



National  
Défense

Défense  
nationale

SECRÉTARIAT DE LUTTE CONTRE LE RACISME



# Produire des résultats en matière de lutte contre le racisme dans la fonction publique

## Réunion des SM



Décembre 2021

Canada 

**Demain appartient à ceux qui considèrent qu'il appartient à tout le monde, qui lui donnent le meilleur d'eux-mêmes, et ce, dans la joie. [TRADUCTION]**

**~ Audre Lorde**



# Sommaire

- Approches et thèmes communs
- Principales réalisations par ministère
- Propositions d'initiatives conjointes de lutte contre le racisme
- Annexes : Résultats de recherche

# Approches et thèmes communs

## Élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme

---

- Utilisation d'approches communes et de mesures ciblées

## Représentation à tous les niveaux

---

- Critères de référence établis, fondés sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT)
- Partenariat avec Statistique Canada sur les données désagrégées

## Perfectionnement professionnel et formation

---

- Mise en œuvre de programmes de mentorat et de parrainage
- Formation conjointe de lutte contre le racisme pour le personnel
- Présentations conjointes faites aux organismes fédéraux

## Gouvernance et partenariats

---

- Agir en tant que conseil d'orientation pour les organismes centraux (BCP, SCT)
- Consultation et collaboration sur les lettres de réponse des SM au greffier
- Soutien conjoint fourni à d'autres secrétariats

# Principales réalisations

**MDN**

---

**Secrétariat  
de lutte  
contre le  
racisme**

- Soutien au **groupe consultatif du ministre** sur le racisme systémique et la discrimination – Plus de 50 engagements avec des intervenants internes et externes, rapport intérimaire en juin 2021 et rapport final à soumettre avant la fin décembre 2021.
- Établissement d'un **plan d'action** et d'une **réponse institutionnelle** coordonnée aux observations préliminaires du groupe consultatif du ministre en juin 2021.
- **Conseils et orientation** destinés aux dirigeants par le biais de l'examen des politiques et des stratégies (par exemple, la stratégie de maintien en poste, la politique sur la conduite haineuse, etc.).
- Poursuite de la collecte **d'expériences vécues** par le biais d'engagements de soumissions écrites, avec des plans pour formaliser l'effort et une plateforme en ligne pour recenser les obstacles systémiques.
- Finalisation d'un **guide** sur la sensibilisation au racisme et l'équité culturelle pour décembre 2021.

# Principales réalisations (suite)

## AMC

---

## Secrétariat de lutte contre le racisme

- Élaboration d'une **stratégie pluriannuelle de lutte contre le racisme** afin de soutenir le Ministère dans sa lutte contre le racisme systémique, la discrimination raciale et les préjugés.
- Réalisation d'un **sondage sur la lutte contre le racisme auprès des employés** et création d'une **formation sur la lutte contre le racisme à l'intention des cadres** pour permettre au Ministère d'approfondir sa compréhension des enjeux essentiels liés au racisme et à la discrimination raciale en milieu de travail.
- Création d'un **comité consultatif des sous-ministres (SM)** de lutte contre le racisme pour fournir aux SM des renseignements et des conseils sur les mesures proposées pour mettre fin au racisme systémique à tous les niveaux et sous toutes ses formes au sein du Ministère.
- Élaboration d'un **programme pilote de parrainage des sous-ministres** qui offre aux employés autochtones, noirs et à d'autres groupes racisés ainsi qu'aux personnes handicapées un soutien à l'avancement professionnel pour qu'ils progressent au sein de l'équipe de direction.

# Principales réalisations (suite)

## JUS

---

### Secrétariat de lutte contre le racisme et la discrimination

- Élaboration d'une série **de résultats et d'indicateurs de rendement** pour évaluer les initiatives du cadre de résultats de JUS en matière de lutte contre le racisme et la discrimination et en assurer le suivi.
- Lancement d'une **initiative d'autodéclaration** pour comprendre la population et les besoins des groupes en quête d'équité, et élargissement des groupes aux membres des sous-groupes de l'équité en matière d'emploi et aux **communautés LGBTQ2+**.
- Établissement **d'objectifs de rendement pour les hauts dirigeants et les cadres** afin de mettre en œuvre le cadre de résultats et l'appel à l'action du greffier.

# Principales réalisations (suite)

## IRCC

---

### Groupe de travail sur la lutte contre le racisme

- Réalisation d'une analyse du racisme systémique en milieu de travail à l'aide d'un **sondage sur la lutte contre le racisme**, de [groupes de discussion](#) et de données désagrégées sur la gestion du personnel.
- Publication d'un [Énoncé de valeurs contre le racisme](#) et d'engagements sectoriels de lutte contre le racisme, qui renforcent la responsabilité d'IRCC et décrivent les moyens concrets que prendra chaque secteur pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme dans son travail.
- Mise au point d'un **outil d'évaluation de l'effet de la lutte contre le racisme** pour aider les équipes chargées des politiques à mettre en œuvre les engagements sectoriels de lutte contre le racisme.

# Propositions d'initiatives conjointes de lutte contre le racisme



## 1. Lignes directrices et outils sur l'équité et la lutte contre le racisme – court terme (MDN et IRCC)

- Énoncé de valeurs ministériel contre le racisme
- Mise en place d'une infrastructure d'équité
- Outil d'évaluation de l'effet de la lutte contre le racisme

## 2. Cadre de responsabilité conjointe et de transparence – moyen terme (AMC et JUS)

- Rapports, suivi et communication 360
- Audit et évaluation
- Modèle de maturité

## 3. Élaboration de politiques – long terme (les 4 ministères)

- Politique de lutte contre le racisme (inspirée du modèle ontarien)
- Politique sur l'embauche de personnes autochtones et appartenant à des groupes racisés
- Normes de données

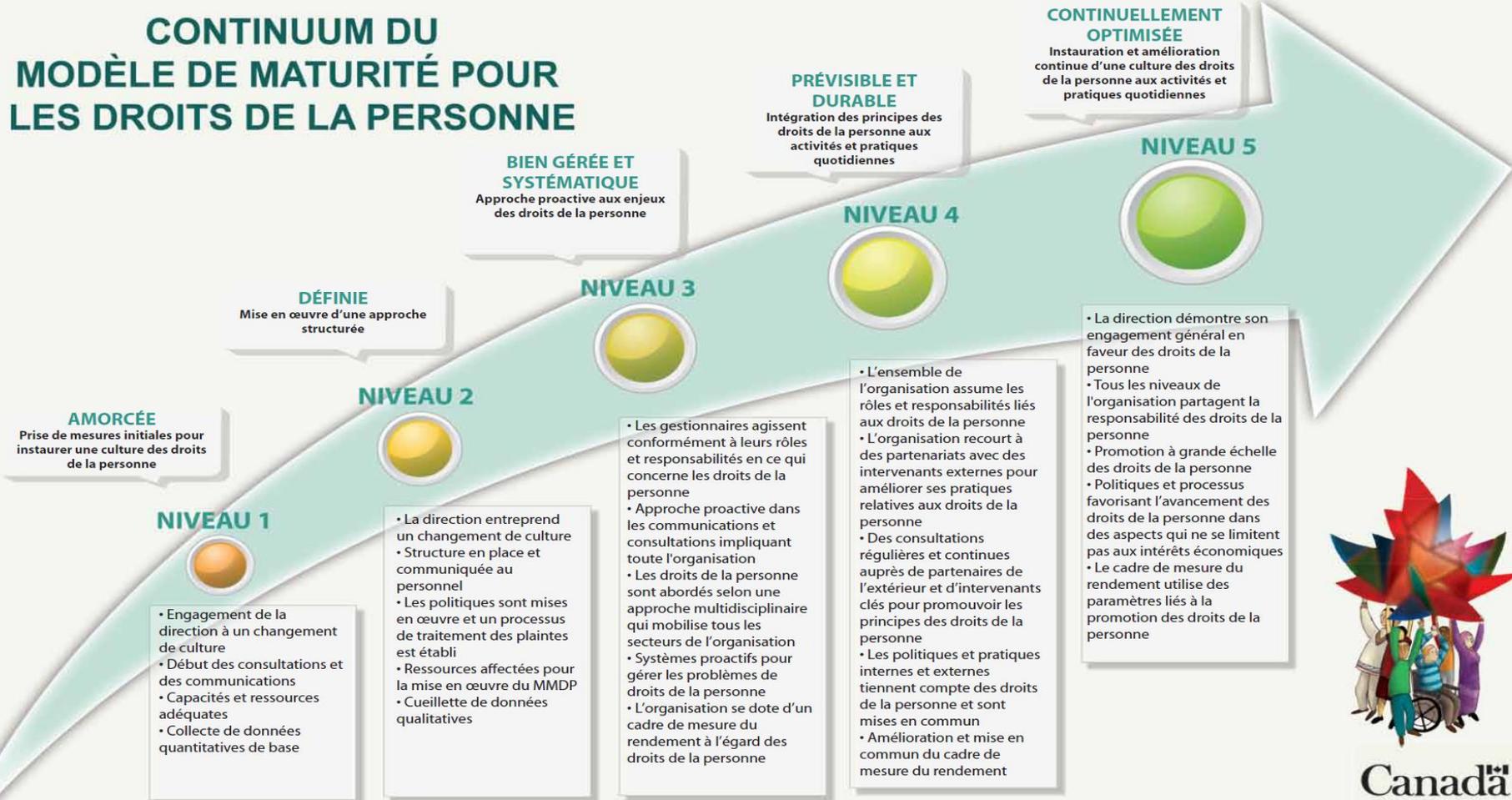
# **Annexes**

## **Exemples de modèles de maturité**





## CONTINUUM DU MODÈLE DE MATURITÉ POUR LES DROITS DE LA PERSONNE



# Continuum sur la façon de devenir une institution antiraciste et multiculturelle

MONOCULTUREL		MULTICULTUREL		ANTIRACISTE		ANTIRACISME MULTICULTUREL	
Les différences raciales et culturelles sont considérées comme des défauts		la tolérance des différences raciales et culturelles		les différences raciales et culturelles sont considérées comme des atouts			
1. Exclusif une institution ségréguée	2. Passif Une institution "club".	3. Le changement symbolique Une institution multiculturelle	4. Changement d'identité Une institution antiraciste	5. Le changement structurel Une institution en mutation	6. Entièrement inclusif Une institution transformée dans une société transformée		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclusion ou ségrégation intentionnelle et publique des Afro-Américains, des Amérindiens, des Latinos et des Asiatiques.</li> <li>Appliquer intentionnellement et publiquement le statu quo raciste par le biais des institutions.</li> <li>L'institutionnalisation du racisme comprend des politiques et pratiques officielles, des enseignements et des prises de décision à tous les niveaux.</li> <li>Elle s'accompagne généralement de politiques et de pratiques intentionnelles similaires à l'égard d'autres groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les handicapés, les personnes âgées et les enfants, les lesbiennes et les gays, les citoyens du tiers monde, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tolérante à l'égard d'un nombre limité de personnes de couleur ayant une perspective et des références "appropriées".</li> <li>Peut encore secrètement limiter ou exclure les personnes de couleur en contradiction avec les politiques publiques.</li> <li>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.</li> <li>Déclare souvent : "Nous n'avons pas de problème".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se prononce officiellement sur la politique de diversité multiculturelle.</li> <li>Se considère comme une institution "non raciste" avec des portes ouvertes aux personnes de couleur.</li> <li>Réalise des efforts d'inclusion intentionnels, en recrutant "quelqu'un de couleur" dans les comités ou le personnel du bureau</li> <li>La vision élargie de la diversité inclut d'autres groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les handicapés, les personnes âgées et les enfants, les lesbiennes et les gays, les citoyens du tiers monde, etc.</li> </ul> <p>Mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>"Pas ceux qui font des vagues"</li> <li>Peu ou pas de changement contextuel dans la culture, les politiques et la prise de décision</li> <li>Est encore relativement peu conscient des schémas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension croissante du racisme comme obstacle à une diversité effective</li> <li>Développe une analyse du racisme systémique</li> <li>Parrainage de programmes de formation à la lutte contre le racisme</li> <li>Nouvelle conscience du pouvoir et du privilège institutionnalisés des Blancs</li> <li>Développement d'une identité intentionnelle en tant qu'institution "antiraciste".</li> <li>Commence à développer une responsabilité envers les communautés opprimées par le racisme.</li> <li>Engagement croissant en faveur du démantèlement du racisme et de l'élimination de l'avantage inhérent des Blancs.</li> </ul> <p>Mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les structures institutionnelles et la culture qui maintiennent le pouvoir et les privilèges des Blancs sont toujours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'engage dans un processus de restructuration institutionnelle intentionnelle, basé sur une analyse et une identité antiracistes.</li> <li>Audite et restructure tous les aspects de la vie institutionnelle pour garantir la pleine participation des personnes de couleur, y compris leur vision du monde, leur culture et leur mode de vie.</li> <li>Mettre en place des structures, des politiques et des pratiques de prise de décision inclusive et d'autres formes de partage du pouvoir à tous les niveaux de la vie et du travail de l'institution.</li> <li>S'engage à lutter pour démanteler le racisme dans la communauté au sens large, et établit des lignes de responsabilité claires envers les communautés opprimées par la race.</li> <li>La diversité multiculturelle antiraciste devient un atout institutionnalisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vision future d'une institution et d'une communauté plus large qui a surmonté le racisme systémique.</li> <li>La vie de l'institution reflète la pleine participation et le pouvoir partagé avec divers groupes raciaux, culturels et économiques dans la détermination de sa mission, de sa structure, de ses membres, de ses politiques et de ses pratiques.</li> <li>Une pleine participation aux décisions qui façonnent l'institution et l'inclusion de cultures, de styles de vie et d'intérêts divers.</li> <li>Un sentiment de communauté restaurée et de bienveillance mutuelle</li> <li>Alliés des autres dans la lutte contre toutes les formes d'oppression sociale.</li> </ul>		