiés du pays. Dans le but d'assurer le respect des personnes en milieu de travail, un module sur la gestion de la diversité a été présenté dans le cadre d'un projet pilote en 1997-1998. Les commentaires sur ce cours et les observations découlant de consultations et d'un sondage menés auparavant auprès des employés ont mis en évidence la nécessité d'intégrer à la formation de tous les superviseurs un programme intégré de formation sur la gestion de la diversité.

On élaborera des programmes similaires pour d'autres niveaux de la direction.

### **Transports**

Ce secteur compte un des principaux transporteurs ferroviaires du pays, ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes canadiennes dans le domaine des transports. Il regroupe également les sociétés chargées d'assurer la gestion des administrations de pilotage qui aident les capitaines à diriger leur navire dans nos ports et dans nos voies d'eau navigables intérieures. Le champ d'activité des administrations de pilotage, dans l'Atlantique ou le Pacifique, dans le Saint-Laurent ou les Grands Lacs couvre de vastes régions géographiques.

#### **Transports Canada**

Transports Canada veille à l'existence d'un réseau de transport universel dans toutes les régions du Canada. En 1997-1998, le Ministère a concentré ses efforts sur la diversification de son effectif et les gestionnaires se sont vu offrir une formation sur la diversité. Par ailleurs, les expositions, les projets audiovisuels et les publications ont tous reflété le multiculturalisme du Canada.

#### *Égalité des chances*

Guidé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et par La Relève, Transports Canada cherche à recruter des employés qualifiés appartenant à des minorités ethnoculturelles sous-représentées. Au

cours de l'exercice 1997-1998, il a atteint, voire dépassé, la plupart de ses objectifs d'embauche et de promotion de membres des groupes désignés.

#### *Priorités futures*

Transports Canada envisage d'élargir les possibilités d'emploi et de promotion offertes aux Canadiens de toute origine par divers moyens :

- ✦ révision des systèmes d'emploi;
- ✦ création de répertoires et de programmes afin d'élargir les bassins de candidats;
- ✦ campagnes de recrutement ciblant les personnes d'origines ethnoculturelles diverses;
- ✦ accroissement de la participation de membres des groupes désignés aux comités de sélection;
- ✦ participation à des salons des carrières;
- ✦ services d'orientation professionnelle, élargissement des possibilités de perfectionnement des compétences et mise en place d'un programme d'encadrement.

Transports Canada évalue régulièrement les gestionnaires relativement à la mise en œuvre des principes d'équité en matière d'emploi et encourage la formation de tous ses employés en ce qui a trait à la diversité.

## Administration gouvernementale

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres et de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont aussi chargés d'établir les normes relatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et organismes respectent ces normes. Élections Canada organise les élections et les référendums au niveau fédéral.

### *Centre canadien de gestion*

Le Centre canadien de gestion (CCG) a pour vocation d'assurer l'acquisition et le maintien d'un savoir-faire en gestion au sein de la fonction publique fédérale. Il effectue des études et offre des programmes d'apprentissage pour que l'infrastructure de gestion de la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne et que les gestionnaires servent le Canada comme ils s'y sont engagés.

### *Capacité de contribuer*

- ✦ Les modules de formation du CCG se rapportant à la gestion des affaires publiques portent sur l'évolution de la démographie au Canada. Les participants sont incités à discuter de la diversité et de la richesse que celle-ci apporte en ce qui a trait à la mise en place de solutions et aux communications entre les gestionnaires et le personnel.
- ✦ En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Secrétariat du Nunavut d'Affaires indiennes et du Nord Canada, le CCG est responsable du Programme Sivuliuqtit, cours de perfectionnement en gestion destiné à préparer des leaders inuit à occuper éventuellement un emploi dans la fonction publique du Nunavut. Sivuliuqtit intègre les valeurs culturelles des Inuit, leur vision du

monde et les pratiques exemplaires de perfectionnement en gestion. Le programme de trois ans comprend le réseautage et l'encadrement, des stages en milieu de travail, le téléapprentissage ainsi que des sessions d'apprentissage traditionnel se déroulant au CCG, à Ottawa, ainsi qu'au campus Keewatin du Collège de l'Arctique du Nunavut, à Rankin Inlet. Le 31 mars 1999, le CCG confiera le programme Sivuliuqtit au Collège de l'Arctique du Nunavut.

- ✦ Le CCG prend en charge le volet du programme Diversité en matière de leadership se rapportant à l'initiation au leadership et à l'apprentissage en gestion. Il s'agit d'une mesure spéciale prise par la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'aider les membres des minorités visibles, les personnes handicapées, les Autochtones et les femmes occupant des postes non traditionnels à se qualifier pour devenir des cadres. Grâce à la formation et à des stages en milieu de travail, ce programme a préparé 70 candidats prometteurs à occuper des postes plus élevés.

### *Compréhension et respect*

- ✦ Le module d'apprentissage du CCG sur la culture interne de la fonction publique présente aux gestionnaires des façons de rendre la culture d'une organisation plus accueillante pour les employés appartenant à des minorités visibles.
- ✦ Les participants à tous les programmes du CCG passent une journée au pavillon des anciens du Centre d'accueil autochtone d'Odawa, où un ancien leur donne un cours d'introduction aux questions autochtones. En outre, ils rencontrent un représentant d'Affaires indiennes et du Nord Canada ou du Bureau du Conseil privé qui leur donne un aperçu des programmes et priorités du gouvernement fédéral découlant des recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones et de la réponse du gouvernement à cette Commission.

### *Priorités futures*

La grande priorité du CCG en matière de multiculturalisme est d'intégrer les objectifs d'équité en matière d'emploi à tout accord de responsabilité conclu par les gestionnaires du CCG. Cette priorité correspond également au mandat du Centre, qui consiste à former des gestionnaires qui soient sensibles aux problèmes relatifs à la diversité, et qui créeront au sein de l'administration fédérale un milieu de travail accueillant pour les membres des groupes désignés.

### *Commission de la fonction publique du Canada*

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada a pour mission de nommer des personnes qualifiées à des postes dans la fonction publique; d'offrir des recours et un examen pour toute question dont elle est saisie en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; et d'assurer la prestation de programmes d'apprentissage afin de permettre aux fonctionnaires d'acquérir les compétences répondant aux exigences de leur travail actuel et futur.

### *Capacité de contribuer*

La CFP applique le principe du mérite dans toutes ses décisions relatives à l'emploi et au perfectionnement professionnel. Or, l'égalité d'accès pour les gens de toute origine fait partie intégrante du principe du mérite. La fonction publique d'une démocratie fonctionnant adéquatement est représentative de la population qu'elle sert.

- ✦ Pour atteindre son objectif de mise en place d'une fonction publique représentative, la CFP surveille et évalue les progrès relativement aux quatre groupes désignés par les exigences de l'équité en matière d'emploi. En 1997-1998, l'organisme a également aidé le Secrétariat du Conseil du Trésor à évaluer les programmes en vertu de l'Initiative des mesures spéciales.
- ✦ Entre autres activités, les bureaux régionaux et de district de la CFP tiennent des réunions avec des organisations communautaires de groupes

minoritaires pour expliquer les programmes de recrutement ainsi que les processus de présentation des demandes et connaître leur opinion. Le but est également de faire parvenir les affiches sur les emplois directement aux organisations des minorités visibles. Dans la région du Québec, par exemple, 101 lettres ont été envoyées à des Autochtones – groupes ou particuliers – et 153 lettres à des groupes ou particuliers appartenant à des minorités visibles. Le personnel des bureaux régionaux et de district de la CFP publie des articles sur les emplois de l'administration fédérale dans des bulletins d'organisations regroupant des minorités visibles et il participe à des salons sur les carrières, à des ateliers de recrutement et à des efforts de sensibilisation spéciaux ciblant les minorités visibles.

- ✦ Les bureaux régionaux et de district mènent également des projets spéciaux comme le projet d'informatique de Vancouver, qui a connu un succès instantané. Les premières personnes embauchées appartenaient toutes à des minorités visibles.
- ✦ La méthode et les documents utilisés dans les programmes de formation linguistique de la CFP reflètent les principes d'équité en matière d'emploi et l'organisme passe régulièrement en revue la composition de ses comités consultatifs sur l'apprentissage et de ses groupes de travail, pour assurer une représentation équitable.
- ✦ La CFP utilise ses programmes à l'appui des activités des ministères clients; par exemple, le Programme de recrutement postsecondaire renforce les programmes d'Affaires indiennes et du Nord Canada en ce qui a trait aux étudiants autochtones.

### *Compréhension et respect*

Au niveau national, la CFP favorise la compréhension et le respect de la diversité des membres de la société canadienne de différentes façons :

- ✦ elle préside le Comité interministériel sur la gestion de la diversité;

- ✦ elle surveille l'incidence de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sur ses activités de recrutement et dans l'ensemble de l'administration publique fédérale;
- ✦ elle prépare des séances d'information sur le multiculturalisme pour les ministères clients;
- ✦ elle produit des lignes directrices sur l'évaluation des diplômes étrangers à l'intention des bureaux régionaux;
- ✦ elle participe à un forum de deux jours sur la discrimination raciale dans la fonction publique, parrainé par l'Institut professionnel de la fonction publique et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Au niveau des bureaux régionaux et de district, la CFP a mené les actions suivantes :

- ✦ elle a participé à la production d'une vidéo pour sensibiliser les gestionnaires du gouvernement fédéral aux membres des minorités visibles (Montréal);
- ✦ elle a participé à des ateliers et à des cours sur les cultures des minorités visibles pour en savoir davantage sur les incidences de la culture dans les situations de travail et dans les entrevues d'emploi (Vancouver);
- ✦ elle a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en participant à *Colour of Freedom*, événement parrainé par l'Urban Alliance on Race Relations, et a participé à un événement spécial de remise de prix rendant hommage à des membres de minorités visibles (Toronto).

Le personnel chargé du recrutement et de la gestion à la CFP a suivi une formation en sensibilisation aux autres cultures.

#### *Statistiques et enquêtes*

La CFP administre des bases de données sur les nominations dans la fonction publique régies par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et tient à jour des renseignements détaillés se rapportant à l'effectif de la fonction publique, notamment les cessations d'emploi, les appels, la formation professionnelle et la formation linguistique. Toutes les

données sont ventilées selon l'âge et le sexe, le type d'emploi, le lieu et le ministère employeur, le groupe linguistique, le groupe et la catégorie professionnelle ainsi que les exigences linguistiques du poste.

Pour effectuer la recherche et l'analyse relatives à l'équité en matière d'emploi, la CFP utilise les données recueillies par le Secrétariat du Conseil du Trésor concernant les employés qui s'identifient personnellement comme membres de l'un des quatre groupes désignés. Ces données sont ajoutées aux bases de données de la CFP et servent aux projets d'étude portant sur l'équité en matière d'emploi. En collaboration avec Statistique Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission canadienne des droits de la personne et Développement des ressources humaines Canada, la CFP compare également l'effectif de la fonction publique avec la main-d'œuvre canadienne.

Et cette liste ne mentionne qu'une partie des programmes statistiques permanents de la CFP. Toutes les données recueillies sont utilisées à des fins d'analyse et de recherche : prévisions relatives à la représentativité de la fonction publique de demain, planification de la relève au niveau des cadres supérieurs et équité en matière d'emploi.

On peut consulter les études statistiques de la CFP à la bibliothèque de l'organisme ou sur son site Web.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Les employés de la CFP de Toronto aident les clients en communiquant avec eux en différentes langues. Outre l'anglais ou le français, certains parlent hindi, punjabi, konkani ou persan. Dans le Nord, les offres d'emploi sont affichées en langues autochtones. Par exemple, au Nunavut, elles sont affichées en inuktitut. La CFP emploie des professeurs de langue de toutes les régions du monde, dont beaucoup sont membres de minorités visibles. Ces personnes permettent aux étudiants d'entrer en contact avec diverses cultures.

Pour les tâches se rapportant à une minorité ethnoculturelle en particulier, la CFP demande aux employés de la même origine ethnique que le groupe client de veiller à ce que les exposés et les documents soient préparés et livrés correctement. Lorsqu'elle prend des dispositions pour des échanges internationaux et des possibilités d'apprentissage à l'étranger, la CFP recrute également des consultants spécialisés pour traduire les documents, s'assure que les contacts sont aussi productifs que possible et que tous les éléments linguistiques et culturels pertinents sont respectés.

#### *Priorités futures*

Les priorités de la CFP pour la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de l'exercice 1998-1999 sont d'examiner la campagne de recrutement de la fonction publique de 1998-1999 afin de cerner les obstacles au recrutement de groupes et de minorités ethnoculturels, de collaborer avec les comités consultatifs sur l'apprentissage pour cerner les obstacles à l'apprentissage et d'élaborer des modules d'apprentissage à mettre en œuvre dans le cadre d'un programme remanié d'orientation de gestion. La Commission continuera également son travail de pionnier relativement à l'équité en matière d'emploi.

#### *Élections Canada*

Élections Canada a pour mandat de faire connaître le processus électoral aux Canadiens et d'assurer la surveillance de ce processus à des fins d'équité et de transparence. L'organisme met en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en veillant à ce que les citoyens canadiens, quelle que soit leur origine ethnoculturelle, sachent qu'ils peuvent exercer leur droit de vote.

#### *Capacité de contribuer*

Élections Canada communique de l'information dans plusieurs langues afin d'encourager tous les citoyens canadiens à participer au choix de leurs représentants politiques :

- ✦ En vue de la liste électorale permanente, en avril 1997, l'information sur le processus de recensement a été traduite en 23 langues

et l'information sur le processus électoral, en 20 langues. Cette information a été communiquée à plus de 2 000 associations ethnoculturelles du Canada ainsi qu'aux médias qui s'adressent à des groupes minoritaires ethnoculturels. En tout, 80 000 brochures supplémentaires ont été commandées.

- ✦ Élections Canada a produit et distribué la nouvelle trousse de simulation électorale *Je peux voter!*, conçue pour les nouveaux citoyens et les gens qui ne maîtrisent aucune des deux langues officielles.

#### *Statistiques et études*

- ✦ Avant une élection, Élections Canada dégage avec soin les tendances relatives à l'immigration à partir des données de Citoyenneté et Immigration Canada, de Statistique Canada et des principales administrations municipales, en plus de consulter les présidents d'élections pour déterminer les besoins linguistiques de l'électorat.
- ✦ Dans le cadre de l'évaluation menée par Élections Canada après la dernière élection, 1 800 questionnaires ont été envoyés à des associations ethnoculturelles, et à des groupes s'intéressant aux relations interraciales, à des écoles donnant des cours de français et d'anglais langue seconde, à des bureaux de la citoyenneté, à des centres communautaires et à des organismes d'établissement des immigrants afin d'évaluer la campagne publicitaire d'Élections Canada et le programme d'information destiné aux électeurs.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Lorsqu'il embauche des agents de liaison ou des renseignements, Élections Canada accorde toute la considération voulue aux compétences linguistiques et culturelles. Les lignes directrices de sélection applicables aux employés des élections incluent un article sur l'aptitude des candidats à communiquer avec le public. Par exemple, l'article 8 des Lignes directrices pour le choix des agents réviseurs énonce que :

... il faut s'efforcer de fournir des noms de personnes qui parlent la langue de la population des communautés ethniques. Par exemple, dans une communauté où la population parle le chinois, la nomination de membres de cette communauté à de tels postes serait souhaitable.

Des employés d'Élections Canada parlant espagnol et portugais ont aidé à préparer et à organiser la IV<sup>e</sup> Conférence de l'Union interaméricaine des organismes électoraux dont Élections Canada était l'hôte en juillet 1998.

Élections Canada donne aux nouveaux présidents d'élections une formation en matière de diversité culturelle de façon à ce qu'ils comprennent la politique fédérale sur la question et adoptent ses principes dans leur travail.

#### *Priorités futures*

Élections Canada continuera de travailler avec les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales, y compris le Conseil ethnoculturel du Canada, afin d'administrer et d'améliorer les programmes d'information s'adressant aux citoyens dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, ou qui sont récemment arrivés au Canada.

La composition de la population des districts électoraux n'est pas statique. Par conséquent, Élections Canada doit continuer à évaluer les besoins des collectivités pour actualiser ses stratégies afin de favoriser la pleine participation de tous les citoyens canadiens au processus électoral.

#### *Statistique Canada*

La Loi sur le multiculturalisme canadien demande aux institutions fédérales de « recueillir des

#### Préparation en vue du recensement de 2001

Afin de se préparer en vue du recensement de 2001, Statistique Canada a entrepris deux grandes activités en 1997-1998 :

- ✦ Consultations : Statistique Canada a consulté plusieurs ministères et organismes fédéraux – dont Citoyenneté et Immigration Canada, le Bureau fédéral de développement régional (Québec), appelé maintenant Développement économique Canada pour les régions du Québec, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, le ministère du Patrimoine canadien et Condition féminine Canada – ainsi que des groupes d'immigrations ou rattachés au multiculturalisme sur les variables ethnoculturelles dans le recensement. Les sujets abordés portent notamment sur l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'immigration et la citoyenneté, les langues non officielles, le lieu de naissance et le groupe de population.
- ✦ Évaluation relative à la qualité : Statistique Canada a consulté les Canadiens d'origines ethnoculturelles diverses afin de tester la validité des questions du recensement sur l'identité ethnoculturelle.

données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays ». Statistique Canada va dans le sens de la Loi, principalement en fournissant des statistiques et des études analytiques sur des sujets liés au multiculturalisme comme l'immigration, l'origine ethnique et la langue parlée, à tous les ordres de gouvernement, aux entreprises, aux syndicats, aux établissements d'enseignement et à vocation sociale, aux associations professionnelles, à la communauté statistique internationale et au grand public. Les statistiques et les études sont essentielles au développement et à l'évaluation des programmes, politiques et pratiques qui appuient le multiculturalisme.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le recensement, organisé tous les cinq ans, présente un profil socio-économique et culturel de la population canadienne. Après chaque recensement, l'information est diffusée par vagues si bien



que chaque région reçoit une attention appropriée des médias et du public. Pendant les recensements, Statistique Canada fournit des documents en 49 langues. Le personnel des lignes d'assistance parle plusieurs langues et dialectes, et le personnel régional chargé du recensement travaille souvent en collaboration avec des groupe ethnoculturels pour mettre en place des centres d'aide communautaire. Les agents recenseurs (et les intervieweurs d'autres enquêtes menées par Statistique Canada) sont munis de fiches comportant l'information dans plusieurs langues. Dans de nombreux cas, Statistique Canada engage des agents recenseurs qui parlent les langues les plus courantes des collectivités où ils se rendent.

Outre le recensement, de nombreux autres programmes et activités de Statistique Canada appuient le multiculturalisme et la diversité. Mentionnons notamment le projet Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), l'équité en matière d'emploi, la cohésion sociale et la base de données longitudinales sur l'immigration.

*Projet d'indicateurs de cohésion sociale* : La diversité est un facteur de cohésion dans la société canadienne. Statistique Canada, en tant que membre du Groupe de travail sur la cohésion sociale du gouvernement fédéral, a travaillé à un projet en vue de produire une série de mesures préliminaires de cohésion sociale. Le rapport final devait être présenté en automne 1998.

*La base de données longitudinales sur l'immigration* : Statistique Canada a élaboré cette base de données pour le compte d'un consortium fédéral-provincial dirigé par Citoyenneté et Immigration Canada. Cette base de données, qui peut étayer une analyse sectorielle, historique et longitudinale, est une vaste source d'information sur la situation financière des personnes ayant immigré au Canada depuis 1980.

#### *Statistiques et enquêtes*

En 1997-1998, quatre éléments du recensement ayant été diffusés étaient liés au multiculturalisme :

- ✳ immigration et citoyenneté;

- ✳ langue maternelle, langue parlée en famille et utilisation des langues officielles et non officielles;
- ✳ Autochtones;
- ✳ origine ethnique et minorités visibles.

Ces éléments tirés du recensement donnent l'information requise par les groupes communautaires, les entreprises et les gouvernements pour mettre en place des programmes, des nouveaux produits et des services qui sont importants pour tous les Canadiens. Par exemple :

- ✳ les données sur la langue sont utilisées pour déterminer le besoin de formation linguistique ainsi que pour les services en français, en anglais et dans les langues non officielles;
- ✳ l'information sur la citoyenneté est utilisée pour la planification électorale;
- ✳ les données sur les immigrants et les résidents non permanents sont utilisées pour comparer la condition socio-économique des immigrants au fil du temps, pour examiner les politiques et programmes d'immigration et d'emploi, et pour planifier l'éducation, la santé ainsi que les services connexes.

#### *Priorités futures*

Statistique Canada cerne les domaines de recherche statistique en consultant ses clients. Par exemple, les sous-ministres adjoints principaux présentent un rapport sur les questions de politique qui seront vraisemblablement étudiées au cours des prochaines années en raison des tendances économiques, démographiques et sociales.

Des données sont requises pour avoir une idée des facteurs influant sur l'intégration des nouveaux citoyens à la société canadienne : il faut déterminer pourquoi certains nouveaux citoyens s'intègrent avec succès alors que d'autres éprouvent davantage de difficulté.

### *Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*

Le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (TPSGC) est une organisation de services communs qui fournit aux autres ministères et organismes du gouvernement du Canada la plupart des biens et services dont ils ont besoin pour assurer la prestation de leurs programmes. TPSGC n'administre directement aucun programme touchant le multiculturalisme, mais se concentre sur l'équité en adoptant de bonnes pratiques commerciales.

#### *Compréhension et respect*

- ✳ TPSGC a approuvé les compétences générales qui énoncent clairement ses attentes à l'égard du comportement des employés et des gestionnaires dans un certain nombre de domaines clés, y compris la diversité et l'équité en matière d'emploi. Des activités d'apprentissage sont prévues à l'échelle du Ministère dans des domaines comme la gestion de la diversité, le travail au sein d'un effectif diversifié, les relations interculturelles, les relations interraciales et la sensibilisation aux cultures autochtones.
- ✳ TPSGC a intégré un volet multiculturalisme et équité en matière d'emploi à ses cours internes, notamment dans l'Introduction à la gestion à TPSGC, le Guide de l'employé de TPSGC, le Leadership, la Prestation de services et Les gestionnaires « agents de changements ».
- ✳ Lorsqu'elle organise et appuie les événements et projets du Ministère, la Direction générale des communications veille à ce que les produits de communication imprimés et électroniques de TPSGC reflètent le caractère multiculturel du Canada et prennent en compte les besoins culturels du personnel du Ministère.
- ✳ La région de l'Ouest a mis en œuvre à l'intention des fournisseurs un programme pilote visant à mieux faire comprendre les autres cultures. Conçu pour aider les communautés autochtones, les conseils de développement et

les organisations d'entrepreneurs à avoir accès aux marchés publics fédéraux, ce programme met en place un cadre d'activités tenant compte des aspects culturels à l'intention du personnel de TPSGC appelé à travailler avec des organisations des groupes désignés du Canada. Actuellement, la région du Pacifique organise également des séminaires et des présentations à l'intention des groupes d'Autochtones, de femmes et de francophones.

#### *Statistiques et enquêtes*

À l'appui de la Stratégie d'approvisionnement du gouvernement auprès des entreprises autochtones, TPSGC a modifié ses bases de données internes pour mettre en évidence les fournisseurs et consultants qui se présentent eux-mêmes comme Autochtones. Par ailleurs, TPSGC produit le *Bilan social*, rapport semestriel fondé sur l'analyse d'indicateurs particuliers, y compris les critères d'équité en matière d'emploi. Les hauts fonctionnaires se reportent au *Bilan social* pour y trouver de l'information sur la représentation, les promotions et le recrutement des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi.

#### *Égalité des chances*

Dans ses activités générales d'approvisionnement, TPSGC veille à ce que les fournisseurs canadiens, tant les particuliers que les entreprises, bénéficient de l'égalité d'accès aux clients membres de l'administration fédérale et de chances égales pour conclure des marchés avec le gouvernement fédéral.

- ✳ TPSGC participe à la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, qui élargit l'accès des entrepreneurs autochtones qualifiés aux marchés se rapportant aux programmes désignés pour les clients autochtones.
- ✳ Le Ministère mène d'importantes activités auprès des communautés autochtones pour aider les Autochtones à acquérir les compétences requises. Par exemple, le conseiller du programme concernant les questions autochtones employé par la région de l'Ouest

de TPSGC se rend dans les collectivités autochtones et auprès des entrepreneurs autochtones des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest pour y donner des ateliers sur la vente à l'administration fédérale, la présentation de soumissions par voie électronique et la rédaction d'offres convaincantes.

- ✳ Pour que les Canadiens de toute origine aient accès aux possibilités d'emploi et aux marchés de TPSGC, le Ministère fait rapidement enquête sur les plaintes et y donne suite avec diligence, surtout les plaintes pour discrimination raciale dans l'attribution des marchés.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Dans le cadre des activités régulières du Ministère, le Bureau de la traduction de TPSGC assure des services de traduction à l'appui de la prestation de programmes multiculturels, tant à l'échelle fédérale que provinciale. En outre, le Centre d'apprentissage linguistique de TPSGC fournit des documents de référence et de formation dans des langues autres que le français ou l'anglais (en espagnol par exemple).

Pour les besoins du service à la clientèle, les employés de TPSGC travaillent également (de façon non officielle) dans des langues autres que le français ou l'anglais. Cette pratique est plus fréquente dans les régions du Pacifique et de l'Ouest ainsi que dans la région métropolitaine de Toronto. Dans la région de l'Ouest par exemple,

l'employé qui assure la liaison avec le Nunavut est un Inuit de langue inuktitut et le conseiller du programme sur les questions autochtones fait suivre les présentations en anglais de séances de discussion en cri lorsque l'auditoire parle cette langue.

#### *Priorités futures*

TPSGC a deux grandes priorités en matière de multiculturalisme : l'équité en matière d'emploi et l'amélioration des débouchés pour les entreprises et les particuliers autochtones.

Le plan d'équité en matière d'emploi de TPSGC 1998-2001 inclut des mesures destinées à mettre fin à la sous-représentation des membres des quatre groupes désignés, dans l'embauche, la promotion et la formation, en renforçant le leadership et la responsabilité des gestionnaires, en assurant la pleine participation des quatre groupes désignés et en créant un milieu de travail favorable à la diversification de l'effectif sur le plan culturel.

Par ailleurs, TPSGC établit également une liste complète des fournisseurs de services et des organisations autochtones qui proposent des candidats. S'il y a lieu, la liste, qui est classée par province, fournit un profil des candidats et précise les tarifs. Les listes seront distribuées aux gestionnaires du Ministère afin de faciliter le recrutement d'Autochtones.

## Politique sociale et politique de la santé

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels que les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête d'un logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travaux de recherche sur la santé et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration des politiques du Canada touchant la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

### *Citoyenneté et Immigration Canada*

Les clients de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) incluent des personnes de nombreuses origines ethnoculturelles et le mandat de l'organisme exige que celui-ci établisse des liens puissants avec les groupes ethnoculturels et minoritaires du Canada et du monde entier.

#### *Capacité de contribuer*

Les programmes de CIC aident les nouveaux Canadiens à participer et à contribuer à la société canadienne. CIC évalue les demandeurs de tous les coins du monde en fonction de critères identiques et travaille avec les gouvernements provinciaux à offrir une gamme de services aux immigrants qui s'établissent au Canada, depuis la formation linguistique pour les nouveaux arrivants adultes jusqu'à l'orientation professionnelle.

#### *Compréhension et respect*

✦ *Mémoires d'un pays* est une collection en 13 parties, lancée par CIC en 1997-1998, qui raconte des histoires véridiques d'immigrants ayant laissé leur marque dans leur nouvelle collectivité et trace des portraits d'immigrants et de leurs descendants grâce à des photographies, des lettres, des journaux intimes et des interviews. La collection a été radiodiffusée sur le Réseau de l'information de RDI et en anglais sur le canal History Television.

- ✦ La région du Québec, en partenariat avec les Productions DIP, a participé à la production d'une comédie musicale destinée à sensibiliser les élèves du primaire à la réalité de l'immigration, à la contribution des immigrants et à l'importance du respect des différences. Les élèves ont également reçu un manuel scolaire racontant des histoires d'immigrants. La comédie musicale a été présentée dans plusieurs écoles de Montréal et adaptée en vue de sa présentation dans des parcs et des fêtes locales au cours de l'été.
- ✦ En 1997-1998, la Direction générale de l'intégration de CIC a réintroduit le Certificat du mérite civique, destiné à rendre hommage aux particuliers et aux organisations du Canada qui ont participé de façon exceptionnelle à l'intégration satisfaisante de nouveaux arrivants à la société canadienne.
- ✦ Le gala Immigrants of Distinction Awards a été tenu à Calgary en mai afin de rendre hommage aux nouveaux arrivants dont la contribution artistique, sociale ou culturelle à la société canadienne a été exceptionnelle.

CIC est un partenaire dynamique du projet Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires).

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

En raison de la dimension multiculturelle du travail de CIC, les compétences linguistiques et la compréhension interculturelle des membres du personnel sont d'une valeur inestimable pour le Ministère dans la communication avec les clients et la conduite de recherches.

#### *Priorités futures*

Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure les nouveaux arrivants s'intègrent de façon satisfaisante au Canada. CIC a mené à bien l'étape pilote d'une enquête longitudinale qui examine le processus d'intégration et les expériences des nouveaux arrivants au cours de leurs quatre premières années

au Canada. Les statistiques sur les immigrants permanents et non permanents au Canada sont présentées sur le site Web de CIC qui comporte un lien avec le site web du gouvernement du Canada à l'adresse [www.canada.gc.ca](http://www.canada.gc.ca)

### Condition féminine Canada

Condition féminine Canada (CFC) appuie les politiques et les programmes qui favorisent l'égalité des sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du Canada. Les femmes qui sont membres de minorités ethnoculturelles sont souvent confrontées à des obstacles ayant trait à leur situation, qui font qu'elles ne sont pas traitées de manière équitable. C'est pourquoi CFC tient compte de la diversité dans toutes ses activités.

Le Programme de promotion de la femme de CFC finance des projets qui vont dans le sens des trois grands objectifs de l'organisme : améliorer la situation économique des femmes, éliminer la violence systémique à l'égard des femmes et des filles et obtenir la justice sociale pour toutes les femmes. En 1997-1998, le Programme de promotion de la femme a consacré 680 944 \$ à 36 programmes ciblant les immigrantes et les femmes de minorités visibles.

### Capacité de contribuer

- ✳ CFC a récemment achevé sa politique de consultation, qui s'attaque spécifiquement à la réalité différente des femmes vivant dans une communauté minoritaire.
- ✳ CFC envoie de l'information, y compris ses nouvelles publications et son bulletin *Perspectives* à des organisations nationales représentant les immigrantes et les femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles. *Perspectives* est distribué à des groupes nationaux, régionaux et locaux poursuivant le même idéal.

### Compréhension et respect

Le Programme de promotion de la femme continue de travailler en étroite collaboration avec les orga-

Analyse fondée sur l'égalité hommes-femmes  
L'analyse fondée sur l'égalité hommes-femmes part du principe que l'égalité des chances ne produit pas nécessairement des résultats identiques. Depuis 1995, tous les ministères et organismes fédéraux ont été tenus d'analyser leurs politiques et les lois qu'ils appliquent dans l'optique de leur incidence sur les hommes et les femmes. La difficulté pour les décideurs consiste à veiller à ce que les résultats des politiques et de la loi soient prévus et à ce que ces résultats soient aussi équitables que possible pour les personnes des deux sexes.

Ce type d'analyse doit prendre en compte l'origine ethnoculturelle des hommes et des femmes. Les décideurs doivent s'intéresser aux questions qui suivent :

- ✳ Dans quelle mesure la diversité est-elle prise en compte?
- ✳ Dispose-t-on de données par sexe concernant les membres des minorités ethnoculturelles?
- ✳ Quel usage fait-on des avis des organisations féminines et d'autres groupes militant pour l'égalité des sexes?
- ✳ Comment les travaux de recherche consultés ou menés traitent-ils les expériences différentes de la diversité et du sexe?
- ✳ Comment développer des solutions innovantes pour s'attaquer aux problèmes de diversité mis en évidence?

nisations à cerner les besoins et à fournir de l'aide à l'échelle locale, régionale et nationale. Parmi les organisations financées en 1997-1998, mentionnons :

- ✳ le Conseil canadien des femmes musulmanes;
- ✳ l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada;
- ✳ le Women's Institute of African United Baptist Association de la Nouvelle-Écosse;
- ✳ l'Alberta-Northwest Territories Network of Immigrant Women;
- ✳ le Philippine Women Centre de Vancouver;
- ✳ l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais.

Le Programme de promotion de la femme a également financé des projets portant notamment sur les sujets suivants :

- ✳ l'utilisation de la nouvelle technologie de l'information en faveur de l'égalité;
- ✳ l'expérience des femmes noires en ce qui a trait à la violence familiale et la formulation de recommandations en vue d'une action communautaire et institutionnelle;
- ✳ les besoins économiques des jeunes femmes appartenant à une minorité visible.

#### *Priorités futures*

CFC reconnaît que les femmes du Canada ont des idées différentes sur la question de l'égalité des sexes. Cela étant dit, CFC continuera à travailler en étroite collaboration avec diverses personnes et organisations à mettre en évidence leurs besoins et leurs préoccupations, et à y donner suite.

#### *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada*

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) est le principal organisme fédéral de financement des recherches universitaires et de la formation des diplômés dans le domaine des sciences humaines.

#### *Capacité de contribuer*

Les programmes du CRSH sont accessibles à tous les établissements de recherche postsecondaires du Canada ainsi qu'aux universitaires canadiens de toute origine. En finançant la recherche et le travail des diplômés, le CRSH contribue au développement des connaissances et des compétences dont le Canada a besoin pour stimuler la qualité de la vie sociale, économique et culturelle de sa population.

L'information que fournit le CRSH sur les communautés ethnoculturelles dans le répertoire de ses programmes et d'autres publications influe sur les objectifs et les méthodes de recherche. Le CRSH fournit également des indicateurs de rendement et des méthodes fiables pour évaluer les résultats de la recherche qu'il a financée.

La plus grande partie des travaux de recherche et de la formation financés par le CRSH fait progresser la connaissance du Canada et d'autres sociétés multiculturelles, et produit des résultats et des conclusions qui sont mis à profit par les éducateurs, les chercheurs et les leaders d'opinion. La recherche financée par le CRSH a une incidence sur l'élaboration de politiques qui influencent de nombreux aspects du multiculturalisme canadien.

En 1997-1998, le CRSH a financé les projets de recherche qui suivent en ce qui a trait au multiculturalisme :

- ✳ « Les jeunes immigrants en région au Québec : Processus d'insertion, pratiques/projets migratoires et comparaison avec les provinces canadiennes et autres pays » (Myriam Simard, Madeleine Gauthier, Institut national de la recherche scientifique)
- ✳ « Citoyenneté et relations interethniques dans les sociétés pluralistes : Débats actuels et perspectives comparatives » (Marie McAndrew, Université de Montréal)
- ✳ « Ethnic community organization: Capacity, social context and contingencies in the development of ethnic organizational style » (Michael Rosenberg, Université Concordia; Michael Del Balso, Collège Dawson)
- ✳ « The determinants of political tolerance/intolerance toward ethnic minorities: A comparative, longitudinal and multifactorial study » (Réjean Pelletier, Université Laval; et collègues Daniel Guérin et Ronald Inglehart)
- ✳ « Critical race theory and the Canadian constitutional doctrines of equality and multiculturalism » (Melanie Ash)
- ✳ « Rights and cultures: Mapping out a liberal position on minority issues » (Marc Ramsay, Université Western Ontario)
- ✳ « Ethnic identity in adolescence: Process, context and outcome » (Andrew Gotowiec, Université de Toronto)

#### *Compréhension et respect*

La recherche financée par le CRSH exerce énormément d'influence et permet, entre autres effets à

long terme, de faire mieux comprendre la diversité raciale et culturelle de la société canadienne ainsi que la nature et la valeur de la vie humaine.

- ✳ En 1997-1998, le CRSH a poursuivi ses travaux (en collaboration avec le Conseil de recherches médicales et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada) en vue de l'établissement du document *Éthique de la recherche avec des êtres humains – Énoncé de politique des trois Conseils*. Ce code inclut une section sur l'intégration de tous à la recherche, et s'attaque aux questions et aux préoccupations d'ordre culturel, religieux, racial et ethnique. Cette section énonce que la recherche financée par les trois conseils doit inclure au besoin la participation de membres de minorités ethniques, de façon à prendre en compte les intérêts et les préoccupations de tous les Canadiens et pour que les résultats obtenus puissent être utiles pour la société canadienne dans son ensemble.
- ✳ Les gestionnaires et le personnel du CRSH sont encouragés à trouver des cours susceptibles de les aider à mieux gérer les relations interraciales et la diversité culturelle. Lorsque le Conseil élabore des programmes de formation interne, il prend note des cours recommandés par le personnel. Aucune formation n'a été donnée en 1997-1998 concernant le multiculturalisme puisque le Conseil subissait une restructuration en profondeur, mais les séances de sensibilisation à la diversité doivent reprendre au printemps de 1999.

#### *Statistiques et enquêtes*

Nombre de chercheurs universitaires dont les travaux sont financés par le CRSH recueillent des données sur la diversité ethnique et sur les minorités ethnoculturelles. Ces données sont utilisées dans des travaux qui font progresser la connaissance et elles ont une incidence sur le développement de politiques liées à divers aspects du multiculturalisme canadien.

- ✳ En 1997, le CRSH a continué à financer Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), projet réalisé en collaboration avec

Citoyenneté et Immigration Canada et d'autres partenaires, qui repose sur quatre centres d'excellence sur l'immigration et l'intégration. En 1998, le CRSH et Statistique Canada ont établi un groupe de travail mixte afin d'inciter les chercheurs en sciences sociales à utiliser les données de Statistique Canada, y compris les données sur la diversité raciale et culturelle.

- ✳ Le CRSH rassemble les données de façon continue grâce à son processus de gestion des programmes; il est donc équipé pour mener des évaluations périodiques de la performance et pour mesurer l'incidence sociale de ses programmes.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le personnel du CRSH ayant des compétences dans des langues autres que le français et l'anglais répond au courrier et participe à des réunions internationales et à des services de diffusion au besoin. L'allemand, l'espagnol et l'italien sont les langues les plus fréquemment utilisées.

#### *Égalité des chances*

La Division des ressources humaines du CRSH applique le principe du mérite dans toutes ses procédures d'administration du personnel et choisit les meilleurs candidats en fonction des exigences des postes à combler. Tous les employés se voient donner la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement qui les aideront à s'acquitter le mieux possible des fonctions de leur emploi actuel et amélioreront leurs perspectives d'avancement. La Division des ressources humaines recrute maintenant nombre de ses employés par Internet, mais elle continue à annoncer par les voies traditionnelles ses postes vacants dans les grands quotidiens. Elle a également commencé à informer les communautés ethnoculturelles intéressées des débouchés.

#### *Priorités futures*

Le CRSH est intéressé à participer à tout projet de recherche mettant l'accent sur la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il pourrait conclure des partenariats en vertu de

son programme des initiatives conjointes, qui encourage les institutions publiques, les organisations du secteur privé et les groupes communautaires à travailler avec le CRSH à l'élaboration et au financement de nouveaux programmes appuyant la recherche dans des domaines d'intérêt stratégique et de besoin comme le multiculturalisme canadien et la diversité culturelle.

### *Développement des ressources humaines Canada*

Grâce à ses programmes et services assurés par l'intermédiaire de ses bureaux dans toutes les régions du Canada, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) aide les Canadiens à participer pleinement à la vie en milieu de travail et au sein de leur collectivité.

#### *Capacité de contribuer*

*Initiatives Jeunesse* : DRHC administre de nombreux programmes qui s'adressent aux jeunes du Canada et veille à intégrer les jeunes qui sont membres de groupes de minorités ethnoculturelles de la manière suivante :

- ✦ le Ministère se fixe des objectifs concernant le pourcentage de jeunes Autochtones ou de jeunes appartenant à une minorité ethnique qui participent aux programmes conçus pour eux;
- ✦ le Ministère stocke les données sur les origines ethnoculturelles des participants dans la base de données d'Initiatives Jeunesse;
- ✦ le Ministère parraine des projets comme le Programme d'entrepreneuriat chez les jeunes à Vancouver qui aident de nouveaux immigrants de diverses origines à devenir des travailleurs autonomes.

Une évaluation menée en 1997 sur deux programmes s'adressant aux jeunes – Jeunes stagiaires Canada et Service Jeunesse Canada – a montré que tous les participants, y compris les jeunes Autochtones et ceux des minorités visibles, ont tiré parti de ces programmes.

*Le Secrétariat national à l'alphabétisation* : Le Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC s'efforce d'accroître le niveau d'alphabétisation de la population canadienne, mais cible en particulier les groupes qui doivent surmonter d'autres obstacles pour apprendre à lire et à écrire. Le Secrétariat finance des projets qui rendent l'alphabétisation plus accessible aux minorités ethnoculturelles.

#### *Compréhension et respect*

De même qu'elles favorisent la suppression des obstacles auxquels se heurtent les personnes de groupes sous-représentés dans le milieu de travail, les lignes directrices de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* favorisent fortement les politiques et les actions constructives qui contribuent à créer un milieu de travail respectueux et accueillant pour les employés de toutes origines multiculturelles. Elles donnent d'ailleurs des exemples à suivre. Ces politiques et actions qui se rapportent à l'embauche, à la formation, à l'avancement et au maintien dans l'effectif de membres des groupes désignés, commandent l'adoption de dispositions raisonnables en faveur de ces groupes. En ce sens, elles vont donc au-delà de la simple suppression des obstacles; elles doivent remplacer les obstacles par des initiatives de nature à améliorer le milieu de travail pour tous. À cette fin, DRHC encourage un traitement équitable de tous les employés et l'adoption de politiques comme les horaires de travail flexibles et les congés parentaux, les mesures propres à améliorer l'accès du milieu de travail aux handicapés et une formation en sensibilisation.

DRHC encourage également l'adoption de mesures spéciales qui s'attaquent aux effets permanents de la sous-représentation en faisant en sorte que les organisations atteignent et accueillent favorablement les membres des groupes désignés, les appuient lorsqu'ils entrent en poste, et favorisent ainsi la mise en place d'une « masse critique » de membres des groupes désignés dans des domaines où ces personnes étaient autrefois peu représentées. Les mesures spéciales pourraient comprendre :

- ✦ des efforts de diffusion dans les écoles ou les collectivités où on observe une concentration de groupes désignés sous-représentés;



- ✳ l'organisation d'activités en milieu de travail pour souligner les dates d'importance particulière pour les membres des groupes désignés;
- ✳ l'établissement d'initiatives d'encadrement et de maillage interne à l'intention des membres des groupes désignés;
- ✳ la création de programmes spéciaux de formation ou de programmes de rattrapage afin de préparer les membres des groupes désignés à occuper des emplois non traditionnels;
- ✳ la décision, pour un certain pourcentage de débouchés et pour une période limitée, d'accorder une considération particulière aux demandes des candidats appartenant à des groupes sous-représentés, lorsque ces derniers sont qualifiés ou peuvent se qualifier.

Ces mesures doivent être conçues avec soin de façon à ce qu'elles ne conduisent pas à l'exclusion injuste d'autres candidats, mais elles peuvent jouer un rôle important en apportant des changements qui en appelleront d'autres. En outre, les mesures spéciales sont appuyées par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

#### *Égalité des chances*

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entrée en vigueur en octobre 1996 aide les ministères et organismes fédéraux à s'acquitter de l'une de leurs obligations énoncées par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, « faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ». Les employeurs du secteur privé sont également visés : le Programme des contrats fédéraux est tenu, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, d'appliquer les exigences de la Loi aux entrepreneurs qui concluent des marchés avec le gouvernement fédéral.

La Loi met l'accent sur l'accroissement de la représentation au sein de l'effectif des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées – et elle s'applique aux organismes comptant au moins 100 employés. Les employeurs doivent élaborer et mettre en œuvre des plans et

des programmes d'équité en matière d'emploi et présenter un rapport annuel à DRHC sur la situation des quatre groupes désignés relativement à l'emploi et sur les progrès accomplis dans la mise en place d'un milieu de travail équitable.

Le Programme du travail de DRHC favorise la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme des contrats fédéraux par les moyens suivants :

- ✳ recherches, collecte de données et établissement de rapports d'étape sur les quatre groupes désignés;
- ✳ éducation du public;
- ✳ information des employeurs concernant leurs obligations et la façon dont ils peuvent s'en acquitter;
- ✳ hommage aux réalisations exceptionnelles des employeurs;
- ✳ examens de la conformité des employeurs en vertu du Programme des contrats fédéraux;

---

*Priorités futures : La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones*

*La Commission royale sur les peuples autochtones a révélé que les taux de chômage des peuples autochtones sont indûment élevés et a signalé le besoin d'élargir l'accès des peuples autochtones aux terres, aux ressources et aux débouchés afin d'accroître l'indépendance économique et le bien-être des communautés autochtones. Donnant suite à la recommandation de la Commission, qui demandait l'adoption d'une stratégie d'emploi à long terme pour les peuples autochtones, DRHC lancera, le 1<sup>er</sup> avril 1999, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) qui sera en vigueur pendant cinq ans.*

*La politique actuelle de DRHC, qui délègue plus d'initiative en matière de conception et de prestation de programmes d'emploi aux autorités locales autochtones, a porté fruit : des 27 000 Autochtones ayant suivi un programme de formation, la moitié occupe un emploi et l'autre moitié cherche du travail ou poursuit sa formation. En vertu de la SDRHA, les autorités autochtones prendront en main les programmes qui s'appliquent à certains groupes dans les collectivités autochtones : les personnes handicapées, les jeunes, les personnes vivant en ville et les parents qui travaillent, suivent une formation ou fréquentent un établissement scolaire et ont besoin de services de garde d'enfants.*

---

- ✦ contrôle et évaluation des rapports annuels relatifs à l'équité en matière d'emploi présentés par les employeurs en vertu de la loi;
- ✦ production d'un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à l'intention du Parlement.

Les résultats à ce jour sont encourageants : depuis 1987, la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif, aux termes de la loi, s'est accrue de manière soutenue. Le nombre d'Autochtones et de membres de minorités visibles a presque doublé.

#### *Statistiques et études*

En collaboration et en concertation avec le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et la Commission canadienne des droits de la personne, le Programme de travail du Ministère dirige la collecte d'information appropriée par Statistique Canada en ce qui a trait aux quatre groupes désignés. Le ministre du Travail publie les données sur l'équité en matière d'emploi qui sont de nature à aider les employeurs à effectuer l'analyse de leur effectif, notamment :

- ✦ des produits et services pour aider les Canadiens à mieux comprendre l'évolution de la composition de la main-d'œuvre canadienne;
- ✦ un rapport sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi afin d'aider les employeurs à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi;
- ✦ un profil des minorités visibles fournissant des indicateurs démographiques et socio-économiques;
- ✦ les prévisions démographiques relatives aux groupes désignés d'ici 2016;
- ✦ les profils des secteurs industriels qui donnent un aperçu de la situation du marché du travail et d'autres caractéristiques socio-économiques au sein d'un secteur industriel donné pour les membres des groupes désignés.

#### *Fondation canadienne des relations raciales*

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) a été créée par le gouvernement du Canada dans le but de favoriser l'élimination du racisme

au sien de la société canadienne. La Fondation aide le Canada à remplir ses obligations en vertu de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. La Fondation a reçu une dotation unique de 24 millions de dollars du gouvernement fédéral, dont la moitié lui a été remise par le gouvernement au nom des Canadiens d'origine japonaise afin de rappeler le traitement discriminatoire dont ont été victimes ces Canadiens au cours de la Deuxième Guerre mondiale. La Fondation travaille en toute indépendance par rapport au gouvernement : ses directeurs et ses employés ne font pas partie de la fonction publique fédérale et son financement provient d'investissements, de dons et de campagnes de financement.

#### *Capacité de contribuer*

Au cours de sa première année d'existence, la Fondation a mené des consultations dans toutes les provinces auprès des organisations ethnoculturelles, des groupes communautaires, des éducateurs, des organisations des Premières nations, des commissions des droits de la personne et des représentants du gouvernement. Elle posait aux personnes consultées la question suivante : « Lorsque vous songez au racisme dans la société canadienne d'aujourd'hui, quelles sont les questions ou préoccupations qui nécessitent à votre avis la plus grande attention? » Les réponses ont mis en évidence les préoccupations suivantes :

- ✦ les attitudes négatives de la population à l'égard des minorités raciales et des Autochtones;
- ✦ le racisme systémique de la politique et des institutions publiques, en particulier en ce qui a trait à l'emploi, à l'éducation, au maintien de l'ordre et au système de justice;
- ✦ la discrimination en matière de services de santé, communautaires et sociaux;
- ✦ l'émergence de groupes haineux organisés;
- ✦ la discrimination à l'égard des immigrants et des réfugiés.

Objectifs : trouver les solutions

La Fondation s'attaque aux problèmes cernés dans l'enquête en menant des recherches axées sur l'action en vue d'éduquer le public, en mettant en place de l'information et des ressources ainsi que des réseaux afin de promouvoir la défense des intérêts et d'influer sur la politique. Plus précisément, la Fondation a les objectifs suivants :

- ✦ sensibiliser davantage le public à l'importance de l'élimination du racisme;
- ✦ mettre en place des partenariats avec des organisations communautaires, des entreprises, des syndicats, des institutions publiques et des établissements d'enseignement;
- ✦ tenir à jour une base de données et un répertoire des ressources dans le domaine des relations interraciales;
- ✦ établir un programme de recherche pour examiner le racisme et cerner des façons de lutter contre la discrimination raciale;
- ✦ aider les institutions à apporter les changements requis, compte tenu des problèmes liés aux relations interraciales;
- ✦ appuyer de bonnes politiques en matière de relations interraciales en offrant des avis aux décideurs.

L'information sera communiquée par l'intermédiaire du site Web de la Fondation, à l'adresse [www.crr.ca](http://www.crr.ca)

### Santé Canada

Entre autres approches, Santé Canada aborde les politiques et les programmes dans la perspective de la santé publique. Cette approche intègre toute la gamme de facteurs sociaux, économiques, comportementaux, physiques et biologiques qui sont reliés entre eux et qui, avec le système de santé lui-même, influent sur la santé des Canadiens. La culture constitue l'un de ces déterminants de la santé.

Les programmes qui intègrent ces déterminants de la santé et leurs interactions contribuent à améliorer la santé de la population dans son ensemble et réduisent les disparités dans la santé et le bien-être entre les différents segments de la population et en leur sein. Les initiatives de santé publique visent à inclure tous les segments de la collectivité dans le

but de permettre de mieux comprendre comment chaque segment de la société fait face à divers problèmes de santé.

### Capacité de contribuer

Santé Canada aide les communautés, y compris les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles, à jouir d'une meilleure santé et à améliorer leur qualité de vie.

✦ Le Programme d'action communautaire pour les enfants finance des groupes communautaires dont la vocation est de concevoir et d'assurer des services répondant aux besoins de développement des enfants d'âge préscolaire à risque, notamment les enfants d'immigrants et de réfugiés. Les lignes directrices relatives au Programme d'action communautaire pour les enfants sont maintenant disponibles en inuktitut et plusieurs projets financés par ce programme ont donné lieu à la publication de documents d'infor-

information dans des langues autres que le français ou l'anglais. Par exemple, dans le cadre de l'un des projets en Ontario, les brochures sur l'art d'être parent sont publiées en douze langues, y compris le punjabi, le cantonais et le somali.

- ✦ Le Programme canadien de nutrition prénatale, qui aide les collectivités à mettre en place ou à améliorer les programmes destinés aux femmes enceintes les plus susceptibles de mettre au monde des enfants en mauvaise santé, en raison d'une santé médiocre et d'une mauvaise nutrition, donne priorité aux réfugiés et aux nouveaux immigrants, de même qu'aux femmes autochtones vivant à l'extérieur des réserves.

- ✳ Le Fonds pour la santé de la population fournit aux organisations bénévoles à but non lucratif un financement ponctuel afin d'accroître leur capacité d'action communautaire sur les déterminants de la santé, en mettant l'accent sur les problèmes de santé des populations vulnérables, y compris les minorités ethnoculturelles et raciales.
- ✳ Le Centre national d'information sur la violence dans la famille produit des fiches d'information sur la violence familiale en arabe, chinois, allemand, italien, grec, polonais, portugais, punjabi, somali, espagnol, ukrainien et vietnamien, de même qu'en français et en anglais.
- ✳ Dans sa lutte contre les torts causés aux personnes, aux familles et à la société dans son ensemble par la dépendance à l'alcool et à d'autres drogues, le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance de Santé Canada collabore avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement, des organisations non gouvernementales, des organismes d'application de la loi, des associations de professionnels de la santé et des organisations du secteur privé de tout genre. Le principe clé de l'approche de Santé Canada à l'égard de la dépendance est que les programmes et politiques mis en place doivent être adaptés à la culture, de même qu'au sexe et à l'étape de la vie des individus.
- ✳ Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance assure également un leadership et une coordination à l'échelle nationale concernant l'abus de substances intoxicantes, effectue des recherches sur les facteurs de risque et les causes profondes de la toxicomanie, en fait la synthèse et diffuse de l'information de pointe ainsi que les pratiques exemplaires à l'intention de ses principaux partenaires. L'organisme collabore avec des organisations multilatérales pour s'attaquer au problème mondial de la drogue.

En assurant une bonne partie de la prestation de ses programmes grâce à ses bureaux régionaux,

Santé Canada s'efforce de parvenir à une mise en commun des efforts locaux afin de résoudre les problèmes de santé locaux.

- ✳ La région de la Colombie-Britannique et du Yukon se penche sur les besoins du centre-est de Vancouver, qui abrite une population appartenant à diverses cultures. Ce quartier connaît actuellement une situation de crise en raison de l'utilisation à grande échelle de drogues injectables. Cette situation, qui prend l'allure d'une épidémie, est à l'origine d'une augmentation notable des overdoses de drogue et accélère la propagation du VIH et du sida. Santé Canada a déjà engagé un million de dollars pour aider à alléger la crise et le Ministère facilite à la fois les initiatives à court et à long terme. Par exemple, Santé Canada et ses partenaires des secteurs public et privé explorent la possibilité d'une entente de développement urbain afin de promouvoir un développement économique et social durable. La communauté du centre-est de la ville participera à la mise au point de cette entente.

#### *Compréhension et respect*

Santé Canada travaille en respectant le principe selon lequel toutes les personnes ont droit à l'équité et au respect. Diversité et égalité font partie intégrante de tous les programmes, politiques et pratiques du Ministère, et les politiques et pratiques en matière de multiculturalisme influent à divers degrés toutes les activités du Ministère. Certains programmes ciblent particulièrement des groupes ethnoculturels et donnent la priorité à des activités se rattachant au multiculturalisme, en ce qui a trait soit au financement soit aux groupes visés. L'un des messages les plus importants s'adressant au public véhiculés par le service des communications de Santé Canada (messages à la télévision ou à la radio, publicité, documents écrits) est que le Canada est un pays multiculturel. Les produits émanant des communications sont soigneusement rédigés, conçus et mis à l'essai pour des segments particuliers du marché et des auditoires cibles, par les personnes au talent le plus créatif possible. Le

Ministère considère que tous les habitants du Canada devraient se reconnaître dans les messages émanant de leur gouvernement.

- ✳ Le *Calendrier des saisons sûres* de 1997-1998, qui illustre des thèmes relatifs à la sécurité en présentant des photographies de parents et d'enfants représentatifs de la mosaïque culturelle du Canada, mentionne toutes les fêtes religieuses – qu'il s'agisse de la religion chrétienne, juive ou musulmane.
- ✳ En 1997-1998, des images d'objets graphiques ont été ajoutées à *Images de santé*, une collection comprenant des photographies sur cédérom qui présentent des messages de promotion de la santé tout en donnant une idée de la diversité de la population canadienne. Des lignes directrices ont aussi été rédigées afin de montrer aux graphistes, aux photographes et aux personnes tournant des vidéos qui produisent des images pour Santé Canada comment optimiser les possibilités visuelles pour transmettre des images éclatantes de santé.

#### *Statistiques et enquêtes*

Santé Canada effectue souvent des évaluations de l'état de santé de populations cibles, pendant et après des campagnes d'intervention et des projets. Le Ministère recueille par ailleurs des données sur la diversité culturelle et cible des populations pour faire en sorte que ses programmes et politiques soient appropriés et pertinents.

- ✳ Le Programme d'action communautaire pour les enfants recueille de l'information dans le cadre d'un projet national d'évaluation qui lui permet d'évaluer de façon efficiente et significative l'incidence des différents types de programmes, notamment en ce qui a trait aux populations ciblées. Les renseignements de base recueillis sur les personnes qui offrent des soins aux enfants incluent leur pays d'origine, le groupe ethnique ou culturel et la langue de leurs ancêtres.
- ✳ Dans le cadre de l'évaluation nationale du Programme canadien de nutrition prénatale, on

recueille de l'information sur le lieu de naissance et la langue des femmes visées. Pour les besoins de l'étude des données de référence, on communique avec des femmes qui ont accouché depuis peu et dont le profil correspond aux conditions réunies par les participantes du programme jugées à risque, mais qui n'ont participé à aucun projet.

À plus grande échelle, Santé Canada est l'un des neuf ministères fédéraux participant au projet canadien Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), une initiative de recherche internationale de six ans visant à favoriser la prise de décisions fondée sur des faits concernant l'immigration et l'établissement des immigrants.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Santé Canada forme des partenariats avec des groupes ethnoculturels et des minorités visibles de toutes les régions du Canada pour assurer la prestation de programmes destinés à corriger les problèmes mis en évidence. Le Ministère met à profit la connaissance de la langue et de la culture pour inciter d'autres membres de leurs communautés à participer à ces activités et pour formuler des avis et des orientations sur leur langue et leur culture. De façon générale, le personnel des projets partage la langue et la culture de la population qu'il sert.

- ✳ *Meilleur départ* est un projet du Programme d'action communautaire pour les enfants de l'Ontario qui s'adresse aux enfants d'immigrants et à leur famille. Dans le cadre de ce programme, on a mis en place un programme de visites à domicile de personnes de diverses origines culturelles pour travailler avec les familles d'immigrants nouvellement arrivées. Le personnel chargé des visites à domicile du projet Meilleur départ parle une quinzaine de langues.

#### *Priorités futures*

En raison de son engagement à l'égard de l'approche de la santé publique, Santé Canada est tenu d'être à l'écoute des communautés, de conclure des

partenariats et d'aborder les problèmes de manière à s'attaquer à plusieurs déterminants de la santé à la fois. Comme la culture et l'origine ethnique constituent des déterminants de la santé qui méritent une attention particulière, les activités de Santé Canada ciblent fréquemment les communautés ethnoculturelles. À mesure que la population du Canada devient plus diversifiée, les programmes et les projets de Santé Canada axés sur la communauté refléteront cette diversité.

### *Société canadienne d'hypothèques et de logement*

Depuis plus de 50 ans, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) s'est engagée à élaborer et à mettre en place des politiques, des programmes et des pratiques efficaces pour répondre aux besoins de logement de sa clientèle diversifiée.

#### *Capacité de contribuer*

Les produits de la SCHL visent à répondre aux besoins des Canadiens de toute origine. Les ouvrages cités ci-après sont des exemples de produits élaborés en 1997-1998 à l'intention des communautés ethnoculturelles.

- ✦ *Guide de l'habitation canadienne à l'intention des immigrants.* Trouver un logement convenable est l'une des grandes priorités des nouveaux immigrants au Canada. Ce guide leur facilite la tâche en leur expliquant le système de logement du Canada.
- ✦ *Formation des constructeurs autochtones - Préparation des modules de formation.* Les partenariats sont l'une des formules adoptées par la SCHL pour collaborer avec les organisations ethnoculturelles et les particuliers. En 1997-1998, la SCHL a formé un partenariat avec l'Ontario First Nations Technical Services Corporation de façon à fournir des nouveaux documents de formation technique pour la formation des constructeurs des premières nations de l'Ontario.

#### *Compréhension et respect*

La SCHL s'est engagée à créer un milieu de travail où l'on apprécie la différence en raison de ce qu'elle

apporte. En automne 1997, la SCHL a entrepris une formation à l'échelle de l'organisme pour sensibiliser son personnel à la diversité. Le niveau de satisfaction est élevé : 94 p. 100 des participants ont déclaré que le cours leur avait fourni une information qui sera utile dans leur vie personnelle ou professionnelle. Un sondage sera mené ultérieurement pour déterminer l'incidence de la formation sur les connaissances, les compétences et le comportement qui sont valorisés et respectés au sein de la SCHL.

#### *Statistiques et études*

La recherche est un élément clé du mandat de la SCHL. Cette activité vise à la fois la réalisation de projets sur le territoire national et dans d'autres pays. Les projets menés sur le territoire national répondent aux besoins en logement des minorités ethnoculturelles alors que les projets internationaux portent notamment sur des guides permettant de faire des affaires dans d'autres pays. Une part importante de ce travail fait appel aux compétences et aux connaissances du personnel de recherche multilingue et s'appuie sur les relations de ce personnel avec des organisations et des associations ethnoculturelles et des particuliers.

#### *Faits saillants concernant les projets*

- ✦ *La discrimination et le logement : le cadre juridique :* Ce projet examine la discrimination dans le domaine du logement selon une perspective juridique.
- ✦ *Étude comparative des logements des quartiers et des réseaux sociaux des immigrants à Toronto et Montréal :* Cette étude examine les liens qui existent entre le logement, les quartiers et les réseaux sociaux chez les immigrants des minorités visibles des régions métropolitaines de Toronto et de Montréal.
- ✦ *Rapports sur les pays :* Document publié par le Centre canadien d'exportation pour l'habitation (CCEH). Plusieurs nouveaux rapports sur les pays étrangers sont venus s'ajouter cette année. La SCHL compte maintenant plus de 60 rapports sur les pays ou sur les régions, qui présentent une analyse approfondie des besoins et des conditions de logement, de la gestion du risque, de la politique commerciale et des coutumes du milieu des affaires.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le personnel du CCEH utilise ses compétences dans plusieurs langues et sa connaissance des autres cultures pour aider les organisations et les particuliers du Canada à connaître les pratiques culturelles et du milieu des affaires des autres pays. Le CCEH travaille avec d'autres membres d'Équipe Canada dans le cadre de missions commerciales outre-mer, aide l'industrie canadienne du logement dans ses activités internationales et collabore avec les missions commerciales qui viennent au Canada (récemment du Chili). Le CCEH favorise également la communication intergouvernementale avec les régions d'Amérique latine et centrale, d'Asie et d'Europe de l'Est.

*Égalité des chances*

La stratégie de recrutement de la SCHL va dans le sens de l'objectif de la Société qui est de se doter d'un effectif diversifié. La SCHL s'adresse donc à un nombre accru d'organisations ethnoculturelles pour y trouver des candidats intéressés par les postes qu'elle a à offrir. Il s'ensuit qu'au cours du dernier exercice, un plus grand nombre de candidats de la communauté asiatique en Colombie-Britannique et des communautés des Premières nations, dans les Prairies, se sont présentés à ses concours.

*Priorités futures*

La SCHL envisage de mieux mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en prenant les mesures suivantes :

- ✳ examiner ses politiques en matière de ressources humaines pour vérifier qu'elles sont conformes à ses nouvelles valeurs et à ses nouveaux objectifs;
- ✳ élaborer et mettre en œuvre une formation de sensibilisation à la diversité pour répondre de façon spécifique à ses besoins régionaux et sectoriels dans le domaine des affaires;
- ✳ accroître la sensibilisation aux congés religieux et à des événements clés comme la Journée des droits de la personne, la Journée internationale pour l'élimination du racisme et la Semaine nationale des Autochtones.

## Commerce international, affaires étrangères et politique en matière de défense

Les ministères et organismes suivants prônent les intérêts du Canada à l'étranger, protègent la souveraineté du pays et fournissent de l'aide aux pays en développement.

### *Affaires étrangères et Commerce international*

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) coordonne les relations entre le Canada, les gouvernements de différents pays et les organismes internationaux. Un des objectifs du MAECI est de faire valoir les valeurs et la culture canadienne dans le monde. À cette fin, le MAECI tient compte du multiculturalisme canadien dans ses politiques, ses programmes et ses actions.

#### *Capacité de contribuer*

Les représentants diplomatiques du MAECI rencontrent régulièrement des représentants de groupes ethnoculturels au Canada pour s'entretenir avec eux des politiques internationales de notre pays et pour renforcer les contacts qu'il a à l'étranger. C'est ainsi qu'en 1997, il a notamment eu des contacts avec le Conseil commercial canado-arabe, l'Association des Amis Canadiens de l'Université Hébraïque, la Chambre de commerce Canada-Allemagne, ainsi que des groupes égyptiens, portugais et chinois.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Dans le cadre des activités du MAECI, il est essentiel de connaître d'autres langues que les langues officielles et de bien comprendre différentes cultures. Ces dernières années, le MAECI a axé ses activités de recrutement sur des personnes qui parlent une troisième langue. Les agents du MAECI se servent beaucoup de leurs compétences linguistiques et culturelles pendant

les négociations internationales, comme l'illustrent certains exemples récents :

- ✦ Accession de la Chine, de l'Ukraine et de la Russie à l'Organisation mondiale du commerce;
- ✦ Négociations sur le libre-échange entre le Canada et les Amériques;
- ✦ Visite d'Équipe Canada en Ukraine et en Pologne;
- ✦ Négociations avec l'Association de libre-échange;
- ✦ Négociations avec les pays d'Amérique latine, dans le cadre des accords sur la protection des investissements étrangers.

Le MAECI communique également, dans plusieurs langues, avec les médias canadiens et étrangers. C'est ainsi qu'un agent de liaison parlant l'italien a accompagné le ministre Marchi pendant sa visite officielle en Italie et qu'un agent parlant le japonais a rencontré plusieurs fois des journalistes japonais en poste au Canada. Le MAECI diffuse également des renseignements dans des langues autres que le français et l'anglais.

#### *Égalité des chances*

Le MAECI souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et se conforme aux lignes directrices régissant l'équité en matière d'emploi. Soucieux d'augmenter sa réserve de nouvelles recrues, le MAECI a communiqué avec plus de 30 organismes ethnoculturels minoritaires au Canada pour les aider à relier leur site Web au sien, où il affiche des perspectives d'emploi.

#### *Priorités futures*

Le MAECI intensifiera ses contacts avec les associations et les médias ethnoculturels au Canada.

### *Agence canadienne de développement international*

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) est présente dans de nombreux pays en développement qui se caractérisent par différentes cultures. Le multiculturalisme fait donc partie intégrante du milieu de travail de l'ACDI ainsi que de la planification, de la programmation et de la gestion de ses activités.



### *Compréhension et respect*

Les politiques, programmes et pratiques de l'ACDI augmentent considérablement la capacité des individus et des collectivités de toutes les origines de contribuer à l'évolution du Canada. L'ACDI emploie des Canadiens de toutes les origines ethniques, engage des consultants du secteur privé qui se spécialisent dans les pays et les régions où l'on met en œuvre des projets de développement, et a des contacts avec des groupes ethnoculturels et des minorités visibles ayant des liens avec les pays ciblés. Les Canadiens de toutes les origines ethniques participent donc à la planification, à la mise en œuvre, à la vérification et à l'évaluation des projets de l'ACDI.

- ✳ Les employés de l'ACDI et leur famille vivent à l'étranger pendant plusieurs années consécutives. Avant d'être affectés dans un pays, on leur donne une formation sur la valorisation et la gestion de la diversité culturelle. Lorsqu'ils reviennent au Canada, l'expérience et les liens qu'ils ont établis à l'étranger contribuent à les sensibiliser davantage à la diversité des Canadiens et à la respecter.
- ✳ L'ACDI offre à ses partenaires une formation multiculturelle. C'est ainsi que sa Direction générale de l'Europe centrale et de l'Est a récemment organisé des séances à l'intention des coopérants et des équipes d'observation des élections devant se rendre en Bosnie. La portée de ce genre d'activités dépasse les attributions du personnel de l'ACDI.
- ✳ Pour aider les Canadiens à mieux s'identifier aux populations des pays en développement, l'ACDI met l'accent, dans ses communications, sur la diversité du genre humain et sur l'apport des Canadiens de toutes les origines au développement international.
- ✳ L'ACDI veille à ce que les vérifications, les évaluations et les examens de ses activités en matière de développement tiennent compte des différences qui existent entre les perceptions et les réalités canadiennes et celles des pays bénéficiaires. Comme de nombreux citoyens et de nombreux résidents permanents du Canada

sont nés dans les pays bénéficiaires, cette philosophie contribue à mieux faire comprendre et respecter la diversité de la société canadienne.

### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

L'ACDI peut se prévaloir de nombreuses façons des compétences linguistiques des personnes de différentes origines et de leur compréhension des autres cultures. L'ACDI cherche non seulement des Canadiens qui connaissent bien les pays bénéficiaires et qui y ont des liens, pour conseiller ceux et celles qui travaillent à l'étranger et pour y travailler eux-mêmes, mais elle fait également bénéficier les gens d'autres pays de l'expérience du Canada et de ses connaissances traditionnelles.

- ✳ L'ACDI a fait venir des représentants d'Afrique du Sud au Canada pour y rencontrer des intervenants du secteur minier, ainsi que des représentants des Autochtones et des groupes écologiques, pour s'entretenir avec eux des questions touchant la négociation des droits miniers, de même que l'utilisation des terres et leur restitution.
- ✳ En collaboration avec des groupes autochtones du Canada, l'ACDI a contribué à la production des Lignes directrices sur les évaluations environnementales menées avec des peuples indigènes et du manuel *Traditional Ecological Knowledge*. À l'heure actuelle, ce genre de lignes directrices n'existent nulle part ailleurs dans le monde.

### *Priorités futures*

Afin d'améliorer la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme*, l'ACDI s'est fixé comme priorité de sensibiliser davantage ses employés, et surtout les nouveaux venus, à la diversité culturelle. L'ACDI est en train de repenser la formation sur la valorisation de la diversité pour qu'elle cadre mieux avec sa philosophie et ses besoins. Certaines directions générales (p. ex., la Direction générale de l'examen du rendement) veillent à ce que leur effectif comprenne des employés d'origines ethniques différentes et, par l'entremise de la planification des carrières, elles se tiennent au

courant de leurs intérêts. Ces directions générales dressent également des listes d'experts-conseils, y compris ceux d'origines ethniques diverses.

### *Centre de recherches pour le développement international*

Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) est un organisme multiculturel de par la nature même de son mandat, qui est de construire un monde durable et équitable.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le CRDI se sert régulièrement de ses trois langues de travail : l'anglais, le français et l'espagnol. Au Caire, où il a un bureau, il communique également en arabe. Les bureaux régionaux du CRDI se trouvent en Asie, en Afrique, en Amérique latine et dans les Antilles. Provenant de plus de 50 pays, les employés du CRDI parlent, ensemble, plus de 60 langues et ont de nombreuses occasions de s'en servir.

#### *Capacité de contribuer*

Les programmes du CRDI visent essentiellement les pays en développement. Cependant, pendant l'exercice 1997-1998, le CRDI a appuyé plusieurs projets qui contribuent à la pleine participation de la population canadienne à la vie dans notre pays.

Le Fonds de citoyenneté des entreprises du Programme canadien de partenariats a aidé des Canadiens de souches diverses à entreprendre des activités axées sur le développement. Il a notamment :

- ✦ accordé une bourse de recherche à M. Jean-Marc Ela, un chercheur qui est arrivé au Canada il y a quelques années en tant que réfugié du Cameroun, pour entreprendre des recherches en vue de la publication d'un ouvrage intitulé *Entreprise, cultures et sociétés en Afrique noire : pour un regard métis* ;
- ✦ consulté l'Institut Inter-Culturel de Montréal dans le but d'animer un atelier sur l'identité et l'intégration, placé sous le thème « Mondialisation et migration : une jeunesse déracinée », au Congrès

international de Rabat, au Maroc, en avril 1997;

- ✦ appuyé « Les médias africains face aux défis de la transition démocratique » – un symposium organisé à Montréal, en avril 1997, par Vues d'Afrique;
- ✦ appuyé une étude de faisabilité de Carrefour Canadien International pour le Programme d'échange de jeunes du Nunavut;
- ✦ appuyé, à la Ferme expérimentale, un projet de démonstration de jardin urbain du Réseau mondial de la sécurité alimentaire de l'Association canadienne des Nations unies, axé sur les cultures traditionnelles du Sri Lanka et les méthodes de lutte antiparasitaire;
- ✦ appuyé la contribution du Centre canadien pour les relations interraciales de la police, lors de l'atelier organisé pour le compte du Service de sécurité de la Chambre des communes, en juin 1997, sous le thème « Gestion du changement et de la diversité en milieu de travail et au sein de la collectivité »;
- ✦ contribué au Festival du film « One World » à Ottawa, en novembre 1997, organisé par Interaction mondiale en collaboration avec l'Institut canadien du film;
- ✦ contribué au prototype de cédérom interactif de Portfolio Multimedia, qui porte sur les questions préoccupant les adolescents, afin de s'assurer qu'il tienne compte de la réalité multiculturelle au Canada.

Le CRDI a continué de prêter main-forte aux principaux intervenants des projets de développement pour les aider à sensibiliser davantage les Canadiens aux problèmes de développement dans le monde. Parmi les exemples d'aide aux organismes de recherche, citons la bourse de 12 mois accordée au Canadian Council of Area Studies Learned Societies (CCASLS), qui regroupe l'Association canadienne des études africaines (ACEA), l'Association canadienne des études latino-américaines et Caraïbes (ACELAC), l'Association canadienne des études asiatiques (ACEA) et le Comité canadien de l'Association des études du Moyen-Orient (AEMO).

### *Ministère des Anciens combattants*

Les programmes du ministère des Anciens combattants ne sont pas destinés à la population en général, mais sont axés sur les services aux anciens combattants. Le personnel et la clientèle de ce ministère comprennent des membres de plusieurs groupes ethnoculturels. L'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* constitue donc un élément important des activités du ministère des Anciens combattants.

#### *Compréhension et respect*

Les produits d'information du public du ministère des Anciens combattants visent à inclure les groupes et les personnes de toutes les origines, tant pour ce qui est du graphisme que pour les langues. L'intégration de tous est un aspect important des activités de diffusion externe du Ministère, qui visent non seulement à transmettre des renseignements sur les prestations et les services offerts aux anciens combattants à ceux qui y ont droit, mais également à informer le public sur les anciens combattants et sur leur contribution au Canada et à ses alliés.

Près de 90 p. 100 des employés du Ministère ont déjà participé au cours interne de Célébration de la diversité. Signalons que près de 50 p. 100 des formateurs en diversité du Ministère sont des employés des minorités visibles qui ont été spécialement formés pour donner ce cours.

#### *Égalité des chances*

Depuis plusieurs années, le Ministère accorde une grande priorité à l'équité en matière d'emploi, surtout en ce qui concerne les Autochtones.

✳ Il a négocié une entente avec l'Assemblée des chefs du Manitoba pour qu'ils le conseillent et le guident, dans le but d'offrir un meilleur milieu de travail aux employés autochtones et les encourager ainsi à demeurer au sein du Ministère. Aux termes de cette entente, le Ministère a produit *Le Souffle de l'Esprit*, une vidéocassette sur la culture autochtone, qu'il a distribuée aux membres du Comité consultatif des peuples autochtones et aux directeurs régionaux du personnel.

✳ Le Programme d'étude sur l'équité en matière d'emploi, lancé cette année, est l'initiative la plus récente du Ministère visant à accroître le recrutement, le perfectionnement professionnel et la continuité d'emploi des personnes qui appartiennent aux groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de ce programme, le Ministère recrute des étudiants d'été et les emploie dans des postes de perfectionnement, avec la possibilité de les rappeler pendant plusieurs heures par semaine, l'automne et l'hiver. Le Ministère espère offrir des postes de plus longue durée aux meilleurs éléments, lorsqu'ils seront diplômés. À cette fin, chaque région a identifié au moins un poste au sein duquel les étudiants participants sont initiés aux différents secteurs du Ministère.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le ministère des Anciens combattants prend les mesures qui s'imposent pour communiquer efficacement avec les anciens combattants et leur famille, même s'il lui faut utiliser une autre langue que l'anglais ou le français. Ainsi, lorsque la *Loi sur les allocations aux anciens combattants* a été modifiée et que certains anciens membres de la Résistance (surtout d'origine grecque) n'ont plus eu droit aux prestations, le Ministère a fourni des services d'interprétation du fait que certains ne pouvaient pas communiquer dans les langues officielles.

Lorsque le Ministère s'est renseigné auprès de ses employés pour savoir quelles étaient les compétences dans des langues autres que l'anglais et le français, les réponses qu'il a reçues ont révélé une bonne connaissance de 40 langues. Les directeurs généraux des régions et les directeurs de district ont accès à ces renseignements, qui leur permettent de s'assurer que les anciens combattants et leur famille bénéficient des meilleurs services que peut leur offrir le Ministère. Ces renseignements, aident également les cadres supérieurs à comprendre la diversité culturelle qui caractérise de plus en plus le ministère des Anciens combattants.

### *Priorités futures*

Les priorités actuelles du ministère des Anciens combattants en matière de multiculturalisme portent sur l'équité en matière d'emploi.

- ✦ Le Ministère poursuivra les consultations annuelles qui ont été prévues entre le personnel de la Division des ressources humaines et les représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba.
- ✦ Des employés clés de la Division des ressources humaines et des membres du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi participeront aux séances de formation et d'information de la Commission de la fonction publique sur les obstacles structurels à l'emploi.

Tous les renseignements portant sur la formation offerte au Ministère par l'entremise de la Commission de la fonction publique et d'autres fournisseurs seront distribués aussi largement que possible, notamment par courrier électronique et dans *Acroread*.

### *Ministère de la Défense nationale*

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a officiellement reconnu l'importance de la diversité en créant, en 1995, le Conseil de diversité de la Défense (CDD). Ce conseil, qui se compose de membres de la haute direction, a établi le cadre de référence pour la gestion de la diversité au sein du MDN et des Forces canadiennes et supervise les politiques et les programmes s'y rapportant. Le CDD est chargé de faire des recommandations au Sous-ministre et au Chef d'état-major de la Défense au sujet de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques, programmes et pratiques sur la diversité.

### *Capacité de contribuer*

Le MDN communique et collabore, sur des questions d'intérêt commun, avec des organismes externes qui représentent différents segments de la société canadienne. Il peut notamment avoir des consultations avec d'autres ministères et organismes du gouvernement, avec les organismes qui représentent les Premières nations, des groupes d'intérêt particuliers à l'échelle locale et nationale et des organismes communautaires.

Le Ministère a également mis sur pied quatre groupes consultatifs auxquels siègent des représentants des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Ces groupes consultatifs multiplient les contacts avec des organismes externes et conseillent la haute direction du MDN et des Forces canadiennes. Par ailleurs, pour illustrer la pertinence et l'importance de la diversité au sein du MDN, ce ministère a récemment créé un secrétariat pour mieux prêter main-forte aux groupes consultatifs.

### *Compréhension et respect*

Les séances de sensibilisation, le recours à des ressources externes, des affiches et des brochures bien en évidence, ainsi que des moyens de communication interne tels que l'intranet visent à sensibiliser davantage les employés aux diverses cultures. Le MDN évalue ses programmes de sensibilisation culturelle en sollicitant des commentaires par courrier électronique sur son site Web et en faisant remplir des fiches d'évaluation.

### *Statistiques et études*

Le MDN se sert de formulaires d'auto-identification pour recueillir des données internes. Parmi ses autres sources d'information, citons : Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Le public peut obtenir des données statistiques sur le MDN par l'entremise de l'Accès à l'information.

*Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Dans la mesure du possible, le MDN tient compte des compétences linguistiques et des antécédents culturels lorsqu'il choisit des personnes qui seront postées à l'étranger, qui dirigeront des comités internationaux, qui participeront à des activités de maintien de la paix ou qui deviendront des attachés militaires. Le cas échéant, les personnes qui participent à ce genre d'activités se voient affecter un guide ou un mentor pour les aider à comprendre les autres cultures et les y sensibiliser.

*Égalité des chances*

Les Forces canadiennes ont adopté un programme de recrutement proactif visant à attirer des candidats et des candidates de différents groupes ethnoculturels qui répondent à leurs exigences. La diversité croissante de la population canadienne permet aux Forces canadiennes de puiser à même une plus grande source de compétences, d'aptitudes et de connaissances pour s'acquitter de sa mission. Le matériel de recrutement dans des langues autres que les langues officielles, telles que l'espagnol et le mandarin, vise à encourager la représentation de tous les groupes ethnoculturels. Au sein des Forces canadiennes, les promotions dépendent du rendement et du cheminement de carrière officiel.

Dans la plupart des cas, le recrutement des employés civils se fait par l'entremise de la Commission de la fonction publique. Des affiches et des annonces dans les journaux encouragent les demandes de Canadiennes et de Canadiens de tous les groupes ethnoculturels. Les demandes du MDN

à la Commission de la fonction publique pour des postes dans les secteurs de l'ingénierie, de l'informatique et des sciences militaires encouragent des membres des groupes désignés à postuler. Le MDN adopte de plus en plus un milieu de travail où le perfectionnement professionnel de tous les employés s'appuie sur des programmes axés sur la revalorisation des postes, les congés d'études et les mutations latérales.

*Priorités futures*

Le MDN a l'intention de continuer d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :

- ✳ en adoptant les solutions recommandées à l'issue d'un examen des pratiques d'emploi;
- ✳ en lançant un programme de perfectionnement pour les membres des groupes désignés, qui regroupe les programmes spéciaux offerts par le Centre canadien de gestion et la Commission de la fonction publique;
- ✳ en lançant un programme de mentorat pour améliorer les chances d'avancement des membres des groupes sous-représentés;
- ✳ en répartissant équitablement les tâches et les possibilités de voyages intéressants entre les membres des groupes désignés qui entreprennent des recherches et participent à des réunions internationales;
- ✳ en poursuivant des programmes axés notamment sur la formation interculturelle, la déontologie au sein du secteur de la défense, la sensibilisation au harcèlement et la prévention du racisme.

## Justice et affaires juridiques

Les ministères et organismes ci-après élaborent des politiques à l'échelle nationale, se chargent de l'application et de l'exécution des lois canadiennes, contribuent au fonctionnement du système juridique et protègent la population canadienne contre les activités criminelles.

Le gouvernement du Canada veille à ce que toutes les personnes bénéficient de la même protection que leur donne la loi, quelle que soit leur race, leur nationalité, leur origine ethnique, leur couleur ou leur religion.

Dans le secteur de la justice et des affaires juridiques, les principales réalisations en 1996-1997 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement a adopté une démarche multidisciplinaire et coordonnée, compte tenu de la complexité des problèmes que l'on ne peut résoudre efficacement que par la concertation. Bien qu'énumérés individuellement, les organismes suivants sont animés d'un esprit de collaboration et chacun contribue à régler les problèmes qui se présentent dans son propre domaine de compétence.

### *Gendarmerie royale du Canada*

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) fait appliquer les lois fédérales et fournit à contrat des services de police à 10 provinces et territoires et à quelque 200 collectivités. Bien plus que tout autre ministère ou organisme du gouvernement fédéral, la GRC est particulièrement en contact avec les différents groupes qui forment la population canadienne, si bien que la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* représente une grande partie de ses activités quotidiennes.

#### *Capacité de contribuer*

##### *Consultations*

Les consultations de la GRC sont menées auprès de groupes comprenant des représentants de toutes les communautés ethniques et minoritaires du Canada et portent souvent sur leurs besoins et

leurs préoccupations. Du Commissaire de la GRC relèvent deux groupes permanents : le Comité consultatif sur les minorités visibles et le Comité consultatif national sur les Autochtones. Ces deux comités constituent, pour le Commissaire et la haute direction, des tribunes de discussion et de prise de décisions sur différentes questions touchant la police, les collectivités et les relations raciales.

La GRC entreprend des consultations à tous les niveaux. En 1997-1998, la Division « B » (Terre-Neuve et Labrador) a déployé des efforts notoires sur ce plan en créant un plus grand nombre de groupes consultatifs et en instituant un partenariat avec le Foyer innu pour femmes battues, à Sheshatshiu.

#### *Services de police communautaires*

La GRC a institué de nombreux programmes visant à accroître la participation des groupes minoritaires et ethnoculturels aux services de police communautaires, et à améliorer les relations entre la GRC et les collectivités qu'elle dessert.

Compte tenu de ces objectifs, la GRC a pris, en 1997-1998, les initiatives suivantes :

- ✦ En 1997-1998, Cole Harbour a institué un programme de services de police communautaires, subventionné par Patrimoine canadien et la GRC, qui emploie six Noirs de la Nouvelle-Écosse pour seconder les agents de police. Ce projet présente de nombreux avantages pour la GRC et la collectivité, et a connu un succès retentissant.
- ✦ En avril 1998, la Division « J » (Nouveau-Brunswick) a créé un poste au sein de la Section des services de police communautaires des Premières nations, pour une personne d'origine micmac ou maliseet devant servir d'agent de liaison entre les communautés autochtones et la GRC.
- ✦ La Division « B » a institué le programme « Patrouilles de citoyens » comprenant des résidents de deux groupes culturels distincts : les Inuit de North West River et la communauté innu de Sheshatshiu.

### *Étudiants d'été et programmes pour les jeunes*

Les programmes de la GRC destinés aux étudiants d'été et aux jeunes s'adressent à tous les jeunes du Canada. Au moins la moitié de tous les participants proviennent de groupes autochtones ou des minorités visibles. Ces programmes visent plusieurs objectifs :

- ✦ fournir des perspectives de revenu;
- ✦ donner de l'expérience professionnelle, permettre d'acquérir des compétences et insuffler une éthique du travail;
- ✦ faire tomber les obstacles sociaux et structurels;
- ✦ favoriser le respect et la compréhension des autres cultures.

Le succès de ces programmes se traduit par le nombre élevé de participants qui y reviennent et par celui, tout aussi élevé, de ceux qui veulent se faire recruter par la GRC.

### *Compréhension et respect*

L'accent mis par la GRC sur les services de police communautaires fait ressortir la nécessité d'une plus grande sensibilisation aux diverses cultures. Jusqu'à tout récemment, les programmes de sensibilisation culturelle étaient perçus comme des programmes de formation spéciaux; aujourd'hui, ils font partie intégrante de tous les programmes de formation et de perfectionnement de la GRC, depuis la formation des cadets à l'École de la GRC jusqu'à la formation des cadres, au Collège canadien de police.

À l'échelle nationale, la GRC s'est dotée de deux centres de police permanents chargés d'établir une stratégie soutenue et efficace face à la diversité raciale et ethnoculturelle du Canada. Cette responsabilité se retrouve également au niveau des divisions et de la collectivité.

- ✦ La Direction de la gestion de la diversité élabore des politiques et des pratiques pour gérer la diversité croissante de l'effectif de la GRC; elle fournit également des services de recherche aux cadres supérieurs et aux chefs des opérations et leur prodigue des conseils sur les questions de diversité dans les collectivités desservies par la GRC.

- ✦ La Direction des services de police communautaires, contractuels et autochtones entretient des relations soutenues avec toutes les collectivités desservies par la GRC, s'efforce d'améliorer les services qu'elle leur rend et met particulièrement l'accent sur les communautés autochtones.

---

Propagande haineuse et préjugés  
*La GRC collabore avec d'autres grands corps policiers du Canada pour prévenir, empêcher et supprimer les crimes haineux. Elle participe activement à plusieurs comités locaux et nationaux qui cherchent à mettre un terme à ces crimes et, notamment, aux comités de l'Association canadienne des chefs de police et du Centre canadien pour les relations interraciales de la police. Elle contribue aussi régulièrement aux projets de B'nai Brith, au plan national et à l'échelle locale. La formation dispensée à l'École de la GRC, au Collège canadien de police et sur place se concentre sur ce problème.*

---

### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

En tant qu'organisme qui traite directement avec le public de questions délicates, la GRC se doit d'avoir des communications claires. À cet égard, tous les membres actifs ont accès au répertoire national des compétences linguistiques des employés de la GRC. Pour les langues que ses employés ne connaissent pas, la GRC a établi des listes de groupes communautaires qui peuvent fournir des services d'interprétariat.

Cette année, le *Manuel de prévention des crimes en milieu multiculturel* a fait l'objet de nombreuses mises à jour. La GRC a également produit une série de cassettes-vidéo en punjabi, hindi, vietnamien et mandarin sur des sujets tels que la prévention du crime, le vol d'automobiles, la protection des aînés, la violence chez les jeunes et le 9-1-1.

### *Ministère de la Justice*

#### *Capacité de contribuer*

Le Ministère s'efforce d'accroître la participation du public aux décisions qui portent sur les questions de justice en menant des consultations auprès de tous les groupes ethnoculturels, en élargissant la représentation et en organisant des campagnes d'information et de sensibilisation aux questions

Rescol : Sensibilisation aux crimes haineux dans l'espace cybernétique et dans le monde réel

En 1997-1998, le Ministère a appuyé la mise au point d'un site Web qui sensibilise les étudiants à la loi en général et aux crimes haineux en particulier, le Cabinet juridique de Rescol, et qui encourage les jeunes de partout au Canada à discuter des questions de diversité. Ce site Web donne un aperçu des lois qui régissent les crimes haineux dans le *Code criminel canadien* et examine les conflits qui existent entre la liberté de parole et les messages haineux dans le contexte de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les étudiants peuvent également prendre connaissance de l'histoire d'un adolescent de Winnipeg, arrêté pour avoir commis un crime haineux sur Internet – la première accusation de ce genre en Amérique du Nord – et participer à un forum de discussion sur les crimes haineux et la diversité avec des étudiants de partout au Canada et du monde entier. Ce site donne également des liens à d'autres sites qui prônent la lutte contre la haine.

juridiques. Lorsque la recherche, les politiques et l'élaboration de programmes sont assortis d'un volet consultations, le Ministère s'efforce d'assurer la représentation de tous les groupes concernés, de même que celle des groupes qui se trouvent confrontés à plusieurs problèmes. Lorsqu'il établit ses listes de consultations, le Ministère se met en rapport avec des experts d'autres ministères du gouvernement fédéral, d'autres ordres de gouvernement et des organisations non gouvernementales. Par ailleurs, les bureaux régionaux du ministère de la Justice consultent les groupes ethnoculturels minoritaires sur les questions que ceux-ci jugent importantes. La Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime, lancée en 1994, vient appuyer la lutte des collectivités contre la criminalité, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables. Le ministère de la Justice évalue les demandes de financement sur la base de critères axés sur la diversité, l'égalité et l'accès à la justice, de même qu'à la lumière de critères directement reliés à la Stratégie nationale. Pour recevoir une subvention, les projets communautaires de prévention du crime doivent être universels, représentatifs et adaptés aux besoins des

différents groupes minoritaires et de la majorité des membres de la collectivité. La Phase II de la Stratégie nationale, amorcée en 1998, permet au gouvernement fédéral d'élargir son partenariat et d'aider les collectivités à concevoir et à mettre sur pied des activités à long terme en matière de prévention des actes criminels. Le Ministère a établi, sur Internet, des activités de sensibilisation du public aux questions juridiques, ce qui permet notamment à certains groupes d'immigrantes de communiquer entre elles sur Internet.

Le Ministère tient compte de la diversité lorsqu'il répond aux demandes de subventions. Au cours de l'exercice 1997-1998, il a financé des projets portant sur la justice et le multiculturalisme.

- ✦ Le Ministère a subventionné le Canadian Association of Black Lawyers (CABL), pour préparer et produire un rapport sur sa Conférence inaugurale, intitulée « Giving Back », qui s'est tenue en janvier 1997. Cette conférence visait à donner aux avocats la possibilité d'apporter une certaine contribution aux collectivités qu'ils desservent.
- ✦ L'Association des étudiants en droit noirs du Canada a reçu une subvention pour une conférence ayant pour thème « Connecting Communities : Emerging Legal Issues for the New Millennium ».
- ✦ La Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada a reçu une subvention pour une conférence sur la sensibilisation au problème de la haine sur Internet (voir l'encadré latéral), ses conséquences pour les droits de la personne et les différentes options pour en empêcher la prolifération.
- ✦ Le Ministère a subventionné un programme de l'Association jamaïcaine de Montréal ciblant des jeunes Noirs appartenant à des milieux défavorisés.
- ✦ Le Canadian Centre on Minority Affairs a reçu une subvention pour établir et faciliter une plus grande collaboration entre les principaux organismes communautaires de prévention du crime et les comités noirs et antillais de la région métropolitaine de Toronto.



### Compréhension et respect

Les orientations stratégiques du Ministère visent notamment à rendre le système de justice plus équitable et accessible à une population de plus en plus diversifiée.

- ✳ Afin d'atteindre cet objectif, le Groupe de travail fédéral-provincial et territorial sur la diversité, l'égalité et la justice a mis au point un instrument d'analyse sur la diversité permettant d'évaluer l'incidence éventuelle de projets et d'initiatives sur différents groupes, y compris les minorités ethnoculturelles et raciales.
- ✳ Pour lutter contre le racisme, le Ministère a fait valoir, devant la Cour suprême du Canada, que le racisme existait au Canada et que les tribunaux devraient tenir compte des conséquences éventuelles du « racisme institutionnel ». Par l'entremise de son Secteur des opérations juridiques, le Ministère dirige également un programme de sensibilisation au racisme à l'intention des procureurs. En août 1997, la Conférence fédérale des procureurs a consacré une journée entière à la formation interculturelle. Une séance de sensibilisation a également été organisée à l'intention des procureurs en chef, à Toronto, et des séances de formation ont été données aux procureurs dans les bureaux régionaux du Ministère.
- ✳ Le Programme d'information et de sensibilisation aux questions juridiques du ministère de la Justice s'emploie à promouvoir l'égalité et l'accès à la justice pour les personnes qui ne lisent ni le français ni l'anglais. Sa brochure *La violence est inacceptable, peu importe la langue*, que l'on peut maintenant se procurer en espagnol, en punjabi et en chinois, sera bientôt publiée en inuktitut.
- ✳ On peut désormais obtenir, dans plusieurs langues, des fiches techniques sur la violence familiale pour chaque province ou territoire, et des brochures donnant des lignes directrices sur les pensions alimentaires pour enfants (élaborées dans le cadre de l'Initiative en matière de pensions alimentaires pour enfants, du Ministère) ont été produites en russe, en espagnol, en serbo-croate et en inuktitut. Une

campagne sur les pensions alimentaires pour enfants appuyée par des messages à la radio, une brochure et une affiche, initialement lancée en français, en anglais et en inuktitut, existe maintenant dans 22 langues autochtones supplémentaires, grâce à la contribution bénévole de stations radiophoniques et de quotidiens de la communauté autochtone. L'an prochain, l'Initiative en matière de pensions alimentaires pour enfants subventionnera des projets d'information et de sensibilisation du public aux questions juridiques, visant à répondre aux besoins d'autres groupes ethnoculturels minoritaires.

- ✳ Le Ministère continue de subventionner des programmes d'éducation permanente à l'intention des juges, mis sur pied par l'Institut national de la magistrature (INM). Dans le cadre d'un mandat spécifique du Conseil canadien de la magistrature, grâce à une subvention du ministère de la Justice et d'une contribution à l'élaboration du programme de Condition féminine Canada et de Patrimoine canadien (Multiculturalisme), l'INM est en train de mettre sur pied des cours décentralisés, communautaires et à caractère social pour les juges. L'INM a lancé un projet de consultations communautaires dans le but de recueillir des informations sur les questions qui préoccupent plusieurs groupes communautaires. Un projet de consultations communautaires a été lancé en vue de mettre au point le premier programme intensif de sensibilisation au contexte social, pendant l'exercice 1998-1999.
- ✳ Les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, que le gouvernement a présentées en automne 1997, sont entrées en vigueur le 30 juin 1998. Elles portaient notamment sur une plus grande protection contre les propagandes haineuses. Le Tribunal canadien des droits de la personne peut maintenant ordonner une indemnisation spéciale pour les victimes spécifiquement nommées dans ce genre de propagande et imposer une pénalité administrative à leurs auteurs.

#### *Statistiques et études*

La Division de la recherche et de la statistique a recueilli et analysé des données sur les crimes haineux. Le Ministère recueille maintenant des données sur les infractions commises à cet égard contre différents groupes, en préparation du rapport du Groupe de travail fédéral-provincial et territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Ce groupe est coprésidé par le Ministère, et la Division de la recherche et de la statistique contribue grandement à ses travaux. Par ailleurs, la Division appuie également une demande de projet dans le cadre de l'Initiative de recherches stratégiques (Réseau de cohésion sociale), dans le but de collaborer avec le Centre canadien de la statistique juridique pour recueillir et analyser des données sur les crimes haineux commis au Canada. La Division de la recherche et de la statistique continue d'appuyer les travaux de la Division de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice dans le cadre de ses recherches axées sur la diversité et la justice.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le Coordonnateur des activités et questions internationales du Ministère tient un répertoire des employés qui parlent couramment d'autres langues que l'anglais et le français. Ce répertoire permet de choisir des employés qui doivent s'acquitter de certaines tâches pour lesquelles il faut avoir des compétences linguistiques.

#### *Égalité des chances*

La Direction générale des ressources humaines a mis au point, et suit maintenant de près, un cadre de travail pour la consultation et l'approbation des politiques, afin d'obtenir la participation de tous les intervenants, à toutes les étapes. Ce cadre de travail prône l'importance de consulter les différents comités, groupes et agents de négociation, et de tenir compte de leur point de vue. Le Ministère consulte les comités consultatifs d'équité en matière d'emploi, y compris le comité directeur sur l'équité en matière d'emploi, d'autres comités du Ministère et les représentants syndicaux pour élaborer ses politiques, programmes et pratiques.

Au sein du Ministère, les responsabilités relatives à l'équité en matière d'emploi ont été décentralisées pour que tous les gestionnaires puissent rendre compte de sa mise en œuvre. Les plans d'équité en matière d'emploi sont maintenant intégrés aux plans directeurs et aux plans de fonctionnement des secteurs, des directions et des régions. Chacun de ceux-ci doit, chaque année, soumettre un rapport d'étape et les chefs de service sont évalués à la lumière des résultats obtenus.

#### *Priorités futures*

La principale priorité que s'est fixée le Ministère pour améliorer la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est de continuer à travailler au niveau fédéral et avec ses homologues provinciaux et territoriaux pour mieux faire comprendre les problèmes inhérents à la diversité et à l'égalité. Parmi les activités entreprises à cette fin, citons l'étude des conséquences des initiatives prises en matière de droit et de justice sur les groupes vulnérables, y compris les groupes ethno-culturels et ceux qui représentent les minorités raciales, lorsqu'ils doivent affronter le système judiciaire. Le Ministère continuera également de nouer des liens avec différents groupes, à l'échelle nationale et au niveau local, afin de trouver des façons de les faire participer à ses travaux.

À l'interne, la priorité est donnée à l'équité en matière d'emploi. Le comité directeur sur l'équité en matière d'emploi du Ministère a donné son approbation à une démarche visant à entreprendre l'examen rigoureux des systèmes d'emploi requis par la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À l'examen des secteurs et des directions viendra s'ajouter celui, à l'échelle du Ministère, des politiques et pratiques en matière d'emploi, qui commencera pendant l'hiver 1998-1999. Ce dernier examen portera non seulement sur les pratiques et les politiques antérieures et actuelles, mais également sur celles qui seront mises au point dans le cadre de la Stratégie des ressources humaines du Ministère.

### *Service correctionnel Canada*

Le Service correctionnel du Canada (SCC) reconnaît et respecte la diversité ethnoculturelle dans ses politiques, programmes et pratiques d'exploitation. Conformément à la Directive du commissaire 767, sur les programmes pour les détenus des groupes ethnoculturels, et à l'énoncé de mission du SCC, il existe des programmes et des services spéciaux qui tiennent compte des besoins des détenus appartenant à une minorité ethnoculturelle.

#### *Capacité de contribuer*

Le nouveau répertoire des associations regroupant des minorités ethnoculturelles qu'a produit le SCC décrit les nombreux programmes et services dont peuvent se prévaloir les détenus et met l'accent sur la contribution des organismes ethnoculturels à leur réintégration. Le premier volume de ce répertoire, consacré à la région du Québec, sera bientôt accessible sur Internet.

Chaque établissement doit se doter d'un comité consultatif de citoyens composé de personnes d'origines ethnoculturelles diverses. C'est ainsi que le Phoenix Multicultural Council du pénitencier de la Saskatchewan comprend des employés, des détenus et des représentants du district de Prince Albert. Ce conseil organise des séances d'information sur la diversité ethnoculturelle qui connaissent toujours un franc succès.

#### *Compréhension et respect*

En raison de la diversité ethnoculturelle croissante de la population carcérale, le SCC reconnaît l'importance d'aider ses employés à travailler plus efficacement avec cette nouvelle clientèle. À cette fin, le SCC axe ses initiatives sur certains besoins régionaux et sur les besoins à l'échelle nationale :

- ✦ la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal a offert un module de formation à l'intervention interculturelle aux employés du SCC de la région de Québec, de même que des cours sur la communication interculturelle et sur la violence dans les groupes ethnoculturels aux employés du Québec, de l'Ontario et des provinces de l'Atlantique;

- ✦ le personnel et le secteur de la formation du SCC ont mis sur pied un module obligatoire de sensibilisation aux rapports interculturels à l'intention de tous les nouveaux employés;
- ✦ dans la région de l'Atlantique, le SCC a créé un nouveau poste d'agent de liaison avec les communautés noires de Nouvelle-Écosse;
- ✦ le Racial Harmony Committee de l'établissement de Warkworth, à Campbellford (Ontario) recevra cette année la Prime du multiculturalisme pour sa contribution à l'amélioration des relations interraciales;
- ✦ les détenus participent à l'organisation d'activités culturelles dans le cadre du Programme des activités multiculturelles à l'établissement de Cowansville (Québec);
- ✦ dans la région du Pacifique, presque tous les établissements organisent des activités visant à sensibiliser davantage les employés et les détenus à la diversité ethnoculturelle.

#### *Statistiques et études*

Le SCC recueille des données sur la diversité culturelle dans le cadre de la plupart de ses recherches et au moment de l'admission des détenus dans le système correctionnel fédéral. Les analyses statistiques tiennent souvent compte de l'origine ethnoculturelle. Chaque année, le SCC publie et met à la disposition du public une liste de rapports sur les projets de recherche portant sur différentes questions, notamment sur les détenus appartenant à une minorité visible.

Le SCC a distribué un questionnaire sur l'application de la Directive du commissaire 767 et sur celle de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Les réponses qu'il recevra permettront d'établir des programmes s'adressant aux détenus appartenant à une minorité ethnoculturelle.

#### *Égalité des chances*

L'énoncé de mission, les valeurs fondamentales et les objectifs stratégiques du SCC prônent l'équité en matière d'emploi. Les objectifs du SCC quant au pourcentage de membres des groupes désignés parmi ses agents de correction visent non seulement à représenter équitablement la société canadienne,

mais également à refléter la diversité de la population carcérale.

Le SCC s'efforce d'atteindre ces objectifs, notamment en signant des contrats avec des cadres supérieurs qui précisent les responsabilités de ces derniers sur le plan de l'équité en matière d'emploi, et en adoptant des mesures spéciales, telles que le programme de mentorat pour les membres des groupes désignés. Le SCC doit encore accroître la représentation des groupes autochtones et des minorités visibles, deux groupes nettement sous-représentés dans son effectif. À cet égard, le SCC établira des objectifs et des échéances pour recruter et promouvoir les membres de ces groupes désignés et d'autres.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le SCC a établi un répertoire des employés qui connaissent bien des langues autres que les langues officielles pour servir d'interprètes et de traducteurs, le cas échéant. Certains outils de son programme ont été produits dans d'autres langues que le français et l'anglais. Au moment du recrutement, la priorité est donnée aux personnes qui connaissent une troisième langue.

#### *Priorités futures*

Le SCC continuera d'évaluer la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* par l'entremise d'études et de vérifications annuelles, et choisira des experts parmi les membres des groupes minoritaires et ethnoculturels pour évaluer ses programmes destinés aux détenus appartenant à une minorité ethnoculturelle.

#### *Solliciteur général du Canada*

L'objectif de ce ministère est d'édifier une société canadienne dont tous les membres sont à l'abri des menaces pesant sur leur sécurité personnelle et sur la sécurité nationale, et sont protégés contre les violations de leurs droits et libertés. Sa politique met l'accent sur la sécurité individuelle et collective, et ses principaux secteurs de responsabilité sont la sécurité nationale, les services de police et les

services de correction. Du fait que les questions de diversité et d'égalité peuvent créer de nombreux problèmes pour la sécurité publique, le Ministère collabore avec les collectivités de différentes origines, de même qu'avec des individus et des groupes, à tous les niveaux du système de justice pénale.

#### *Compréhension et respect*

À l'heure actuelle, le Ministère participe au Groupe de travail fédéral-provincial et territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Celui-ci a mis au point un outil d'analyse sur la diversité à l'intention des décideurs et a proposé des réformes à court terme au droit pénal, dans le but de promouvoir l'égalité au sein du système juridique. Le Ministère réfléchit également sur des mesures précises que pourrait prendre le gouvernement à l'appui des victimes de crimes haineux. Il a notamment proposé d'accroître la formation aux mesures de mise en application et de sensibiliser davantage le public aux conséquences de ces crimes sur les victimes et la société en général.

Par l'entremise de ses activités de financement, le Ministère cherche à promouvoir la compréhension entre les groupes ethnoculturels et minoritaires et les établissements relevant du système de justice pénale.

- ✳ Un des bénéficiaires de son appui financier est le Centre canadien pour les relations interraciales de la police. Celui-ci étudie les relations entre les services de police et les minorités visibles, prodigue des conseils sur l'établissement de normes efficaces pour l'application objective des lois et entretient des relations suivies avec les services de police et les collectivités qu'elles desservent.
- ✳ B'nai Brith Canada a reçu une subvention pour organiser le Colloque international contre la propagande haineuse sur Internet, en septembre 1997. Ce colloque a permis de réunir des agents de police et d'autres intervenants qui s'occupent des crimes haineux avec des membres des collectivités ciblées, pour échanger des renseignements et trouver

des moyens juridiques, axés sur la sensibilisation et visant les collectivités, de supprimer toute forme de propagande haineuse sur Internet.

- ✳ Les principaux bénéficiaires des subventions du Ministère sont les organismes bénévoles qui, à l'échelle nationale, collaborent avec les collectivités et participent à la sécurité du public et à celle des personnes, quelle que soit leur origine. Ces organismes font beaucoup pour créer un milieu dans lequel les individus et les groupes peuvent contribuer à édifier une société pacifique, soucieuse de la compréhension et du respect de la diversité culturelle.

#### *Égalité des chances*

Le plan d'équité en matière d'emploi du Ministère prône un milieu de travail multiculturel, axé sur la sensibilisation aux différences culturelles du public qu'il dessert. Le Ministère participe également à différentes campagnes, notamment la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, qui visent à promouvoir la compréhension et le respect des nombreux groupes ethnoculturels composant la société canadienne.

## Identité et affaires culturelles

Les institutions groupées sous cette rubrique ont pour mandat de réglementer l'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux du Canada veillent à préserver et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident à promouvoir et à préserver le riche patrimoine bilingue et multiculturel du pays.

### *Archives nationales du Canada*

Les Archives nationales du Canada mettent en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* par l'acquisition et la gestion de documents d'archives reflétant le patrimoine racial, ethnique et culturel diversifié du Canada, de sa population et de ses institutions.

#### *Compréhension et respect*

Les Archives nationales font l'acquisition de certaines collections et de certains fonds en raison même du fait qu'elles proviennent de communautés ethnoculturelles et de minorités. Les collections et les fonds acquis pour d'autres raisons présentent également un grand intérêt ethnoculturel.

- ✦ En 1997-1998, les Archives nationales ont acquis les fonds Rolf Harder et William Kurelek ainsi que la Collection Herman Heimlich, qui renferment tous des documents graphiques fortement influencés par la culture du pays d'origine des artistes.
- ✦ Les Archives nationales ont amorcé des négociations dans le but de faire l'acquisition d'archives sur la programmation de CFMT-TV, première chaîne canadienne de télévision multiculturelle. Soixante pour cent de la pro-

duction de CFMT-TV est diffusée en plus de 18 langues et porte sur plus de 20 cultures. En outre, la chaîne produit chaque semaine plus de 22 heures de programmation, dont des bulletins de nouvelles en portugais, en italien et en chinois

- ✦ Les Archives nationales ont participé à la préparation de la Conférence de Washington sur les actifs des victimes de l'Holocauste. Cette conférence internationale portait sur les revendications en vue d'une indemnisation pour les biens saisis aux victimes des politiques des Nazis. Un représentant des Archives nationales, qui siège au sein d'un comité interministériel sur les revendications liées à l'Holocauste, a participé à la conférence préparatoire. Au Canada, les communautés juives et tsiganes sont les deux minorités les plus touchées par ces travaux.
- ✦ Les Archives nationales procèdent périodiquement à des examens spéciaux portant sur des blocs entiers de documents d'archives, généralement pour le bénéfice de communautés ethnoculturelles particulières, mais parfois pour aider à corriger des injustices historiques. En 1997-1998, les Archives nationales ont examiné les documents du Service canadien du renseignement de sécurité sur diverses organisations ukrainiennes, pour le bénéfice de chercheurs ukrainiens préparant des articles de journaux et l'histoire de leur communauté. Par suite de l'examen en bloc des documents du Bureau du séquestre des biens ennemis, on a diffusé plus de 1,6 million de pages de dossiers individuels se rapportant à des biens saisis à des Canadiens d'origine japonaise et allemande.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Non seulement les services de référence des Archives nationales mettent-ils en évidence la nature multiculturelle des fonds de l'organisme, mais ils tiennent compte aussi des besoins et des intérêts très variés de leurs clients. Des guides sur les fonds ethnoculturels sont distribués partout au pays. Les archivistes et les

chercheurs des Archives nationales correspondent avec des chercheurs et des représentants de groupes ethnoculturels et ils les rencontrent pour s'assurer de répondre à leurs besoins.

Les employés des Archives nationales communiquent souvent dans la langue des clients qui parlent une langue autre que le français et l'anglais. Collectivement, le personnel maîtrise de nombreuses langues, y compris l'allemand, le letton, le polonais, le hongrois, l'espagnol, le russe et l'ukrainien. En outre, les employés des Archives prennent part aux discussions et aux négociations avec les services d'archives étrangers.

#### *Priorités futures*

La grande priorité des Archives nationales en matière de multiculturalisme est de continuer à faire l'acquisition de documents d'archives provenant de minorités ethnoculturelles et visibles ou présentant pour elles un intérêt, et à mettre ces documents à la disposition des chercheurs. En outre, l'organisme continuera de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement en se conformant, dans ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi ainsi que dans ses activités de recrutement, aux règlements et normes de portée gouvernementale.

L'examen en bloc des documents gouvernementaux se rapportant aux biens de l'époque de l'Holocauste constituera une priorité particulière pour 1998-1999.

#### *Bibliothèque nationale du Canada*

La Bibliothèque nationale du Canada est tenue d'acquérir et de conserver une vaste collection de publications canadiennes et étrangères d'intérêt pour le Canada et d'assurer l'accès à ces publications. La collection constitue pour toute la population canadienne une importante source d'information, notamment sur la culture.

#### *Capacité de contribuer*

Tous les documents des collections de la Bibliothèque nationale sont répertoriés dans un catalogue. Les usagers ont accès à *Canadiana*,

bibliographie nationale du Canada, sur le Web ou par Accès AMICUS, service de base de données en direct de portée nationale. Un récent examen des documents canadiens figurant dans Accès AMICUS a révélé que les collections de la Bibliothèque renferment des documents dans plus de 40 langues autres que le français et l'anglais, dont 10 langues autochtones du Canada. Le catalogage des publications dans les langues autres que le français et l'anglais est assuré par des employés ou des entrepreneurs spécialistes de ces langues et conformément aux normes bibliographiques de la Bibliothèque nationale.

Chaque année, la Bibliothèque organise des programmes publics et des événements culturels qui couvrent tous les aspects de la mosaïque culturelle canadienne. Voici quelques activités marquantes menées en 1997-1998 :

- ✦ *Utamaduni*, spectacle multiculturel au bénéfice de l'African Heritage and Cultural Centre d'Ottawa;

---

Généalogie : renforcer l'attachement des Canadiens à leur pays  
*Les gens de tout âge aiment établir leur arbre généalogique et les Archives nationales constituent pour les généalogistes une ressource de premier ordre. En offrant aux généalogistes des services de recherche et en leur facilitant l'accès à des documents particulièrement précieux, l'organisme aide les particuliers à se renseigner sur l'histoire de leur famille et, par le fait même, renforce leur intérêt et leur attachement pour leur pays. En 1997-1998, la recherche généalogique représentait plus de 50 p. 100 des demandes de recherche reçues par les Archives nationales.*

*En 1997-1998, les Archives nationales ont acquis auprès de Citoyenneté et Immigration Canada des copies de microfilms de listes de passagers et de listes de personnes ayant passé la frontière entre 1920 et 1935. Ces listes constituent une précieuse source de renseignements généalogiques, car elles indiquent le nom au complet, l'âge, le lieu de naissance, l'état de santé et l'état matrimonial de chaque personne ayant immigré au Canada pendant ces années. Pour que ces documents soient encore plus utiles aux chercheurs, les Archives nationales et la Société du quai 21 unissent leurs efforts pour stocker dans une base de données conviviale et interactive l'information qui y figure.*

---

- ✦ *A Multicultural Feast for Eyes and Ears*, soirée de musique, de poésie et d'arts visuels commanditée par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter- raciales;
- ✦ *Les auteurs canadiens traduits*, activité soulignant le 40<sup>e</sup> anniversaire du programme des subventions à la traduction internationale, du Conseil des arts du Canada, qui accorde une aide financière aux éditeurs de plus de 40 pays pour contribuer à la traduction d'œuvres canadiennes dans des langues autres que le français et l'anglais.

#### *Compréhension et respect*

Au moment d'élaborer les services de bibliothèque à l'intention des minorités, la Direction générale des programmes nationaux et internationaux tient compte des questions linguistiques, culturelles et ethniques.

- ✦ La trousse *Lisez sur le sujet / Read Up On It* distribuée en 1998 renfermait une liste de livres pour les enfants canadiens sur les caractéristiques de diverses cultures, préparée en collaboration avec le *Projet Amour*, initiative de l'Organisation canadienne pour l'éducation au service du développement. Le programme *Lisez sur le sujet*, qui en est maintenant à sa dixième année, fait la promotion de livres destinés aux enfants canadiens.
- ✦ La Bibliothèque préconise un accès universel, abordable et équitable aux ressources d'information du pays et, à ce titre, prend fait et cause pour l'alphabétisation. Dans le cadre de leurs activités au sein d'associations et de conférences, les employés de la Bibliothèque nationale informent les bibliothécaires canadiens et leurs clients des recherches sur l'alphabétisation et des problèmes auxquels se heurtent à cet égard les gens du Canada, en particulier les nouveaux arrivants.

#### *Compétences linguistiques et expérience culturelle*

Les employés de la Bibliothèque nationale qui maîtrisent une langue autre que le français et l'anglais sont souvent mis à contribution pour trouver, acquérir, traduire, cataloguer et promouvoir

les documents en langues ancestrales des collections de la Bibliothèque et en faciliter l'utilisation. L'organisme tient dans son intranet un registre ouvert des compétences de ses employés dans plus de 40 langues.

#### *Égalité des chances*

La Bibliothèque nationale s'est dotée d'un programme de formation en bibliothéconomie, dont le niveau d'études correspond à celui de la maîtrise en bibliothéconomie. Les stagiaires obtiennent ensuite un emploi à plein temps d'une durée indéterminée à la Bibliothèque nationale. Ce programme accepte un candidat autochtone par an.

#### *Priorités futures*

À l'heure actuelle, la grande priorité de la Bibliothèque nationale sur le plan du multiculturalisme est d'accroître ses contacts avec les éditeurs en langues ancestrales (se reporter au chapitre sur les pratiques exemplaires). En outre, la Bibliothèque continue d'examiner ses programmes pour s'assurer qu'ils sont appropriés aux gens de toute origine et que ceux-ci y ont accès.

#### *Commission de la capitale nationale*

La Commission de la capitale nationale (CCN) est tenue d'organiser, de parrainer ou de promouvoir, dans la région de la capitale nationale, des activités et des manifestations publiques enrichissantes pour le Canada sur le plan culturel et social. Tous les projets de la CCN doivent tenir compte du caractère fédéral du pays, de l'égalité du statut des deux langues officielles du Canada ainsi que du patrimoine diversifié de sa population. Les manifestations et les activités organisées, parrainées ou promues par la CCN mettent en valeur la nature ou le patrimoine et s'adressent aux visiteurs de toutes origines, de l'ensemble du Canada et de partout ailleurs dans le monde.

#### *Compréhension et respect*

- ✦ La CCN a recours à des sondages pour recueillir de l'information sur les intérêts et les valeurs des visiteurs de la région de la capitale nationale et de la population canadienne. Dans le cadre



de presque toutes les activités ou manifestations publiques et des campagnes média périodiques faisant appel à des cartes-réponses et à des coupons de concours, la CCN demande aux participants d'exprimer leur point de vue et de donner quelques renseignements sur eux-mêmes, par exemple, l'âge, le sexe, le lieu de résidence, le niveau de scolarité, le patrimoine culturel, les domaines d'intérêt et les activités préférées. La CCN se sert de cette information pour concevoir et élaborer de grandes manifestations attirant un public aussi vaste que possible.

- ✳ La capacité des manifestations publiques tenues sous l'égide de la CCN d'attirer l'attention à l'échelle régionale et nationale sur les artistes des minorités ethnoculturelles et raciales n'est pas à dédaigner. Par exemple, les spectacles présentés sur la Colline du Parlement et diffusés partout au pays par Radio-Canada et la CBC dans le contexte de la Fête du Canada en 1997, ont mis en vedette des musiciens et des danseurs autochtones et noirs; par ailleurs, la télédiffusion d'activités de Bal de neige par Global TV et TVA a fait ressortir la diversité culturelle canadienne et l'adaptation des communautés ethniques à l'hiver canadien.
- ✳ Les célébrations de la Fête du Canada attirent des dizaines de milliers de personnes sur la Colline du Parlement ainsi que dans les rues, les parcs et les quartiers avoisinants, pour danser, écouter de la musique, se restaurer et assister aux feux d'artifice. Pour susciter la participation des minorités ethnoculturelles aux festivités, la CCN a écrit à toutes les associations culturelles répertoriées dans sa base de données pour les inviter à auditionner en vue du spectacle *Cultures en folie* présenté au Parc de la Confédération. Pour la Fête du Canada de 1997, le jury a sélectionné 15 groupes, dont le Svitank Ukrainian Dance Ensemble, Layali Sheharazad, l'Enan Dance Troupe et la Venezuelan-Canadian Association.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Comme des gens du monde entier visitent la région de la capitale nationale, la CCN apprécie que ses employés parlent d'autres langues que le français et l'anglais. Le Centre d'interprétation Canada sans frontières compte au sein de son effectif des personnes parlant danois, espagnol et quechua. L'Infocentre de la Capitale compte des conseillers qui parlent mandarin, italien, espagnol et allemand et offre des audioguides en allemand, en espagnol et en japonais, en plus de ceux français et en anglais. En outre, la CCN diffuse des cartes de la région de la capitale nationale et du centre-ville d'Ottawa en français et en anglais, mais aussi en allemand, en espagnol, en italien, en japonais et en chinois.

#### *Priorités futures*

Les préparatifs des célébrations du nouveau millénaire se sont ajoutés à la programmation saisonnière de la CCN. Cette dernière ne ménage aucun effort pour que les activités attirent un large éventail de Canadiens.

#### *Musée des beaux-arts du Canada*

Le Musée des beaux-arts du Canada et son organisme affilié, le Musée canadien de la photographie contemporaine, ont continué de présenter leur programme varié d'expositions et d'installations dans leurs salles d'Ottawa et en tournée dans tout le pays.

#### *Capacité de contribuer*

Le Musée des beaux-arts du Canada a adopté pour politique d'acquérir les œuvres d'artistes de diverses cultures et d'organiser des expositions mettant en relief le patrimoine culturel des artistes.

- ✳ En 1997-1998, le Musée a présenté trois grandes expositions d'art inuit : *Pitseolak Ashoona : La joie de vivre et de créer; Du fonds de la mer : La sculpture et l'art graphique dans la collection d'art inuit; et Du crayon au papier – Les premiers dessins de Parr.*

- ✳ Pour souligner l'apport des gens d'origine africaine à l'essor de la culture et de la société canadiennes dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, le Musée a présenté les œuvres de l'artiste Robert S. Duncanson.
- ✳ En plus de ses programmes d'art visuel, le Musée des beaux-arts offre une série de concerts et de manifestations. En 1997-1998, il a présenté entre autres les guitaristes Oscar Herrero et Rafaël Serrallet, les pianistes Cédric Tiberghien, Janina Fialkowska et Menachem Pressler, la soprano Yukako Tatsumi-Margaritoff, la troupe de danse Arte Flamenco et les artistes de la scène Zekhul, Jamielie Hassan et le St-André Ensemble.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le Musée des beaux-arts du Canada invite les nouveaux employés à faire état de leur origine culturelle et de leur niveau de compétence dans les langues autres que le français et l'anglais. Cette information permet d'offrir des services spéciaux aux visiteurs. Par exemple, un agent d'éducation dirige des visites guidées en espagnol, deux bénévoles ont parlé portugais en dirigeant des visites guidées de la collection permanente et un agent d'information accueille dans leur propre langue les visiteurs hispanophones.

#### *Égalité des chances*

Le Musée se conforme aux règlements et aux normes d'équité dans tous ses systèmes d'emploi. Toutes les promotions et les nominations de son personnel sont fondées exclusivement sur le mérite. Il s'efforce d'offrir un milieu de travail dépourvu de harcèlement et de discrimination. Deux coordonnateurs ont suivi une formation visant expressément à enquêter sur les plaintes.

#### *Priorités futures*

La grande priorité du Musée des beaux-arts du Canada en matière de multiculturalisme pour l'exercice à venir est de produire ses plans d'étage dans des langues autres que le français et l'anglais.

Pour réduire ses coûts, le Musée a cessé il y a quelques années d'afficher des plans d'étage en allemand, espagnol, japonais et mandarin, mais il a l'intention de remettre à l'honneur cette pratique fort utile aux visiteurs.

#### *Musée canadien de la nature*

Le Musée canadien de la nature (MCN) fait participer tous les Canadiens à un débat public sur le rapport entre l'humanité et la nature.

#### *Capacité de contribuer*

Le MCN consulte plusieurs groupes ethnoculturels du Canada pour monter des expositions reflétant la diversité des Canadiens. L'exposition *L'Odyssée arctique* présentée en 1997-1998 a été produite avec l'aide des communautés inuit et d'autres organismes fédéraux. Des anciens Inuit d'Igloolik et des représentants de la Société Makivik ont participé à l'élaboration du contenu et aux communications avec le public au Musée, dans les écoles de la région de la capitale nationale et sur le site Web du Musée. Un programme de vidéoconférences a permis de relier des anciens Inuit et des habitants d'Igloolik avec les visiteurs du Musée, faisant ainsi le lien entre des Canadiens d'origine différente.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Les employés du MCN mettent à profit leurs compétences linguistiques et culturelles lorsqu'ils travaillent avec les partenaires étrangers. Par exemple, le personnel du MCN a élaboré des programmes éducatifs pour le programme d'échange culturel avec le Mexique.

#### *Priorités futures*

Le projet de vidéoconférences a eu une incidence favorable sur les visiteurs du Musée et la communauté d'Igloolik. Consilium (entreprise du secteur privé) collaborera avec le MCN et Igloolik pour mettre au point des projets similaires d'éducation et de développement communautaire.

### Office national du film

En vertu de la *Loi sur le cinéma*, l'Office national du film (ONF) a pour mission de produire et de distribuer des films destinés à faire connaître et comprendre le Canada aux Canadiens et aux étrangers. Son objectif consiste à produire des œuvres audiovisuelles excellentes, pertinentes et novatrices (notamment des films, des vidéos, des produits multimédias et des documents Internet) qui reflètent les réalités et les perspectives canadiennes et contribuent à faire connaître et comprendre le Canada. Dans le cadre de sa mission, l'ONF doit notamment donner à des Canadiens qui ont rarement été entendus – comme les Autochtones, les immigrants et les Canadiens des minorités ethnoculturelles et visibles – l'occasion de s'exprimer.

#### Capacité de contribuer

L'ONF a mis en place plusieurs programmes pour faire en sorte que la diversité de la société canadienne soit reflétée à l'écran et derrière la caméra. Trois initiatives du Programme anglais ont été particulièrement efficaces.

- ✦ Budget pour l'équité en matière d'emploi : En 1997-1998, le budget pour l'équité en matière d'emploi a permis de financer la formation de membres de minorités visibles dans le cadre de 53 projets à court terme. Ces personnes ont perfectionné leurs compétences en montage de l'image non linéaire, montage du son, enregistrement du son et de la musique, régie, production de séquences en extérieurs, rédaction de documentaires, établissement du budget d'un film et animation.
- ✦ Programme de cinéma autochtone : En 1997-1998, le programme a offert à 18 Autochtones des possibilités de formation et d'apprentissage.
- ✦ Équipe spéciale pour la diversité culturelle : Cette équipe dirigée par trois producteurs se trouvant à Montréal, à Toronto et à Vancouver encourage et favorise la participation de cinéastes issus de différentes communautés culturelles. Ce sont les producteurs qui prennent en charge la formation et le perfectionnement.

Le Programme français a élaboré différentes stratégies pour accroître la participation des groupes sous-représentés :

- ✦ Le Programme découvrira des cinéastes prometteurs en vue de projets immédiats.
- ✦ Le Programme réservera 400 000 \$ aux documentaires écrits ou dirigés par des membres de minorités visibles.
- ✦ Un producteur de Montréal prendra en charge ces objectifs et il disposera d'un budget spécial à cette fin.

#### Égalité des chances

Il est important que l'ONF soit en mesure de compter sur un bassin de professionnels aussi vaste que possible pour encourager l'expression de divers points de vue sur l'expérience canadienne. L'organisme a créé une base de données sur la diversité culturelle répertoriant les cinéastes et artisans de la cinématographie indépendants issus de communautés culturelles. Cette base de données, mise à jour régulièrement, est utilisée par des producteurs de l'ONF et des cinéastes du secteur privé.

#### Programmation : contribution au respect et à la compréhension

Comme au cours de plusieurs exercices antérieurs, l'ONF a produit en 1997-1998 des films sur le multiculturalisme, les relations inter raciales et plusieurs communautés ethnoculturelles. L'organisme en a aussi produit sur des questions internationales dans le but de sensibiliser tous les Canadiens aux aspects culturels.

Les films suivants figurent au nombre des productions marquantes de 1997-1998. Les films primés sont présentés en surbrillance dans l'encadré.

- ✦ *Chroniques de Nitinaht* décrit avec réalisme les efforts extraordinaires déployés par une petite communauté autochtone de la côte Ouest canadienne qui lutte pour briser le cycle de la violence physique et des agressions sexuelles. La série a été présentée à Vision Network en septembre 1998.

L'excellence à l'honneur

- ✿ En collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien, l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision décerne le Prix du Canada et le Prix du multiculturalisme aux productions télévisuelles qui reflètent le mieux la diversité culturelle et raciale canadienne. Au gala des Gemini Awards de 1997-1998, le film *The Road Taken* a remporté le Prix du Canada. Ce film de Selwyn Jacob décrit l'expérience de Canadiens noirs qui ont travaillé comme préposés de wagons-lits pour les grandes sociétés ferroviaires canadiennes entre le début du siècle et les années 1960. *Référendum - Prise deux / Take 2* a obtenu le Prix du multiculturalisme au Gala des Prix Gémeaux.
- ✿ Alanis Obomsawin a reçu un prix pour l'ensemble de son œuvre au Festival du film parlant de Taos, au Nouveau-Mexique.
- ✿ *Forgotten Warriors* a remporté le Prix Antoinette Kryski au Festival du court métrage et de la vidéo de Yorkton et il a reçu une mention honorable à l'American Indian Film and Video Festival d'Oklahoma City, en Oklahoma. Le film raconte l'histoire de milliers de Canadiens autochtones qui sont allés au front pendant la Deuxième Guerre mondiale et qui ont constaté à leur retour au pays que le gouvernement avait saisi une partie des terres des réserves pour indemniser des vétérans non autochtones.
- ✿ *Picturing a People: George Johnston, Tlingit Photographer*, qui décrit la vie et les activités de Johnston, homme d'affaires, chasseur, trappeur, photographe et qui fut peut-être premier documentariste autochtone du Canada a reçu le prix du meilleur scénario à l'American Indian Film Festival de San Francisco, en Californie. En outre, il a été mis en nomination pour le Donald Brittain Award (décerné au meilleur documentaire) aux Geminis de 1997.
- ✿ Dans les années 1980, les peuples autochtones de la côte Nord-Ouest du Canada ont redonné vie à une tradition culturelle en sculptant de majestueux canots de cèdre. En 1993, des équipages de 30 Premières nations ont parcouru à bord de ces canots des centaines de kilomètres pour prendre part à un rassemblement historique regroupant plus de 3 000 personnes à Bella Bella, en Colombie-Britannique. Le film *Qatuwas: People Gathering Together*, qui décrit leur périple, a remporté le prix du meilleur documentaire à l'American Indian Film Festival. En outre, il a été présenté en première à Newsworld en janvier 1998.
- ✿ *Some Kind of Arrangement*, qui présente un portrait de jeunes Canadiens d'origine sud-asiatique ayant choisi de réinventer la coutume ancestrale du « mariage arrangé », a remporté le prix meilleur documentaire dans la catégorie du multiculturalisme et des relations raciales au Festival du court métrage et de la vidéo de Yorkton. En outre, 520 000 téléspectateurs ont vu ce reportage en novembre 1997 à l'émission *Witness* de CBC.

- ✿ *Under the Willow Tree*, qui raconte l'histoire peu connue des premières femmes chinoises venues au Canada, traite de la langue, de la culture et des valeurs qu'elles ont transmises à leurs enfants.
- ✿ *Half a World Apart... and a Lifetime Away* relate la visite du grand chef Ovide Mercredi en Inde, où il a eu avec Rajmohan, petit-fils de Gandhi, une conversation qui a renforcé sa confiance dans l'action politique non violente.
- ✿ *Le pont de l'exil* raconte l'histoire de quatre exilés arrivant d'Iran, de Bosnie, du Burundi et d'Algérie qui ont trouvé refuge à Montréal, où ils doivent refaire leur vie et redéfinir leur identité.

Priorités futures

Les programmes français et anglais continueront de mettre en œuvre et de peaufiner des plans établis récemment, afin d'accroître la diversité dans les œuvres de l'ONF. Plus précisément, le Programme français continuera de donner une chance aux nouveaux talents grâce à des stages d'apprentissage et à des ateliers. Il attribuera le cinquième des ressources documentaires à des premières œuvres. Ainsi, Bobby Kenuajuak, premier Inuit à faire partie de l'équipe du Programme par le truchement du concours *Cinéastes autochtones*, créera et dirigera son premier film.

Le Programme anglais compte concentrer ses efforts sur la mise en valeur de nouveaux talents : le Programme de cinéma autochtone réservera au moins 50 000 \$ à la formation et au perfectionnement. En outre, 25 p. 100 des 500 000 \$ affectés au programme d'aide aux réalisateurs seront réservés aux cinéastes des minorités ethnoculturelles.

#### *Productions de 1998-1999*

Quantité de documentaires à venir mettront en relief la richesse de la diversité culturelle canadienne, notamment :

- ✦ *Gypsies of Svinia* montre les conditions de vie déplorable de certains tsiganes d'Europe de l'Est. Le film permettra aux Canadiens de mieux connaître un groupe ethnique qui fait les manchettes en raison de l'augmentation du nombre de demandes d'immigration.
- ✦ *Asylum* constitue une chronique du parcours de trois revendicateurs du statut de réfugié durant le long processus de demande d'asile politique, depuis leur arrivée à la frontière canadienne jusqu'à la décision finale de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui déterminera leur sort.
- ✦ *Show Girls* porte sur les populaires clubs de jazz fréquentés par les Noirs entre les années 1920 et les années 1950 et sur la vie des femmes qui s'y produisaient.
- ✦ *Amorak's Song* examine l'évolution du mode de vie des Inuit du Keewatin, les derniers nomades au Canada.
- ✦ *Desperately Seeking Helen* trace le portrait d'une jeune femme d'origine sud-asiatique qui a grandi au Québec au sein de sa famille d'immigrants et qui est à la recherche de son identité personnelle et culturelle.
- ✦ *The Gift* illustre l'importance culturelle et économique du maïs dans la société autochtone.
- ✦ *Okimah* est un document visuel sur la traditionnelle chasse à l'oie pratiquée par les Cris de la région de la baie James.
- ✦ *Beauty Secrets* explore le concept de la beauté dans différentes cultures.

#### *Patrimoine canadien*

Le ministère du Patrimoine canadien est responsable de la politique relative aux arts, à la radiodiffusion, à l'identité canadienne, aux industries culturelles, au patrimoine, au multiculturalisme, aux langues officielles, aux parcs nationaux et lieux historiques nationaux et aux sports. C'est également du Ministère que relèvent l'Institut canadien de conservation, le Réseau canadien d'information sur le patrimoine, la Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels et la Commission des lieux et monuments historiques du Canada. Le portefeuille de Patrimoine canadien inclut également six organismes ministériels et dix sociétés d'État qui présentent individuellement un rapport sur la façon dont ils mettent en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Patrimoine canadien dispose d'une variété d'outils pour favoriser le développement d'un Canada multiculturel.

Les initiatives de Patrimoine canadien vont dans le sens de la dualité linguistique du pays et de son caractère multiculturel, de la mise en valeur et de la diversité de la vie culturelle et sportive des Canadiens et de la promotion d'une société plus juste et équitable.

#### *Capacité de contribuer*

Tous les Canadiens sont touchés, directement ou indirectement, par les activités du portefeuille de Patrimoine canadien. En association avec des organisations communautaires du Canada et d'autres partenaires, le Ministère s'efforce de communiquer les valeurs sociales, de renforcer les droits et libertés, de favoriser la compréhension entre les cultures des diverses communautés linguistiques, et de stimuler le développement social, y compris celui de communautés linguistiques minoritaires. Il vise par ailleurs à susciter un sentiment de fierté collective à l'égard du patrimoine et de l'identité canadienne.

Activités nationales

- ✦ Sport Canada a élaboré un plan stratégique pour 1998-2001, qui s'articule autour de quatre grandes orientations stratégiques comprenant l'accès et l'égalité, dans le but d'élargir l'accès et d'accroître l'équité dans le sport pour les groupes sous-représentés dans les sports canadiens de haute performance.
- ✦ La politique du Ministère en matière d'édition appuie l'industrie canadienne de l'édition. Le Programme d'aide au développement de l'industrie de l'édition offre de l'aide afin de renforcer la capacité des éditeurs canadiens à produire et à commercialiser des livres, et le Programme d'aide aux publications prend en charge les frais de port pour encourager la diffusion de publications appartenant à des intérêts canadiens ou contrôlés par leurs soins. L'un des principaux objectifs du Programme d'aide aux publications est de soutenir la vitalité des communautés minoritaires francophones et anglophones et de favoriser la diversité culturelle du Canada en fournissant un appui à la distribution d'hebdomadaires ethniques ou rédigés dans la langue officielle du groupe minoritaire.
- ✦ La *Loi sur la radiodiffusion* énonce que le système de radiodiffusion du Canada, par ses programmes et les possibilités d'emploi qu'il offre, doit répondre aux besoins et aux intérêts, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, et en refléter la condition et les aspirations, tout en allant dans le sens de l'égalité des droits, de la dualité linguistique et du caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne et en assurant une place particulière aux peuples autochtones au sein de cette société.
- ✦ En 1997-1998, la Direction générale de la politique de radiodiffusion est allée dans le sens de plusieurs alinéas du paragraphe 1 de l'article 3 la *Loi sur la radiodiffusion* en donnant un appui permanent à Television Northern Canada (TVNC) dans le cadre de son Programme de développement du Nord. TVNC est un réseau de télévision autochtone par satellite, diffusé dans la région septentrionale du pays. En février 1998, le CRTC a émis un avis public reconnaissant qu'il fallait mettre en place un réseau autochtone largement accessible dans tout le Canada. TVNC a donc présenté une demande de licence de réseau national de façon que les programmes de télévision autochtones puissent être vus non seulement dans le Nord, mais dans tout le pays.
- ✦ Katimavik, programme national de service bénévole, permet à des groupes de Canadiens bilingues âgés de 17 à 21 ans de mieux connaître leur pays, de servir la société, d'apprendre à travailler ensemble et d'acquérir des qualités de chef et des compétences en communication. La participation des femmes, des minorités visibles, des personnes ayant un handicap et des Autochtones constitue une priorité. Les jeunes qui participent à Katimavik passent une période de 36 semaines, à vivre en groupes de 11 personnes environ et à travailler à des projets communautaires.
- ✦ Hospitalité Canada fournit une aide financière à des organisations nationales sans but lucratif qui administrent des échanges entre différents groupes et organisent des forums nationaux auxquels participent des jeunes Canadiens âgés de 14 à 19 ans. On accorde la priorité aux échanges multiculturels et bilingues ainsi qu'aux échanges entre collectivités rurales ou isolées.
- ✦ Grâce à Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine, dans les deux langues officielles, pour les jeunes Autochtones en milieu urbain, dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux, des débouchés ont été offerts à des jeunes de groupes minoritaires dans les musées, les services d'archives, les parcs et les bibliothèques du Canada.
- ✦ La Commission des lieux et monuments historiques du Canada a appuyé la mise en valeur du patrimoine multiculturel du Canada en posant deux gestes concrets : en 1997, elle a organisé une cérémonie pour le dévoilement d'une plaque soulignant l'importance historique nationale du quartier chinois de

Victoria, le plus ancien du Canada à avoir survécu jusqu'à nos jours et, en 1998, elle a organisé une cérémonie pour souligner l'importance historique nationale de Grosse-Île-et-le-mémorial-des-Irlandais, lieu où les immigrants étaient mis en quarantaine de 1832 à 1937.

- ✳ La Commission des lieux et monuments historiques du Canada a reconnu l'importance historique nationale de la migration des Noirs vers l'île de Vancouver, laquelle a influencé la fondation et l'histoire de la Colombie-Britannique et a eu une incidence sur les institutions religieuses, militaires et sociales de la province. Elle a également pris la décision de classer Joseph Schneider Haus à Kitchener, en Ontario. Cet édifice qui commémore une communauté mennonite allemande de Pennsylvanie deviendra un lieu d'importance historique nationale.
- ✳ Dans le cadre de l'Initiative de participation civique du programme du multiculturalisme, plus de 1 200 personnes, organisations communautaires et institutions publiques du Canada ont participé à l'élaboration de documents pédagogiques sur la participation des citoyens et les institutions canadiennes.
- ✳ Le Réseau canadien d'information sur le patrimoine a mis en place un partenariat avec la communauté haida et les musées canadiens, permettant de réaliser un site Web multilingue qui a été présenté à un public international à l'exposition de Lisbonne de 1998. On peut s'y rendre à l'adresse [[http : //www.chin.gc.ca/haida](http://www.chin.gc.ca/haida)]

En assurant la prestation de programmes en grande partie par ses bureaux régionaux, Patrimoine canadien appuie les efforts locaux en vue de supprimer les obstacles à la pleine participation des minorités à la société canadienne.

- ✳ Le Barreau de la Nouvelle-Écosse a donné une formation à ses membres et aux candidats à l'examen du Barreau en vue de les sensibiliser aux problèmes auxquels se heurtent les diplômés en droit appartenant à une minorité et de les amener à réfléchir aux problèmes d'équité dans la profession juridique. Il a

également mis en place un programme de jumelage d'étudiants en droit membres d'une minorité avec des avocats en exercice afin de permettre à ces étudiants d'acquérir une certaine expérience auprès d'un cabinet d'avocats et aux membres de ces cabinets de prendre conscience des capacités et des compétences des étudiants.

- ✳ La Communauté séfarade du Québec a élaboré un programme multiculturel de leadership des jeunes en collaboration avec Alliance Sénégal – Québec, la Barbados Association of Canada, la Ligue des Noirs du Québec, le Centre du Bangladesh et la Fédération des associations Canada-Philippines du Québec.
- ✳ Dubmatique, le groupe de hip hop populaire du Québec, a joué un rôle de premier plan dans la campagne nationale du 21 mars au cours de l'exercice 1997-1998.
- ✳ Dans la Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, en Ontario, le Centre d'intégration et de formation pour le développement économique a tenu une série de forums pour renseigner les employeurs sur les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les femmes musulmanes et les amener à élaborer des stratégies afin d'éliminer ces obstacles.
- ✳ Centraide de la Communauté urbaine de Toronto a réuni une collection d'outils et de modèles pour évaluer les changements observés au sein des organismes de services sociaux au chapitre du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme.
- ✳ Pour accroître les possibilités offertes aux acteurs de couleur sur scène et dans les médias électroniques, le programme *Step III: Access to Training – Film and Theatre* offert par le Manitoba Theatre for Young People propose une formation aux jeunes de couleur qui se heurtent à des obstacles d'ordre linguistique, social ou financier liés au manque d'information. Non seulement ce programme aide-t-il l'industrie cinématographique florissante du Manitoba à répondre à la demande croissante dont font l'objet les artistes d'origines ethnoculturelles variées, mais il a

transformé la culture organisationnelle de la compagnie de théâtre en influant sur tous les aspects de ses activités, depuis la composition de son conseil d'administration jusqu'à celle de son auditoire.

- ✦ Le Millwood Welcome Centre, qui accueille les immigrants à Edmonton, a reçu un appui pour examiner, en collaboration avec les institutions de la majorité, la façon dont il pourrait mieux servir la population diversifiée de la région de Millwood.
- ✦ Le Glenbow Museum, de Calgary, a officiellement mis en œuvre un accord de cogestion avec la Mookaakin Culture and Heritage Foundation de la tribu des Gens-du-Sang visant l'entretien, la présentation et l'interprétation des artefacts de cette tribu, appartenant à la collection du musée.
- ✦ Le British Columbia Festival of the Arts a entrepris une initiative de changement institutionnel afin d'intégrer davantage les artistes multiculturels à la structure et aux programmes du festival artistique à l'échelle de la province.
- ✦ Le Vancouver Holocaust Education Centre a produit une exposition intitulée « Broken Threads » qui décrit l'incidence du racisme sur l'industrie du vêtement dans l'Allemagne nazie et comporte un volet éducatif sur les lois discriminatoires et les restrictions contre lesquelles doivent lutter les victimes du racisme, de même que sur la compréhension des nouveaux arrivants.
- ✦ L'Institute for Dispute Resolution de l'Université de Victoria a lancé un nouveau programme interdisciplinaire en matière de résolution de différends dans la politique publique qui met l'accent sur les droits de la personne, le multiculturalisme et les questions autochtones.
- ✦ Un consortium de dix organisations multiculturelles, fonctionnant sous l'égide du Congrès hellénique de la Colombie-Britannique associé à l'Université Simon Fraser, a présenté un forum constitutionnel sur l'unité canadienne

où la communauté multiculturelle a exprimé ses idées sur la question et a fait valoir les avantages de la citoyenneté canadienne.

- ✦ Le Festival international des conteurs du Yukon a attiré des acteurs du Nord du Canada et de la région circumpolaire. Ces acteurs de divers horizons culturels et origines ethniques représentaient un éventail de quelque 24 langues.

#### *Compréhension et respect*

À mesure que le Canada a grandi et a pris de la maturité en tant que pays, il s'est constamment heurté aux problèmes d'unité et de diversité ainsi qu'à la difficulté d'exprimer et de mettre en valeur son identité.

Le paysage démographique du Canada évolue à mesure que sa population vieillit et que sa croissance repose de plus en plus sur l'immigration. Plus de 12 millions de Canadiens (44 p. 100 de la population totale) ont fait état d'au moins une origine autre que britannique, française ou canadienne dans le recensement de 1996. Les sept millions de francophones du Canada craignent pour leur langue et leur culture, et sont préoccupés par leur survie dans une mer continentale de langue anglaise. Les Canadiens anglophones ont exprimé pour leur part leurs préoccupations concernant les répercussions de l'arrivée en masse sur le marché canadien de produits éducatifs et de loisirs provenant des États-Unis. Quant aux peuples autochtones, ils aspirent à la reconnaissance et à l'intégration de leurs droits et aspirations, ce qui aura des conséquences sur leur sentiment d'appartenance et sur le niveau de compréhension et de partage avec les autres membres de la société.

Le Canada continuera à être de plus en plus diversifié sur le plan ethnique et cette diversité porte en elle une variété d'expériences et de perspectives qui peuvent contribuer à l'avènement d'une société plus dynamique et plus tolérante. Notre succès en tant que pays repose en grande partie sur notre aptitude à donner à tous les citoyens le sentiment qu'ils partagent les mêmes valeurs et jouissent des mêmes possibilités.



Activités nationales

- ✳ Les festivités organisées pour la Fête du Canada mettent en lumière la diversité culturelle du pays dans l'éventail des programmes et activités. Les comités de la Fête du Canada de toutes les régions du pays incluent des membres des diverses communautés ethniques et d'horizons culturels variés.
- ✳ Par l'intermédiaire des accords conclus entre les communautés et le Canada et grâce aux initiatives du gouvernement fédéral en vue de mettre en œuvre les articles 41 et 42 de la *Loi sur les langues officielles*, un appui a été fourni aux organisations communautaires appartenant à des minorités visibles ou à une minorité de langue officielle.
- ✳ Parcs Canada et le Programme du multiculturalisme travaillent en collaboration avec le National Parks Service des États-Unis, l'Ontario Black History Society et les directeurs de lieux liés à l'histoire des réfugiés qui sont entrés au Canada par le « chemin de fer clandestin », en vue de présenter au public de manière plus équitable cet aspect important de l'histoire des Canadiens d'origine africaine.
- ✳ En 1997-1998, le Programme du multiculturalisme a donné la priorité à la lutte contre les activités motivées par la haine et les préjugés et a encouragé les institutions fédérales dont le mandat touche les crimes haineux à élaborer une stratégie concertée contre ce type d'activités. Les efforts de développement social visaient surtout à aider les municipalités et les groupes communautaires à mettre au jour les activités locales motivées par la haine et à élaborer des stratégies pour lutter contre les crimes haineux et le recrutement par des groupes haineux.
- ✳ Patrimoine canadien a appuyé l'élaboration de plusieurs ressources ou activités destinées à permettre au public de mieux comprendre la situation et de mobiliser les ressources communautaires en vue d'une intervention constructive contre le racisme. C'est dans ce cadre que s'inscrit *Acting Out: A Resource Kit for Youth Against Bigotry and Hate*, guide produit par la West Coast Coalition for Human Dignity; un guide de présentation des recours juridiques à la portée des victimes de crimes haineux au Canada; *Combattre la haine sur l'Internet : Étude comparative internationale des approches politiques*, jeu interactif aidant les jeunes à reconnaître la haine dans Internet; et un symposium international sur la haine dans Internet organisé par la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada.
- ✳ Le Programme des droits de la personne travaille avec des organisations bénévoles à vocation éducative à mettre en place des activités qui favorisent les droits de la personne au Canada. Dans la mesure où les minorités ethniques et visibles font l'objet de discrimination et se heurtent à l'inégalité, les interventions du programme mettent l'accent sur ces groupes ainsi que sur d'autres groupes défavorisés de notre société.
- ✳ En 1998, pour souligner le 50<sup>e</sup> anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Patrimoine canadien a entrepris une campagne d'une année intitulée *CREDO - Les droits de la personne, j'y crois*, et invité les jeunes âgés de 12 à 18 ans à se renseigner sur les droits de la personne et sur la Déclaration. Les jeunes de différentes origines culturelles ont participé en grand nombre aux activités et aux réalisations de la campagne.
- ✳ En 1997-1998, Patrimoine canadien a mené la 10<sup>e</sup> campagne annuelle en vue de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars. Cette importante initiative de promotion sociale et d'éducation publique encourage les Canadiens à participer aux efforts de lutte contre le racisme. Des partenariats regroupant l'organisme et les médias renforcent la portée et l'influence de la campagne et contribuent grandement à la sensibilisation du public. Ils favorisent la compréhension et un dialogue public éclairé sur le multiculturalisme, le racisme et la diversité culturelle au Canada. Cette année, la campagne s'adressait tout particulièrement aux jeunes de 12 à 18 ans, qui ont été invités à participer au

concours de vidéo « Mettons fin au racisme ». Une centaine de vidéos ont été présentées par des élèves de toutes les régions du Canada. La cérémonie de remise des prix, présidée par le prince de Galles, a été diffusée partout au Canada sur Much Music et Musique Plus.

- ✳ Le prix Mathieu Da Costa encourage les élèves à faire des recherches sur la contribution des personnes d'origines culturelles diverses à l'édification du Canada. Le concours est administré en partenariat avec la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants et le Musée canadien des civilisations, et est ouvert aux élèves du primaire et du secondaire âgés de 9 à 19 ans. Plus de 15 000 écoles du Canada y participent.
- ✳ Le Programme du multiculturalisme a continué de participer à la stratégie de prévention de la violence familiale du gouvernement fédéral en travaillant avec les communautés de minorités ethniques, en particulier celles qui ne maîtrisent ni le français ni l'anglais. L'initiative de lutte contre la violence familiale repose sur la diffusion d'information concernant les lois canadiennes et les conséquences de la violence familiale pour les familles lorsque leurs membres en sont victimes. Cette information est diffusée par des organisations non gouvernementales dans des articles d'actualité et des programmes de radio et de télévision, dans des langues autres que le français ou l'anglais.
- ✳ Le Projet Metropolis, appuyé en partie par Patrimoine canadien (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), est une initiative de recherche internationale menée en coopération, qui porte sur l'intégration des immigrants et sur les répercussions de la migration internationale sur les centres urbains.

En assurant la prestation de programmes en grande partie grâce à ses bureaux régionaux, Patrimoine canadien contribue à appuyer les efforts locaux en vue de renforcer un dialogue public éclairé sur le multiculturalisme, le racisme et la diversité culturelle au Canada.

- ✳ La Newfoundland-Labrador Human Rights Association a organisé une série d'activités s'échelonnant sur huit mois qui s'adressent à tous les élèves de la province, quel que soit leur niveau. Le thème en était l'intolérance et le mot d'ordre, *Intolerance: What are you going to do about it?* Des guides de ressources pour élèves et enseignants, une page d'accueil et des concours de rédaction à l'intention des élèves figuraient au programme. Les lauréats ont reçu leur prix le jour de la Fête du Canada, en 1997.
- ✳ L'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse a organisé des ateliers à l'intention des conseils scolaires pour élaborer des plans d'action en vue de promouvoir des politiques et pratiques d'équité en matière d'emploi.
- ✳ À Cole Harbour, en Nouvelle-Écosse, une initiative de la police communautaire financée par la GRC et Patrimoine Canadien a permis de former six agents de police communautaire noirs qui font désormais partie de l'effectif du détachement local de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Il fallait remédier à une grave situation de relations interraciales difficiles qui perdurait. Le but à plus long terme est d'encourager les nouveaux agents de police communautaire à devenir des membres réguliers de la GRC et à donner l'exemple aux jeunes de la collectivité.
- ✳ Le Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants a entrepris une campagne d'information du public afin de promouvoir un dialogue public éclairé sur la diversité. Il a collaboré avec les grands médias de la presse écrite de Toronto à l'élaboration de stratégies visant à brosser un portrait plus équilibré des minorités ethniques et visibles et à mieux rendre compte des préoccupations de ces groupes.
- ✳ Le Musée de la civilisation de Québec a organisé deux grandes expositions, *Des immigrants racontent* et *Nations autochtones*, sur les aspects de la diversité culturelle au Québec. Le Musée des religions a monté une exposition sur la vie religieuse des musulmans.

- ✳ La Manitoba Cross Cultural Coalition for the Prevention of Violence and Domestic Abuse a réuni des fournisseurs de services, des organismes, des pouvoirs publics, des communautés ethnoculturelles et des particuliers en vue de mettre en place une intervention de base pour lutter contre la violence familiale.
- ✳ Le bureau régional des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest a élaboré un programme de sensibilisation du public fondé sur un nouveau concept intitulé *Place du Canada*, qui veillera à la création d'un centre d'information public ayant une fonction de vulgarisation, à savoir fournir l'information sur le Canada et notamment le mode de vie dans un pays multiculturel.
- ✳ Les membres de la Provincial Court Judges' Association de la Saskatchewan ont participé à une série d'ateliers interculturels visant à leur faire mieux comprendre et apprécier la vie au sein d'une société multiculturelle. Également en Saskatchewan, le Ministère a approuvé des projets favorisant l'établissement de relations saines entre les policiers et les collectivités où ils travaillent.
- ✳ L'Alberta Magazine Publishers Association a organisé un atelier mettant en lumière l'apport des écrivains de différentes origines culturelles au secteur de l'édition et a lancé sa première campagne le 21 mars.
- ✳ Le College of New Caledonia à Burns Lake, en Colombie-Britannique, a élaboré une stratégie intitulée « Building a Unified Community » et un programme pour alléger les tensions raciales au sein de cette collectivité.
- ✳ La communauté autochtone de Courtenay, en Colombie-Britannique, a organisé des ateliers sur les causes du racisme et des préjugés et élaboré des outils pour lutter contre ces attitudes au sein de la collectivité.

#### *Égalité des chances*

Le Ministère est un employeur qui offre l'égalité des chances et applique scrupuleusement les lignes directrices de l'équité en matière d'emploi. La Direction générale des ressources humaines recueille de l'information sur l'effectif du Ministère

de manière à s'assurer que les quatre groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi sont équitablement représentés dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux.

En 1997, le Ministère a présenté une conférence nationale au personnel sur le thème de la diversité. Intitulée « La Diversité fait notre force : en route vers l'an 2000 », la conférence visait à sensibiliser davantage tous les employés et les gestionnaires aux problèmes de la diversité et à formuler des recommandations pour aider la direction à s'acquitter de ses responsabilités relativement à l'équité en matière d'emploi et à la diversité (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires).

En mars 1998, le Ministère a mené une analyse des données sur l'effectif et il met actuellement à jour l'information statistique en établissant un profil démographique complet de son effectif. Il a également passé en revue ses systèmes d'emploi pour évaluer les politiques officielles et non officielles, ainsi que les procédures et les pratiques afin de cerner et de documenter tous les obstacles systémiques subtils nuisant à la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le Ministère subventionne quatre comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi. Il regroupe et parraine des activités spéciales de sensibilisation à l'intention de tous les employés, dans le cadre de la Journée internationale de la femme, de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, de la campagne du 21 mars et de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.

#### *Activités nationales*

- ✳ Un projet de recherche en collaboration avec la Commission de la fonction publique est en cours. Il s'agit d'élaborer des données de référence sur le recrutement, la promotion et le maintien à l'effectif des minorités visibles au sein de la fonction publique sur une période de dix ans allant de 1988 à 1998.
- ✳ En vue de la création d'une nouvelle Agence Parcs Canada, le personnel de Parcs Canada continue à bénéficier d'une formation sur les

questions relatives à la diversité. Le principal cours, « Diversité au travail », est obligatoire pour tous les gestionnaires de Parcs Canada.

En assurant la prestation de programmes en grande partie par ses bureaux régionaux, Patrimoine canadien contribue à appuyer les efforts locaux en vue de résoudre les problèmes locaux.

- ✳ Au Québec, Patrimoine canadien a conçu une vidéo intitulée *Sans frontières*, qui sera utilisée par les ministères fédéraux au Québec afin de faire mieux comprendre au secteur public la diversité culturelle en milieu de travail et de le convaincre d'accepter cette diversité.
- ✳ Grâce au programme de jeunes stagiaires dans la fonction publique, au Québec, Patrimoine canadien offre des possibilités de stage à des jeunes appartenant à des minorités visibles.
- ✳ À l'Île-du-Prince-Édouard, un comité de direction fédéral-provincial a travaillé, dans le cadre du projet de partenariat sur la diversité, à organiser une série d'activités visant à faire mieux comprendre aux gestionnaires de la fonction publique l'équité en matière d'emploi et la gestion de la diversité dans le milieu de travail de l'Île, et à susciter leur adhésion à ces principes.

#### Statistiques et enquêtes

Les enquêtes portent à croire que les Canadiens de toutes les régions partagent certaines valeurs, dont celles du souci d'autrui, de la sécurité, de la liberté et de l'ouverture, et qu'ils considèrent que ces valeurs font partie de leur identité. Dans un pays où les citoyens peuvent avoir plusieurs niveaux d'identification – la nationalité, l'appartenance régionale, la langue, le caractère ethnique, la religion –, le succès du Canada repose en grande partie sur la mesure dans laquelle il peut alimenter un puissant sens des valeurs communes, des défis partagés et de l'égalité des chances sur tout le territoire. L'édification d'un capital social défini par la confiance, le respect et la civilité apparaît de plus en plus comme un préalable à une société productive et unie.

Le portefeuille de Patrimoine canadien fait la promotion de l'interaction, du dialogue et de la

participation de différents groupes afin d'améliorer la compréhension entre les Canadiens et d'édifier une société plus soudée tout en renforçant la vitalité des communautés minoritaires de langue française ou anglaise dans le pays. Il fait valoir l'importance de la dualité linguistique et de la diversité culturelle comme partie intégrante de l'expérience canadienne, non seulement en tant que source d'enrichissement interne, mais également comme avantage pour la performance économique et sociale du Canada sur la scène mondiale.

- ✳ Patrimoine canadien a subventionné un certain nombre d'études à l'appui de l'élaboration de la politique publique. Mentionnons, à titre d'exemples :
  - *Canadian Citizenship Education: The Pluralist Ideal and Citizenship Education for a Multinational State;*
  - *Au-delà du nationalisme : Identité et sentiment d'appartenance dans un monde post-moderne;*
  - *The Socio-Cultural Implications of a Knowledge-Based Society: A Prospective Research Survey of On-Line Access and Participation in Canadian Society;*
  - *From Ethnic Media to Global Media: Transnational Communication Networks Among Diasporic Communities;*
  - *Combattre la haine sur l'Internet : Étude comparative internationale des approches politiques;*
- ✳ Le Programme du multiculturalisme a subventionné des projets de recherche comme *Changing Character of Race Relations: The Experience of the Education Sector*, qui vise à améliorer la capacité des institutions publiques à composer avec la diversité et à explorer certaines écoles secondaires et des établissements d'enseignement postsecondaire.
- ✳ Une étude intitulée *Research Into Racism Toward Aboriginal Peoples in the Northwest Territories*, réalisée par Ltura Associates Ltd. de Yellowknife,

analyse les répercussions extrêmement importantes de la migration accrue vers les centres du Nord, qui a fait de la population autochtone une minorité à cet endroit.

- ✳ Un travail de recherche et un guide ont été élaborés par l'Université du Québec à Rimouski afin de mieux informer le public de la diversité culturelle et d'éduquer les citoyens.
- ✳ Le Programme du multiculturalisme a créé la collection « *Les preuves* », fiches d'information mettant en lumière certaines conclusions de travaux de recherche sur le multiculturalisme ainsi qu'un *Aperçu démographique* qui présente en détail la diversité démographique du Canada à partir du recensement de 1996.
- ✳ Parmi ses projets actuels en vue de faire valoir les athlètes de haute performance appartenant à des minorités visibles, Sport Canada a utilisé l'information tirée du recensement de 1996 sur les minorités visibles du Canada afin d'établir une référence permettant de comparer au fil du temps les données relatives à ces athlètes. Au cours de l'exercice 1997-1998, Sport Canada a élaboré une vision et une stratégie pour acquérir de l'information sur les athlètes de haute performance appartenant à des minorités visibles, qui serviront à la préparation d'une déclaration de principe et, éventuellement, d'une politique nationale. Ce processus ouvre la voie à la négociation d'ententes de responsabilité avec les organisations sportives nationales sur l'intégration des minorités visibles au sport.

#### *Priorités futures*

- ✳ Le Portefeuille continuera à favoriser une meilleure représentation de la diversité de la société canadienne dans toutes ses activités et s'assurera que les politiques, lois et règlements orientant le développement et la distribution des nouvelles technologies permettent aux Canadiens de tous les horizons de tirer pleinement parti des avantages de la société de l'information en évolution.
- ✳ La Commission des lieux et monuments historiques du Canada a pris des initiatives dans

des domaines de l'histoire qui en sont venus à jouer un rôle dominant dans l'historiographie et la société canadienne – l'histoire des communautés culturelles, des peuples autochtones et des femmes. La Commission a reconnu que très peu de lieux historiques nationaux du Canada rendent compte de la participation des communautés culturelles, si l'on excepte les peuples autochtones et les groupes d'origine française ou britannique, et elle s'est engagée à corriger cette inégalité. Le Plan du réseau de lieux historiques nationaux reflétera ces priorités.

- ✳ Les priorités du Programme du multiculturalisme pour l'avenir sont de communiquer la valeur de la diversité, de supprimer la discrimination systémique, de lutter contre le racisme et de faire obstacle aux activités motivées par la haine et les préjugés.

#### *Société du Musée canadien des civilisations*

En vertu de la *Loi sur les musées*, la Société du Musée canadien des civilisations (SMCC) a pour mission « d'accroître, dans l'ensemble du Canada et à l'étranger, l'intérêt, le respect et la compréhension critique de même que la connaissance et le degré d'appréciation par tous à l'égard des réalisations culturelles et des comportements de l'humanité ». Grâce à ses collections, à la recherche, à ses expositions et à ses programmes créatifs, la SMCC favorise la compréhension entre les cultures et alimente le dialogue interculturel qui s'imposent pour assurer la cohésion sociale au sein d'un pays multiculturel. Le Musée canadien des enfants, situé à l'intérieur du Musée canadien des civilisations, est particulièrement important : il présente aux enfants des idées et des expériences visant à élargir leurs perspectives sur le monde et sur les gens, encourageant ainsi la compréhension et le dialogue interculturels très tôt dans la vie des jeunes Canadiens.

#### *Capacité de contribuer*

Les expositions et les programmes mis en place par le Musée sont tous de nature culturelle. Les expositions permanentes présentées dans la salle des Premiers Peuples, dans la salle des Traditions

culturelles, dans la Salle de l'histoire du Canada et dans la salle des Arts renseignent les visiteurs sur la diversité culturelle de notre pays. Les expositions sont montées en collaboration avec des experts de diverses communautés ethnoculturelles. Les comités consultatifs mis en place pour suivre de près la réalisation d'un projet incluent des représentants d'associations ethnoculturelles, d'établissements de recherche culturelle et des experts internationaux, au besoin. Par exemple, en 1997-1998, des calligraphes d'origine chinoise ont participé à la mise en place de l'exposition intitulée « Chefs-d'œuvre de la peinture chinoise au XX<sup>e</sup> siècle » et des membres de la communauté vietnamienne ont participé à l'exposition « Boat people hier – Vietnamiens-Canadiens aujourd'hui ».

- ✳ Les Doukhobors – lutteurs de l'esprit : exposition sur le premier siècle de vie de Doukhobors au Canada (1899-1999).
- ✳ Boat-people hier – Vietnamiens-Canadiens aujourd'hui : exposition sur la communauté vietnamienne au Canada.
- ✳ Cirque du monde : exposition qui présente le cirque comme une forme d'expression culturelle transcendant les barrières culturelles, linguistiques et ethniques et qui met en vedette des artistes du cirque de plus de 12 pays.
- ✳ La course contre les déchets : petite exposition produite en collaboration avec le Programme d'aide au développement des Philippines, présentant des jouets fabriqués par des enfants des Philippines et du Canada.

En outre, le Musée canadien des enfants a inauguré à l'échelle du pays un festival du film pour enfants, offrant aux jeunes de 9 à 18 ans la possibilité d'exprimer au moyen du cinéma leurs préoccupations et leurs idées sur les questions qui les touchent. Le festival s'adressait avant tout aux collectivités ethnoculturelles et nombre de projets proposés portaient sur le racisme, les différences culturelles et le respect de la dignité humaine. CyberMentor, un programme de vulgarisation sur Internet qui repose sur un modèle d'apprentissage intégré, comprend un volet multiculturel. En outre, le Mois de l'histoire des Noirs est célébré par une série de programmes

spéciaux s'adressant aux familles au cours des fins de semaine et aux groupes scolaires pendant la semaine. La SMCC collabore également avec le ministère du Patrimoine canadien à la préparation de la cérémonie de remise des prix Mathieu Da Costa au cours du Mois de l'histoire des Noirs.

#### *Compréhension et respect*

Des recherches sur des thèmes culturels donnés ont été entreprises pour des expositions ou des publications futures. Les projets de recherche indiqués ci-après ont débuté en 1998 :

- ✳ la vie des Autochtones dans les ranchs et rodéos;
- ✳ l'immigration et les artistes canadiens d'origine arabe;
- ✳ la petite collectivité multiculturelle de Gimli, au Manitoba;
- ✳ les réfugiés cambodgiens et laotiens;
- ✳ les artistes des communautés italienne et latino-américaine.

Le Centre canadien d'études sur la culture traditionnelle concentre ses recherches sur la culture traditionnelle et contemporaine des quatre continents d'origine de la majorité des Canadiens : l'Europe, l'Asie, l'Afrique et l'Amérique.

En 1997-1998, le Musée canadien des enfants comptait des représentants de plus de 15 groupes ethnoculturels dans ses programmes, ce qui donnait aux jeunes Canadiens la possibilité d'entrer en contact avec le patrimoine diversifié de la population du Canada. Le Musée canadien des enfants recrute des bénévoles auprès de nombreux groupes ethnoculturels et encourage ces personnes à partager leurs connaissances culturelles en participant à la présentation des programmes et expositions.

La seconde saison consécutive de la série de concerts Voir et entendre le monde, la seule série sur abonnement dédiée à la musique mondiale, a été un grand succès. Plus d'un million de passionnés de musique ont écouté les concerts grâce au réseau stéréophonique de la Société Radio-Canada et du réseau de télévision Bravo!.

### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Le Musée canadien des enfants fait appel à des langues non officielles dans de nombreux domaines de présentation. Les panneaux comportent des mots, des phrases et de l'information dans la langue de la culture à laquelle se rattache l'exposition; la voix des narrateurs présentant l'exposition évoque la culture mise en valeur; et les documents visuels représentant différents groupes ethnoculturels sont intégrés aux expositions et aux programmes. De même, la moitié du personnel actuel travaillant au Musée canadien des enfants peut communiquer dans une langue autre que les langues officielles.

### *Priorités futures*

La SMCC continue de remplir son mandat et de mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* grâce aux activités suivantes : elle cherche à employer des personnes venant de communautés ethnoculturelles diverses; elle continue de faire appel aux communautés ethnoculturelles pour mettre au point ses expositions et ses programmes; et elle offre une formation en diversité à ses employés.

### *Société du Musée national des sciences et de la technologie*

La Société du Musée national des sciences et de la technologie (SMST) gère deux musées, le Musée national des sciences et de la technologie (qui inclut le Musée de l'agriculture) et le Musée national de l'aviation.

### *Capacité de contribuer*

Lorsqu'elle met en place des expositions et planifie des manifestations et des programmes spéciaux, la SMST consulte les communautés ethnoculturelles et les minorités, en particulier pour connaître leur opinion sur le concept et savoir si elles ont des questions que l'exposition, le programme ou la manifestation devra aborder. Si l'activité planifiée est de nature multiculturelle ou que certains des éléments ou composants se rattachent à une minorité ethnoculturelle ou visible, la Société

consulte les communautés concernées pour s'assurer que le contenu est exact et pertinent.

Lorsqu'elle planifie des activités spéciales ayant un contenu multiculturel, la SMST contacte les organismes à vocation culturelle comme les ambassades et les groupes communautaires pour obtenir leur aide, en particulier dans l'évaluation du contenu, mais également dans la planification et, parfois, afin de fournir un appui logistique ou un spectacle pour des événements comme la réception qui marque le lancement des expositions.

Tous les produits de communication émis par la SMST – brochures, dépliants, programmes – illustrent le caractère multiculturel de la société canadienne. Bien que les documents imprimés soient publiés uniquement en français et en anglais, la SMST s'adresse directement aux minorités ethnoculturelles et raciales concernées pour des manifestations spéciales, pour faire sa publicité ou à l'occasion des campagnes d'information générale. Par exemple, le Musée national des sciences et de la technologie a fait la publicité de ses programmes d'été de 1997 dans les médias de langue chinoise.

### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

- ✦ Le Musée national des sciences et de la technologie a fait appel à des employés parlant couramment des langues autres que le français et l'anglais, ou leur a demandé s'ils connaissaient des gens ayant ces compétences, afin de produire les documents audio de la station internationale de l'espace pour l'exposition *Le Canada dans l'espace II*.
- ✦ Dans la mesure du possible, les musées relevant de la SMST répondent aux demandes d'entrevue de médias dans des langues autres que le français et l'anglais et font également des présentations dans d'autres langues. Par exemple, en 1997, un employé du Musée national de l'aviation a donné une entrevue en espagnol à un journaliste.

Présentation de la diversité culturelle au Canada  
De nombreuses expositions ont un contenu multiculturel. La diversité constitue un aspect important de la réalité canadienne et le contenu multiculturel aide les visiteurs à prendre conscience de la contribution de tous les membres de la société canadienne.

- ✳ L'exposition de longue durée *Amours, délices et ménage : Un clin d'oeil aux travaux ménagers* montre l'évolution des appareils ménagers et leur incidence sur la société canadienne. Les installations comprennent la cuisine d'un restaurant chinois, la batterie de cuisine que l'on retrouve en Italie et en Inde, une cave à vins italienne et un étalage montrant la grande variété des aliments actuellement disponibles au Canada.
- ✳ Au cours de l'été de 1997, un membre de la communauté sri lankaise a aménagé un potager au Musée de l'agriculture dans le cadre d'un grand projet de démonstration visant à montrer aux Canadiens les avantages des pratiques culturelles en usage dans d'autres pays. Un représentant de l'ambassade du Sri Lanka a assisté à la cérémonie donnant le coup d'envoi du projet.
- ✳ En automne, la communauté juive d'Ottawa a célébré la fête des tentes au Musée de l'agriculture et les activités comprenaient la décoration de tentes, la fabrication de décorations destinées à la maison, l'apprentissage de la symbolique des moissons et le récit de contes traditionnels. La fête des tentes a été intégrée à une célébration multiculturelle de la fête traditionnelle de la moisson au Canada organisée par la Ferme expérimentale centrale, le site du Musée de l'agriculture.
- ✳ Au Musée national de l'aviation, les préparatifs en vue de la Fête nationale des Autochtones (le 21 juin 1998) ont commencé au début du printemps, avec des recherches sur la contribution de la population autochtone à l'aviation canadienne. Le personnel du Musée a communiqué avec des représentants d'organisations autochtones pour planifier les spectacles culturels, le récit de contes traditionnels, des objets d'artisanat et une exposition de l'œuvre de Pudlo Pulat, un artiste qui travaille sur les thèmes de l'aviation.

#### *Priorités futures*

La grande priorité de la SMST pour la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est de découvrir et d'intégrer à ses expositions les apports des communautés ethnoculturelles et des minorités à la société canadienne. La SMST poursuivra également ses efforts pour veiller à ce que ses services d'accueil dans ses musées soient adaptés à la diversité des communautés qu'ils servent.

#### *Société Radio-Canada*

En sa qualité de radiodiffuseur national de l'un des pays les plus diversifiés sur le plan ethnoculturel, la Société Radio-Canada est tenue de refléter la diversité canadienne dans ses émissions et ses activités.

#### *Capacité de contribuer*

Le travail d'équipe, allié à un journalisme de qualité et à un excellent service public, constitue l'une des valeurs de base de Radio-Canada. En 1997-1998, la Société a mis sur pied différentes initiatives dans le but d'accroître la participation des membres de tous les groupes ethnoculturels à ses activités.

- ✳ Radio-Canada a participé à titre de principal média partenaire au concours de vidéos *Mettons fin au racisme* organisé par le ministère du Patrimoine canadien, qui s'est tenu en 1998 au Studio Glenn Gould du Centre canadien de radiodiffusion de la Société, à Toronto. Sur les 120 vidéos soumises par des écoles de toutes les régions du pays, 10 productions ont été sélectionnées, montées en clips et diffusées par CBC ou Radio-Canada. Le concours a donné aux élèves un moyen de mettre leurs talents en valeur pour lutter contre la discrimination et de produire des vidéos contre le racisme qui ont reçu un très bon accueil du public.
- ✳ Par le truchement de l'initiative New Voices, la station de CBC à Halifax a répertorié les représentants de diverses cultures qui pouvaient apporter une perspective et des commentaires utiles, ce qui a permis d'accroître le contenu multiculturel des reportages présentés à la



radio. Des initiatives similaires ont vu le jour à Toronto et à Montréal.

- ✦ Le Fonds Coup de pouce de la Société Radio-Canada accorde des fonds à des groupes ethnoculturels sous-représentés pour permettre à leurs membres d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à l'obtention d'un emploi au sein de la Société. En 1997-1998, le Fonds a financé 25 projets de stage, de formation en cours d'emploi et de mesures d'adaptation au travail. Plus de 70 p. 100 des projets s'adressaient aux membres de minorités visibles. Près de la moitié des stagiaires demeurent à leur poste et sont engagés par Radio-Canada.

#### Égalité des chances

En automne 1997, la Société a entrepris de rationaliser et de passer en revue toutes ses politiques en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elles favorisent l'élimination des obstacles auxquels peuvent se heurter les membres des groupes désignés. Radio-Canada a établi un code de conduite dont les dispositions sur les droits et obligations garantissent un traitement juste et équitable à chaque employé actuel ou potentiel. Le *Bulletin de l'équité* de Radio-Canada, qui suscite des commentaires favorables des lecteurs tant à l'intérieur de la Société qu'à l'extérieur, a été publié plusieurs fois en 1997-1998. La page Web du Bureau de l'équité en matière d'emploi, sur le site de la Société, présente des statistiques et des renseignements utiles.

#### Statistiques et enquêtes

Étant donné que Radio-Canada est au service de tous les Canadiens, les sondages que la Société mène auprès des téléspectateurs et des auditeurs reposent sur des échantillons aléatoires représentatifs de la société multiculturelle canadienne. Au besoin, la Société recueille auprès de vastes échantillons de données sur les variables linguistiques et culturelles. Dans les grands centres où vivent d'importantes minorités linguistiques, des recherches auprès de groupes de consultation

mettent à contribution des répondants qui reflètent la diversité ethnoculturelle. Le public peut se renseigner sur les résultats des sondages en présentant une demande au Service des recherches de la Société.

#### La programmation de Radio-Canada :

*reflet de l'identité multiculturelle du Canada*

En vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* de 1991, la programmation de la Société Radio-Canada doit « être principalement et typiquement canadienne, (...) [et] refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». Des gens de différentes origines ethnoculturelles travaillent à la production d'émissions qui reflètent la diversité canadienne, renforçant ainsi l'identité de tous les groupes ethnoculturels à titre de peuples du Canada.

La Société Radio-Canada présente des émissions qui soulignent le riche patrimoine culturel des peuples du Canada.

- ✦ RDI, nouvelle chaîne d'actualités de Radio-Canada, met en valeur la diversité canadienne au moyen d'une série de 13 films documentaires.
- ✦ Grâce à l'émission *Horizons*, les téléspectateurs ont pu avoir un aperçu de la vie quotidienne dans la Ville sainte de l'Islam.
- ✦ Les auditeurs de la radio FM de Radio-Canada ont eu droit à des reportages sur de nombreuses cultures différentes dans le cadre des activités du *Festival interculturel du conte de Montréal*.
- ✦ L'émission *Le Point* a raconté l'histoire de Michel Delphin, immigrant haïtien qui a noué des liens d'amitié avec les habitants de la Côte Nord du Québec et s'est fait accepter d'eux au fil des 20 années qu'il a passées dans cette région.
- ✦ Un reportage du *Téléjournal*, « Écoles – intégration des immigrants » portant sur l'intégration des immigrants dans les écoles mettait en vedette l'école Saint-Jean-de-la-Croix, où la ministre de l'Éducation, Pauline Marois, a lancé sa politique sur l'intégration en milieu scolaire.

#### Prix et distinctions honorifiques

L'émission *The Inside Track* du réseau Radio One de CBC a reçu le prix de la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada soulignant le respect des droits de la personne dans les médias, pour un reportage spécial en deux parties sur le racisme au hockey sous le titre « Black Ice ».

*Witness* a remporté un prix Golden Sheaf dans la catégorie des relations multiculturelles et interraciales pour le reportage « Some Kind of Arrangement », qui présentait un portrait chaleureux et candide de jeunes Canadiens d'origine sud-asiatique qui ont choisi de réinventer la coutume ancestrale du « mariage arrangé ».

La série dramatique *The Rez* a été couronnée du Prix du Canada, décerné par le Programme du multiculturalisme à des émissions de télévision qui reflètent le mieux la diversité culturelle et raciale canadienne. Cette série décrit la vie de jeunes Autochtones dans une réserve.

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a reconnu les efforts que déploie Radio-Canada pour refléter la diversité dans sa programmation et instaurer un milieu de travail équitable.

Les 325 élèves de cette école du quartier Rosemont, à Montréal proviennent d'une vingtaine de communautés culturelles et parlent 15 langues différentes.

- ✦ Un reportage du *Radio-Journal*, « Immigrants – francisation » consacré à la francisation des immigrants s'est penché sur une étude du ministère de l'Immigration du Québec, selon laquelle la majorité des nouveaux immigrants établis à Montréal souhaitent apprendre le français pour mieux s'intégrer à la société québécoise.
- ✦ Dans le cadre de l'émission *Dimanche Magazine*, « Côte-des-Neiges – quartier multiculturel » un reportage a porté sur le quartier Côte-des-Neiges, le plus multiethnique et le plus multiculturel de Montréal, où vivent des gens originaires de plus de 100 pays. L'émission a abordé des sujets tels que l'intégration, la communication et l'éducation.

Une société diversifiée comporte forcément des défis. Radio-Canada offre une tribune nationale

aux Canadiens qui souhaitent faire part de leurs préoccupations, sensibiliser le public et encourager le débat public nécessaire pour trouver des solutions.

- ✦ À l'émission *Le Point*, Esmeralda Thornhill, professeure de droit à l'Université Dalhousie, s'est penchée sur la lutte permanente contre la discrimination raciale au Canada.
- ✦ À l'émission *Dimanche Magazine*, le recueil de nouvelles de Neil Bissoondath intitulé *Arracher les montagnes* a été retenu comme livre de la semaine. Cet ouvrage décrit les problèmes auxquels se heurtent les immigrants. Selon l'écrivain, à mesure que l'immigration continuera de progresser au Canada, nous devons mettre l'accent sur les similitudes entre les gens plutôt que sur leurs différences.
- ✦ L'émission *Witness* a présenté un reportage intitulé « Hide and Seek: An Underground Trilogy », qui brosse un portrait de l'existence misérable de plusieurs immigrants illégaux chinois, iraniens et polonais vivant aujourd'hui dans la clandestinité au Canada.
- ✦ L'émission *Sunday Morning* a présenté un reportage sur les centaines de Noirs américains qui ont quitté Oklahoma après la Guerre de sécession pour s'établir en Saskatchewan, où ils ont retrouvé la violence et le racisme qu'ils avaient laissés derrière eux.

#### Téléfilm Canada

Téléfilm Canada est un organisme culturel fédéral voué au développement et à la promotion de l'industrie canadienne du film, de la télévision et des nouveaux médias. Téléfilm met en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en appuyant des projets auxquels participent des Canadiens de toutes origines ethnoculturelles.

#### Programmes

Téléfilm Canada est bien placé pour faire progresser un aspect particulier du mandat renouvelé du Programme du multiculturalisme : reconnaître la contribution de tous les peuples du Canada à notre

identité canadienne en devenir. Les médias visuels sont de puissants outils : nous regardons l'écran de notre téléviseur et des salles de cinéma à la recherche de notre propre image, et ce que nous trouvons influe non seulement sur l'idée que nous nous faisons de nous-mêmes, mais aussi sur notre attachement à la société où nous vivons ou sur notre sentiment d'aliénation par rapport à celle-ci. Téléfilm Canada appuie des projets propres à inspirer chez les gens des deux côtés de l'écran – créateurs et spectateurs – un sentiment d'attachement et d'appartenance au Canada.

Différentes productions ayant bénéficié de l'appui de Téléfilm Canada en 1997-1998 renforcent ce sentiment d'identité, notamment :

- ✦ *Le Polock* : Wojteck Gorski est un jeune fermier polonais qui quitte sa terre natale en 1933 afin de gagner l'argent nécessaire pour acheter à sa famille une terre agricole fertile – et qui finit par s'établir à Montréal. L'immigrant est tiraillé entre la famille qu'il a abandonnée en Pologne et celle qu'il crée au Canada.
- ✦ *La Déroute* : Réalisé par Paul Tana, italien d'origine, raconte le désarroi d'un immigrant sicilien face au refus de sa fille à perpétuer les traditions.
- ✦ *Thick and Thin* : Cette émission, qui met en vedette les comédiens canadiens d'origine africaine Kenny Robinson et Ronnie Edwards, comprend des sketches à thèmes, des monologues et des films tirés de l'expérience de la communauté noire.
- ✦ *Another Planet* : Dans ce film réalisé par Christene Browne, Cassandra Jones, Noire

canadienne de Toronto, échappe à l'ennui de son existence en participant à un programme d'échange entre le Québec et l'Afrique de l'Ouest qui aura des conséquences étonnantes. Christene Browne est la première femme noire du Canada à avoir écrit et réalisé un long métrage de fiction

- ✦ *Amarok's Song* : Ce documentaire raconte l'histoire d'une famille inuit, dernier groupe nomade du Canada, et son dur passage d'une vie indépendante dans la toundra à une vie de grandes tensions en marge de la société blanche.
- ✦ *La Position de l'escargot* : Ce film nous est offert par la réalisatrice Michka Saäl. Ce long métrage nous fait faire la connaissance d'une jeune femme juive, originaire d'Afrique du Nord, vivant à Montréal depuis dix ans.

#### *Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures*

Les accords de coproduction officielle permettent aux producteurs canadiens et à leurs homologues étrangers de mettre en commun leurs ressources créatrices, techniques et financières. En 1997-1998, avec la participation de Téléfilm Canada, le Canada a signé 8 accords avec 12 pays – portant ainsi à 44, le nombre de traités et à 52, le nombre de pays. Compte tenu de la nature de plus en plus internationale de la production cinématographique, les connaissances culturelles et les compétences linguistiques des employés de Téléfilm Canada constituent une précieuse ressource.

## Annexe A : Autres organismes ayant soumis un rapport

Tous les ministères et organismes fédéraux sont assujettis à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. En 1997-1998, les organismes dont le nom figure ci-après ont déposé un rapport annuel à l'appui de la Loi, et tous ont déclaré appuyer la politique en matière de multiculturalisme et vouloir en appliquer les principes en toute occasion. Chacun a pris certaines ou l'ensemble des mesures suivantes à l'appui de la Loi :

- ✦ exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses objectifs;
- ✦ distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
- ✦ consulter des représentants des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles;
- ✦ inciter les membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles à postuler des emplois au sein de leur organisation;
- ✦ représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.

Toute nouvelle initiative signalée par ces organismes à l'avenir pourrait être présentée dans le corps des rapports annuels sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Administration de pilotage de l'Atlantique  
Administration de pilotage des Grands Lacs  
Administration de pilotage des Laurentides  
Administration de pilotage du Pacifique  
Administration du pipe-line du Nord  
Administration de la voie maritime du Saint-Laurent  
Affaires indiennes et du Nord  
Agence canadienne d'évaluation environnementale  
Agence canadienne d'inspection des aliments  
Banque du Canada

Banque de développement du Canada  
Bureau du Conseil privé  
Bureau d'information du Canada  
Bureau de l'Inspecteur général du Service canadien du renseignement de sécurité  
Bureau de la sécurité des transports du Canada  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies  
Centre national des arts  
Collège canadien de police  
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada  
Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité  
Commissariat aux langues officielles  
Commission canadienne du blé  
Commission canadienne des droits de la personne  
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels  
Commission canadienne du lait  
Commission des champs de bataille nationaux  
Commission de contrôle de l'énergie atomique  
Commission du droit d'auteur Canada  
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada  
Commission nationale des libérations conditionnelles  
Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Conseil des arts du Canada  
Conseil canadien des normes  
Conseil canadien des relations du travail  
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés du Canada	Protection civile Canada
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	Ressources naturelles Canada
Conseil national mixte	Secrétariat du Conseil du Trésor
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	Service canadien du renseignement de sécurité
Conseil de recherches médicales du Canada	Société d'assurance-dépôts du Canada
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	Société canadienne des ports
Construction de Défense (1951) Limitée	Société de développement du Cap-Breton
Corporation commerciale canadienne	Société d'expansion du Cap-Breton
Diversification de l'économie de l'Ouest	Société pour l'expansion des exportations
Énergie atomique du Canada Limitée	Société immobilière du Canada Ltée
Finances, ministère des	Société du port de Halifax
Monnaie royale canadienne	Société du port de St. John's
Office Canada-Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers	Tribunal des anciens combattants (Révision et appel)
Office national de l'énergie	Tribunal de l'aviation civile
Office des transports du Canada	Tribunal canadien des droits de la personne
Port de Montréal	Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
	Via Rail Canada inc.

# Index alphabétique des organismes

Administration de pilotage de l'Atlantique .....	84	Collège canadien de police.....	55, 84
Administration de pilotage des Grands Lacs .....	84	Comité externe d'examen de la	
Administration de pilotage des Laurentides.....	84	Gendarmerie royale du Canada .....	84
Administration de pilotage du Pacifique .....	84	Comité de surveillance des activités de	
Administration du pipe-line du Nord.....	84	renseignements de sécurité.....	84
Administration de la voie maritime du		Commissariat aux langues officielles .....	84
Saint-Laurent .....	84	Commission canadienne du blé.....	84
Affaires étrangères et Commerce international ....	48	Commission canadienne des droits	
Affaires indiennes et du Nord Canada .....	20, 28, 29	de la personne .....	18, 30, 42, 84
Agence canadienne de développement		Commission canadienne d'examen des	
international.....	48	exportations de biens culturels .....	84
Agence canadienne d'évaluation		Commission canadienne du lait .....	84
environnementale.....	84	Commission de la capitale nationale.....	64
Agence canadienne d'inspection des aliments.....	84	Commission des champs de	
Agence de promotion économique		bataille nationaux .....	84
du Canada atlantique .....	15	Commission de contrôle de	
Agence spatiale canadienne .....	11, 16	l'énergie atomique .....	84
Agriculture et Agro-alimentaire Canada .....	13	Commission du droit d'auteur Canada .....	84
Anciens combattants .....	51	Commission de la	
Archives nationales du Canada.....	62	fonction publique .....	23, 28, 29, 42, 52
Banque du Canada.....	84	Commission de l'immigration	
Banque de développement du Canada.....	84	et du statut de réfugié du Canada.....	84
Bibliothèque nationale du Canada.....	11, 63	Commission nationale	
Bureau du Conseil privé .....	28, 84	des libérations conditionnelles.....	84
Bureau d'information du Canada .....	84	Commission des relations	
Bureau de l'Inspecteur général du Service		de travail dans la fonction publique.....	84
canadien du renseignement de sécurité .....	84	Condition féminine Canada.....	10, 32, 37, 57
Bureau de la sécurité des transports du Canada ....	84	Conseil des arts du Canada .....	84
Centre canadien de gestion.....	28	Conseil canadien des normes.....	84
Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme		Conseil canadien des relations du travail.....	84
et les toxicomanies.....	84	Conseil de contrôle des renseignements	
Centre canadien d'hygiène et de sécurité		relatifs aux matières dangereuses .....	84
au travail.....	84	Conseil d'examen du prix des médicaments	
Centre national des arts.....	84	brevetés du Canada.....	85
Centre de recherches pour le		Conseil national de commercialisation	
développement international.....	50	des produits agricoles.....	85
Citoyenneté et		Conseil national de recherches du Canada .....	18
Immigration Canada.....	10, 31, 32, 36, 39	Conseil national mixte .....	85

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.....	85	Ressources naturelles Canada.....	85
Conseil de recherches médicales du Canada.....	85	Revenu Canada .....	24
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada .....	10, 38	Santé Canada .....	10, 32, 43
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.....	85	Secrétariat du Conseil du Trésor.....	28, 29, 30, 42, 52, 85
Construction de Défense (1951) Limitée.....	85	Secrétariat du solliciteur général du Canada .....	60
Corporation commerciale canadienne .....	85	Service canadien du renseignement de sécurité .....	62, 85
Défense nationale .....	10, 52	Service correctionnel Canada.....	10, 59
Développement économique Canada pour les régions du Québec .....	19	Société d'assurance-dépôts du Canada .....	85
Développement des ressources humaines Canada .....	10, 19, 30, 32, 40	Société canadienne d'hypothèques et de logement .....	10, 46
Diversification de l'économie de l'Ouest.....	85	Société canadienne des ports.....	85
Élections Canada.....	31	Société canadienne des postes.....	26
Énergie atomique du Canada Limitée .....	85	Société du crédit agricole.....	14
Environnement Canada .....	20	Société de développement du Cap-Breton.....	85
Finances, ministère des.....	85	Société d'expansion du Cap-Breton .....	85
Fondation canadienne des relations raciales.....	42	Société pour l'expansion des exportations .....	85
Gendarmerie royale du Canada .....	54	Société immobilière du Canada Ltée .....	85
Industrie Canada.....	22	Société du Musée canadien des civilisations .....	77
Justice, ministère de la.....	55	Société du port de Halifax .....	85
Monnaie royale canadienne.....	85	Société du port de St. John's.....	85
Musée des beaux-arts du Canada.....	65	Société Radio-Canada .....	80
Musée canadien de la nature.....	66	Statistique Canada .....	10, 30, 31, 32, 39, 42, 52
Musée national des sciences et de la technologie.....	79	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie.....	85
Office Canada–Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers .....	85	Téléfilm Canada .....	82
Office Canada–Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers .....	85	Transports Canada .....	27
Office national de l'énergie .....	85	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada .....	34
Office national du film.....	67	Tribunal des anciens combattants (Révision et appel) .....	85
Office des transports du Canada.....	85	Tribunal de l'aviation civile.....	85
Patrimoine canadien.....	10, 11, 19, 32, 54, 57, 68, 69, 80	Tribunal canadien des droits de la personne.....	57
Pêches et Océans Canada .....	23	Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs .....	85
Port de Montréal .....	85	Via Rail Canada inc.....	85
Protection civile Canada.....	85		

