



Application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs à Emploi et Développement social Canada

**Guide sur les
politiques, les
programmes et
les services
internes et
externes
équitable**

[septembre 2026]

Application de l'optique d'analyse centrée sur les Noirs à Emploi et Développement social Canada : Guide sur les politiques, les programmes et les services internes et externes équitables

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2026

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

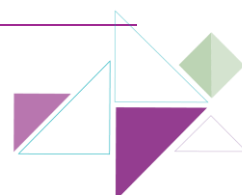
PDF

N° de cat. Em4-65/2026F-PDF

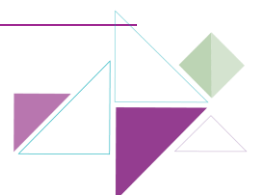
ISBN 978-1-100-00313-9

Table des matières

1.	Introduction.....	3
1.1	Objectif de l’Optique d’analyse centrée sur les Noirs	3
1.2	Pourquoi maintenant?	5
2.	Comprendre le racisme envers les Noirs au Canada.....	5
2.1	Contexte	5
2.2	Incidence de l’histoire de l’esclavage au Canada sur les Canadiens noirs d’aujourd’hui 7	
3.	Engagement du gouvernement du Canada à lutter contre le racisme systémique et à défendre l’équité	9
3.1	Cadres législatifs et engagements fédéraux	9
3.2	L’équité sur le plan pratique : la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i>	11
3.3	Définition des concepts clés.....	12
3.3.1	Égalité et équité – Que signifient ces termes et quelle est la différence entre eux? 12	
3.3.2	Égalité formelle.....	12
3.3.3	Égalité réelle	13
3.3.4	Équité	13
4.	Comprendre l’intersectionnalité dans les communautés noires.....	13
4.1	Qu’est-ce que l’intersectionnalité?	13
4.2	Importance de l’intersectionnalité.....	14
4.3	Comprendre l’intersectionnalité au sein des communautés noires	14
4.4	Par où commencer.....	15
5.	Application de l’Optique d’analyse centrée sur les Noirs aux programmes, politiques et services.....	15
5.1	Comprendre le profil démographique et socioéconomique de la population noire	15



5.2	Préoccupations courantes : ce que nous avons entendu des organismes dirigés par des Noirs et au service des Noirs	24
5.3	Étapes à suivre pour l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs.....	26
6.	Application des principes de l'Optique d'analyse aux processus internes de l'organisation	28
6.1	Ce que nous avons appris des fonctionnaires noirs et pourquoi ces enseignements sont importants pour notre milieu de travail	28
6.2	Processus des ressources humaines : où l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs doit être appliquée	31
6.3	Se fonder sur les valeurs gouvernementales	32
6.4	Au-delà de la conformité : créer une culture d'inclusion	32
6.5	Mesure des incidences et suivi des progrès : concrétiser l'équité	33
7.	Pratiques exemplaires et mesures efficaces à l'échelle du gouvernement.....	34
8.	Notes finales.....	38
8.1	Rôle du Centre d'expertise sur l'ACS Plus d'EDSC	39
9.	Annexes.....	40
	Annexe A : Glossaire	40
	Annexe B : Répercussions de notre histoire sur les Canadiens noirs aujourd'hui : deux études de cas sur la politique en matière d'éducation et la discrimination en matière de logement	46
	Annexe C : Liste de vérification pour l'analyse des répercussions de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs	49
	Annexe D : Questions à poser dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs.....	51
	Annexe E : Choses à faire et à ne pas faire dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs.....	55
	Annexe F : Continuum du Secrétariat de lutte contre le racisme pour devenir un organisme de lutte contre le racisme	58
	Annexe G : Ressources supplémentaires	61



1. Introduction

Au fil des ans, le gouvernement du Canada a pris plusieurs mesures pour éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les populations racisées et ayant un accès limité aux services. En 2018, le Canada est devenu signataire de la [Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies](#) (DIPAA).

Le mandat d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) consiste à bâtir un Canada plus fort et plus inclusif, à aider les Canadiens et les Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et à améliorer leur qualité de vie. Dans le cadre de ce mandat, EDSC met l'accent sur les secteurs stratégiques qui influent sur les principaux déterminants sociaux du bien-être en dirigeant les mesures de soutien et les services sociaux essentiels liés à l'éducation, à la formation axée sur les compétences, à la sécurité du revenu, aux conditions de travail et au financement des services de garde d'enfants.

Pour remplir le mandat d'EDSC et s'aligner sur les priorités établies par la DIPAA et le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, les employés doivent approfondir leur compréhension du racisme systémique envers les Noirs au Canada. Ils doivent notamment acquérir des connaissances sur l'histoire, les principales statistiques et les expériences vécues, ainsi que les obstacles croisés auxquels font face beaucoup de Noirs, conformément à l'approche sur l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus).

À cette fin, le Centre d'expertise en ACS Plus d'EDSC a élaboré une Optique d'analyse centrée sur les Noirs.

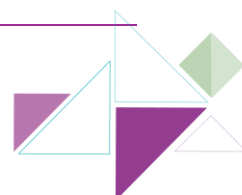
1.1 Objectif de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs

L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs est une initiative pratique qui a pour but de veiller à ce que les politiques, les programmes et les services soient inclusifs et puissent répondre véritablement aux besoins des diverses communautés noires du Canada, y compris ceux des employés noirs. En d'autres termes, elle vise à doter les employés et les cadres supérieurs des connaissances et des ressources qui leur permettent de s'attaquer aux disparités actuelles auxquelles font face les communautés noires au Canada et encourage les fonctionnaires d'EDSC et d'ailleurs à se poser les questions suivantes : « Qui est laissé pour compte? Quels obstacles subsistent? Comment puis-je améliorer la situation? ».

L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs se révèle utile de cinq façons clés :

1. Améliorer tous les aspects de notre travail

L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs ne s'applique pas seulement à la conception des politiques ou des programmes. Il s'agit d'un outil qui fournit aux employés et aux cadres supérieurs des conseils sur l'intégration de l'équité à tous les aspects de notre travail, des



secteurs d'activité internes comme les activités de ressources humaines aux activités de conception de programmes et de prestation de services aux clients externes.

2. Regarder le passé pour comprendre le présent

De nombreux systèmes actuels au Canada, notamment l'éducation, l'immigration, le logement et l'emploi, ont été conçus à partir de politiques qui excluaient les Noirs ou leur portaient préjudice. En prenant connaissance des traces historiques laissées par les iniquités actuelles, les employés du gouvernement peuvent mieux cibler les interventions pour s'attaquer aux causes profondes.

Comprendre les racines historiques du racisme envers les Noirs et son influence sur les politiques passées est donc essentiel pour élaborer de nouvelles stratégies efficaces qui s'attaquent aux iniquités et aux inégalités structurelles auxquelles sont confrontées les populations noires au Canada.

3. Utiliser les données pour comprendre les iniquités

Les données désagrégées révèlent des écarts entre les groupes dans des domaines comme le revenu, l'éducation et la santé. L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs se sert des données pour exposer les diverses réalités au sein des communautés noires au Canada. Qui sont-elles? Où vivent-elles? À quels obstacles font-elles face? Comment le racisme envers les Noirs les affecte-t-il d'une génération à l'autre? Une compréhension des données désagrégées peut résolument remettre en question nos idées reçues et orienter l'élaboration des politiques, des programmes, des initiatives et des services inclusifs.

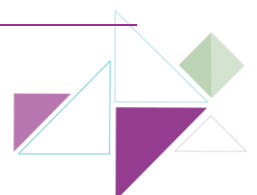
4. Favoriser l'expérience vécue et instaurer la confiance

Les communautés noires du Canada expriment depuis longtemps leurs préoccupations quant à la manière dont les politiques sont conçues et au fait qu'elles sont exclues de ces discussions. L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs encourage les fonctionnaires à écouter les voix de diverses communautés noires. Reconnaître les torts passés et travailler en partenariat avec les communautés noires contribuent à instaurer une confiance qui mène à des solutions plus efficaces et mieux adaptées aux besoins des communautés noires.

5. Reconnaître les réalités régionales

Les expériences des personnes noires ne sont pas identiques dans l'ensemble du Canada. Des communautés afro-néo-écossaises¹ de longue date aux immigrants récents dans les centres urbains, chaque groupe a des besoins uniques façonnés par la géographie, la langue,

¹ La Nouvelle-Écosse abrite les plus anciennes communautés noires du Canada, issues d'Africains affranchis ou évadés, de loyalistes noirs et de Marrons. Ces communautés ont été confrontées à des siècles de discrimination systémique, notamment à la dépossession de leurs terres, à l'exclusion du marché du travail et à une ségrégation scolaire généralisée remontant au XVII^e siècle.



la culture et l'histoire. L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs permet de confirmer que les politiques, les services et les programmes efficaces doivent être adaptés aux réalités locales plutôt qu'aux moyennes nationales.

1.2 Pourquoi maintenant?

Plus de données que jamais indiquent que les Canadiens noirs² subissent des inégalités en ce qui concerne le revenu, l'emploi, l'éducation, le logement et la santé.

Partout au Canada, les communautés noires réclament des changements significatifs et à long terme, et non des solutions à court terme. Les ministères sont tenus responsables de donner l'exemple et d'offrir des services équitables et inclusifs. L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aide les fonctionnaires à éviter de négliger ou de renforcer les iniquités raciales. De plus, elle favorise la prise de décisions réfléchies et axées sur l'équité en matière d'embauche, d'élaboration des politiques, de prestation des services ou d'évaluation des programmes. L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs vise à nous aider à accomplir toutes ces tâches avec bienveillance et curiosité, et la volonté de bâtir un Canada plus inclusif.

2. Comprendre le racisme envers les Noirs au Canada

2.1 Contexte

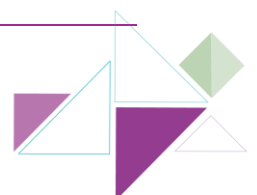
Qu'est-ce que le racisme envers les Noirs?

Le terme « racisme envers les Noirs » décrit les politiques et les pratiques discriminatoires qui sont ancrées dans l'histoire du colonialisme et de la traite des esclaves transatlantiques. À partir du début des années 1500 et jusqu'en 1888, cet héritage historique unique a façonné la notion moderne de « race » en institutionnalisant l'esclavage-propriété et la déshumanisation systémique des Africains à la peau foncée.

Le racisme envers les Noirs se distingue des autres formes de racisme de trois façons clés :

- Tout d'abord, de nombreux groupes racisés sont confrontés à des stéréotypes, mais le racisme envers les Noirs se distingue par le fait qu'il cible de manière excessive (criminalisation, surveillance excessive) et efface (absence de représentation, exclusion historique) les personnes noires.
- Deuxièmement, le racisme envers les Noirs est enraciné structurellement et persiste dans de nombreux systèmes, y compris la justice pénale, l'emploi, l'éducation et le logement. Ce racisme cible expressément les communautés noires différemment de la discrimination raciale au sens large.

² Remarque : Dans le présent document, le terme « Canadiens noirs » désigne l'ensemble des personnes noires vivant au Canada, y compris les citoyens canadiens, les résidents permanents et les travailleurs temporaires noirs, car il s'agit de groupes de population tout autant concernés par les politiques et les programmes gouvernementaux.



- Enfin, le racisme envers les Noirs est un phénomène mondial. Il existe dans différentes sociétés, et même dans des endroits où les Noirs forment une petite minorité ou sont historiquement absents.

Histoire du système africain d’esclavage au Canada

L’esclavage des Noirs dans le cadre de la traite transatlantique des esclaves était pratiqué activement au Canada pendant les périodes du colonialisme français et britannique³. Les colonialistes du Canada ont utilisé le travail non rémunéré des esclaves pour faire progresser leur richesse individuelle et collective.

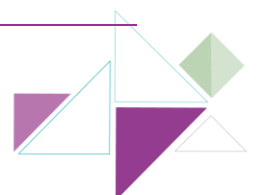
Le nombre de personnes réduites à l’esclavage est estimé entre 1 200 et 2 000 dans les Maritimes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard), à environ 300 dans le Bas-Canada (Québec) et entre 500 et 700 dans le Haut-Canada (Ontario). On estime que le nombre de personnes réduites à l’esclavage par une personne donnée varie entre 5 et 60.

Bien que ces chiffres ne correspondent pas à l’ampleur de l’esclavage aux États-Unis, l’exploitation et l’assujettissement des Noirs étaient inhérents au système d’esclavage au Canada, comme dans le reste du monde. Le climat canadien ne permettait pas l’existence de plantations et, par conséquent, l’exploitation de grands groupes d’esclaves n’était pas économiquement viable. Cependant, le sort réservé aux esclaves est demeuré le même que dans d’autres pays : la destruction forcée de leur identité spirituelle et culturelle ainsi que des violences physiques, psychologiques et sexuelles généralisées.

Il est important de comprendre que l’esclavage au Canada avait pour objectif d’utiliser une main-d’œuvre non rémunérée afin d’accroître la richesse individuelle des acteurs économiques et celle de la collectivité coloniale. Les Canadiens qui ont réduit des Noirs à l’esclavage, y compris les hommes, les femmes et les enfants, provenaient de tous les milieux. Il s’agissait de fonctionnaires et de militaires, de soldats libérés, de loyalistes, de marchands, de commerçants de fourrures, de tenanciers de tavernes et d’hôtels, de meuniers, de commerçants, d’évêques, de prêtres et de religieuses. La publicité imprimée était régulièrement utilisée pour acheter et vendre des personnes réduites en esclavage⁴.

³ Au sujet de l’esclavage au Canada, voir Afua Cooper, *The Hanging of Angélique: The Untold Story of Canadian Slavery and the Burning of Old Montréal* (University of Georgia Press, 2007); Frank Mackey, *Done with Slavery: The Black Fact in Montreal* (McGill-Queen’s University Press, 2010); Charmaine A. Nelson, *Slavery, Geography and Empire in Nineteenth-Century Marine Landscapes of Montreal and Jamaica* (Ashgate Press, 2016); Marcel Trudel, *Canada’s Forgotten Slaves: Two Centuries of Bondage* (Véhicule Press, 2013); Harvey A. Whitfield, *North to Bondage : Loyalist Slavery in the Maritimes* (University of British Columbia Press, 2016); Robin Winks, *Blacks in Canada : A History*, 2^e édition. (McGill-Queen’s University Press, 1997).

⁴ Nelson, *Slavery*.



La *Slavery Abolition Act* (1833), adoptée par le Parlement britannique, a libéré les esclaves dans l'ensemble de l'Empire britannique, y compris le Canada. Le 1^{er} août 1834, l'esclavage a été officiellement aboli dans tous les territoires britanniques, y compris les provinces canadiennes.

2.2 Incidence de l'histoire de l'esclavage au Canada sur les Canadiens noirs d'aujourd'hui

« L'histoire ne porte pas sur le passé; elle porte sur des arguments que nous avons au sujet du passé. Et comme il s'agit d'arguments que nous faisons valoir, il s'agit de nous. »

– Ira Berlin, historien⁵

L'héritage de l'esclavage a engendré et entretenu des inégalités économiques, un racisme systémique envers les Noirs et des obstacles institutionnels qui continuent de toucher les Canadiens noirs de manière concrète et significative.

Obstacles et défis auxquels font face les Canadiens noirs de nos jours



Inégalité économique et écart de richesse entre les races

Les Noirs réduits à l'esclavage au Canada se sont vu refuser les salaires, la propriété foncière et les possibilités économiques, ce qui a créé un écart de richesse intergénérationnel. Après la fin de l'esclavage, en 1834, les Canadiens noirs étaient continuellement exclus des concessions des terres, des métiers spécialisés et des occasions d'affaires offertes aux colons blancs.

De nos jours, les Canadiens noirs continuent d'être confrontés à :

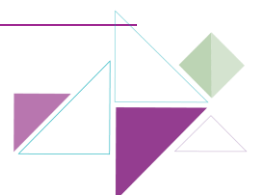
- des taux d'accession à la propriété plus bas en raison d'une exclusion historique;
- des écarts salariaux malgré une scolarité et des qualifications équivalentes;
- une sous-représentation importante dans les postes de direction et de gestion.



Racisme envers les Noirs dans les services de police et la justice

Au Canada, les Noirs, qu'ils soient esclaves ou libres, ont historiquement fait l'objet d'une surveillance policière intensive, ont été criminalisés et privés de leurs droits juridiques et de la reconnaissance de leur statut de

⁵ Ira Berlin, « Introduction » dans *The Long Emancipation: The Demise of Slavery in the United States* (Harvard University Press, 2015), 1, <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1c84cj4.3>.



personne⁶. Après la fin de l'esclavage, le système juridique canadien a continué de faire preuve de discrimination envers les Noirs.

De nos jours, les Canadiens noirs continuent de faire face :

- au profilage racial et à des interventions policières excessives;
- à des peines plus sévères pour des infractions similaires à celles de leurs homologues blancs;
- à des taux d'incarcération disproportionnés.



Disparités scolaires et exclusion de l'histoire des Noirs

À partir du 18^e siècle, les Noirs se sont vus refuser un accès égal à l'éducation, ce qui a renforcé les inégalités d'une génération à l'autre. Même après la fin de l'esclavage, les élèves noirs au Canada ont dû fréquenter des écoles séparées et de qualité inférieure, et ont été exclus de l'enseignement supérieur⁷.

Les défis actuels comprennent :

- des taux de suspension et d'expulsion plus élevés pour les élèves noirs;
- la répartition scolaire dans des cours de niveau inférieur;
- le manque d'éducateurs noirs et de programmes d'études adaptés à leur culture.



Disparités en matière de santé et racisme médical

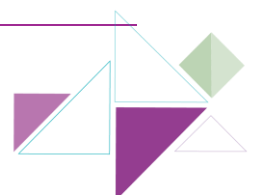
Pendant l'esclavage, les Noirs ont été soumis à des expérimentations médicales forcées et ont été privés de soins de santé appropriés. Après l'abolition de l'esclavage, les communautés noires ont continué à faire face à la négligence systémique et à être exclues des services de santé.

De nos jours, des disparités persistent, notamment :

- des taux plus élevés de maladies chroniques (p. ex. hypertension artérielle, diabète);
- des préjugés et des mauvais traitements médicaux en milieu clinique;
- un accès limité à des soins culturellement adaptés.

⁶ Robyn Maynard, *Policing Black Lives: in Nineteenth-Century Marine Landscapes of Montreal and Jamaica* (Éditions Fernwood, 2017).

⁷ Cette histoire est abondamment documentée. Voir, par exemple, Winks, « Negro School Segregation in Ontario and Nova Scotia », *Canadian Historical Review*, 50, n° 2 (1969); Claudette Knight, « Black Parents Speak : Education in Mid-Nineteenth-Century Canada West », *Ontario History*, 89, n° 4 (1997) : 269-284; Kristin McLaren, « We Had No Desire to Be Apart: Forced Segregation of Black Students in Canada West Public Schools and Myths of British Egalitarianism », *Histoire sociale/Social History* 37, n° 73, (2004) : <https://hssh.journals.yorku.ca/index.php/hssh/article/view/4373> et Donald G. Simpson, *Under the North Star : Black Communities in Upper Canada*, sous la direction de Paul E. Lovejoy (African World Press, Inc., 2005).



Veillez consulter l'annexe B : Répercussions de notre histoire sur les Canadiens noirs aujourd'hui : deux études de cas sur la politique d'éducation et la discrimination en matière de logement, pour mieux comprendre l'incidence historique et continue du racisme envers les Noirs au Canada.

3. Engagement du gouvernement du Canada à lutter contre le racisme systémique et à défendre l'équité

3.1 Cadres législatifs et engagements fédéraux

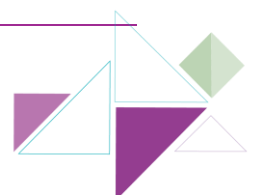
Au fil des ans, le gouvernement du Canada a pris plusieurs mesures pour éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les personnes racisées et pour consulter celles-ci au sujet de ses politiques, programmes et services.

Le gouvernement du Canada a une obligation juridique constitutionnelle et internationale claire de lutter contre le racisme systémique, fondée à la fois sur l'article 15 de la [*Charte canadienne des droits et libertés*](#) signée en 1982 et la ratification par le Canada de la [*Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*](#) (CIEDR).

- Le paragraphe 15(2) de la *Charte canadienne des droits et libertés* affirme explicitement que les gouvernements peuvent et doivent mettre en œuvre des programmes spéciaux pour améliorer les conditions des groupes défavorisés. Ainsi, non seulement la *Charte canadienne des droits et libertés* protège-t-elle contre les lois ou les actes discriminatoires, mais elle encourage et protège également les mesures proactives visant à réduire les inégalités.
- Le racisme systémique, qui entraîne des disparités persistantes pour les communautés racisées, en particulier les Noirs et les Autochtones, déclenche l'application de cette responsabilité. Le gouvernement doit activement cerner, prévenir et éliminer les obstacles systémiques et les résultats inégaux, c'est-à-dire qu'il ne doit pas simplement réagir aux cas individuels de racisme manifeste. Il s'agit du principe juridique de l'égalité réelle.

De plus, le Canada a ratifié la CIEDR en 1970, lui donnant ainsi force exécutoire en vertu du droit international et engage les parties à éliminer la discrimination raciale « sous toutes ses formes ». Cela comprend notamment l'examen des lois, des politiques et des pratiques et la modification ou l'annulation de celles qui créent ou perpétuent la discrimination. Les paragraphes 1(4) et 2(2) prévoient et encouragent des « mesures spéciales » (programmes axés sur l'équité et actions positives) pour assurer l'égalité des groupes raciaux marginalisés, en particulier lorsqu'il existe des inégalités structurelles ou systémiques.

- La CIEDR a été mentionnée par des organes des Nations Unies et des tribunaux canadiens comme instrument clé renforçant l'obligation du Canada de prendre des mesures positives et soutenues pour lutter contre le racisme systémique, et non seulement contre les actes individuels.



En 2018, le Canada est devenu signataire de la [Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine](#) et continue d'investir considérablement dans la stratégie pangouvernementale intitulée [Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028](#), dirigée par EDSC. Le gouvernement fédéral a reconnu que les efforts visant à lutter contre le racisme systémique sociétal doivent commencer au sein de la fonction publique.

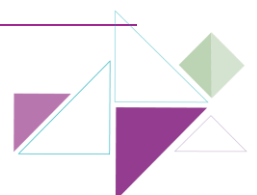
En 2019, le gouvernement fédéral a publié [Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022](#), qui a investi le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme du mandat de diriger une approche pangouvernementale pour lutter contre le racisme.

En 2021, l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale (l'« Appel à l'action ») du greffier du Conseil privé a exhorté tous les dirigeants de la fonction publique à reconnaître et à combattre le racisme systémique, et à « investir dans le perfectionnement des compétences en leadership inclusif et dans la création d'un sentiment d'appartenance et de confiance chez tous les fonctionnaires [...], peu importe leur race, leur ethnicité, leur sexe, leur âge, leur handicap, leur orientation sexuelle ou l'expression de leur genre » afin de bâtir une fonction publique diversifiée.

L'appel à l'action exhortait les dirigeants de la fonction publique à :

- **nommer** des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés au sein du groupe de la direction, dans le cadre des activités de perfectionnement professionnel et de gestion des talents;
- **parrainer** des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés ayant un grand potentiel pour les préparer à assumer des postes de direction;
- **soutenir** la participation d'employés autochtones et d'employés de race noire ou d'autres groupes racisés à des programmes de perfectionnement en leadership (comme le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs) et à des services de perfectionnement professionnel (comme la formation en langues officielles);
- **recruter** des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de collectivités de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.

En février 2024, le gouvernement du Canada a publié un [communiqué de presse](#), dans lequel il annonçait qu'il prolongeait son engagement à l'égard de la Décennie des Nations Unies des personnes d'ascendance africaine jusqu'en 2028 et signale que les efforts se poursuivront pour soutenir les populations noires du Canada. Cette année-là, le gouvernement fédéral a aussi publié [Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028](#) pour « confronter le racisme systémique en supprimant les obstacles et en rendant les systèmes plus inclusifs, en particulier pour les communautés marginalisées ».



3.2 L'équité sur le plan pratique : la *Charte canadienne des droits et libertés*

Comme nous l'avons expliqué précédemment dans le présent document, les politiques et les pratiques antérieures ont façonné les hypothèses, les perceptions, les attitudes et les pratiques actuelles, tant du point de vue interpersonnel que systémique, concernant les personnes qui méritent une participation pleine et égale à la société canadienne.

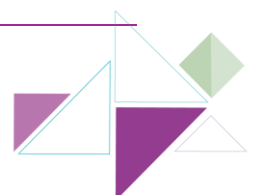
La nécessité de tenir compte des politiques et des pratiques connexes qui ont placé les populations noires dans des situations précaires est reconnue dans les codes juridiques et les lois canadiennes, comme la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

La *Charte canadienne des droits et libertés* constitue le fondement juridique à l'égalité, à la justice et à la non-discrimination au Canada. Elle garantit des droits fondamentaux qui protègent tous les Canadiens, y compris les communautés noires, contre la discrimination systémique, l'ingérence gouvernementale et l'inégalité de traitement.

- Il est essentiel de comprendre la *Charte canadienne des droits et libertés* pour concevoir des politiques qui défendent la justice raciale, démantèlent le racisme envers les Noirs et assurent l'équité pour les Canadiens noirs. Plus précisément, la *Charte canadienne des droits et libertés* appuie des politiques qui corrigent activement les inégalités raciales, plutôt que de supposer que tous les groupes ont le même point de départ ou que toutes les personnes sont traitées de la même façon.
- De plus, la *Charte canadienne des droits et libertés* prévoit une protection constitutionnelle pour toute politique ou tout programme d'égalité des chances « destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques ».
- Ce libellé a été inclus pour répondre aux préoccupations selon lesquelles les interprétations judiciaires de l'article 15 sur les droits à l'égalité peuvent être utilisées pour rendre inconstitutionnels les programmes d'action positive. Les tribunaux reconnaissent plutôt l'existence d'une discrimination systémique, ce qui permet d'adopter des politiques axées sur la race, comme l'équité en matière d'emploi et l'action positive⁸. **Pour l'essentiel, la *Charte canadienne des droits et libertés* reconnaît que les groupes défavorisés ont besoin de mesures de soutien ciblées, qui doivent toujours être protégées par la Constitution.**

Conformément à la *Charte canadienne des droits et libertés*, la LEE (établie en 1986 et révisée en 1995) exige que les conditions de travail soient exemptes d'obstacles, corrige les conditions désavantageuses en matière d'emploi et promeut le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi exige des mesures spéciales et l'adaptation des différences pour les quatre groupes

⁸ Joshua Sealy-Harrington, « The Charter of Whites: Systemic Racism and Critical Race Equality in Canada », Recueil annuel de Windsor d'accès à la justice, 39 (2024) : 544 à 560, doi.org/10.22329/wyaj.v39.9262.



désignés au Canada : les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles.

- La LEE visait à démontrer l'évolution historique des inégalités au Canada et demeure à ce jour l'une des nombreuses initiatives mises en œuvre pour lutter contre les inégalités auxquelles font face les groupes racisés. Toutefois, de nombreuses préoccupations ont été soulevées quant à l'utilisation inefficace du terme « minorités visibles ». En 2017, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale a réitéré « sa préoccupation concernant l'utilisation continue du terme “minorité visible” dans l'État partie [Canada] pour décrire les groupes minoritaires, car il rend invisibles les différences dans les expériences vécues par diverses communautés ».
- En juillet 2021, le gouvernement fédéral a créé un groupe de travail chargé d'examiner la LEE. Son mandat consiste à consulter les intervenants et diverses communautés sur les questions d'équité en matière d'emploi, et à examiner la LEE et ses programmes connexes.
- En décembre 2023, le groupe de travail a publié un rapport indiquant une série [d'engagements visant à moderniser](#) la LEE qui comprenait la création de deux nouveaux groupes désignés, en vertu de la LEE : les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+.

Ensemble, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la LEE servent d'outils au service de la justice raciale. Les politiques qui ne tiennent pas compte de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la LEE risquent d'être faibles, inconstitutionnelles ou inefficaces pour démanteler le racisme systémique envers les Noirs.

3.3 Définition des concepts clés

3.3.1 Égalité et équité – Que signifient ces termes et quelle est la différence entre eux?

La distinction entre égalité et équité peut prêter à confusion parce que ces termes sont liés à bien des égards. Tous deux ont fait l'objet d'analyses approfondies, notamment dans le contexte juridique des droits de la personne. Afin de mieux promouvoir l'inclusion à tous les niveaux de la société, l'égalité doit être comprise comme une aspiration à l'atteinte de résultats égaux pour tous et l'équité comme un moyen d'y parvenir. En outre, il est essentiel que les décideurs politiques comprennent les différences entre **l'égalité formelle et l'égalité réelle**.

3.3.2 Égalité formelle

L'égalité formelle consiste à veiller à ce que chacun obtienne le même niveau minimal d'accès, de droits et de possibilités, peu importe son origine, son identité ou son appartenance à un groupe. L'égalité formelle suppose une approche uniforme, qui traite chacun de la même façon sans nécessairement tenir compte des différences individuelles ou collectives.



3.3.3 Égalité réelle

Contrairement à l'égalité formelle, l'égalité réelle reconnaît les aspects des différences, cerne les inégalités et vise l'obtention de résultats véritablement équitables. Elle reconnaît également que, dans les faits, l'égalité formelle peut se révéler discriminatoire.

En ce qui concerne la race, l'égalité réelle met l'accent sur l'atteinte d'une véritable égalité dans les résultats en reconnaissant que les personnes ne partent pas toutes sur un pied d'égalité en fonction de la race. Elle vise à éliminer les inégalités attribuables aux circonstances individuelles, en veillant à ce que chacun ait pleinement accès aux possibilités et à des résultats équitables. Là encore, ce concept est ancré dans des principes juridiques et constitutionnels, comme la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

3.3.4 Équité

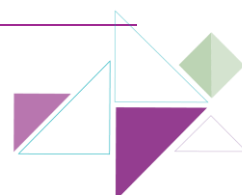
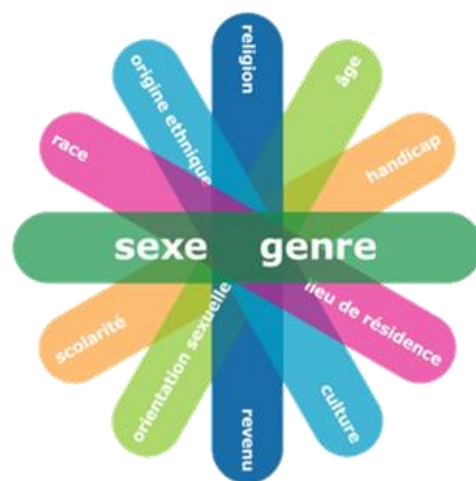
À la différence de l'égalité formelle, l'équité concerne les processus et les mesures prises pour atteindre l'égalité réelle. Elle fait référence à l'équité dans les pratiques et les résultats, en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles systémiques qui empêchent tous les groupes de bénéficier de possibilités équitables, en particulier ceux qui sont historiquement défavorisés. L'objectif consiste à veiller à ce que chaque personne, peu importe son parcours, son identité ou son appartenance à un groupe, ait un accès équitable aux possibilités, aux ressources et au soutien nécessaires pour mener une vie productive et épanouissante. Cette approche diffère de celle qui consiste à traiter tout le monde de la même manière.

Au Canada, les termes « équité » et « égalité réelle » sont étroitement liés et sont souvent utilisés de façon interchangeable. Ces deux concepts remettent en question l'idée selon laquelle il est juste de traiter tout le monde de la même façon (égalité formelle), en insistant plutôt sur l'importance de réponses contextuelles à l'inégalité. **L'équité est le moyen et l'égalité réelle est l'objectif.**

4. Comprendre l'intersectionnalité dans les communautés noires

4.1 Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

L'intersectionnalité est un cadre qui permet de comprendre comment les expériences des personnes sont influencées par de multiples facteurs qui se chevauchent, comme la race, le sexe, l'incapacité, la langue et le statut d'immigrant. Ces facteurs ne sont pas indépendants les uns des autres. Ils interagissent plutôt de façon complexe, les uns avec les autres et dans des contextes sociaux plus larges, pour déterminer la manière dont les personnes sont traitées et comment elles perçoivent les politiques, les programmes et les services (voir l'annexe A – Glossaire, pour plus d'information).



4.2 Importance de l'intersectionnalité

Notre travail de fonctionnaires a une incidence sur de nombreuses collectivités. L'application d'une approche intersectionnelle, notamment auprès des communautés noires, nous aide à :

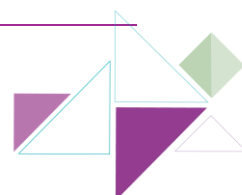
- reconnaître leurs expériences vécues;
- évaluer les incidences possibles, positives ou négatives, des politiques, des programmes et des services, en fonction de multiples facteurs;
- relever les risques, les défis éventuels dès les premières étapes de l'élaboration, ainsi que les stratégies d'atténuation.

Cette approche aide également les fonctionnaires à tenir compte davantage de points de vue dans la planification, la prestation des services et la prise de décisions afin de créer des politiques et des services qui reflètent mieux les besoins réels et de soutenir l'innovation en remettant en question les idées reçues.

4.3 Comprendre l'intersectionnalité au sein des communautés noires

Les communautés noires au Canada ne forment pas un groupe unique et homogène. Les personnes ont des identités diverses qui façonnent leur vie quotidienne, leurs expériences de discrimination, leur accès aux possibilités et leurs interactions avec les initiatives gouvernementales. Reconnaître l'intersectionnalité de multiples identités nous permet de considérer les individus dans leur intégralité, plutôt que de les réduire à une seule étiquette à la fois. Les communautés noires du Canada sont composées de divers groupes de personnes, chacun ayant un vécu distinct, comme l'illustrent les exemples non exhaustifs qui suivent :

- Un immigrant noir en situation de handicap peut faire face au racisme, au capacitisme et à la xénophobie en même temps. Ces facteurs interagissent et influencent la façon dont il utilise les systèmes et les services.
- Une personne noire 2ELGBTQI+ peut subir à la fois du racisme envers les Noirs et de l'homophobie ou de la transphobie. Cette situation peut nuire à sa sécurité, à son accès au logement, à ses soins de santé mentale et à son appartenance à la communauté.
- Un Autochtone noir (Afro-Autochtone) peut être confronté à de multiples formes de racisme, enracinées à la fois dans les systèmes coloniaux anti-Noirs et anti-Autochtones, souvent invisibles dans les programmes qui ne sont pas conçus selon une perspective intersectionnelle.
- Une jeune femme noire, surtout si elle va à l'école ou entre sur le marché du travail, peut être confrontée à l'âgisme, au sexisme et au racisme envers les Noirs. Ces problèmes qui se recoupent peuvent limiter son accès aux possibilités, à la représentation et au soutien.
- Une femme musulmane noire âgée et francophone, qui peut également être une soignante ou une dirigeante communautaire, peut être confrontée au racisme sexospécifique, à l'âgisme et à de la discrimination religieuse. Si elle habite dans une région où l'on parle principalement l'anglais, elle peut aussi se heurter à des barrières linguistiques qui rendent plus difficile l'accès aux services ou la pleine participation à sa communauté. Parallèlement, elle peut agir comme



soutien pour d'autres personnes dans des systèmes qui négligent ou sous-évaluent souvent ses contributions.

L'intersectionnalité nous aide à comprendre que les grandes catégories d'identité n'existent pas de façon isolée. Elle aide les fonctionnaires à reconnaître ces diverses expériences, non pas comme des exceptions, mais plutôt comme des réalités clés qui doivent orienter la conception et la prestation de programmes et de services inclusifs.

4.4 Par où commencer

Les fonctionnaires sont invités à utiliser l'[Outil de travail sur l'intersectionnalité](#) de Femmes et Égalité des genres Canada. Cet outil fournit des conseils pratiques pour aider à inclure l'intersectionnalité à chaque étape d'une initiative, de la conception à la mise en œuvre.

Prenez également le temps d'explorer les ressources incluses dans ce guide sur l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs (annexe G : Ressources supplémentaires). Utilisez-les pour réfléchir, poser des questions et accepter que vos idées soient remises en question. C'est en acceptant l'inconfort avec curiosité et bienveillance que l'on progresse.

5. Application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux programmes, politiques et services

5.1 Comprendre le profil démographique et socioéconomique de la population noire

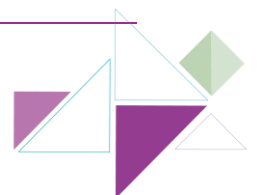
La population noire contribue au patrimoine canadien depuis l'arrivée de Mathieu Da Costa, un navigateur afro-français et interprète pour Pierre DuGua de Mons et Samuel de Champlain, dont la présence au Canada remonte au début des années 1600.

Les Noirs au Canada ont des origines et des expériences variées. Beaucoup ont immigré au cours des dernières décennies, tandis que d'autres ont des racines familiales remontant à 10 générations ou plus. Les Noirs ont contribué de nombreuses façons à la croissance, à la diversité et au développement du Canada.

Les tendances indiquées ci-dessous sont fondées sur les données du recensement de 2016 et de 2021 et sont publiées dans les rapports de Statistique Canada intitulés [Diversité de la population noire au Canada : un aperçu](#) et [La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique](#). Ces tendances ne sont pas exhaustives. Elles sont toutefois demeurées constantes tout au long des années de collecte de données.

Les données du recensement de 2021 présentent de nouveaux renseignements et appuient ceux du recensement de 2016. La combinaison de ces données permet de fournir des statistiques fiables pour ce document.

Les politiques, les programmes et les services doivent être fondés sur des données démographiques et sociographiques exactes sur les Canadiens noirs afin de répondre efficacement à leurs possibilités, à leurs besoins et à leurs défis particuliers. Ces réalités



doivent être comprises pour que les politiques puissent être efficaces et équitables, et refléter la diversité et l'évolution des expériences des communautés noires partout au Canada.

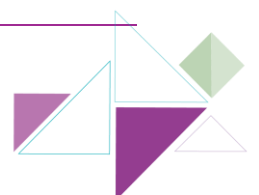
Tendance n° 1 : Taille, origine ethnique et pays d'origine de la population noire au Canada

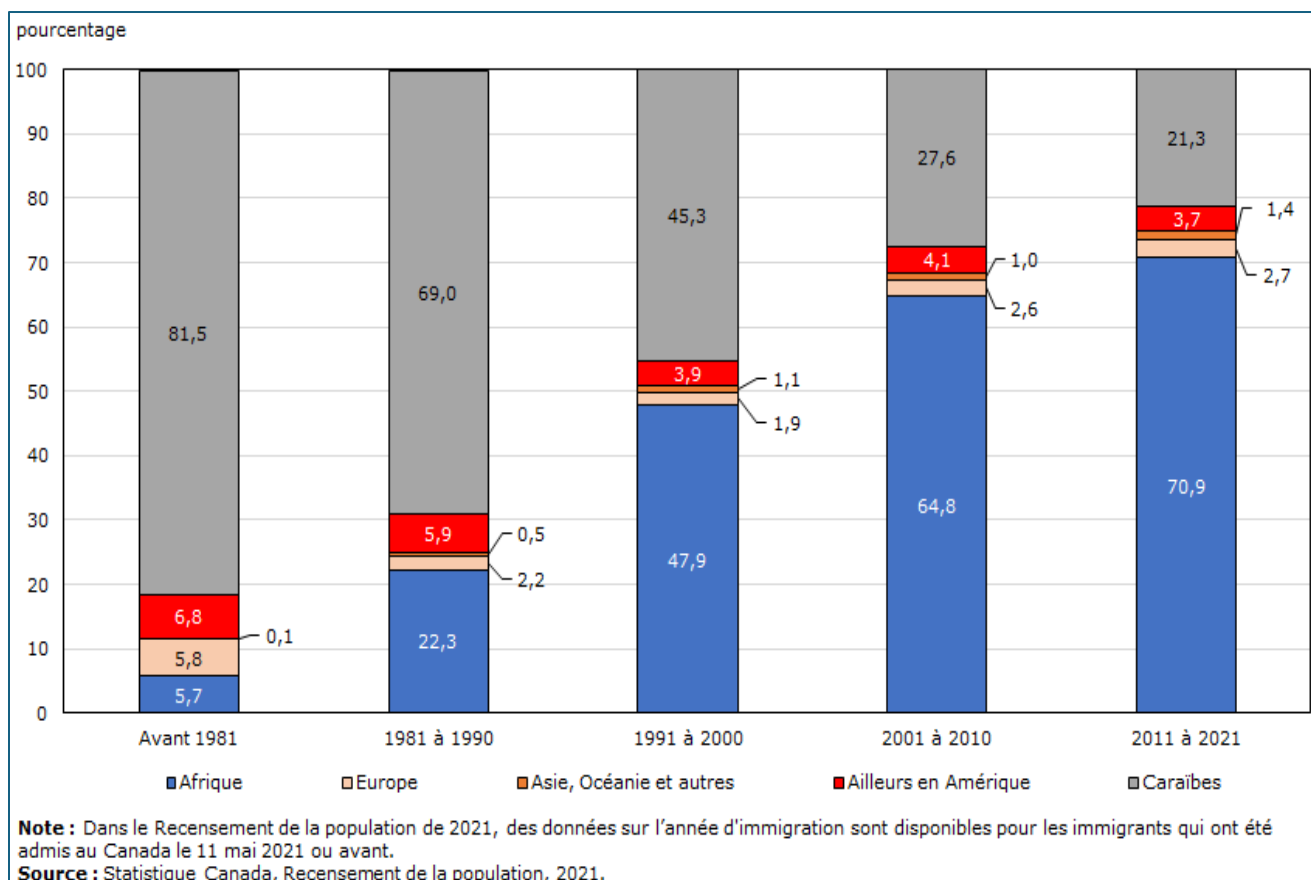
Taille : Environ 1,54 million de Noirs vivaient au Canada en 2021, soit 4,3 % de la population canadienne. Parmi eux, 50,9 % étaient des immigrants, 40,9 % étaient nés au Canada et 7 % étaient des résidents non permanents.

Origine ethnique : Les populations noires ont déclaré environ 371 origines ethniques ou culturelles différentes en 2021. Il s'agissait du plus grand nombre d'origines ethniques ou culturelles déclarées parmi tous les groupes racisés, ce qui fait ressortir l'importance de reconnaître la diversité au sein des communautés noires au Canada.

Pays d'origine : En 2016, les Canadiens noirs d'origine africaine ont dépassé les Canadiens noirs d'origine antillaise pour devenir le deuxième groupe en importance selon le lieu de naissance. En 2021, les populations noires du Canada sont nées dans plus de 180 pays différents. La Jamaïque et Haïti étaient les principaux pays de naissance pour les Canadiens noirs d'origine antillaise, tandis que le Nigeria, l'Éthiopie et la République démocratique du Congo étaient les pays de naissance les plus courants pour les Canadiens noirs d'origine africaine.

Graphique 1 : Populations noires immigrées résidant au Canada, selon la période d'immigration et le lieu de naissance, 2021





Source : [Statistique Canada, Recensement de la population de 2021](#).

»»» Tendance n° 2 : Parcours d'immigration des populations noires au Canada

La composition actuelle des populations noires au Canada reflète des périodes successives d'immigration de personnes noires au Canada à partir des années 1960. Cette tendance se poursuit de nos jours. En 2021, la moitié (50,9 %) des Noirs au Canada étaient des immigrants.

La plus grande proportion d'immigrants noirs des Caraïbes (42,5 %) a migré au Canada entre 1960 et 1990, tandis que plus de la moitié (54,8 %) des immigrants noirs d'Afrique sont venus au Canada plus récemment (entre 2011 et 2021). Il est important de reconnaître le statut d'immigrant lorsqu'on examine les obstacles et les besoins qui se recoupent au sein des diverses communautés noires au Canada.

»»» Tendance n° 3 : Diversité géographique des populations noires

L'Ontario compte la plus grande population noire au Canada : En 2021, l'Ontario comptait près de la moitié (49,7 %) de la population noire totale au Canada, suivi du Québec (27,3 %), de l'Alberta (11,6 %) et de la Colombie-Britannique (4 %).



Tableau 1 : Population noire par province, 2021

Région	Nombre	Pourcentage
Ontario	768 740	49,66
Québec	422 405	27,29
Nouvelle-Écosse	28 220	1,82
Nouveau-Brunswick	12 155	0,79
Manitoba	46 485	3,00
Saskatchewan	22 575	1,46
Alberta	177 945	11,55
Colombie-Britannique	61 755	3,99
Terre-Neuve-et-Labrador	3 590	0,23
Île-du-Prince-Édouard	1 815	0,11
Yukon	560	0,04
Territoires du Nord-Ouest	1 060	0,08
Nunavut	565	0,04
Total	1 547 865	100

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

- **La majorité des Noirs au Canada vivent dans des régions urbaines :** 97,8 % des Canadiens noirs vivent dans des régions métropolitaines de recensement et 2,2 % résident dans des régions rurales, selon les données de 2021.
- Toronto compte 36,9 % de la population noire du Canada, soit la plus grande représentation au pays. Les Noirs représentaient 7,5 % de la population totale de Toronto, la proportion la plus élevée parmi les régions métropolitaines de recensement.
- C'est à Montréal et à Ottawa-Gatineau qu'on retrouve les deuxième et troisième proportions les plus élevées.
- Il est essentiel de reconnaître comment les caractéristiques régionales influencent les obstacles et les besoins uniques de diverses communautés noires et de veiller à ce que les groupes des régions moins peuplées ne soient pas négligés simplement parce qu'ils représentent une plus petite part de l'ensemble de la population noire.



Tableau 2 : Population noire dans les grandes régions urbaines, 2021

Région métropolitaine de recensement	Pourcentage de la population noire
Toronto	7,5
Montréal	6,8
Ottawa-Gatineau	6,0
Oshawa	5,7
Edmonton	4,5
Calgary	3,9
Halifax	3,8

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

Les communautés noires de la Nouvelle-Écosse sont plus profondément enracinées dans l'histoire que partout ailleurs, parmi les populations noires au Canada : 59,5 % des Noirs en Nouvelle-Écosse font partie de la troisième génération ou d'une génération plus ancienne. Cette situation témoigne d'une présence de longue date qui remonte au 18^e siècle.

»»» Tendance n° 4 : La population noire du Canada augmente et est jeune

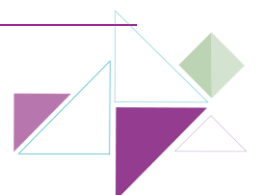
En 2021, la population noire du Canada a atteint 1 547 870 personnes, soit **4,3 % de la population totale**. Les tendances indiquent que cette croissance devrait se poursuivre, pour atteindre 5 % de la population totale d'ici 2036.

Les Canadiens noirs figurent parmi les personnes les plus jeunes au Canada

- En 2021, la population noire était particulièrement jeune. Son âge médian était de 30,2 ans, comparativement à 41,2 ans pour la population totale du Canada.
- Près des trois quarts (72,8 %) des membres de la population noire avaient moins de 45 ans, tandis que plus de la moitié de la population totale du Canada (54,9 %) faisait partie de ce groupe d'âge.
- Les personnes noires nées au Canada étaient également plus jeunes que les Canadiens noirs nés à l'étranger.
- L'âge est un autre facteur essentiel à prendre en compte dans l'examen des obstacles et des besoins de diverses communautés noires.

»»» Tendance n° 5 : Diversité linguistique de la population noire

Langues officielles : Près des trois quarts des Canadiens noirs déclarent l'anglais ou le français comme seule langue maternelle : cela comprend 54 % qui déclarent que l'anglais est leur seule langue maternelle et 18,1 % qui déclarent que c'est le français.



Selon la tendance d'une génération à l'autre, l'utilisation des langues officielles comme langues maternelles a augmenté, tandis que celle des langues non officielles a diminué. Par exemple, parmi les populations noires au Canada, l'utilisation de l'anglais comme langue maternelle a plus que doublé de la première à la troisième génération. Pour sa part, l'utilisation des langues maternelles non officielles a chuté de plus de cent fois.

Langue maternelle : 20,7 % des membres de la population noire ont déclaré une langue non officielle comme langue maternelle en 2021, tandis que 7,2 % ont déclaré plusieurs langues maternelles. Les langues maternelles non officielles les plus couramment déclarées étaient les langues afro-asiatiques (p. ex. le somali), les langues nigéro-congolaises (p. ex. le yoruba) et les langues créoles (p. ex. le créole français de Haïti).

Tendance n° 6 : Niveau de scolarité des Noirs

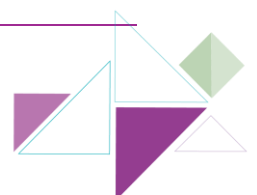
Le niveau de scolarité est le plus élevé parmi les Canadiens noirs nés en Afrique et le plus faible parmi ceux nés au Canada. En effet, parmi les Canadiens âgés de 25 à 54 ans, les Noirs nés au Canada sont tous aussi susceptibles que les personnes non racisées de détenir un baccalauréat ou un grade supérieur (29 % contre 28 %).

Dans tous les groupes d'âge, les Canadiens noirs d'origine africaine étaient les plus susceptibles d'avoir un baccalauréat ou un grade supérieur, soit 46 %, comparativement à 27 % chez les Canadiens noirs d'origine antillaise et 16 % chez les Noirs nés au Canada.

Le niveau de scolarité des personnes noires nées au Canada diffère beaucoup d'un groupe à l'autre⁹ :

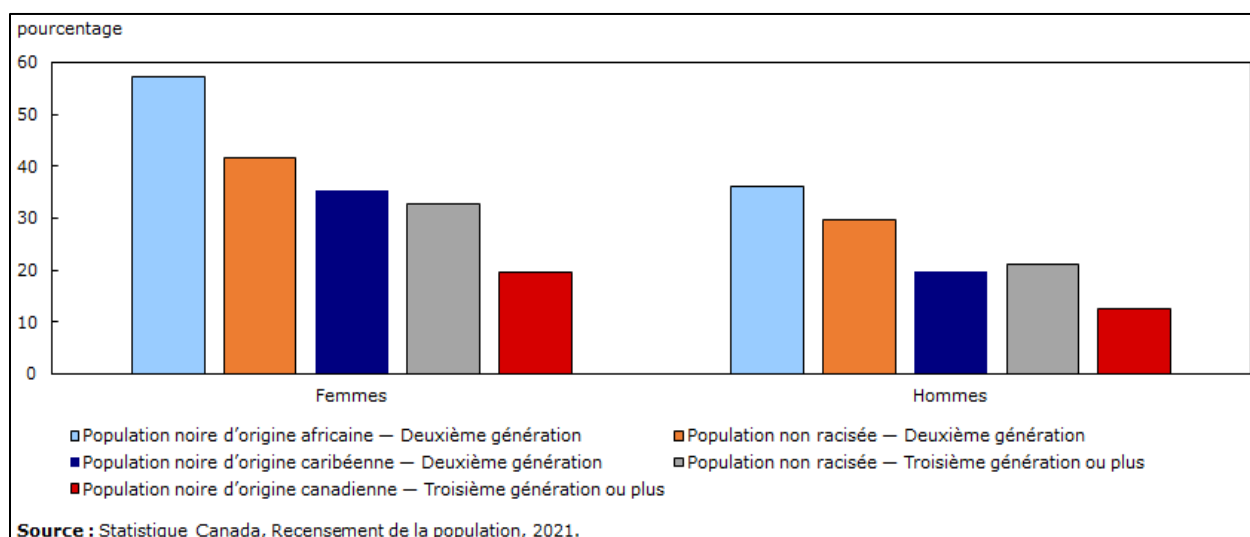
- **Comparativement aux personnes nées au Canada, les Canadiens de deuxième génération, noirs et non racisés, ont tendance à avoir un niveau de scolarité plus élevé :** La proportion de personnes noires titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur (32,4 %) était semblable à la moyenne nationale (32,9 %) en 2021. Le niveau de scolarité était le plus élevé parmi les Noirs de première génération (61,6 %) et de deuxième génération (74,8 %), mais il était beaucoup plus faible parmi les Noirs de troisième génération (15,8 %). Cette forte baisse pourrait refléter les effets à long terme du racisme envers les Noirs sur le système d'éducation canadien.
- **Les femmes d'origine africaine de deuxième génération affichaient un niveau de scolarité particulièrement élevé :** Plus de la moitié (57 %) des femmes noires d'origine africaine détenaient un baccalauréat ou un grade supérieur, soit 16 % de plus que les femmes non racisées de deuxième génération et 25 % de plus que les femmes non racisées de troisième génération ou plus.

⁹ Statistique Canada, « Scolarité et gains des populations noires nées au Canada ».



- En comparaison, 36 % des hommes noirs d'origine africaine détenaient un baccalauréat ou un grade supérieur, soit 6 % de plus que les hommes non racisés de deuxième génération et 15 % de plus que les hommes non racisés de troisième génération ou plus.
- Le niveau de scolarité et le sexe, ainsi que leurs liens avec la race, devraient aussi être pris en compte dans l'évaluation des obstacles et des besoins de diverses communautés noires au Canada.

Graphique 2 : Caractéristiques relatives à la scolarité concernant les personnes noires nées au Canada et les personnes non racisées nées au Canada, population âgée de 25 à 54 ans, 2021



Source : [Statistique Canada, « Scolarité et gains des populations noires nées au Canada », 2021.](#)

»»» Tendance n° 7 : Insertion sur le marché du travail des Canadiens noirs

Malgré la diversité que reflètent le niveau de scolarité et d'autres caractéristiques, tous les groupes noirs présentent des écarts de rémunération (allant de 1 400 \$ à 4 100 \$). Ces écarts sont associés au fait d'occuper des postes de niveau inférieur par rapport au niveau de scolarité atteint et à la probabilité moindre d'exercer un emploi à temps plein toute l'année, comparativement à la population non racisée de troisième génération ou plus.

Détenir un diplôme universitaire au Canada est généralement associé à un taux d'emploi et à des revenus plus élevés. Toutefois, les Canadiens noirs forment le seul groupe racisé dont la population née au Canada affiche un taux d'emploi plus faible que celui des immigrants établis (au Canada depuis plus de 10 ans) et que celle de la moyenne canadienne. Ce constat peut indiquer l'incidence néfaste du racisme envers les Noirs dans les systèmes d'emploi du Canada.

En janvier 2021, le taux d'emploi des Canadiens noirs titulaires d'un diplôme universitaire était inférieur (86,1 %) à celui de leurs collègues qui ne font pas partie d'une minorité visible (91,1 %).



En outre, les données révèlent qu'à tous les niveaux de scolarité, les hommes noirs ont un revenu d'emploi inférieur à la moyenne des hommes canadiens.

Dans le rapport de Statistique Canada de 2021, le taux d'emploi des femmes noires au Canada s'établissait à 67,1 %, comparativement à 66,1 % pour les autres Canadiennes, à l'exclusion des femmes autochtones. Toutefois, les femmes noires représentaient 33,8 % de celles qui travaillaient dans le domaine des soins de santé ou de l'aide sociale.

Bien qu'en moyenne les écarts de revenu soient plus limités chez les femmes noires nées au Canada, les femmes noires immigrantes et les autres Canadiennes, les revenus des femmes noires sont moindres, quel que soit leur niveau de scolarité.

Selon les données démographiques nationales, la situation des femmes noires est unique au Canada. De nombreuses études montrent une prévalence de la monoparentalité chez les femmes noires au Canada (Thomas, 2001; Mata, 2011; Livingstone et Weinfeld, 2015). Cette dynamique familiale est associée de façon négative à leur situation socioéconomique.

- Parmi les femmes noires immigrantes âgées de 25 à 59 ans en 2016, environ trois femmes sur dix étaient des mères monoparentales.
- Les immigrantes des pays africains affichent les taux d'emploi les plus bas au Canada.
- Le tiers des femmes noires travaillent dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale.
- Chez les hommes d'origine africaine et les femmes d'origine antillaise, l'incidence négative de ces facteurs sur les salaires l'emporte sur les avantages d'une scolarité supérieure.
- Tous les hommes noirs gagnent moins que leurs collègues non racisés. Les hommes noirs d'origine canadienne affichent l'écart le plus important (-16 300 \$) et les hommes noirs d'origine africaine l'écart le plus faible (-8 500 \$).

De même, les femmes noires d'origine canadienne (-9 500 \$) et caribéenne (-1 300 \$) gagnent moins que les femmes non racisées, tandis que les femmes noires d'origine africaine gagnent plus (+3 100 \$). Pour plus de détails, consultez le rapport complet : [Statistique Canada](#).

Tendance n° 8 : Le racisme comportemental envers les Noirs est en hausse

Discrimination : Dans l'Enquête sociale générale de 2019, un nombre beaucoup plus élevé de Noirs ont déclaré avoir été victimes de discrimination en 2019 qu'en 2014 (soit 46 % par rapport à 28 %).

De plus, 70 % des Noirs qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années ont mentionné l'avoir été pour plus d'une raison (y compris la religion,



l'ethnicité ou la culture, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la langue ou un handicap physique ou mental). Les données révèlent que d'autres caractéristiques identitaires intersectionnelles marginalisées peuvent amplifier les expériences de discrimination¹⁰.

Racisme envers les Noirs : Selon les données publiées en 2022 par Statistique Canada, pendant la première année de la pandémie de COVID-19, la police a signalé 2 669 crimes haineux au Canada. Il s'agit d'une augmentation de 37 % depuis 2019. En 2020, les crimes haineux déclarés par la police ciblant la race ou l'ethnicité ont presque doublé (+80 %) par rapport à 2019. Cette tendance est à l'origine du plus grand type d'augmentation des crimes haineux à l'échelle nationale.

Bien que les crimes haineux aient augmenté à l'encontre des populations d'Asie de l'Est, d'Asie du Sud-Est et des Autochtones dans la plupart des provinces et dans deux territoires, c'est contre les personnes noires que le plus grand nombre de crimes haineux a été commis. En outre, bien que la plupart des crimes haineux signalés à la police au Canada aient eu lieu dans les grands centres urbains, les taux ont augmenté à un rythme similaire dans les petites villes et les régions rurales (+35 %). La motivation (race, ethnicité, religion, orientation sexuelle, sexe, autre) de cette augmentation n'a pas été précisée dans le rapport de Statistique Canada¹¹.

►►► **Tendance n° 9 : La pandémie a eu des répercussions démesurées sur les moyens de subsistance des Canadiens noirs.**

Taux de chômage : La pandémie de COVID-19 a eu des effets durables et disproportionnés sur la vie des Canadiens noirs. Au cours des trois mois précédant janvier 2021, le taux de chômage des Canadiens noirs (13,1 %) était environ 70 % plus élevé que celui des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible (7,7 %)¹². **Ces données mettent en évidence la façon dont des facteurs de marginalisation, comme la race, peuvent aggraver les difficultés.**

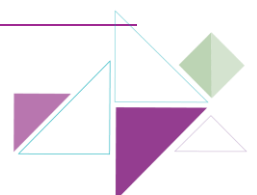
Retour au travail : Les effets de la pandémie ont fait en sorte qu'il était particulièrement difficile pour les Canadiens noirs de trouver un emploi ou de retourner travailler. En fait, les Canadiens noirs (33,2 %) étaient presque deux fois plus susceptibles que les Canadiens ne faisant pas partie d'une minorité visible (16,6 %) de vivre dans un ménage déclarant avoir éprouvé des difficultés financières au cours des quatre dernières semaines.

Selon les données de 2021 de Statistique Canada, un peu plus de 75 % des mères noires (âgées de 25 à 54 ans) ayant un enfant de moins de 6 ans étaient actives sur le marché du travail en

¹⁰ « Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019 », Statistique Canada, 16 février 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm>.

¹¹ « Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2020 », Statistique Canada, 17 mars 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00005-fra.htm>.

¹² « Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie », Statistique Canada, 24 février 2021, [Le Quotidien – Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#).



janvier 2021, comparativement aux quatre cinquièmes (81,1 %) des mères n'appartenant pas à une minorité visible. Cette tendance a été observée seulement chez les mères de jeunes enfants.

Les crises ont toujours amplifié les inégalités préexistantes entre les groupes et continueront de le faire. Les Canadiens noirs sont touchés de façon disproportionnée par les crises économiques et sociales causées par le racisme systémique, les inégalités sur le marché du travail, la discrimination en matière de soins de santé et les obstacles économiques. En l'absence de réponses politiques ciblées, ces disparités s'aggravent à chaque crise, ce qui renforce les cycles d'exclusion économique et sociale.

Ces différences soulignent en outre le besoin de données désagrégées fondées sur la race, de politiques de santé publique fondées sur l'équité et d'investissements à long terme pour s'attaquer aux causes profondes des disparités raciales.

5.2 Préoccupations courantes : ce que nous avons entendu des organismes dirigés par des Noirs et au service des Noirs

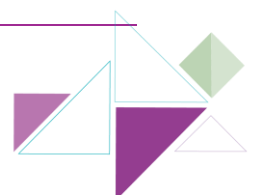
Entre janvier 2021 et juin 2021, le Centre d'expertise en ACS Plus d'EDSC a dirigé une série de séances de mobilisation avec des organismes dirigés par des Noirs ou au service des Noirs. **Au total, 60 organismes représentant des communautés noires francophones et anglophones de partout au Canada ont participé aux séances.** Ces organismes reflètent la diversité de la population canadienne noire. Les commentaires des participants mettent en lumière plusieurs préoccupations communes.

Certains des organismes représentent les Canadiens selon leur origine géographique (p. ex. Afrique du Nord et subsaharienne, Caraïbes, Amérique du Nord et du Sud). D'autres représentent des segments particuliers de Canadiens noirs marginalisés (p. ex. jeunes, aînés, femmes, personnes en situation de handicap). D'autres encore représentent des enjeux ou des groupes d'intérêt particulier (p. ex. entrepreneurs, accès à l'emploi, immigration, histoire et patrimoine, technologie, langues officielles).

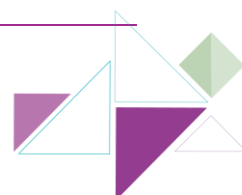
Bon nombre d'organismes dirigés par des Noirs ont exprimé un vif désir de renforcer leurs capacités dans des domaines comme l'entrepreneuriat, l'innovation, la participation démocratique, la mobilisation des connaissances et l'infrastructure des communications. Ils souhaitent le faire de manière fondamentale et durable.

Le manque de confiance envers les institutions gouvernementales a dissuadé les populations noires d'accéder aux mesures de soutien auxquelles elles sont admissibles. De plus, les organismes communautaires ont mentionné les efforts de sensibilisation infructueux comme raison du faible taux de participation. Par conséquent, les personnes ont choisi de demander le soutien de leur collectivité

Combattre les obstacles à l'emploi et à l'intégration au marché du travail est essentiel pour les communautés noires aux prises avec des problèmes structurels de longue date qui les empêchent d'intégrer le marché du travail. De plus, les Canadiens noirs ont été durement touchés par les obstacles à l'accès à l'éducation et par le processus de maintien en poste de nombreux organismes.



plutôt que d’avoir accès aux ressources gouvernementales.	
Les exigences gouvernementales en matière de financement limitent l’incidence positive que peuvent avoir les organismes communautaires sur les personnes qui accèdent aux services. Souvent, on ne sollicite pas la participation du gouvernement parce que le fait d’accepter du financement peut entraîner une perte d’indépendance et diminuer la capacité d’exercer un rôle légitime de défense des intérêts.	Les processus de demande de financement manquent de transparence, et le financement fourni est généralement à court terme et ne comporte pas de système de distribution équitable pour les petits et moyens organismes.
L’accessibilité des demandes constitue une préoccupation de plusieurs groupes au sein des diverses communautés noires du Canada. Plus précisément, il a été mentionné que le logiciel requis pour présenter des demandes est difficile à utiliser. Certains organismes n’ont aucune expérience avec le logiciel en question.	Des politiques ciblées qui tiennent compte des identités intersectionnelles sont nécessaires pour mieux comprendre les expériences de vie avec diverses identités susceptibles de prêter à confusion, lesquelles peuvent être liées au sexe, au handicap ou aux capacités diverses, aux différentes identités de genre, au statut de migrant et à la citoyenneté. Par exemple, les femmes noires, qui vivent avec des taux démesurés de pauvreté et de précarité, assument le fardeau disproportionné de la garde d’enfants et de la prestation de soins au sein de leur collectivité. Les membres de la collectivité ont également indiqué que les enfants noirs sont plus susceptibles d’être exposés à des risques liés au bien-être de l’enfance.
De nombreuses personnes ont manifesté le désir de faire entendre une voix plus forte pour mieux comprendre et orienter les priorités en matière de politiques et de programmes qui touchent les communautés noires. Beaucoup estiment que leurs points de vue ne sont pas représentés dans les divers groupes consultatifs et tables rondes externes du Ministère. Les organismes communautaires ont également mentionné la nécessité d’une mobilisation continue tout au long des étapes d’élaboration des politiques pour veiller à ce que leurs préoccupations, leurs suggestions et leurs besoins soient bien représentés.	La situation unique des Canadiens noirs dans les régions exige une approche adaptée pour régler les problèmes propres à leurs collectivités. Par exemple, les communautés noires dans les territoires sont confrontées à des défis uniques dans leurs efforts pour accéder aux programmes et services gouvernementaux, en raison de sa situation géographique. Dans le même ordre d’idées, les Néo-Écossais noirs ont toujours été victimes de discrimination en matière de logement et de relogements forcés, ce dont il tenir



De plus, remédier à la sous-représentation des Canadiens noirs dans les postes de la haute direction au sein du gouvernement a été mentionnée comme première étape essentielle vers la diversité dans la prise de décisions.

compte au cours de l'élaboration de politiques ciblant leurs communautés.

5.3 Étapes à suivre pour l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs

L'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs est la responsabilité de tous. On ne peut y arriver simplement en embauchant un ou deux employés noirs, en organisant un seul groupe de discussion ou en apportant de petits changements ponctuels. L'égalité réelle nécessite un travail continu et un engagement clair à chaque étape, et ce, tant de la part des secteurs d'activité internes que dans le cadre de la conception des politiques et des programmes, ou de la prestation de services aux clients externes.

Chaque programme d'EDSC fonctionne dans un contexte unique et sert les Canadiens de différentes façons. Appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs signifie examiner de près la conception de nos programmes, la façon dont les décisions sont prises et la prestation des services de manière à éliminer activement les obstacles et à obtenir des résultats équitables pour les communautés noires.

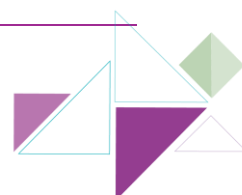
Les étapes ci-dessous fournissent des conseils pratiques aux employés, aux gestionnaires et aux décideurs politiques sur la façon d'appliquer l'Optique en fonction de la réalité de leur programme. Il ne s'agit pas seulement de cases à cocher, mais bien de mesures qui, lorsqu'elles sont appliquées de façon réfléchie, aident à faire en sorte que les politiques et les services soient inclusifs, équitables et fondés sur les expériences vécues par les Canadiens noirs.

Voici les sept étapes à suivre pour appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux politiques, aux programmes, aux services et aux initiatives, chacune étant accompagnée de questions d'orientation précises décrites à l'annexe D : Questions à poser pour l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs.

1. Déterminez les besoins de la communauté

- ✓ Remettez en question vos propres hypothèses et tournez-vous vers les personnes qui ont une expérience vécue pour éclairer votre processus décisionnel.
- ✓ N'oubliez pas que les Canadiens noirs ne constituent pas un groupe homogène. En comprenant comment de multiples facteurs d'identité se recoupent au sein des communautés noires, les fonctionnaires peuvent prendre des décisions éclairées sur la conception et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services.
- ✓ Précisez les besoins et les préoccupations de la collectivité pour rendre les services plus inclusifs et utiles aux personnes qui en ont besoin, et pour réduire les obstacles potentiels.

2. Formez la bonne équipe



- ✓ Les gestionnaires doivent veiller à ce que des points de vue diversifiés et spécialisés soient représentés au cours de la phase d'élaboration d'une politique.
- ✓ Intégrez les expériences vécues des employés issus de la diversité dans les processus de recrutement et de promotion afin d'élaborer des politiques, des programmes et des services plus inclusifs et plus efficaces.
- ✓ Tenez compte des connaissances et des points de vue qui découlent des expériences professionnelles des Canadiens noirs, car ils peuvent fournir des renseignements essentiels et influencer des résultats.

3. Renseignez-vous sur le contexte social et historique

- ✓ Tenez compte des expériences et des décisions passées pour relever les obstacles potentiels qui pourraient empêcher une politique, un programme, un service ou une initiative d'atteindre les résultats escomptés.
- ✓ Établissez des liens entre le passé et le présent pour mieux comprendre la nature de la question et la meilleure façon de servir les Canadiens noirs.
 - Par exemple, les employés qui travaillent sur des questions liées au marché du travail doivent savoir que, même si les personnes qui s'identifient comme noires ont affiché au fil des ans des taux de participation au marché du travail plus élevés que leurs collègues non racisés, elles continuent également d'enregistrer des taux de chômage plus élevés et des écarts salariaux plus importants que la moyenne de l'ensemble des travailleurs racisés.

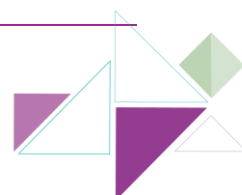
4. Recueillez des données et utilisez-les

- ✓ Il est essentiel d'adopter une stratégie de collecte de données pour peaufiner, élaborer et modifier les politiques afin de mieux soutenir la population ciblée.
- ✓ Donnez la priorité à la collecte de données désagrégées et incluez les expériences vécues de personnes dont les identités se recoupent lors de la collecte de données qualitatives.
- ✓ Reconnaissez et remettez en question les préjugés inconscients qui influencent le type, la portée et la source des données recueillies.
- ✓ Comprenez comment analyser et interpréter les disparités, en rendre compte et en discuter, car cette approche, si elle n'est pas appliquée avec soin, présente plusieurs limites pouvant entraîner des interprétations erronées, une simplification excessive ou à des mesures stratégiques inefficaces.

5. Établissez une stratégie efficace de mobilisation et de sensibilisation

- ✓ Examinez les stratégies de communication actuelles pour vous assurer que les communautés ciblées disposent de l'information dont elles ont besoin pour accéder aux services.
- ✓ Examinez d'autres stratégies de sensibilisation plus susceptibles de joindre les Canadiens noirs et de contribuer à un recours élevé aux mesures de soutien.
- ✓ Déterminez qui sont les intervenants à consulter.

6. Évaluez les répercussions de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services



- ✓ Élaborez des approches pour évaluer les résultats de la conception des politiques, des programmes et des services qui auront une incidence positive sur leur capacité à soutenir les collectivités ciblées.
- ✓ Collaborez avec les employés noirs et les communautés noires pour évaluer les incidences.
- ✓ Communiquez les résultats et les recommandations d'amélioration au besoin.

7. Assurez-vous que l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs fonctionne pour notre équipe

- ✓ Réfléchissez à vos propres pratiques, relevez les lacunes et apportez des modifications dans le contexte d'un engagement continu à l'égard de l'équité et de la lutte contre le racisme.
- ✓ Portez principalement votre attention sur la façon d'appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs de façon cohérente et efficace dans vos tâches quotidiennes.
- ✓ Transposez les pratiques exemplaires éprouvées à notre contexte et adaptez les solutions à notre région et à notre mandat.
- ✓ Faites part des leçons que nous avons apprises aux autres employés fédéraux par l'entremise de communautés de pratique.

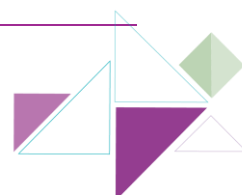
L'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux politiques, aux programmes et aux services ne consiste pas seulement à remplir une liste de vérification. Elle exige de modifier la façon dont le travail est effectué, dont la réflexion se produit, dont la collaboration s'organise et dont les résultats sont obtenus d'une manière équitable, adaptée et façonnée par les réalités des Canadiens noirs. Ce processus comprend une réflexion au sujet des pratiques actuelles, la reconnaissance des lacunes et l'adaptation à un engagement continu envers la lutte contre le racisme et envers l'équité.

6. Application des principes de l'Optique d'analyse aux processus internes de l'organisation

En tant que fonctionnaires, nous avons la responsabilité non seulement de mettre en place des programmes équitables et inclusifs pour les Canadiens, mais aussi de veiller à ce que le milieu de travail lui-même reflète ces mêmes valeurs. Appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs à l'interne signifie examiner la manière dont nous recrutons les employés noirs, les aidons à rester en poste, les soutenons et les aidons à progresser, y compris ceux qui occupent des postes de direction. Cela signifie aussi repérer les obstacles systémiques qui persistent au sein de la fonction publique fédérale.

6.1 Ce que nous avons appris des fonctionnaires noirs et pourquoi ces enseignements sont importants pour notre milieu de travail

En 2024, une étude financée par le gouvernement sur l'expérience des cadres noirs qui travaillent dans la fonction publique fédérale du Canada a été publiée. Rédigé par Rachel Zellars, le rapport intitulé « Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale » (l'« étude ») se penche sur les obstacles qui limitent l'avancement professionnel des fonctionnaires



et des cadres supérieurs noirs, par rapport à leurs collègues non racisés. Il s'agit également de la première étude du genre à consigner des tendances claires du racisme envers les Noirs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

À l'instar de beaucoup d'autres études et dossiers internes ministériels qui consignent les expériences professionnelles difficiles des employés noirs, l'équipe de promotion et d'engagement des Noirs d'EDSC a présenté des constatations semblables à l'issue d'une séance de réflexion organisée en 2022. Bon nombre des principales préoccupations exprimées par les employés et les cadres supérieurs noirs concernaient les obstacles à la mobilité professionnelle. Par exemple :

- se voir refuser des possibilités d'avancement, telles que de la formation linguistique;
- se voir confier des affectations intérimaires qui ne débouchent ni sur une promotion ni sur un poste permanent.

De nombreuses études et de données dans l'ensemble de la fonction publique fédérale corroborent ces conclusions relatives à la discrimination qui ont une incidence unique sur les fonctionnaires noirs.

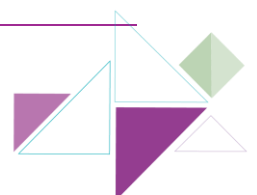
Réponse du gouvernement : prendre des mesures à l'échelle des ministères

À la suite de cette étude, le greffier du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ont publié une réponse conjointe. Celle-ci décrit l'engagement de réparer les préjudices subis par les fonctionnaires noirs et de veiller à ce que l'équité soit intégrée à toutes les opérations internes, et non seulement aux programmes destinés au public. Le plan d'intervention repose sur quatre principaux piliers :

- **Prévention** : intégrer des valeurs antiracistes et des pratiques inclusives dans le recrutement, le maintien en poste et la gestion du rendement.
- **Protection** : renforcer les mesures de protection contre le racisme, le harcèlement et les représailles.
- **Réparation** : s'attaquer aux préjudices passés et favoriser la guérison au moyen d'approches transparentes qui tiennent compte des traumatismes.
- **Promotion** : appuyer l'avancement des employés noirs, surtout dans les rangs de la haute direction, grâce au perfectionnement ciblé des talents.

Le plan d'intervention confirme également que les « mesures correspondent à celles de l'orientation prospective sur l'appel à l'action du greffier en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion dans la fonction publique fédérale et serviront à renforcer les résultats souhaités qui sont énoncés dans l'appel à l'action ».

Il convient de souligner que l'étude et le plan d'intervention correspondent également aux recommandations du Rapport 5 du Bureau de la vérificatrice générale : Inclusion en milieu de travail des employés racisés.

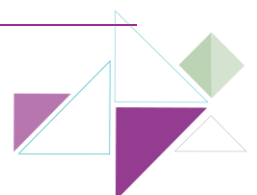


Le plan d'intervention énonce les mesures suivantes pour veiller à ce que les mesures d'équité appliquées aux politiques et aux programmes destinés au public soient prises en compte dans les processus ministériels internes :

- Mettre en œuvre des comportements antiracistes dans la gestion du rendement avec l'aide des administrateurs généraux. Cette mesure comprend la participation du Ministère au projet pilote du SCT pour inclure explicitement les comportements antiracistes et inclusifs dans la gestion du rendement à l'été ou à l'automne 2025.
- Examiner les processus actuels de règlement des plaintes (p. ex. processus de règlement informel des conflits; processus disciplinaires; processus de règlement des griefs; processus de traitement et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail [projet de loi C-65]) pour s'assurer qu'ils sont traités d'une manière antiraciste qui tienne compte des traumatismes.
- Élaborer et publier un rapport annuel sur la lutte contre les inconduites et les actes répréhensibles (conformément à l'initiative d'Affaires mondiales Canada) au moyen de données désagrégées sur les plaignants et les défendeurs, afin d'assurer une transparence rigoureuse.
- Les responsables des ressources humaines doivent fournir des renseignements au sujet des endroits où les cadres supérieurs et les gestionnaires noirs peuvent obtenir des conseils et du soutien (p. ex. s'ils font face à un comportement inapproprié ou en sont témoins, s'ils ont besoin de conseils en milieu de travail ou de soutien pendant une discussion sur le rendement, ou en cas de mesure disciplinaire ou d'enquête).
- Renforcer la gestion des talents des sous-ministres adjoints pour les cadres supérieurs noirs. Appuyer le développement des compétences en leadership pour cadres chez les employés noirs.

6.2 Processus des ressources humaines : où l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs doit être appliquée

Les ressources humaines représentent l'un des secteurs les plus critiques où les iniquités systémiques peuvent persister et où un changement significatif peut s'amorcer. Appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux processus de ressources humaines signifie poser des questions fondamentales sur **qui est inclus, qui est laissé de côté et quels obstacles sont présents tout au long du cycle de vie de l'employé**. Les questions peuvent comprendre les suivantes:



Recrutement et embauche

- Les descriptions de poste et les critères de sélection excluent-ils involontairement les candidats noirs qualifiés?
- L'expérience vécue est-elle valorisée au même titre que les qualifications académiques et professionnelles?
- Avons-nous établi des partenariats de recrutement avec des organisations au service des Noirs?
- Les comités d'embauche sont-ils diversifiés et les membres du comité sont-ils formés à la sensibilisation aux préjugés?

Accueil et intégration

- Les nouveaux employés noirs sont-ils accueillis dans des espaces sécuritaires et inclusifs?
- Les processus d'intégration comprennent-ils la sensibilisation au racisme envers les Noirs, aux droits en milieu de travail et à l'accès à des systèmes de soutien?

Perfectionnement professionnel des talents et promotion

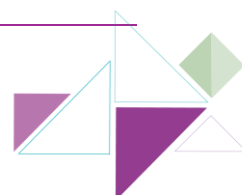
- Les employés noirs se voient-ils offrir le même accès à la formation linguistique, aux affectations intérimaires, aux programmes d'encadrement et de perfectionnement des cadres?
- Les évaluations de rendement comprennent-elles les comportements antiracistes et les compétences culturelles?
- Les promotions sont-elles liées au potentiel de leadership allant au-delà des parcours traditionnels?

Maintien en poste et bien-être

- Les employés noirs quittent-ils l'organisation en plus grand nombre? Si oui, pourquoi?
- Les initiatives en matière de santé mentale au travail traitent-elles du stress et des traumatismes fondés sur la race?
- Y a-t-il des personnes-ressources accessibles et de confiance pour les employés noirs victimes de discrimination?

Plaintes et résolution de conflits

- Les processus informels de résolution des conflits et du harcèlement tiennent-ils compte des traumatismes et sont-ils antiracistes?
- La discrimination fondée sur la race est-elle abordée dans les enquêtes et en fait-on un suivi au moyen de données désagrégées?
- Les résultats sont-ils communiqués de manière transparente afin de renforcer la confiance et la responsabilisation?



6.3 Se fonder sur les valeurs gouvernementales

L'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux processus internes de l'organisation démontre un engagement à l'égard du Code de valeurs et d'éthique du secteur public et favorise l'établissement d'un milieu de travail qui respecte les normes éthiques les plus élevées. En particulier :

Respect des personnes	Intégrité	Gérance	Excellence
Traiter chacun avec dignité et équité, notamment en prenant conscience des obstacles systémiques et en prenant des mesures pour les éliminer.	Agir avec honnêteté et éthique face à la discrimination ou aux préjugés, même lorsque c'est inconfortable.	Mettre à profit nos fonctions pour favoriser une culture organisationnelle qui permette à chacun de s'épanouir et de s'investir pleinement.	Veiller à ce que la fonction publique attire et retienne les meilleurs talents, y compris les dirigeants noirs, en éliminant les obstacles à la réussite.

6.4 Au-delà de la conformité : créer une culture d'inclusion

Les politiques à elles seules ne suffisent pas. Les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines doivent montrer l'exemple et incarner un leadership inclusif, créer un espace propice aux discussions difficiles, mais nécessaires, et instaurer la confiance par leurs actions.

Pour ce faire, il faut :

- soutenir le personnel dans toutes les étapes de sa carrière, pas seulement dans le cadre de l'évaluation du rendement;
- écouter sans être sur la défensive lorsque le préjudice est nommé;
- assumer la responsabilité de l'équité raciale, non pas comme une tâche supplémentaire, mais comme une partie intégrante du leadership quotidien.

L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs est un outil de transformation. Alors que nous entamons la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2025-2034), la fonction publique fédérale a l'occasion de devenir un milieu de travail dans lequel les employés noirs sont respectés, valorisés et habilités à diriger.

L'application de cette Optique à l'ensemble des processus internes et des décisions en matière de ressources humaines, de l'embauche à la promotion en passant par le maintien en poste, nous permet de veiller à ce que nos pratiques internes reflètent vraiment l'avenir inclusif et équitable que nous nous efforçons de bâtir pour tous les Canadiens.

6.5 Mesure des incidences et suivi des progrès : concrétiser l'équité

Appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs à l'interne ne se limite pas à prendre des engagements – il s'agit de suivre les résultats et de nous tenir responsables de l'obtention de résultats. Pour nous assurer que nos efforts mènent à des changements significatifs et durables, les



ministères doivent élaborer des mesures de rendement claires et collecter les données pertinentes, en particulier des données désagrégées.

La collecte et l'analyse de données désagrégées aident les organisations à comprendre où les progrès se produisent, où des lacunes subsistent et comment modifier leurs approches pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité. Un cadre d'évaluation du rendement cohérent garantit que les mesures que nous prenons se traduisent par des résultats concrets, pas seulement des intentions.

Des pratiques d'évaluation efficaces aideraient EDSC à répondre aux questions suivantes :

- Les fonctionnaires noirs à EDSC bénéficient-ils d'un meilleur soutien qu'auparavant?
- Les obstacles à l'embauche et à la promotion ont-ils été éliminés?
- Nos systèmes internes sont-ils plus transparents, justes et responsables?
- Les employés noirs restent-ils au sein de l'organisation et s'y épanouissent-ils?
- Sont-ils convaincus que le système peut les soutenir?

L'équipe du Centre d'expertise de l'analyse comparative entre les sexes plus a élaboré une liste de vérification pour l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs afin de faciliter son application à toutes les étapes du processus d'élaboration des politiques, des programmes, des services et des initiatives (voir l'annexe C : Liste de vérification pour l'analyse des répercussions de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs).

Besoins en matière de données pour mesurer les répercussions et suivre les progrès

Représentation

Il est important de recueillir des données sur le pourcentage d'employés noirs dans tous les groupes, niveaux professionnels et fonctions, en particulier dans les classifications de leadership et de gestion comme EX, EC, PM et AS. Il est tout aussi important d'effectuer le suivi du nombre de candidats noirs intégrés aux processus d'embauche, tant à l'interne qu'à l'externe, et de leur participation aux programmes de gestion des talents.

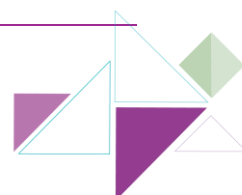
Exemple : [Rapport Power BI](#) de la Direction générale des services de ressources humaines sur la représentation des employés racisés dans l'effectif d'EDSC.

Avancement professionnel et développement des talents

Ces données révéleraient qui participe aux programmes de perfectionnement en leadership, qui reçoit de la formation linguistique, du mentorat ou de l'encadrement, et si les postes intérimaires et les promotions permanentes sont répartis équitablement. Cette information révèle si les employés noirs sont soutenus et reconnus comme des chefs de file ou s'ils sont exclus des possibilités de croissance essentielles.

Expérience de travail

Les données provenant d'outils comme le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux peuvent, une fois qu'elles sont ventilées selon la race, l'ethnicité, le genre et d'autres identités intersectionnelles, donner un aperçu de la façon dont les employés noirs perçoivent leur environnement de travail.



La participation à la formation sur la lutte contre le racisme et sur l'inclusion peut également faire l'objet d'un suivi. Elle vise à s'assurer que l'apprentissage a lieu à l'échelle de l'organisation, et non seulement chez les groupes en quête d'équité.

Maintien en poste et départ

Les entrevues de fin d'emploi et les sondages de départ peuvent fournir des renseignements qualitatifs précieux sur les raisons pour lesquelles les employés quittent leur emploi, qu'il s'agisse d'un manque de possibilités, de cas de discrimination ou d'autres difficultés rencontrées sur le lieu de travail. L'analyse des taux de roulement des employés noirs et leur comparaison avec d'autres groupes aideraient à cerner les problèmes structurels qui peuvent causer le désengagement ou l'épuisement professionnel.

Plaintes et résolution

Des données sur le nombre de plaintes officielles et non officielles fondées sur la race qui sont déposées, ainsi que sur les résultats des enquêtes sont essentielles. Les données devraient également indiquer si les employés noirs ont accès à des mesures de soutien tenant compte des traumatismes pendant ces processus et si les systèmes sont perçus comme équitables et adaptés aux besoins.

Attention : La surreprésentation ou la sous-représentation des employés noirs dans certains domaines ne constitue pas toujours un signe de discrimination. Elles illustrent parfois la nécessité d'effectuer une analyse plus approfondie. Le contexte historique, la culture organisationnelle et les obstacles structurels doivent tous être pris en compte au moment de tirer des conclusions et de prendre des décisions. Les données doivent orienter non seulement la mesure, mais aussi l'apprentissage, la responsabilisation et le changement.

7. Pratiques exemplaires et mesures efficaces à l'échelle du gouvernement

La mise en œuvre de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs dans l'ensemble des activités internes et des pratiques de ressources humaines exige non seulement un engagement, mais aussi des étapes pratiques qui peuvent être adaptées aux différentes réalités ministérielles. Heureusement, plusieurs organismes fédéraux ont déjà pris des mesures concrètes pour créer des milieux de travail plus équitables, inclusifs et antiracistes.

Les pratiques exemplaires suivantes, provenant de ministères et d'organismes de l'ensemble du gouvernement, ont donné des résultats prometteurs et peuvent aider d'autres personnes à appliquer efficacement l'Optique d'analyse.

Responsabilité de la direction et champions

Certains ministères, dont EDSC, ont nommé des champions de la lutte contre le racisme au niveau des sous-ministres. Ces hauts dirigeants rendent compte publiquement des progrès réalisés. Ils communiquent régulièrement avec les réseaux d'employés racisés. De plus, ils sont tenus



responsables au moyen de cartes de pointage ministérielles. L'engagement des dirigeants est essentiel pour créer un élan soutenu.

Lorsque les hauts dirigeants s'expriment ouvertement et de manière visible sur l'équité et l'inclusion, cela indique que ces efforts sont essentiels au succès du Ministère.

Soutien professionnel et accompagnement adaptés aux employés noirs

Affaires mondiales Canada, par le truchement de son [Programme pilote de parrainage des sous-ministres](#), a lancé un programme d'accompagnement et de parrainage destiné expressément aux employés noirs et racisés. Les participants sont jumelés à des hauts dirigeants afin de bénéficier d'un soutien pour orienter leur parcours professionnel, se préparer à des postes de direction et se constituer des réseaux professionnels.

Les programmes de leadership génériques ne permettent pas toujours de s'attaquer aux obstacles particuliers auxquels se heurtent les employés noirs. Des initiatives ciblées ouvrent la voie à l'avancement professionnel, à l'instauration d'un climat de confiance et au mentorat sur mesure, tout en réduisant la dépendance à l'égard de réseaux informels ou partiels.

Objectifs de rendement en matière de lutte contre le racisme dans les examens de la gestion

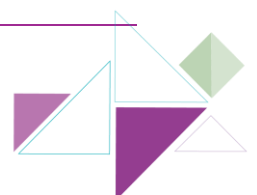
Le [SCT](#) a lancé une [initiative pilote](#) (en anglais seulement) exigeant que les gestionnaires fassent preuve de comportements antiracistes et de leadership inclusif dans le cadre des évaluations annuelles du rendement. Cette approche est également adaptée par des ministères comme Innovation, Sciences et Développement économique Canada.

L'intégration de l'inclusion dans les attentes en matière de rendement transforme la lutte contre le racisme en un changement de comportement concret, au-delà d'une simple discussion. Elle permet aux ministères de reconnaître et de récompenser le leadership inclusif et de rectifier le tir au besoin. Des progrès importants ont été réalisés et de [nouvelles initiatives](#) sont en cours de déploiement.

Tableaux de bord des données désagrégées et rapports transparents

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a élaboré un [tableau de bord](#) interne sur l'équité, qui fait le suivi de la représentation, de l'embauche, des promotions et de la rétention selon la race, le sexe et d'autres facteurs identitaires. Les résultats sont communiqués aux employés. Ils sont mis à jour régulièrement pour assurer la transparence et favoriser la discussion. On ne peut pas améliorer ce que l'on ne mesure pas. Lorsqu'elles sont diffusées avec intention et sensibilité, les données désagrégées aident à cerner les tendances, à mesurer les progrès et à renforcer la confiance des employés.

IRCC a également mis au point un outil appelé la méthode d'identification des préjugés institutionnels et du racisme. Cet outil a recours à une combinaison de données – comme les tendances en matière d'immigration, les résultats des programmes et les facteurs socioéconomiques – pour analyser les résultats différentiels pour les groupes racisés. Cette approche, fondée sur des données probantes, a déjà servi pour examiner les tendances de traitement de l'immigration, y compris une étude de cas sur les demandes provenant du Nigeria. Le ministère



a utilisé ces constatations pour élaborer un plan d'action visant à créer des stratégies de traitement plus équitables et fondées sur les risques.

D'autres applications de cet outil sont en cours dans d'autres volets d'immigration.

Formation sur la lutte contre le racisme qui tient compte des traumatismes

IRCC a adopté une approche proactive en [instaurant une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme et sur l'inclusion pour tous les employés](#). Ces cours, offerts par l'École de la fonction publique du Canada, visent à cultiver des mentalités inclusives, à lutter contre les préjugés inconscients et à promouvoir des pratiques d'embauche équitables. En plus de l'apprentissage à l'échelle du Ministère, IRCC offre également une formation ciblée aux gestionnaires et aux décideurs politiques pour les aider à reconnaître et à atténuer les préjugés dans les décisions opérationnelles et stratégiques. Le Groupe de travail antiracisme du Ministère appuie ce travail en sélectionnant des ressources d'apprentissage mises à jour pour tout le personnel. De plus, EDSC a créé un cours de formation sur l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs sur la plateforme SABA pour tous les employés.

Réseaux d'employés noirs ayant une influence sur la prise de décisions

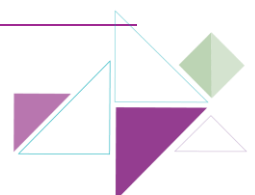
De nombreux ministères et organismes – dont EDSC, Santé Canada, la Défense nationale et l'Agence de la santé publique du Canada – ont appuyé la création ou l'expansion de réseaux d'employés noirs qui jouent un rôle consultatif dans l'élaboration des stratégies ministérielles en matière d'équité. Certains réseaux disposent de ressources, de personnel et d'un lien hiérarchique direct avec le bureau du sous-ministre. Les employés noirs doivent participer activement aux solutions.

Les réseaux qui disposent de ressources et de moyens d'action plutôt que d'un rôle symbolique contribuent à ce que les expériences vécues orientent la prise de décisions. Rappelez-vous : « Pas sur nous sans nous! »

Améliorations axées sur les Noirs apportées au Programme d'aide aux employés

Les améliorations apportées au [Programme d'aide aux employés \(PAE\) de Santé Canada](#) visent à fournir un soutien en santé mentale culturellement compétent et tenant compte des traumatismes aux fonctionnaires noirs et aux membres de leur famille immédiate. L'équipe de promotion et d'engagement des Noirs veille à ce que Santé Canada applique à cette initiative une Optique d'analyse centrée sur les Noirs et l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre plus.

Santé Canada a lancé une formation pour les professionnels de la santé mentale du PAE. Offertes en français et en anglais, les séances abordent des sujets comme le racisme envers les Noirs et les approches de soins adaptées aux traumatismes et adapté à la culture. Ces séances visent à mieux outiller les professionnels de la santé mentale du réseau du PAE pour soutenir les fonctionnaires noirs et comprendre leurs expériences uniques. Les séances comprennent des études de cas, des discussions et des exercices pratiques d'application pour aider les professionnels à comprendre les principes discutés et à les appliquer dans leur travail quotidien.



8. Notes finales

- ✓ L'adoption de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs devrait devenir une pratique intégrée, car elle orienterait chaque étape du cycle des politiques et de la conception des services, de la détermination et de la planification des enjeux à l'analyse, à la prestation, à la surveillance et à l'amélioration.
- ✓ Nous devons établir des mécanismes qui assurent la responsabilisation dans l'ensemble des équipes et des ministères. Pour ce faire, il faut fixer des objectifs clairs, suivre les progrès et communiquer les résultats de façon transparente aux collègues, aux dirigeants et aux communautés noires.
- ✓ L'utilisation d'indicateurs de rendement, de données désagrégées et de commentaires significatifs de la communauté éclairerait l'apprentissage continu et favoriserait le changement.
- ✓ La mise en œuvre de l'Optique d'analyse comprend également la création d'un espace de réflexion interne, surtout lorsque les conversations sur la race, les obstacles systémiques ou l'exclusion semblent difficiles. EDSC devrait doter les équipes d'outils liés à la lutte contre le racisme et à la sensibilisation aux traumatismes afin de dialoguer de façon honnête et respectueuse et de favoriser une culture en milieu de travail où l'équité est une responsabilité commune.
- ✓ La mise en œuvre nécessite un soutien organisationnel. Les gestionnaires, les cadres supérieurs et les employés doivent insister sur l'importance d'appliquer l'Optique d'analyse dans leurs communications internes, leurs attentes en matière de rendement et la reconnaissance du leadership inclusif.
- ✓ Pour assurer une application adéquate de l'Optique d'analyse, tous les employés, gestionnaires et cadres supérieurs sont fortement encouragés à consulter les annexes et les ressources suivantes :
 - Annexe A : Glossaire
 - Annexe B : Répercussions de notre histoire sur les Canadiens noirs aujourd'hui : deux études de cas sur la politique d'éducation et la discrimination en matière de logement
 - Annexe C : Liste vérification pour l'analyse des répercussions de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs
 - Annexe D : Questions à poser dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs
 - Annexe E : Choses à faire et à ne pas faire dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs
 - Annexe F : Continuum du Secrétariat de lutte contre le racisme pour devenir une organisation antiraciste
 - Annexe G : Ressources supplémentaires

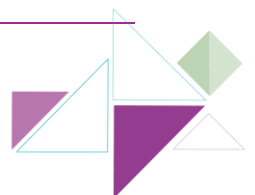


8.1 Rôle du Centre d'expertise sur l'ACS Plus d'EDSC

Le Centre d'expertise en ACS Plus d'EDSC est chargé de conseiller et d'aider les intervenants du Ministère à adopter une perspective intersectionnelle à l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives qui reflètent l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'égalité, de l'équité, de l'inclusion et de la diversité.

Le Centre peut offrir des conseils et du soutien dans l'application d'une Optique d'analyse centrée sur les Noirs à toutes les étapes des politiques, des programmes et des services. Les analystes du Centre peuvent aider à intégrer les considérations et fournir des outils afin de soutenir l'ACS Plus. Pour en savoir plus, visitez le site Web GCpédia sur l'ACS Plus à l'adresse suivante : [Centre d'expertise en ACS d'EDSC – GCpédia](#) ou communiquez avec l'équipe de l'ACS Plus au **NC-GBA-ACS-GD**.

Pour obtenir des ressources supplémentaires, veuillez consulter le [Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme](#), ainsi que l'[initiative Appuyer les communautés noires du Canada](#) de la Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social.



9. Annexes

Annexe A : Glossaire

Emploi et Développement social Canada et de nombreux ministères, établissements d'enseignement et autres secteurs au Canada mènent des recherches et engagent un dialogue avec les Canadiens afin de mieux comprendre la terminologie qui est importante pour approfondir notre compréhension collective des manifestations modernes du racisme. Ces efforts comprennent l'examen approfondi des termes suivants : minorités visibles, race, racisation et racisé, racisme systémique, préjugés implicites ou inconscients, microagression, privilège blanc, intersectionnalité, mérite et méritocratie et alliance inclusive.

Nous voulons reconnaître l'influence positive et la contribution intellectuelle de féministes noires essentielles comme Audre Lorde, Kimberlé Crenshaw, Gloria Jean Watkins (pseudonyme : bell hooks), OmiSoore Dryden, Dionne Brand et Rachel Zellars en matière de diversité et d'inclusion. Nous voulons en outre reconnaître que leurs contributions ont fait progresser les droits et le bien-être de tous.

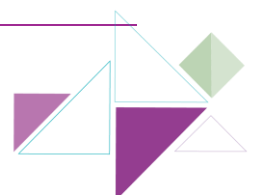
L'application d'une Optique d'analyse centrée sur les Noirs exige une introspection critique et une volonté de reconnaître que nous véhiculons tous des idées reçues et des préjugés implicites façonnés par nos expériences vécues. De plus, la détermination et la reconnaissance de l'aspect « systémique » ou « institutionnel » constituent un facteur principal qui nécessite l'application de cette Optique. **Par conséquent, il est essentiel que les employés lisent attentivement les sections d'introduction et d'histoire du présent document dans leur intégralité.**

Que signifie le terme « race »?

La race est un concept social. Par le passé, ce concept a servi à classer faussement des peuples comme étant supérieurs ou inférieurs à d'autres, en fonction de caractéristiques comme la couleur de la peau et l'origine ethnique. Par le passé, la race a été utilisée pour justifier le système d'esclavage au Canada. Les personnes qui étaient catégorisées comme « non blancs » ont fait l'objet de certaines des plus grandes atrocités de l'histoire de l'humanité. Le racisme est à l'origine des races, et non l'inverse. Selon l'historienne Barbara Fields, le racisme ne doit pas être considéré comme une attitude, mais plutôt comme une action réalisée dans une situation de « deux poids, deux mesures ». Au Canada, les lois et les codes sur les droits de la personne désignent la race comme un motif de distinction illicite. Pourtant, le concept social de la race demeure une force puissante dans la société.

Quelle est la différence entre ces termes : « racisme systémique » et « préjugés implicites ou inconscients »

Il est essentiel de comprendre la différence entre le racisme systémique et les préjugés implicites ou inconscients. Le racisme systémique comprend des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent des groupes racisés, en créant des



obstacles qui les empêchent d'accéder à des ressources. Ce sont des mécanismes persistants qui ont des répercussions négatives sur les populations opprimées à travers l'histoire. D'autre part, les préjugés implicites ou inconscients constituent des modèles intériorisés de croyances individuelles qui sont façonnés par des hypothèses, des stéréotypes historiques au sujet des groupes de personnes et des pratiques ancrées dans des normes sociales préjudiciables. Ces préjugés découlent de notre histoire. Ils se produisent de façon inconsciente chez une personne et peuvent être en contradiction directe avec ses croyances et ses valeurs. Les préjugés implicites ou inconscients se manifestent souvent sous forme de microagressions. Celles-ci se définissent comme les interactions quotidiennes qui communiquent subtilement un préjugé envers les populations marginalisées de n'importe quel secteur ou communauté. Les préjugés implicites ou inconscients ne se trouvent pas seulement dans notre cerveau. Ils influencent les décisions et les actions humaines, et même sans intention, ils causent du tort

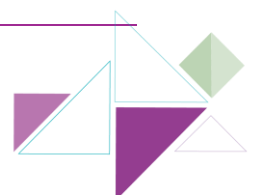
.

Microagression

Une microagression est un comportement subtil visant un membre d'un groupe marginalisé, et qui a un effet désobligeant et nuisible. Elle peut être verbale ou non verbal, et consciente ou inconsciente. Chester Pierce, psychiatre à l'Université Harvard, a introduit le terme de microagression dans les années 1970. Cette définition permet de distinguer les formes cachées et manifestes de discrimination, en particulier le racisme. Toutefois, il importe de comprendre que les microagressions présentent des effets néfastes importants, cumulatifs, en chaîne et à long terme sur les personnes et les communautés visées. Voici des exemples de microagressions :

- « D'où venez-vous exactement? »
- « Où êtes-vous né? »
- « Vous parlez bien anglais. »
- Une personne qui n'est pas noire demande à un Canadien d'ascendance africaine si elle peut toucher ses cheveux.
- Demander à une personne noire : « Pourquoi êtes-vous si bruyante ou animée? Calmez-vous! »
- Une personne noire prise pour une employée de service.
- Une personne noire est ignorée au comptoir d'un magasin, car l'attention est accordée au client blanc derrière elle.

Il est important s'attaquer aux microagressions, car elles se produisent chaque jour et représentent la forme la plus courante de racisme envers les Noirs. Dans certains cas, les personnes qui commettent des microagressions n'ont pas l'intention de nuire à la personne ou au groupe ciblé. Elles ne se rendent peut-être même pas compte qu'elles formulent un commentaire ou qu'elles posent un geste du type d'une microagression. Quoi qu'il en soit, les microagressions sont blessantes pour les personnes qui en sont victimes, et à long terme, elles peuvent entraîner des conséquences dévastatrices.



Intersectionnalité

Le terme « intersectionnalité » a d'abord été utilisé par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw pour souligner l'effacement de certaines expériences vécues par des femmes noires dans les catégories du système juridique américain, mais découle d'une tradition féministe noire beaucoup plus longue. Par exemple, la Déclaration du Combahee River Collective, rédigée en 1977, énonce ce qui suit :

« La définition la plus générale de notre politique actuelle peut se résumer comme suit : nous sommes activement engagées dans la lutte contre l'oppression raciste, sexuelle, hétérosexuelle et de classe et nous nous donnons pour tâche particulière de développer une **analyse** et une pratique **intégrée**, basées sur le fait que les principaux **systèmes d'oppression sont imbriqués**. » [*traduction*]

L'intersectionnalité est un concept important qui illustre comment les personnes peuvent subir en même temps plusieurs formes de discrimination, en raison de différents aspects de leurs caractéristiques physiques ou de leur identité, comme la race, le sexe, la classe sociale, le handicap ou l'orientation sexuelle. Ces facteurs n'existent pas séparément. Ils interagissent et créent des expériences d'oppression ou de privilège uniques et composées pour de nombreuses personnes. Par exemple, lorsque les données intersectionnelles du Secrétariat du Conseil du Trésor sur les personnes en situation de handicap selon le salaire sont examinées dans l'ensemble de la fonction publique centrale, force est de constater que les employés noirs en situation de handicap sont confrontés aux désavantages les plus marqués parmi tous les groupes qui s'identifient également comme étant en situation de handicap. Sans l'intersectionnalité, cette réalité quantitative cruciale serait masquée.

Les conceptions traditionnelles de la discrimination mettent souvent l'accent sur une identité à la fois (comme le racisme ou le sexisme). Toutefois, l'intersectionnalité montre que la discrimination est beaucoup plus complexe. Les personnes qui font partie de plusieurs groupes marginalisés font face à des obstacles simultanés qui se chevauchent. Il s'agit d'obstacles plus importants, plus complexes, qui créent une plus grande disproportion et qui sont souvent négligés. Par exemple, une femme noire peut vivre en même temps du racisme et du sexisme accrus, soit de la misogynie, qui diffère de ce à quoi font face les femmes blanches ou les hommes noirs.

La compréhension de l'intersectionnalité aide les décisionnaires et les décideurs politiques à :

- cerner les obstacles qui se chevauchent auxquels font face les groupes marginalisés;
- éviter de renforcer la discrimination en supposant que toutes les personnes sont victimes d'oppression de la même façon;
- concevoir des politiques qui rejoignent réellement les personnes les plus touchées par l'inégalité systémique.

Équité, diversité et inclusion

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont trois principes liés qui visent à assurer que toutes les personnes, peu importe leur race, leur religion, leur origine ethnique, leur capacité, leur genre



et leur orientation sexuelle, sont accueillies, incluses et traitées équitablement au sein d'une organisation. L'EDI est parfois appelée « DEI » (diversité, équité et inclusion).

Le gouvernement du Canada a normalisé l'utilisation de l'EDI dans l'ensemble des ministères et organismes fédéraux. C'est ce qu'illustre le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#), qui a été élaboré conjointement dans le cadre d'un comité auquel participent plus de 20 entités fédérales. Le but de ce comité est de fournir un cadre unifié de compréhension et de mise en œuvre des principes d'EDI.

L'équité et l'EDI sont souvent utilisées de façon interchangeable en milieu de travail. L'équité, la diversité et l'inclusion sont trois principes clés utilisés dans les milieux de travail, l'éducation et les politiques pour créer des environnements équitables et inclusifs. L'EDI en tant que concept repose sur la croyance que l'égalité réelle est atteinte dans les résultats. À l'instar de l'équité, l'EDI vise à corriger les inégalités systémiques en assurant des taux de représentation et de réussite proportionnels pour les groupes marginalisés. Elle reconnaît que les désavantages historiques créent des points de départ inégaux, ce qui nécessite une intervention pour obtenir des résultats plus équitables.

Méritocratie et mérite

La méritocratie est une organisation, une société ou un système dans lequel les personnes obtiennent du succès, du pouvoir et de l'influence, en fonction de leurs capacités, compétences et réalisations démontrées¹³. Bien que la définition et l'application du mérite soient propres à l'emploi, le terme « mérite » renvoie généralement à des qualités, des actions ou des compétences louables qui déterminent ce qu'une personne gagne à juste titre dans son milieu de travail.

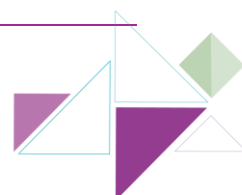
Les méritocraties et le concept de mérite – en particulier dans le recrutement au sein de la fonction publique – font l'objet de critiques croissantes de la part des universitaires, des défenseurs de l'équité et des praticiens, qui leur reprochent d'être moins objectifs ou équitables qu'ils ne le laissent paraître¹⁴. Alors que l'intention est de promouvoir l'équité et l'impartialité, les détracteurs soutiennent que le mérite renforce souvent les inégalités, masque les préjugés et néglige les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes marginalisés.

La fonction publique du Canada définit le mérite de façon unique, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*¹⁵. Dans ce texte, le mérite renvoie au principe selon lequel les nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci doivent être fondées sur les compétences

¹³ [Merriam-webster.com](https://www.merriam-webster.com/dictionary/meritocracy), s.v. « meritocracy », 30 avril 2025, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/meritocracy>.

¹⁴ Voir, à titre d'exemples, Michael J. Sandel, *The Tyranny of Merit : What's Become of the Common Good?* (Penguin Books UK, 2021); Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market: The Gap for Racialized Workers*, (Centre canadien de politiques alternatives, 2011) : 1-20, https://homelesshub.ca/sites/default/files/Colour_Coded_Labour_MarketFINAL.pdf; Abigail B. Bakan et Audrey Kobayashi, *Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale* (Condition féminine Canada, 2000).

¹⁵ *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, Justice Canada, 2025, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/page-3.html#h-404225>.



de la personne, sans influence politique ni traitement préférentiel. Il s'agit d'un élément fondamental d'une fonction publique professionnelle et non partisane. Les recherches de Rachel Zellars mettent en lumière le fait que, historiquement, le mérite a été appliqué de manière inégale dans la fonction publique fédérale, ce qui a mené à de la discrimination envers les Canadiens noirs et à l'exclusion de ces derniers¹⁶.

Allié

Le terme « allié » est de plus en plus utilisé pour soutenir les personnes et les populations confrontées à des préjugés, de la discrimination et des préjudices persistants. La Fondation canadienne des relations raciales définit un allié comme étant un « une personne qui occupe une position privilégiée ou de pouvoir et qui déploie des efforts constants pour comprendre, valoriser, autonomiser et soutenir les groupes méritant l'équité. Une alliée ou un allié n'est pas membre du groupe, mais cherche à se montrer solidaire afin de mettre fin à l'oppression, à la discrimination et/ou aux préjugés ». Par exemple, une personne ou un groupe plus privilégié peut s'efforcer de mettre fin à une forme d'oppression qui lui confère des privilèges; il peut s'agir d'hommes qui militent contre le sexisme ou de personnes blanches qui s'engagent dans la lutte contre le racisme.

Un allié :

- assume la responsabilité de contribuer à rendre les choses équitables pour les personnes et les populations marginalisées, car il considère que cela fait partie de la vie en communauté;
- comprend ses divers privilèges mérités et non mérités;
- défend les autres même si cela peut être difficile pour lui;
- reconnaît ses propres difficultés par rapport à celles des autres et les remet en contexte.

Égalité et équité – Que signifient ces termes et quelle est la différence entre eux?

La distinction entre égalité et équité peut prêter à confusion parce que ces termes sont liés à bien des égards. Tous deux ont fait l'objet d'analyses approfondies, notamment dans le contexte juridique des droits de la personne. Afin de mieux promouvoir l'inclusion à tous les niveaux de la société, l'égalité doit être comprise comme une aspiration à l'atteinte de résultats égaux pour tous et l'équité comme un moyen d'y parvenir. En outre, il est essentiel que les décideurs politiques comprennent les différences entre **l'égalité formelle** et **l'égalité réelle**.

Égalité formelle

L'égalité formelle consiste à veiller à ce que chacun obtienne le même niveau minimal d'accès, de droits et de possibilités, peu importe son origine, son identité ou son appartenance à un groupe.

¹⁶ Rachel Zellars, « Place aux Canadiennes et Canadiens noirs dans la fonction publique », École de la fonction publique du Canada, mai 2022, YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=VvXE1W4kXbl>. Ici, elle illustre que le mérite dans la fonction publique fédérale s'est révélé un principe malléable et expansif pour remédier au traitement discriminatoire et à l'exclusion des femmes et des Québécois francophones par le passé, mais seulement pour les femmes blanches et les Québécois francophones blancs.



L'égalité formelle suppose une approche uniforme, qui traite chacun de la même façon sans nécessairement tenir compte des différences individuelles ou collectives.

Égalité réelle

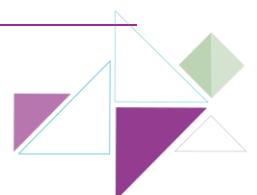
Contrairement à l'égalité formelle, l'égalité réelle reconnaît les aspects des différences, cerne les inégalités et vise l'obtention de résultats véritablement équitables. Elle reconnaît également que, dans les faits, l'égalité formelle peut se révéler discriminatoire.

En ce qui concerne la race, l'égalité réelle met l'accent sur l'atteinte d'une véritable égalité dans les résultats en reconnaissant que les personnes ne partent pas toutes sur un pied d'égalité en fonction de la race. Elle vise à éliminer les inégalités attribuables aux circonstances individuelles, en veillant à ce que chacun ait pleinement accès aux possibilités et à des résultats équitables. Là encore, ce concept est ancré dans des principes juridiques et constitutionnels, comme la *Charte canadienne des droits et liberté* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Équité

À la différence de l'égalité formelle, l'équité concerne les processus et les mesures prises pour atteindre l'égalité réelle. Elle fait référence à l'équité dans les pratiques et les résultats, en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles systémiques qui empêchent tous les groupes de bénéficier de possibilités équitables, en particulier ceux qui sont historiquement défavorisés. L'objectif consiste à veiller à ce que chaque personne, peu importe son parcours, son identité ou son appartenance à un groupe, ait un accès équitable aux possibilités, aux ressources et au soutien nécessaires pour mener une vie productive et épanouissante. Cette approche diffère de celle qui consiste à traiter tout le monde de la même manière.

Au Canada, les termes « équité » et « égalité réelle » sont étroitement liés et sont souvent utilisés de façon interchangeable. Ces deux concepts remettent en question l'idée selon laquelle il est juste de traiter tout le monde de la même façon (égalité formelle), en insistant plutôt sur l'importance de réponses contextuelles à l'inégalité. **L'équité est le moyen et l'égalité réelle est l'objectif.**



Annexe B : Répercussions de notre histoire sur les Canadiens noirs aujourd'hui : deux études de cas sur la politique en matière d'éducation et la discrimination en matière de logement

L'héritage de l'esclavage a créé et maintenu des inégalités économiques, le racisme systémique envers les Noirs et des obstacles institutionnels qui continuent d'affecter concrètement les Canadiens noirs.

Politique d'éducation

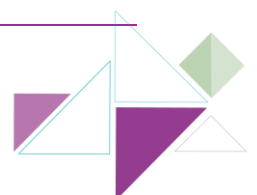
Bien que l'Ontario (années 1840 à 1965) et la Nouvelle-Écosse (années 1700 à 1983) soient les seules provinces à avoir légiféré au sujet de la ségrégation des élèves noirs, plusieurs autres administrations ont également adopté cette pratique. La *Common Schools Act* de 1850 en Ontario a créé les conditions de la ségrégation raciale en permettant aux parents blancs de créer des écoles séparées pour les enfants noirs. Des écoles séparées ont également été créées en réponse à un afflux de Noirs libres et esclaves fuyant les États-Unis au 19^e siècle et, dans de nombreux cas, les limites électorales ont été redessinées pour que les élèves noirs ne soient pas scolarisés avec des enfants blancs.

Les écoles séparées reposaient sur la croyance que les enfants noirs étaient des sous-humains et qu'ils « contamineraient » les écoles et les enfants blancs¹⁷. Presque toutes les écoles noires séparées manquaient énormément de ressources, et les élèves recevaient un enseignement dans des conditions médiocres. Dans les rares cas où un enfant noir était autorisé à entrer dans une école commune, il était soit tenu isolé dans la classe, soit amené à s'asseoir sur un banc séparé. Les enseignants ont été menacés et prévenus que s'ils s'exprimaient en faveur de l'intégration, ils pourraient être licenciés. Ce n'est que six ans après l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977 que la dernière école séparée au Canada a finalement été fermée. La dernière école où il y avait de la ségrégation raciale en Ontario a fermé ses portes en 1965. En Nouvelle-Écosse, la dernière fermeture a eu lieu en 1983. De plus, de nombreuses facultés de médecine au Canada ne permettaient pas aux Canadiens noirs de s'inscrire jusqu'aux années 1960¹⁸.

Les conséquences de ces politiques discriminatoires à vaste portée se font encore sentir aujourd'hui. Les modifications apportées à la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario en 2000 ont instauré une approche de tolérance zéro en matière de discipline scolaire, en vertu de laquelle les élèves pourraient être expulsés ou suspendus s'ils sont accusés d'une infraction grave. Cette politique a eu une incidence démesurée sur les élèves noirs qui ont déclaré avoir fait l'objet de mesures

¹⁷ Rachel Zellars, « Too Tedious to Mention': Pondering the Border, Black Atlantic, and Public Schooling in Colonial Canada », *Left History : An Interdisciplinary Journal of Historical Inquiry and Debate* 23, n° 1 (2019) : <https://doi.org/10.25071/1913-9632.39486>.

¹⁸ Wendy Glauser, « When Black medical students weren't welcome at Queen's », *University Affairs* (19 février 2020).



disciplinaires pour des infractions mineures¹⁹. Les décideurs politiques ont été vivement critiqués pour la mise en œuvre de mesures reconnues pour contribuer à l'exclusion sociale, au chômage et à l'implication dans la criminalité. Le pipeline de l'école à la prison décrit les politiques et les pratiques systémiques qui poussent les élèves noirs à quitter les écoles et à entrer dans le système de justice pénale. Ces politiques mettent souvent les élèves noirs en contact direct avec les forces de l'ordre et comprennent des mesures disciplinaires sévères, comme des politiques de tolérance zéro, des expulsions et la présence de policiers dans les écoles, qui ciblent de façon démesurée les élèves noirs et limitent leurs possibilités d'études. Les données probantes suggèrent que le pipeline de l'école à la prison commence dès le préscolaire et que le racisme envers les Noirs est présent dans tout le parcours éducatif.

Les environnements hostiles dans l'enseignement supérieur (y compris l'hypersurveillance, comme le fait d'être arrêté ou détenu par la police sur le campus, la violence verbale et physique, la discrimination et les faibles attentes des professeurs et des administrateurs) poussent également les étudiants noirs à quitter le réseau d'éducation. De plus, la recherche montre que l'utilisation persistante de la catégorisation scolaire (le processus de division des élèves en groupes différenciés en fonction de leur capacité scolaire perçue ou de leur rendement antérieur) a des répercussions démesurées sur les élèves noirs en les orientant vers des voies non scolaires.

Discrimination en matière de logement

Les pratiques discriminatoires en matière de logement sont demeurées légales jusqu'aux années 1960²⁰. Auparavant, les Noirs se retrouvaient soit sans terre, soit contraints de s'établir dans des régions de moins bonne qualité, contrairement aux colons blancs au Canada. Au fil du temps, ces pratiques ont évolué vers une ségrégation résidentielle. Des politiques ont également été conçues pour empêcher les communautés noires de posséder des priorités et d'y vivre dans certains districts. Cette pratique se reflète dans la discrimination continue en matière de logement à laquelle font face les Noirs.

Au fil des décennies, de nombreux quartiers florissants de Canadiens noirs ont été détruits sous le couvert du « renouveau urbain », y compris Africville, en Nouvelle-Écosse et Hogan's Alley, à Vancouver. Africville était une communauté noire néo-écossaise unie qui a été rasée en 1964 à la suite d'un vote du conseil municipal. Hogan's Alley était un quartier pauvre multiethnique issu de la discrimination en matière de logement. Ceux qui ont perdu leur maison à Africville n'ont pas reçu une

Répercussions actuelles de la discrimination en matière de logement

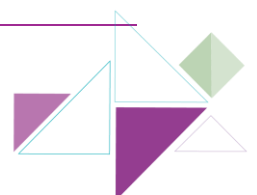
Depuis l'éclosion de COVID-19 survenue en mars 2020, les taux d'infection et de mortalité sont démesurément élevés dans les communautés dont la proportion de résidents noirs est plus élevée.

Les études montrent que la race et le faible revenu contribuent à accroître la vulnérabilité.

Des iniquités socioéconomiques et en matière de logement subsistent, mais l'on ne dispose pas de données nationales récentes sur le taux de mortalité selon la race.

¹⁹ « La loi sur la sécurité dans les écoles de l'Ontario : Discipline et discrimination dans les écoles », Commission ontarienne des droits de la personne, document consulté le 8 mai 2025, <https://www3.ohrc.on.ca/fr/la-loi-sur-la-securite-dans-les-ecoles-de-lontario-discipline-et-discrimination-dans-les-ecoles>.

²⁰ Priya Gupta, « Racial Disparity and Discrimination in Housing in Canada », *La Revue du Barreau canadien* 102, n° 3 (2024) : <https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4962>.



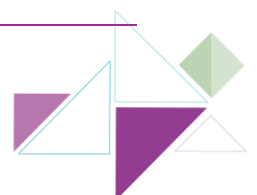
indemnisation suffisante pour acheter une autre maison, de sorte que les résidents sont passés de propriétaire à locataire. Ils ont ainsi perdu la possibilité de se constituer un patrimoine intergénérationnel grâce à leur valeur nette immobilière. Les quartiers comme Hogan's Alley ont vu le jour en raison des possibilités de logement limitées offertes aux Canadiens noirs qui se voyaient systématiquement refuser l'accès à des logements locatifs. Au fil du temps, cette discrimination systémique a poussé un grand nombre de résidents noirs dans certains quartiers des grandes villes du Canada. Au Québec, le quartier Saint-Antoine de Montréal (rebaptisé plus tard Petite-Bourgogne) a été démoli sous le couvert du renouveau urbain, et 14 000 résidents, dont la plupart étaient des Canadiens noirs, ont été chassés.

De nombreuses communautés noires et autochtones au Canada sont également confrontées au racisme environnemental. Celui-ci fait référence à la pratique consistant à placer de façon disproportionnée les dangers environnementaux – comme les sites industriels ou les sites d'enfouissement – près des communautés racisées.

Depuis l'éclosion de COVID-19 en mars 2020, les taux d'infection et de décès ont été démesurément plus élevés dans les collectivités comptant une plus grande proportion de résidents noirs et dans les quartiers à faible revenu²¹. Les études canadiennes effectuées pendant la pandémie montrent que les taux d'infection à la COVID-19, d'hospitalisation et de décès sont plus élevés chez les populations noires. Cette situation est en grande partie attribuable à des facteurs structurels, comme l'insécurité du revenu, les logements surpeuplés et l'exposition en milieu de travail²². Les examens et synthèses de la portée les plus récents soulignent le fait que, si le taux de mortalité global lié à la COVID-19 a diminué, les conditions socioéconomiques et de logement qui ont contribué à ces disparités subsistent. Par conséquent, les communautés noires et les personnes vivant dans des quartiers à faible revenu continuent d'être plus vulnérables à la COVID-19 et aux autres menaces pour la santé publique, bien que l'on ne dispose pas actuellement de données nationales récentes sur le taux de mortalité ventilées selon la race.

²¹ [Mortalité attribuable à la COVID-19 au sein des populations racisées au Canada et son lien avec le revenu.](#)

²² « [La COVID-19 chez les personnes noires au Canada : un examen de la portée](#) », *PSPMC*, volume 44, n° 3, mars 2024 – [Canada.ca](#).



Annexe C : Liste de vérification pour l'analyse des répercussions de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs

L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs d'EDSC aide les fonctionnaires à mieux servir les communautés noires au Canada. L'objectif de cette liste de vérification est de fournir aux employés d'EDSC des directives simplifiées sur l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs à toutes les étapes de l'élaboration des politiques, des programmes, des services et d'autres initiatives (appelés collectivement « proposition »).	
1.	Êtes-vous au courant des besoins, des priorités et des préoccupations des communautés noires relativement à la proposition?
A.	Avez-vous consulté des communautés noires ou des organismes dirigés par des Noirs ou au service des Noirs, ou avez-vous envisagé de le faire?
B.	Avez-vous des données ou des statistiques sur les communautés noires dans le secteur où votre proposition sera mise en œuvre ou renouvelée? (Avez-vous consulté des recherches menées par des organismes pertinents comme Statistique Canada ou la Direction générale de la dirigeante principale des données?)
C.	Si les données ne sont pas disponibles, l'avez-vous mentionné dans votre analyse? Avez-vous un plan pour remédier au manque de données?
2.	La proposition vise-t-elle à avoir un effet positif sur les communautés noires ou à appuyer des activités qui profiteront aux communautés noires, même si elles ne sont pas directement ciblées par la proposition?
Rappel : Veuillez inclure toute mesure s'adressant aux Canadiens noirs ou les résultats connexes attendus en matière d'amélioration de l'équité.	
3.	La proposition pourrait-elle avoir des répercussions négatives sur les communautés noires?
Le cas échéant, veuillez énumérer les répercussions négatives potentielles et décrire les mesures qui peuvent être prises pour les éliminer ou les atténuer.	
4.	La proposition sera-t-elle accessible aux communautés noires, peu importe la région géographique et les caractéristiques sociodémographiques (p. ex. situation de faible revenu) et d'autres facteurs?
A.	Des avis et autres types de publicité seront-ils placés dans des médias gratuits et accessibles de façon à joindre la population ciblée?
B.	Quelles activités de communication (dans votre plan ou votre stratégie de communication) relatives aux communautés noires ont été prévues?
C.	Des activités de sensibilisation ont-elles été prévues, comme des courriels d'information aux organismes dirigés par les Noirs et au service des Noirs avant le lancement de la proposition?
5.	Des tierces parties participent-elles à l'exécution de la proposition?



Si oui, avez-vous prévu des partenariats avec des organismes dirigés par des Noirs et au service des Noirs?

6. Avez-vous consulté, appliqué ou utilisé l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs pour cette proposition?

Plus précisément, avez-vous considéré et appliqué ce qui suit :

- Détermination des besoins de la communauté
- Formation de la bonne équipe
- Compréhension du contexte historique
- Collecte et utilisation efficaces des données
- Élaboration d'une stratégie de mobilisation et de sensibilisation efficace
- Évaluation des répercussions découlant de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services



Annexe D : Questions à poser dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs

L'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs aux politiques, aux programmes, aux services ou aux initiatives comporte sept étapes, chacune étant accompagnée de questions d'orientation précises.

1. Détermination des besoins de la communauté

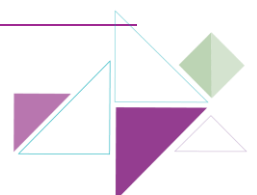
Questions à se poser :

- Quelles sont nos hypothèses au sujet de ces communautés? Quelle incidence nos hypothèses pourraient-elles avoir sur la prestation?
- La communauté a-t-elle demandé ce type de soutien, de service ou de possibilité?
- Quel est le but du programme, de la politique ou du service et quelles questions doivent-ils aborder? Quelles personnes ou communautés bénéficieront du programme, de la politique ou du service?
- Certains facteurs d'identité auront-ils des répercussions différentes ou limiteront-ils les avantages pour certaines personnes?
- La communauté a-t-elle été consultée pour valider l'approche et les priorités proposées?
- La rétroaction de la communauté a-t-elle été intégrée à la conception du programme pour améliorer la capacité de répondre aux besoins de la communauté (expériences vécues, antécédents uniques et principales préoccupations soulevées)?
- Avons-nous consulté toutes les données désagrégées disponibles pour orienter la conception du programme, de la politique ou du service?
- Quelles données sont manquantes? Quel type de données n'est pas disponible?
- Le programme, la politique ou le service sera-t-il également accessible compte tenu de divers facteurs, y compris les origines culturelles et ethniques, les handicaps et l'emplacement géographique de ces communautés?
- Avons-nous procédé à une analyse pour déterminer quelles voix ne sont pas suffisamment prises en compte dans notre approche?

2. Formation de la bonne équipe

Questions à se poser :

- Qui travaille sur le dossier?
- Les employés qui travaillent sur le dossier possèdent-ils l'expérience professionnelle ou vécue nécessaire pour diriger efficacement l'initiative et contribuer à son succès?
- Ont-ils une expertise en la matière concernant les diverses communautés noires au Canada?



- Ont-ils une expérience vécue qui pourrait leur donner des connaissances supplémentaires?
- Avons-nous envisagé d'établir des partenariats de recrutement avec des organismes communautaires?
- Veuillez noter qu'il est important que les gestionnaires d'embauche reçoivent des directives supplémentaires sur la façon de s'informer respectueusement des expériences vécues par les candidats éventuels et de prévenir la diversité de façade²³.

3. Compréhension du contexte social et historique

Questions à se poser :

- Avons-nous la compréhension requise du contexte historique et de son incidence actuelle?
- Avons-nous relevé des lacunes dans nos connaissances et la façon de les combler?
- Comment le traitement historique des Canadiens noirs par le Canada détermine-t-il la manière dont le gouvernement fédéral interagit avec les communautés noires aujourd'hui?
- Comment cette compréhension éclairera-t-elle la façon dont EDSC collabore avec les communautés noires?

4. Collecte et utilisation efficaces des données

Questions à se poser :

- De quelles données et recherches tenons-nous compte dans l'élaboration de l'initiative?
- Avons-nous établi une stratégie de collecte de données qui tient compte de l'intersectionnalité?
- Que mesurons-nous exactement?
- Comment mesurerons-nous les répercussions?
- Avons-nous utilisé une approche fondée sur les données qualitatives?
- Au moment d'élaborer cette stratégie, avons-nous consulté les communautés qui seront touchées?
- Que savons-nous de notre population?
- Comment les données sont-elles recueillies dans les jeux de données existants? La collecte de données comprend-elle des renseignements sur les Canadiens noirs et les immigrants?

²³ Le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) de Femmes et Égalité des genres Canada définit la « diversité de façade » comme une « pratique qui consiste à intégrer des personnes de groupes minoritaires ou sous-représentés dans un groupe ou une organisation pour paraître inclusif ou échapper à des accusations de discrimination ». Les personnes visées par la diversité de façade sont embauchées seulement de manière *symbolique*, puisque leur embauche est motivée par l'*image* que le gestionnaire d'embauche veut donner aux autres plutôt que par une véritable reconnaissance de leurs compétences, de leur expertise et de la valeur qu'apporte un candidat noir.



- Quelles données sont manquantes?
- Nos programmes sont-ils inclusifs pour le public servi?

5. Élaboration d'une stratégie de mobilisation et de sensibilisation efficace

Question à se poser :

- Avons-nous consulté des organismes au service des Noirs lors de l'élaboration du plan de sensibilisation?
- Les organismes communautaires ont-ils été mobilisés de façon significative?
- Avons-nous établi un engagement continu avec la communauté?
- Les commentaires de la communauté ont-ils été pris en compte de façon significative?
- Le soutien du Ministère a-t-il contribué à faire progresser, à limiter ou à empêcher l'atteinte du résultat souhaité?
- Les Canadiens noirs accèdent-ils à l'initiative comme prévu?
- Dans les cas où les organismes dirigés par des Noirs et au service des Noirs ne sont peut-être pas largement disponibles, avons-nous envisagé une façon de renforcer ceux qui existent actuellement pour faciliter la mobilisation et la sensibilisation?

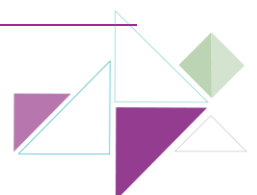
6. Évaluation des répercussions découlant de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services

Questions à se poser :

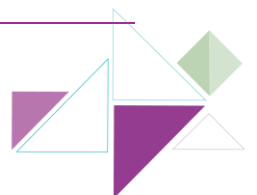
- Avons-nous un plan d'évaluation pour les politiques, les programmes et les services?
- Avons-nous un plan de consultation pour recueillir les commentaires des communautés en question?
- Avons-nous un plan pour rendre compte aux communautés des résultats et des répercussions établis?
- Avons-nous un plan de consultation qui offre aux communautés noires l'occasion de participer à l'élaboration de politiques, et à la mise en œuvre de programmes et de services visant à soutenir leur communauté?
- Avons-nous réussi à établir des relations continues avec des organismes locaux dirigés par des Noirs et au service des Noirs?
- À quelle fréquence prévoyons-nous d'analyser la mesure du rendement pour atteindre les résultats escomptés et communiquer les résultats à la haute direction?

7. Faire en sorte que l'Optique d'analyse fonctionne pour notre équipe

Questions à se poser :



- Avons-nous intégré l'Optique d'analyse à chaque étape de la conception des politiques ou des services?
- Y a-t-il des processus en place pour vérifier si nos décisions renforcent ou réduisent les obstacles pour les communautés noires?
- Utilisons-nous les données que nous recueillons pour éclairer les décisions en temps réel et corriger le tir au besoin?
- Les membres de l'équipe se sentent-ils soutenus pour nommer les obstacles ou soulever des préoccupations en matière d'équité sans crainte de représailles?
- La direction renforce-t-elle l'importance d'appliquer l'Optique d'analyse par la responsabilisation, le ressourcement et le suivi?
- Constituons-nous une mémoire organisationnelle en consignnant ce qui fonctionne, en faisant part des leçons apprises et en faisant le suivi des résultats?
- Harmonisons-nous nos pratiques internes avec le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, particulièrement dans des domaines comme le respect des personnes, l'intégrité et l'excellence?



Annexe E : Choses à faire et à ne pas faire dans le cadre de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs

Pour appliquer efficacement l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs, nous devons aborder le travail avec clarté et rigueur, tout en nous engageant à respecter le principe d'équité. Les choses à faire et à ne pas faire mentionnées ci-dessous fournissent des conseils pratiques pour aider les employés à appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs dans leur travail quotidien. Ces principes stimuleront l'utilisation de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs et permettront non seulement d'améliorer les résultats pour les communautés noires, mais aussi d'aider à bâtir une fonction publique plus inclusive et plus forte pour tous les Canadiens.

À faire

☒ Fondez le travail sur une compréhension historique.

Abordez la façon dont l'histoire de l'esclavage, de la ségrégation et de l'exclusion systémique au Canada a toujours des répercussions sur les communautés noires aujourd'hui. Ce contexte est essentiel à l'élaboration de programmes et de politiques adaptés et équitables.

☒ Consultez les communautés noires dès le début du processus et de manière significative.

Consultez les organismes dirigés par des Noirs et au service des Noirs dès le début du processus, pas seulement à la fin. Tenez compte de leurs commentaires et expliquez comment leurs commentaires ont influencé les décisions. Faites de la consultation plus qu'une simple formalité.

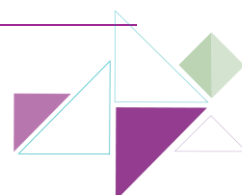
☒ Utilisez des données désagrégées et tenez compte des facteurs d'identité intersectionnels.

Allez au-delà des grandes catégories raciales. Examinez la mesure dans laquelle des facteurs comme le sexe, l'incapacité, la langue, le statut d'immigrant et la géographie influencent les résultats au sein des communautés noires. Combinez les données quantitatives et les expériences vécues pour guider l'analyse.

☒ Réfléchissez aux idées reçues et aux préjugés.

Prenez le temps de réfléchir à la façon dont les préjugés personnels ou institutionnels peuvent influencer la conception ou la réalisation de l'initiative. Remettez en question les approches par défaut et demandez quelles sont les perspectives qui manquent.

☒ Appliquez l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs tout au long du cycle de vie de la politique ou du service.



L'Optique d'analyse centrée sur les Noirs doit être utilisée de la planification à la conception, en passant par la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

✓ Formez des équipes diversifiées et bien informées.

Faites participer des personnes possédant à la fois une expertise professionnelle et une expérience vécue en lien avec les communautés noires. Veillez à ce que ces membres de l'équipe aient les moyens d'influencer les décisions, et non pas à ce qu'ils occupent des postes purement symboliques.

✓ Adaptez votre travail au Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

L'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs reflète les valeurs de la fonction publique, comme le respect des personnes, l'intégrité, la gerance et l'excellence. L'équité ne se dissocie pas de la bonne gouvernance – c'est un élément fondamental de celle-ci.

✓ Faites ouvertement part des conclusions et des progrès.

Communiquez les mesures prises, les changements qui en résultent et les défis qui restent à relever. La transparence aide à établir la confiance et favorise une culture d'amélioration continue.

À ne pas faire

✗ Ne considérez pas les communautés noires comme un seul groupe homogène.

Les Canadiens noirs ont des identités, des expériences, et des besoins variés. Évitez les généralisations et veillez à ce que votre travail reflète cette diversité.

✗ Ne vous contentez pas d'une consultation symbolique ou superficielle.

Communiquer avec les membres de la communauté sans tenir compte de leurs commentaires peut nuire aux relations et réduire la confiance envers le gouvernement. La consultation doit être authentique et déboucher sur des mesures concrètes.

✗ Ne vous fiez pas aux données hors contexte.

Les données désagrégées sont importantes, mais elles ne remplacent pas la nécessité de recueillir les points de vue de ceux qui ont vécu ces expériences. Les données doivent être interprétées avec soin et étayées par une analyse qualitative.

✗ Ne partez pas du principe que les bonnes intentions suffisent.

Même les politiques bien intentionnées peuvent renforcer les iniquités si elles ne tiennent pas compte des obstacles systémiques. Mettez l'accent sur l'incidence réelle du travail, pas seulement sur les intentions.

✗ Ne confiez pas le travail sur l'équité à une seule personne ou à une seule équipe (évitez la diversité de façade).



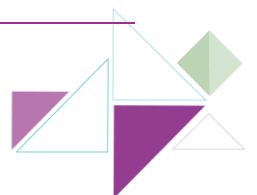
La responsabilité de l'application de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs ne doit pas incomber uniquement aux responsables de l'équité ou de la diversité. C'est la responsabilité de l'ensemble des employés, équipes et directions générales du Ministère.

✘ Ne négligez pas la culture interne du lieu de travail.

La lutte contre le racisme envers les Noirs et les obstacles systémiques doit inclure le lieu de travail lui-même. Réfléchissez à la façon dont l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs peut être appliquée au recrutement, aux promotions, à la gestion du rendement et au développement du leadership.

✘ N'attendez pas la fin du projet pour appliquer l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs.

L'intégration de l'équité nécessite une application tôt dans le processus et de façon continue. L'application rétroactive de l'Optique d'analyse centrée sur les Noirs limite souvent son efficacité.



Annexe F : Continuum du Secrétariat de lutte contre le racisme pour devenir une organisation antiraciste

Ce continuum a pour but d'aider les employés à déterminer où ils se situent et comment aller de l'avant.

MONOCULTUREL => DIVERSIFIÉ => ANTIRACISTE => DIVERSIFIÉ, INCLUSIF ET ANTIRACISTE

Différences raciales et culturelles considérées comme des déficits ==> Tolérance envers les différences raciales et culturelles ==> Différences raciales et culturelles considérées comme des atouts

1. Exclusif Une institution d'exclusion	2. Passif Une institution de type « club »	3. Changement symbolique Une organisation de conformité	4. Changement d'identité Une institution qui s'affirme	5. Changement structurel Une institution en transformation	6. Une organisation pleinement inclusive, diversifiée et antiraciste dans une société transformée
Exclusion ou ségrégation intentionnelle et publique des membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses Renforce délibérément et ouvertement le statu	Tolérant à l'égard d'un nombre limité de membres « symboliques » des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses, qui sont autorisés à se joindre avec une perspective et des références « appropriées ».	Formuler des énoncés de politique officiels sur le multiculturalisme, la diversité et l'inclusion Se considère comme une institution « non raciste », ouverte aux membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses	Prise de conscience grandissante du racisme (systémique) en tant qu'obstacle à une diversité réelle Développe une analyse du racisme systémique Commandite des programmes de formation à la lutte contre le racisme	S'engage dans un processus de restructuration institutionnelle délibérée, basé sur une analyse et une identité antiracistes Vérifie et restructure tous les aspects de la vie institutionnelle afin de garantir la pleine participation des membres des communautés des Premières Nations, métisses, inuites, noires, asiatiques, racisées et	Vision future d'une institution et d'une communauté plus importante qui a surmonté le racisme systémique et toutes les autres formes d'oppression La vie dans l'institution reflète la pleine participation et le partage du pouvoir avec divers groupes racisés, culturels et économiques dans la détermination de sa mission, de sa structure,



quo raciste dans toute l'institution L'institutionnalisation du racisme comprend les politiques et pratiques officielles, les enseignements et les processus décisionnels à tous les niveaux Comporte généralement des politiques et des pratiques délibérées similaires qui touchent les groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les personnes 2SLGBTQ2IA+ et les personnes en situation de handicap Maintient ouvertement le pouvoir et les	Peut encore limiter ou exclure secrètement les membres des communautés des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs, des Asiatiques et des minorités raciales et religieuses (en particulier dans des rôles de direction ou indéterminés), en contradiction avec les politiques publiques	Mène des actions délibérées en faveur de l'inclusion en recrutant des « personnes de couleur » dans les comités ou le personnel	Nouvelle prise de conscience du pouvoir et des privilèges institutionnalisés des Blancs	religieuses minoritaires, y compris leur vision du monde, leur culture et leur mode de vie	de ses membres, de ses politiques et de ses pratiques
	Continue à maintenir intentionnellement le pouvoir et le privilège des Blancs à travers ses politiques et pratiques officielles, ses enseignements et ses prises de décision à tous les niveaux de la vie institutionnelle	La vision élargie de la diversité inclut certains groupes socialement opprimés, mais « pas ceux qui font des vagues » Peu ou pas de changement contextuel dans la culture, les politiques ou le processus décisionnel	Développe une identité intentionnelle en tant qu'institution « antiraciste » Commence à développer une responsabilité envers les communautés victimes d'oppression raciale Engagement croissant pour démanteler le racisme et éliminer l'avantage inhérent aux Blancs	Met en place des structures, des politiques et des pratiques permettant un processus décisionnel inclusif et d'autres formes de partage du pouvoir à tous les niveaux de la vie et du travail dans l'institution S'engage dans la lutte pour le démantèlement du racisme dans la communauté au sens large et établit des hiérarchies claires à l'égard des responsabilités envers les communautés victimes d'oppression raciale	Les membres de tous les groupes identitaires participent pleinement aux décisions qui façonnent l'institution Inclusion de cultures, de modes de vie et d'intérêts diversifiés Sentiment de communauté restaurée et d'entraide S'allie avec d'autres pour lutter contre toutes les formes d'oppression sociale





Annexe G : Ressources supplémentaires

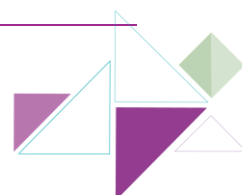
Nous vous recommandons de consulter les ressources ci-dessous pour en apprendre davantage sur les questions qui touchent les Canadiens noirs.

Livres

- *North of the Colour Line: Sleeping Car Porters and the Battle Against Jim Crow on Canadian Rails, 1880–1920* – par Sarah-Jane Mathieu (en anglais seulement)
- *Policing Black Lives: State Violence in Canada from Slavery to the Present* – par Robyn Maynard (en anglais seulement)
- *The Skin We're In: A Year of Black Resistance and Power* – par Desmond Cole (en anglais seulement)
- *Until We Are Free: Reflections on Black Lives Matter in Canada* – par Rodney Diverlus, Sandy Hudson et Syrus Marcus Ware (en anglais seulement)
- [*La contribution des Noirs au Québec : quatre siècles d'une histoire partagée* – par Arnaud Bessière](#)
- [*Moi et la suprématie blanche : Reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde* – par Layla F. Saad, Robin DiAngelo \(avant-propos\)](#)
- [*Caste: The Origin of Our Discontents* par Isabel Wilkerson](#) (en anglais seulement)
- [*The Conversation: How Seeking and Speaking the Truth About Racism Can Radically Transform, Individuals and Organizations* par Robert Livingston](#) (en anglais seulement)

Films et documentaires

- [*Remember Africville*](#) (en anglais seulement) – (Office national du film du Canada)
Ce court métrage dépeint Africville, un petit village noir situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse. D'anciens résidents, leurs descendants et certains décideurs politiques prennent la parole et, à l'aide de photographies et de films d'archives, racontent l'histoire de ce douloureux relogement.
- [*Speakers for the Dead* \(version française : *Au nom des morts*\)](#) est un documentaire de 49 minutes diffusé en 2000. Il révèle une partie de l'histoire cachée des Canadiens noirs. Ce film peut déclencher un déferlement d'émotions ou se révéler percutant pour les téléspectateurs. Par exemple, il montre un incident survenu en 1930 dans les régions rurales de l'Ontario où un agriculteur a enterré les pierres tombales d'un cimetière noir pour faire de l'espace pour un champ de pommes de terre.
- [*100 Years of Faith*](#) (en anglais seulement) est un film documentaire de 45 minutes sur la plus ancienne église noire de la province de Québec. L'Union United Church a ouvert ses portes en 1907. Elle a joué un rôle actif dans l'histoire de Montréal depuis plus de 100 ans. L'église a une histoire étonnamment riche, et le film montre les contributions qu'elle a apportées à la communauté noire et de quelle façon elle a contribué à faire de Montréal une ville de calibre mondial.



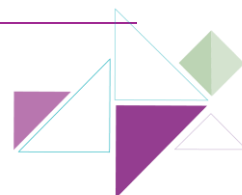
- [Zéro tolérance](#) (Office national du film) est un long métrage qui témoigne de la difficulté d’être jeune, surtout quand on est Noir, Latino, Arabe ou Asiatique. Dans une ville comme Montréal, on peut se faire prendre pour cible et se faire traiter comme un criminel sans raison valable. *Zéro tolérance* révèle à quel point les préjugés peuvent être profondément enracinés. D’un côté, il y a les jeunes de la ville, et de l’autre, ses forces policières. Deux mondes, deux visions.

Ressources du gouvernement du Canada

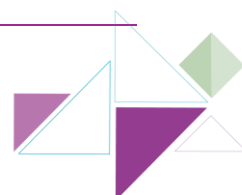
- [Série d’apprentissage contre le racisme](#) : donne accès à des outils de travail, des cours, des ateliers et des événements portant sur des sujets, tels que le racisme envers les Noirs, les préjugés inconscients, les données désagrégées, la santé mentale et les défis rencontrés par les minorités visibles dans la fonction publique.
- [Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme](#) : renseignements et ressources pour nous aider à poursuivre nos efforts visant à éliminer le racisme systémique au Canada.
- [Organismes et ressources éducatives liées à l’histoire des communautés noires au Canada](#) : des ressources de partout au pays qui se consacrent à la promotion et à la connaissance de l’histoire des communautés noires.

Autres sources de données

- [Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l’inclusion](#)
- [Statistiques sur l’immigration et la diversité ethnoculturelle](#)
- [Étude : Aperçu de l’expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#)
- [Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens noirs : un aperçu](#)
- [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l’équité en matière d’emploi dans les nominations intérimaires](#)
- [Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l’inclusion](#)
- [Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l’équité en matière d’emploi](#)
- [Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale : étude statistique de la Commission de la fonction publique du Canada](#)
- [Loi sur l’équité en matière d’emploi : Rapport annuel de 2018](#)
- [La population noire du Canada : en croissance et diversifiée](#)
- [Diversité de la population noire au Canada : un aperçu](#)



- [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#)
- [Faire état des progrès sur l'Appel à l'action et la discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique.](#)
- [Instance permanente pour les personnes d'ascendance africaine](#)
- [Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires](#)
- [Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique](#)
- [Séances des ateliers de design de l'Équipe de promotion et d'avancement des Noirs, février 2021 : analyse qualitative](#)
- [Séances des ateliers de conception interministériels de février 2022, analyse qualitative](#)
- [Une étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale](#)
- [Rapport 5 – L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé](#)
- [*Black Life: Untold Stories*, CBC Gem](#)
- [Black Canadians: History, Presence, and Anti-Racist Futures | Université de l'Alberta](#) (en anglais seulement)
- **Identités autochtones noires**
 - https://www.histoirecanada.ca/consulter/premieres-nations-inuit-et-metis/noirs-et-autochtones?_gl=1*190wq62*_gcl_au*MTg4NDk4Mjg2LjE3NTgwNDkyMjc
 - <https://www.cbc.ca/documentaries/black-life/black-life-overview-1.6999538> (en anglais seulement)
- **Féminisme noir**
 - <https://nowtoronto.com/culture/five-fearless-black-women-in-canadian-history/> (en anglais seulement)
 - <https://thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/noires-et-militantes-pour-la-liberte>
 - <https://broadview.org/black-women-feminism-african-spirituality/> (en anglais seulement)
 - <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/le-feminisme-intersectionnel-au-canada/>
- **Identités 2ELGBTQIA+ noires**
 - [Ressources | Santé arc-en-ciel Ontario](#)
 - [Health in Focus: Racialized 2SLGBTQ Health](#) (en anglais seulement)
 - <https://outonscreen.com/blog/2021/news/12-black-queer-canadian-artists-to-know/> (en anglais seulement)
 - <https://globalnews.ca/news/7617443/black-canadians-next-generation-queer-leaders/> (en anglais seulement)



- <https://inmagazine.ca/2024/02/then-and-now-black-2slgbtqi-communities-in-canada/> (en anglais seulement)
- **Identités noires – personnes en situation de handicap**
 - <https://asecommunityfoundation.com/> (en anglais seulement)
 - <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/opinion-prosthetics-black-people-with-disabilities-1.5609671> (en anglais seulement)
 - [https://humber.ca/peoples-and-culture/assets/files/human-rights/aoda/aoda-committee/Black-Canadians_Disability25.06.20%20\(1\).pdf](https://humber.ca/peoples-and-culture/assets/files/human-rights/aoda/aoda-committee/Black-Canadians_Disability25.06.20%20(1).pdf) (en anglais seulement)
 - <https://racedisability.ca/> (en anglais seulement)
- [Voix intersectionnelles](#)
- [Black Population Diversity and Intersectionality in Canada](#) (en anglais seulement)
- [La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique](#)

Autres vidéos

- [Les minorités visibles dans les rangs supérieurs de la fonction publique du Canada : les défis et les occasions](#)
- [En savoir plus sur la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies](#)
- [Comprendre le racisme envers les Noirs et comment être un allié](#)
- [Table ronde sur la diversité : La carrière des Noir.e.s compte!](#)
- [Evidence for Equity: Measuring and Addressing Inequalities](#) (en anglais seulement)
- [Place aux Canadiennes et Canadiens noirs dans la fonction publique](#)
- [Afro-Indigenous Canadians share their experiences](#) (en anglais seulement)
- [Cinq choses à prendre en compte lorsque vous pensez au biais de données \(DDN3-V05\) – EFPC](#)

