

Le 10 novembre 2021

Chère Madame Charette, Greffière par intérim du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

En janvier 2021, le greffier a lancé un [appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#), et a reconnu les efforts des réseaux et des collectivités locaux pour sensibiliser davantage la population à la discrimination systémique et pour renforcer les voies progressistes à suivre fondées sur les interventions plus rigoureuses « **Rien sur nous sans nous** ».

En juin 2021, vous, à titre de greffière intérimaire, avez demandé aux cadres supérieurs de tous les ministères de la fonction publique fédérale de fournir des rapports sur les mesures qu'ils ont pris pour appuyer les efforts de lutte contre le racisme au sein de leur ministère ou organisme. En réponse à cette demande, nous, [le Réseau d'ambassadeurs anti-racisme](#), une collectivité locale composée de fonctionnaires qui se préoccupent de démanteler le racisme systémique, avons observé et participé aux travaux de lutte contre le racisme dans l'ensemble du gouvernement du Canada (GC) et nous vous avons offert nos points de vue.

À mesure que vous examinez les travaux officiels accomplis et en cours au sein du GC pour promouvoir les mentalités et les pratiques de lutte contre le racisme, nous vous demandons d'examiner également nos idées et recommandations pour aborder les réalités concernant le racisme systémique et d'en faire part à tous les administrateurs généraux.

Mesures recommandées

Nous partageons les recommandations suivantes, fondées sur l'expérience collective et innombrable des peuples noirs, des peuples autochtones et d'autres peuples racialisés qui servent à titre de fonctionnaires et qui continuent d'être confrontés à des répercussions indues, injustes, différentielles et diverses du racisme systémique dans l'ensemble du GC :

- Procédez à un examen exhaustif des rapports et des recommandations existants présentés les années précédentes, en les communiquant à tous les administrateurs généraux et en déterminant et en mettant en œuvre les engagements pris au sein de ceux-ci, s'il y a lieu, avant d'entreprendre de nouveaux programmes, activités ou efforts de recrutement.
- Créez un espace ou un forum ouvert et transparent pour fournir des mises à jour continues fondées sur des données probantes sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations, y compris toute adaptation apportée et si et comment elles contribuent à l'incidence ultime, soit le démantèlement du racisme et de la discrimination systémiques au sein du GC.
- Créez un conseil consultatif et d'examen indépendant en vue de fournir des renseignements et une expertise sur les mesures et les initiatives de lutte contre le racisme en cours dans l'ensemble du GC et soulignez les pratiques exemplaires qui peuvent être utilisées pour les ministères et les organismes fédéraux et communiquez-les aux gouvernements infranationaux et internationaux.
- Mettez sur pied un comité de travail représentatif pour appuyer les mesures et les initiatives de lutte contre le racisme et qui compte au moins deux employés de chaque ministère et organisme en vue de créer un espace de participation ascendante.
- Veillez à ce que les points de vue des communautés noires, autochtones et racialisées soient non seulement invités à éclairer les discussions de tous les conseils, comités, groupes de travail, etc., mais qu'ils sont également valorisés et, qui plus est, tiennent compte des résultats du processus décisionnel en ce qui concerne l'élaboration de processus, de politiques, de services et de procédures qui pourraient toucher ces communautés.

Voici les renseignements dont nous disposons :

- Nous savons que le travail de lutte contre le racisme est en cours bien avant le meurtre de George Floyd et que plusieurs rapports et recommandations ont été fournis au GC pour lutter contre le racisme et les problèmes connexes au sein de nos milieux de travail et de nos communautés, mais aucun autre renseignement n'a été fourni sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations et sur la façon dont elles sont mesurées.
- Nous savons que la grande partie du travail de lutte contre le racisme est accomplie au niveau local par des réseaux dont les membres sont principalement des groupes marginalisés. Les groupes à qui incombe ce travail agissent souvent de manière secondaire. Même lorsqu'ils sont invités à le faire par des cadres supérieurs, ces personnes sont souvent confrontées à divers types de résistance individuelle et/ou organisationnelle fondés sur des préjugés. On ne sait pas quelle part de leurs efforts (souvent à l'origine d'un épuisement) est prise en charge par la direction.
- Nous savons que des données désagrégées ne sont pas disponibles et/ou sont retenues. Le problème relatif aux données désagrégées est complexe et à facettes multiples, mais il est profondément lié à la réalité des organisations systématiquement racistes. La collecte, l'analyse et l'interprétation des données intersectionnelles quantitatives et qualitatives sont essentielles pour faire progresser le démantèlement du racisme systémique. Toutefois, il y a de nombreux obstacles institutionnels qui empêchent les progrès.
- Nous savons qu'il existe toujours des attitudes et des comportements performatifs liés à ce que les personnes comprennent être des pratiques antiracistes ou fondées sur l'équité, et que les personnes qui travaillent à partir de ces positions mal informées continuent de défendre plutôt que de perturber les systèmes oppressifs en

essayant de résoudre les problèmes au niveau superficiel plutôt que de reconnaître et de s'attaquer aux causes profondes du racisme systémique.

- Nous savons que des avantages systémiques se produisent dans toutes les facettes des organisations du GC et qu'ils sont maintenus par le manque de sensibilisation et d'autoréflexion de la part des personnes à ces avantages, même après la formation sur les préjugés inconscients, et/ou l'impuissance acquise face à la nécessité de confronter et de démanteler ces avantages. Ces obstacles persistent pour ceux qui considèrent la mise en œuvre des cadres d'échange de données informatisé (EDI) en tant que jeu de la somme zéro, au lieu de reconnaître les avantages pour les personnes qui vivent au Canada. Le changement institutionnel exige de reconnaître le **mythe de la méritocratie** qui existe dans le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés du GC. Un changement transformateur ne peut se produire que lorsque les institutions sont claires quant à la *façon* dont ce mythe est actif de façon continue au sein des cultures organisationnelles et *qui* en profite au sein des organisations du GC et au moyen des politiques, des programmes et des services du GC et au sein de la société canadienne dans son ensemble.
- Nous savons également que les employés noirs, autochtones et autres employés racialisés travaillent dans un système qui est conçu pour les empêcher leur avancement professionnel (p. ex., obstacles relatifs à la politique sur les langues officielles) et, par conséquent, ils ressentent le besoin de se comporter à un niveau plus élevé et de surcompenser pour être considérés comme équivalents, tout en faisant face aux réalités de la pandémie de la COVID-19 (où le racisme systémique dans le système de santé est également problématique).
- Nous savons que de nombreux employés (fonctionnaires et alliés racialisés) ne parlent pas ou ne critiquent pas les formes de racisme systémique, y compris les micro-agressions et le racisme direct, parce que la culture du système et les processus pertinents sont mis en place pour travailler contre ces personnes, suscitant une crainte profonde de répercussions, des obstacles à l'avancement professionnel et des défis de santé mentale.
- Nous savons que les employés sont découragés par la ténacité des efforts actuels en matière de diversité et d'inclusion, étant donné que bon nombre des personnes qui mènent ces efforts sont des cadres supérieurs et des membres du personnel des ressources humaines, plutôt que des experts qui ont démontré leur capacité à démanteler les structures systématiquement oppressives.
- Nous savons qu'un effectif représentatif à tous les niveaux constitue un début important pour lutter contre le racisme systémique dans le contexte du milieu de travail du GC et pour la capacité du GC d'offrir des politiques, des programmes et des services inclusifs et sans préjugé à la population canadienne extraordinairement diversifiée.

Contexte

En juin 2020, RAAR a été créé par la réunion de fonctionnaires déçus par le silence institutionnel suite au meurtre insensé de George Floyd et aux manifestations mondiales contre le racisme menées par le mouvement Black Lives Matter. Nous l'avons revu par les actes de racisme anti-asiatique et d'islamophobie qui ont été partagés dans les médias pendant des mois, en plus de la découverte en cours de tombes d'enfants autochtones non marquées. Les membres ont ouvert le dialogue entre eux et ils espéraient aussi établir des liens avec les hauts dirigeants afin de discuter des obstacles systémiques auxquels les fonctionnaires autochtones, noirs et autres fonctionnaires racialisés continuent d'être confrontés en milieu de travail. Le RAAR, un réseau de réseaux et de personnes qui s'étendent à de multiples administrations et collectivités de la fonction publique au Canada, cherche un changement antiraciste significatif et un soutien pour les fonctionnaires qui ont connu les répercussions du racisme systémique dans la fonction publique. Le RAAR met en communication des membres qui travaillent déjà dans les domaines de diversité, d'équité, d'inclusion et d'anti-racisme de leurs ministères et organismes respectifs avec un grand nombre de fonctionnaires travaillant sur ces efforts de manière secondaire. Il y a du pouvoir à travailler ensemble en tant que collectivité à l'extérieur des ministères. Plutôt que de servir des objectifs liés au rendement, RAAR met l'accent sur le soutien aux personnes qui travaillent à réaliser un changement systémique, en commençant par les personnes et en les faisant entrer dans la communauté concernant les valeurs antiracistes. Nous reconnaissons que la nécessité du travail intérieur et la solidarité qui contribue à des systèmes complexes changent. Ce travail ne consiste pas seulement à accomplir une tâche, à réaliser des objectifs ou à faire progresser un dossier, il s'agit également de reconnaître la dignité, l'humanité et l'excellence des personnes qui ont souvent subi des préjudices et qui ont été traitées comme jetables et négligeables dans des environnements institutionnels systématiquement racistes.

Conclusion

Nous reconnaissons que les hauts dirigeants supérieurs sincères dans la promotion de l'équité au sein des organisations du GC afin de mieux servir les personnes qui vivent au Canada. En tant que groupe de fonctionnaires bien informés et proactifs en matière de lutte contre le racisme et d'équité raciale (d'un point de vue intersectionnel), le RAAR se préoccupe du manque de coordination, de cohérence et de ressources suffisantes pour mener des initiatives percutantes qui sont conçues pour inverser rapidement et profondément les préjudices permanents que subissent ceux qui sont victimes de racisme systémique en milieu de travail. Le RAAR regroupe les voix et le courage en offrant à ses membres des opinions sur les principales tensions (regroupées en enquêtes thématiques sur les défis) à traiter dans le cadre de la promotion d'efforts significatifs et percutants de lutte contre le racisme. L'annexe A donne un aperçu de plusieurs défis liés au racisme systémique que connaissent les fonctionnaires fédéraux noirs, autochtones et autres fonctionnaires racialisés. Nous vous invitons à lire.

Nous sommes résolus à poursuivre notre travail en tant qu'individus et en tant que collectif afin de pouvoir voir un GC plus équitable – un GC au profit de tous – à l'avenir.

Les membres du RAAR seront heureux de vous rencontrer pour discuter du contenu de cette lettre et du RAAR; cependant, nous, membres de la fonction publique fédérale, reconnaissons les exigences qui s'imposent à votre temps. Plus important encore pour nous, nous espérons que les idées exprimées dans la présente lettre seront communiquées aux cadres supérieurs afin qu'ils puissent tenir compte de ces points de vue lorsqu'ils évaluent les activités entreprises au sein du GC afin de déterminer si ces activités sont significatives pour ceux qui sont le plus touchés par le racisme systémique.

Cette lettre est communiquée avec les meilleures intentions de continuer à appuyer le travail important en cours à l'échelle du GC et dans le but de créer une meilleure fonction publique pour tous ceux qui y travaillent et qui servent les personnes qui vivent au Canada. Cette transformation et cette réalisation des valeurs fondamentales exigent que tous ceux qui font partie de ce système aient une compréhension commune et globale; reconnaître et admettre où et pourquoi les personnes et les organisations ne sont pas à la hauteur des attentes et continuent de ne pas être à cette hauteur; et de travailler en tant que collectif.

Veillez agréer mes salutations distinguées.

Le Réseau d'ambassadeurs anti-racisme en collaboration avec le Réseau des Autochtones du Pacifique (RAP)



Défis dans la fonction publique fédérale qui contribuent au racisme systémique

Notre réseau a décrit plusieurs défis que les fonctionnaires ont vus et vécus en ce qui concerne le racisme systémique au sein du GC et les a regroupés en questions thématiques. Nous reconnaissons que le racisme est vécu différemment par les Noirs, les Autochtones et d'autres groupes racialisés (Arabes, Antillais, Antilles, Latino-Américain, habitants de l'Asie orientale, habitants de l'Asie du Sud, habitants de l'Asie du Sud-Est, habitants de l'Asie de l'Ouest et Polynésiens) et qu'il est aggravé par des facteurs intersectionnels, dont la colonisation, la langue et le sexe, et des stéréotypes tels que le *mythe de la minorité modèle*.

Comment le GC pourrait-il élaborer des processus stratégiques inclusifs qui met l'accent sur les expériences et l'expertise des fonctionnaires noirs, autochtones et d'autres personnes racialisées d'une manière qui priorise les groupes marginalisés qui sont stigmatisés et déplacés le plus (p. ex., Noirs et Autochtones)?

- Concevoir un système qui est fondé sur l'équité ou améliorer notre capacité d'inclure l'équité dans la prise de décisions par l'organisation. S'éloigner des politiques et des gestes performatifs pour des changements réels et mesurables.
- Décentraliser les voix non racialisées sur les discussions concernant les politiques de lutte contre le racisme.
- Collecte régulière et éthique de données désagrégées (quantitatives et qualitatives) qui éclaireront les progrès réalisés liés aux efforts, aux mesures et aux politiques de lutte contre le racisme au sein du gouvernement du Canada.
- Évaluer les moyens d'évaluer l'incidence par rapport à l'objectif plus général de démanteler le racisme systémique et d'autres formes de discrimination.

Comment le GC pourrait-il prioriser la lutte contre le racisme et la formation des alliés au niveau des gestionnaires?

- Veiller à ce que la direction désapprenne les pratiques et les mentalités qui donnent lieu à la discrimination, au harcèlement et à la marginalisation des employés noirs, autochtones et autres employés racialisés.
- Communiquer l'importance de respecter l'expérience des Noirs, des Autochtones et d'autres personnes racialisées.
- Veiller à ce que les personnes privilégiées assument le fardeau du travail émotionnel et des tâches administratives qui incombent souvent aux groupes marginalisés, tandis que les personnes privilégiées dirigent les efforts de diversité.
- Appuyer les besoins en apprentissage et en santé mentale des employés qui subissent des préjudices.

Comment le GC pourrait-il respecter, reconnaître et honorer le travail de lutte contre le racisme actuellement accompli (souvent non rémunéré et en marge) par des employés noirs, autochtones et autres employés racialisés?

- Augmenter le profil et reconnaître les contributions des employés noirs, autochtones et d'autres employés racialisés de façon significative, ce qui entraîne le démantèlement des obstacles systémiques officiels et officieux à l'avancement, au maintien en poste et à l'appartenance.
- Parrainer de manière significative et équitable les employés historiquement marginalisés.
- Veiller à ce que l'éducation obligatoire de qualité soit offerte de la manière appropriée aux personnes appropriées.

Comment le GC pourrait-il surmonter les obstacles systémiques qui entravent la trajectoire de carrière des employés noirs, autochtones et autres employés racialisés?

- Examiner et éliminer les obstacles systémiques dans le processus de promotion qui comprend, sans toutefois s'y limiter, l'équilibre entre les exigences en matière de langues officielles et les possibilités équitables.
 - Reconnaître et relever les défis auxquels sont confrontés les employés noirs, autochtones et autres employés racialisés et veiller à ce que des ressources appropriées soient facilement disponibles et à ce que les processus d'évaluation soient révisés pour tenir compte de la diversité entre ces groupes.
 - Exiger des sous-ministres qu'ils fassent un audit de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) de la formation linguistique et de perfectionnement et des nominations à des postes de niveau supérieur et de niveau EX avec des profils de langue officielle afin de valider ou de comprendre comment la race intersecte avec la langue et, en particulier, de déterminer si les employés francophones noirs, autochtones et racialisés connaissent les mêmes faibles niveaux de représentation que leurs collègues anglophones noirs, autochtones et racialisés.
 - Reconnaître qu'exiger des peuples autochtones qu'ils apprennent une autre langue de leurs colonisateurs exacerbe le cycle de traumatisme découlant de la colonisation.
 - Cerner et relever les défis uniques en matière de perfectionnement professionnel auxquels sont confrontés les employés autochtones noirs et racialisés, surtout dans les régions et particulièrement ceux qui sont en première ligne dans les milieux opérationnels. Reconnaître que, historiquement, ces collègues ont eu peu de possibilités d'avancement, y compris des possibilités de réseautage et de mentorat et des ressources, comparativement à leurs collègues de la région de la capitale nationale dans d'autres disciplines.
 - Appuyer les (nouveaux) employés racialisés du GC dans la recherche de communautés et de mentors.
 - Supprimer les préjugés inhérents aux promotions non annoncées et les rendre équitables et transparentes.
 - Publier les données sur la race des nominations non annoncées qui ont eu lieu au cours des 5 dernières années.
- La Nouvelle orientation en dotation -- [Message de la Commission de la fonction publique à tous les fonctionnaires fédéraux](#) - du 1er avril 2016 a causé beaucoup de tort aux communautés de fonctionnaires racialisés et autochtones, car elle a permis un favoritisme effréné et un abus de pouvoir au profit des employés blancs et le renforcement de la suprématie blanche dans la fonction publique.