

22 JANVIER 2021

APPEL À L'ACTION EN
FAVEUR DE LA LUTTE
CONTRE LE RACISME,
DE L'ÉQUITÉ ET
DE L'INCLUSION
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE FÉDÉRALE



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada 

IL FAUT AGIR MAINTENANT

Les derniers mois ont provoqué une profonde réflexion sur le traitement injuste des personnes de race noire, d'autres groupes racisés et des Autochtones dans notre société. À mesure que des fonctionnaires s'avancent pour raconter courageusement leur vécu, la nécessité pressante d'éliminer le racisme systémique dans nos institutions et notre culture devient plus manifeste.

Il faut plus de diversité chez les dirigeants de la fonction publique. Faute d'agir sans tarder, nous n'arriverons pas à bien appuyer le gouvernement et servir la population canadienne. Nous devons à nos employés, et à toute la population, de faire mieux en veillant à mettre l'ensemble de notre bassin de talents au service des Canadiennes et des Canadiens.

Des réseaux et des groupes communautaires ont amorcé des conversations, souvent en revivant leurs propres vécus traumatisants, afin d'accroître notre prise de conscience collective et de tracer des voies vers l'avenir. De plus en plus de données sont désagrégées, ce qui nous aide à mieux repérer les lacunes et à influencer sur l'orientation à suivre et les décisions à prendre. Des programmes de formation et des modèles de recrutement sont en cours d'élaboration. Nous sommes loin de l'objectif, et il reste encore beaucoup à faire, mais ces efforts faits à l'échelle de la fonction publique jettent les bases du changement.

Tandis que nous nous concentrons sur la lutte contre le racisme, il ne suffit pas de nous munir simplement de connaissances et d'outils. Nous devons prendre des mesures que nous savons capables d'amoinrir de façon tangible les obstacles et les désavantages. Un dirigeant, c'est une personne qui contribue activement à mettre fin à toute forme de discrimination et d'oppression, en s'interrogeant consciemment et constamment sur ses propres préjugés et en créant un milieu où les employés se sentent habilités et ne craignent pas de prendre la parole s'ils sont témoins d'obstacles à l'équité et à l'inclusion. L'inaction est inacceptable.

Avec la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), nous avons vu comment des efforts systémiques concertés, conjugués à un engagement et à un leadership déterminés, peuvent engendrer l'élan nécessaire. Certes, il y a beaucoup à faire, mais en adoptant un plan assorti de mesures concrètes, en faisant entendre la voix des personnes les plus touchées et en exigeant de nous-mêmes que nous rendions compte des progrès accomplis, nous disposerons d'un modèle digne d'être suivi.

Nous devons encourager et appuyer les gens dont la voix est marginalisée depuis longtemps dans nos organisations. Nous devons créer des occasions là où il n'y en a pas depuis longtemps. Nous devons prendre des mesures directes et concrètes pour provoquer le changement. C'est là une véritable épreuve de leadership, une épreuve à laquelle nous devons carrément faire face... maintenant!

J'exhorte donc tous 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.

J'exhorte par ailleurs tous les dirigeants de la fonction publique 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, et chez les personnes qui se joignent à nous maintenant et qui le feront à l'avenir, peu importe leur race, leur ethnicité, leur sexe, leur âge, leur handicap, leur orientation sexuelle ou leur expression de genre, en faisant ce qui suit :

- › **s'engager** à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail;
- › **lutter** contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions;
- › **faire progresser** et soutenir le travail des réseaux et groupes communautaires au sein de la fonction publique, en leur fournissant les ressources nécessaires et en les faisant participer aux discussions des cadres supérieurs;
- › **inclure** des personnes aux antécédents diversifiés dans les efforts faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux;
- › **mesurer** les progrès et **favoriser** l'amélioration de l'expérience des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

Cet appel à l'action décrit des mesures bien précises et significatives. Je m'attends à ce que les progrès soient mesurés et à ce que les leçons retenues soient mises en commun. Bien que les cadres supérieurs doivent rendre des comptes à cet égard, la gamme des mesures qui s'imposent exige notre apport collectif à tous les niveaux et la reconnaissance que les travaux en cours en faveur de l'équité doivent se poursuivre. Nous avons déjà constaté l'utilité de ces travaux dans la mise en œuvre des recommandations issues de rapports comme [*Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*](#).

Tandis que nous donnons vie à ces mesures, nous devons aussi nous rappeler que les vécus diffèrent d'une région à l'autre du Canada, et que l'interrelation des dimensions de l'identité, comme la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les capacités physiques ou mentales et autres caractéristiques individuelles, mène souvent à des situations diverses et complexes donnant lieu à des préjugés. Étant donné que des personnes ayant des handicaps visibles et invisibles continuent à faire face à des obstacles physiques et technologiques, les approches que nous concevons doivent être véritablement inclusives, tout en étant véritablement accessibles.

L'édification d'une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est à la fois une obligation et une occasion pour nous tous. Nous devons faire avancer cet objectif ensemble, en agissant tant sur le plan individuel que sur le plan collectif et en sachant que nos progrès dépendront de la capacité de renforcer les voix des membres de nos organisations pour qu'ils aident à tracer la voie à suivre. En qualité de chef de la fonction publique, je prêterai une oreille attentive aux voix des fonctionnaires. Je vous exhorte à faire de même.

Ian Shugart

Greffier du Conseil privé
et secrétaire du Cabinet