

Mémoire présenté au Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international dans le cadre de son examen du service extérieur canadien et d'autres éléments de l'appareil de politique étrangère au sein d'Affaires mondiales Canada

10 février 2023

Préparé par Hermon Afework, Fariba Al-Hassan, Tsahai Carter, Nikayda Harris et Ganiyat Sadiq dans le cadre du programme 1834 Fellowship

Le programme 1834 Fellowship est une initiative d'Operation Black Vote Canada¹, un organisme qui pour but de trouver des jeunes Noirs à fort potentiel souhaitant accéder à des rôles de leadership civique ou accroître leur capacité à le faire, et qui les soutient dans le développement de leurs compétences et de leur carrière.

SOMMAIRE

Le service extérieur canadien est composé de postes principalement axés sur l'élaboration et la promotion des politiques du Canada en matière de diplomatie, de commerce, de droits de la personne, de consulat et de développement international auprès d'autres pays et d'organisations internationales (Affaires mondiales Canada 2022). La question des problèmes de recrutement et des déficits de compétences dans le service extérieur du Canada fait l'objet de discussions continues; néanmoins, il est nécessaire de porter une attention particulière à la participation des Canadiens noirs dans ce secteur et sur les difficultés particulières qui se posent pour eux. Bien que les Noirs aient participé activement dans les affaires étrangères tout au long de l'histoire du Canada, il existe encore aujourd'hui des obstacles qui empêchent les Canadiens noirs d'être pleinement représentés dans le service extérieur du Canada.

Afin de remédier à ce problème de sous-représentation et en réponse aux efforts de [modernisation du service extérieur](#) et à l'[Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), le présent document propose la création d'un Programme de perfectionnement axé sur le service extérieur pour les Noirs (PPSEN) à Affaires mondiales Canada (AMC). Ce programme vise à la fois à augmenter la représentation des Canadiens noirs dans le service extérieur et à soutenir l'avancement des Canadiens noirs qui en font déjà partie. Il met l'accent sur le bien-être mental, physique et social des Canadiens noirs dans le service extérieur afin de promouvoir des carrières longues et significatives pour les agents du service extérieur noirs. Les mesures proposées dans ce document sont axées sur le recrutement et la rétention des employés noirs, mais de nombreux

¹ Consulter l'annexe A pour plus de renseignements.

changements pourraient être bénéfiques pour toutes les recrues du service extérieur. De plus, le modèle pourrait être également appliqué à d'autres groupes sous-représentés à AMC et dans la fonction publique en général.

CONTEXTE

En mai 2022, lors d'une assemblée générale d'Affaires mondiales Canada (AMC), la ministre des Affaires étrangères, l'honorable Mélanie Joly, a annoncé un exercice de révision du service extérieur du Canada. Plusieurs problèmes liés au service extérieur du Canada ont été soulignés; toutefois, le manque de personnel et le manque de compétences nécessaires à la diplomatie dans le monde moderne ressortent comme des problèmes sérieux qui doivent être résolus pour créer un changement significatif au sein du service extérieur du Canada ([Shannon 2022](#)). Le gouvernement doit absolument tenir compte de la diversité des Canadiens et des défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés alors qu'AMC procède à la modernisation du service extérieur. Afin de combler les lacunes signalées en matière de compétences culturelles et de dotation en personnel, le gouvernement devrait envisager de recruter des Canadiens issus de la diversité et possédant des compétences et des expériences variées pour gérer les relations internationales du Canada ([Mank2022](#)). Il s'agit notamment de recruter et de promouvoir spécialement les Canadiens noirs qui peuvent tirer parti de leurs talents uniques et de leurs vécus pour aider à faire entrer le Canada dans l'avenir (*Why the Focus on Black Public Servants*²), et à naviguer dans le système en constante évolution des relations internationales. Ces efforts viendraient également concrétiser l'[engagement pris en 2020 par la fonction publique fédérale de lutter contre le racisme](#). Dans ce contexte, le démantèlement des obstacles systémiques auxquels se heurtent les Canadiens noirs qui veulent entrer dans le service extérieur et qui y travaillent actuellement va dans le sens du programme de lutte contre le racisme du gouvernement et la volonté de ce dernier de moderniser le service extérieur.

Bien qu'il n'y ait pas de données ventilées publiées sur le recrutement au sein du service extérieur à AMC, une [vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#) réalisée en 2021 par la Commission de la fonction publique et la [lettre d'AMC sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion](#) donnent un aperçu du recrutement et de la rétention des employés noirs. La vérification de la Commission de la fonction publique a révélé que « les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ne maintenaient pas une représentation proportionnelle tout au long du processus de recrutement » et, plus précisément, que « [p]armi les sous-groupes de minorités visibles examinés lors de notre vérification, les candidats noirs ont connu une baisse de représentation plus importante que les autres membres des minorités visibles, tant à l'étape de la présélection organisationnelle qu'à celle de l'évaluation » ([Commission de la fonction publique, 2021](#)). Parmi les 344 personnes embauchées par AMC au cours de l'exercice 2021-2021,

² Voir l'annexe B pour plus de renseignements.

14 (4 %) étaient noirs. De plus, la majorité, soit 89 %, des employés noirs d'AMC travaillent aux échelons intermédiaires ou subalternes pour l'exercice 2020-2021 ([Affaires mondiales Canada, 2021](#)). En revanche, seulement 73 % de tous les employés d'AMC se trouvent à ces niveaux, ce qui indique que les employés noirs sont surreprésentés aux échelons intermédiaires et subalternes. Bien que davantage de données soient nécessaires pour comprendre le recrutement et le maintien en poste des Noirs dans le service extérieur, les conclusions de la vérification et de la lettre indiquent qu'il existe des obstacles au recrutement et au maintien en poste des Canadiens noirs, ce qui entraîne une stagnation des carrières et une sous-représentation.

Le recrutement dans le service extérieur canadien est très compétitif et prend beaucoup de temps. Il existe deux voies possibles de recrutement formel dans le service extérieur canadien pour les candidats : le recrutement externe ou interne. Le recrutement externe est un processus d'une durée de 12 à 18 mois comprenant divers examens et entretiens, à commencer par l'[examen d'entrée à la fonction publique](#) (EEFP). L'EEFP se compose de deux sous-tests chronométrés et séparés servant à évaluer les capacités de raisonnement et de jugement d'une personne pour des postes de niveau d'agent dans la fonction publique fédérale (EEFC GC). L'EEFP, qui trie les candidats à l'issue d'un examen à choix multiples qui ne tient pas compte des différences culturelles ou de l'expérience vécue, ne se prête donc pas à la promotion de la diversité ([Quan, 2016](#)). Le processus de recrutement interne a lieu tous les deux ans et est ouvert uniquement aux employés d'AMC. L'EEFP n'est pas requis pour les candidats internes, mais les autres étapes d'évaluation demeurent nécessaires. Dans les deux cas, les candidats peuvent être écartés à tout moment au cours du long processus d'embauche, ce qui les laisse dans un état d'incertitude pendant le recrutement. Dans l'ensemble, la structure complexe de recrutement du service extérieur d'AMC peut dissuader de nombreuses personnes espérant travailler dans le service extérieur de même postuler et élimine probablement beaucoup de candidats qualifiés.

Afin d'améliorer son système de recrutement et de promouvoir une diversité de personnes et de compétences au sein du service extérieur, AMC peut se tourner vers les organisations communautaires et les autres ministères gouvernementaux pour obtenir soutien et inspiration. Il existe une panoplie d'organisations qui travaillent à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le service extérieur et la fonction publique du Canada. AMC a la possibilité de tirer des leçons des initiatives existantes et de s'en inspirer pour améliorer le service extérieur. Par exemple, le ministère pourrait envisager de renforcer ses relations avec le programme 1834 Global Fellowship d'Operation Black Vote Canada, un programme déjà soutenu par le personnel d'AMC, qui vise à préparer les participants âgés de 20 à 35 ans à s'occuper des questions de politique régionale, nationale et mondiale. AMC peut également bénéficier des modèles fournis pour les campagnes de recrutement diversifiées dans l'ensemble du gouvernement, comme le programme de [recrutement des Autochtones en TI](#) à Emploi et Développement social Canada.

ANALYSE

Le gouvernement canadien doit tenir compte des obstacles propres au recrutement et au perfectionnement professionnel auxquels font face les Canadiens noirs. Les Canadiens noirs qui entrent et travaillent actuellement dans le service extérieur doivent surmonter une panoplie d'obstacles systémiques qui sont actuellement ancrés dans l'institution. Bien que la résolution des actes individuels de racisme et des préjugés personnels prenne du temps, le gouvernement peut prendre des mesures immédiates pour mieux soutenir les employés noirs et promouvoir la diversité et l'inclusion dans le service extérieur. Pour recruter activement des Canadiens noirs dans le service extérieur et les doter des compétences nécessaires pour mener de longues carrières, il faudra apporter des changements structurels aux pratiques en matière de ressources humaines et à la culture de travail générale d'AMC.

Dès le début, le [processus de recrutement du service extérieur](#), les préjugés raciaux et culturels imprègnent les critères d'embauche utilisés pour évaluer les employés. Plusieurs obstacles et défis subsistent pour les quelques Noirs canadiens qui parviennent à se joindre au service extérieur. Les pratiques de promotion opaques, qui dépendent souvent fortement des relations personnelles, peuvent désavantager les agents du service extérieur (ASE) noirs, qui sont moins susceptibles de disposer d'un réseau de collègues de niveaux supérieurs qui sont prêts à les aider à gravir les échelons. Il y a un manque de données publiées et de recherches sur les problèmes qui empêchent les Canadiens noirs d'entrer dans le service extérieur et d'y progresser. Cependant, les témoignages directs d'ASE, d'employés et de cadres noirs d'AMC, y compris la cheffe de la mission permanente du Canada à Genève, [Nadia B. Theodore](#), mettent en évidence les systèmes, les pratiques et les structures qui conduisent à la sous-représentation.

Promotions et expérience de la mission

Pour donner un exemple de la façon dont des pratiques promotionnelles apparemment « neutres » peuvent désavantager certains groupes, un employé noir d'AMC a expliqué comment la préférence pour l'expérience de travail dans les grandes missions entraîne une stagnation de la carrière des ASE noirs. L'expérience de travail dans une mission plus importante est souvent considérée par les employés d'AMC comme un critère essentiel de promotion. Cependant, les ASE noirs n'ont souvent pas l'occasion de travailler dans ces grandes missions et font plutôt des rotations dans de petites missions moins bien perçues. Selon leurs antécédents personnels et leur identité, les ASE noirs sont envoyés dans des missions en Afrique et dans les Caraïbes. Bien que ces postes offrent une expérience et une exposition culturelles importantes pour les ASE, ils peuvent également limiter la progression de carrière des employés noirs. Le premier ministre Justin Trudeau a reconnu l'[importance des relations du Canada avec les nations africaines et caribéennes](#); néanmoins, ces nations restent l'objet de stéréotypes et de perceptions négatives au Canada et dans [sa fonction publique](#). Les perceptions négatives des nations d'Afrique et des Caraïbes parmi les cadres supérieurs responsables des promotions, et le fait que le travail dans de petites missions est généralement considéré comme moins exigeant font que l'expérience de

mission des employés noirs est injustement considérée comme moins valable lors de l'évaluation de leur admissibilité à une promotion.

En réponse à ce problème particulier, AMC peut : a) mieux reconnaître les contributions précieuses apportées par les ASE affectés à des missions plus petites et moins « prestigieuses » en Afrique et aux Caraïbes, et b) s'assurer que tous les employés ont une chance égale de travailler dans les petites et les grandes missions.

Pour réellement apporter un changement, il est essentiel de reconnaître que les obstacles à l'avancement professionnel sont multiples et empreints de nombreux préjugés. Afin de résoudre les problèmes auxquels font face les Canadiens noirs dans le service extérieur, le gouvernement doit s'engager à restructurer le système de ressources humaines d'AMC. À l'avenir, AMC devra également continuer à recueillir des données complètes sur la diversité et l'identité au sein de l'organisation, et en particulier dans le service extérieur. La collecte de données et les sondages sont nécessaires, et il sera important de recueillir des renseignements tant qualitatifs que quantitatifs.

Le gouvernement canadien devrait prendre les mesures suivantes pour régler ces questions :

- réduire les obstacles à l'entrée en poste et stimuler le recrutement en diversifiant les normes de qualification professionnelle et en créant des considérations spéciales pour tenir compte du vécu des Canadiens noirs;
- soutenir le développement des compétences des ASE noirs en leur offrant des possibilités de mentorat, des formations spécialisées et des expériences professionnelles variées;
- favoriser la promotion des Canadiens noirs à tous les niveaux du service extérieur en diversifiant, en normalisant et en publiant les normes de compétences; et promouvoir un environnement de travail sécuritaire pour les ASE noirs.

RECOMMANDATIONS

Nous recommandons fortement dans cet exposé de politique que des modifications importantes soient apportées au Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE), notamment l'introduction d'un volet facultatif pour les candidats noirs, l'élimination de l'examen d'entrée à la fonction publique (EEFP) et l'introduction d'un programme de perfectionnement axé sur le service extérieur pour les Noirs (PPSEN). L'objectif de ces recommandations est de créer des systèmes et des structures permettant de lutter contre les préjugés dans les processus d'embauche et de promotion, tout en créant un cadre plus sûr et plus favorable aux ASE noirs.

Recrutement ciblé : filière de candidats noirs

Nous recommandons d'abord qu'AMC crée une filière de candidats noirs pour la dotation au sein du service extérieur. Il faut ajouter ce volet au processus actuel de recrutement du service extérieur dans les concours de dotation internes et externes. Ce volet s'appuiera sur les modèles établis pour le recrutement ciblé au sein du gouvernement du Canada, tels que le programme de recrutement [des Autochtones en TI](#) à Emploi et Développement social Canada (ESDC). La filière des candidats permettra à AMC d'accroître la représentation des Noirs en ciblant les gents de talents noirs. AMC peut s'associer à des organisations communautaires, comme [Operation Black Vote Canada](#), qui travaillent à développer les compétences en diplomatie de la population noire du Canada, et ce afin de recruter des Canadiens noirs motivés qui ont exprimé leur intérêt pour la diplomatie et ont reçu une formation et ont une expérience pertinentes. Ces partenariats permettront à AMC d'avoir accès à des candidats noirs qualifiés et motivés tout en réduisant les coûts potentiels d'une dotation ciblée. De plus, AMC peut également effectuer une dotation ciblée tout en économisant des coûts en ciblant les Canadiens noirs au sein d'AMC et de la fonction publique fédérale. En faisant de la publicité pour le programme auprès des fonctionnaires noirs et en organisant des séminaires à l'intention des candidats noirs pour les aider dans le processus de candidature, AMC peut créer un bassin de candidats qui ont déjà une habilitation de sécurité du gouvernement et une connaissance de la culture et des outils gouvernementaux. À cette fin, AMC devrait envisager d'étendre l'admissibilité au recrutement interne à tous les employés de la fonction publique fédérale, plutôt qu'aux seuls employés d'AMC.

Au-delà du recrutement ciblé, la filière des candidats noirs devrait également introduire des critères d'embauche précis et adaptés aux candidats noirs. Par exemple, donner la priorité à la connaissance pratique des langues africaines et à l'expérience vécue dans les communautés noires, africaines et caraïbes. La mise en place et la publication de critères uniformes et spécifiques peuvent contribuer à la lutte contre les préjugés en matière de recrutement et à donner aux candidats des objectifs clairs à atteindre. De plus, bien qu'il existe actuellement plusieurs étapes dans le processus de recrutement du PPSE, il n'est pas clair si l'une d'entre elles tient explicitement compte de la diversité des expériences vécues et culturelles. En mettant en place de tels critères dans le but de recruter des Canadiens d'origines diverses, on créera une place pour les Canadiens noirs dans le service extérieur et on contribuera à la modernisation de ce service en élargissant les compétences culturelles au sein de l'organisation.

Suppression de l'examen d'entrée à la fonction publique

La deuxième recommandation consiste à éliminer du processus de recrutement l'examen d'entrée à la fonction publique. L'EEFP, que les candidats doivent passer au début du recrutement externe du service extérieur, est un test de raisonnement difficile qui élimine de nombreux candidats. Divers chercheurs et organisations, tels que le Centre d'études en politiques internationales, ont reconnu que cet examen d'entrée était dépassé et qu'il ne donnait pas un

aperçu des capacités des candidats en matière de diplomatie ([Shannon, 2022](#)). Le test actuel de connaissances et de raisonnement qui est inclus dans l'EEFP ne prend pas suffisamment en compte la valeur de l'expérience vécue et ne teste pas les compétences culturelles essentielles au poste d'ASE. C'est pourquoi nous recommandons la suppression de l'EESP dans le présent document. Il faudrait le remplacer par des questions à réponse courte permettant de prendre en compte les compétences et les connaissances pertinentes. Cette formule de présélection harmoniserait le recrutement du service extérieur aux autres processus d'embauche du gouvernement du Canada, où les candidats doivent répondre à des questions décrivant leur expérience en lien avec des compétences, des programmes et des scénarios précis. Bien que l'examen de ces candidats puisse être plus laborieux que le simple tri des résultats d'examen, les résultats sont susceptibles de favoriser davantage la diversité et la qualité des candidats.

Les partis pris des recruteurs peuvent avoir une incidence importante lors de l'évaluation des candidatures, ce qui est l'une des limites de cette démarche. Comme l'a noté la Commission de la fonction publique dans sa [vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#), les candidats noirs subissent les plus fortes baisses de représentation lors des étapes de sélection et d'évaluation des processus de recrutement. La Commission n'a pas analysé les causes exactes de l'abandon des candidats noirs à ces stades; toutefois, on suggère que les idées préconçues des recruteurs peuvent jouer un rôle. Il existe plusieurs mesures qu'AMC peut prendre pour contrer les problèmes de partialité potentielle et pour aider à réaliser des évaluations équitables des évaluations écrites. Les recherches menées par des entreprises de recrutement comme [VidCruiter](#) et des universités, dont l'[Université Harvard](#), suggèrent diverses stratégies pour atténuer les préjugés personnels à l'embauche, y compris les suivantes : une formation de lutte contre les préjugés pour les recruteurs et les responsables de l'embauche, la création de groupes d'embauche diversifiés avec des recruteurs noirs, la création et la publication de critères d'embauche normalisés et la mise en place d'approches d'évaluation holistiques.

Création d'un programme de perfectionnement axé sur le service extérieur pour les Noirs (PPSEN)

Il est crucial que les efforts de diversification du service extérieur ne s'arrêtent pas au recrutement. Il n'existe pas de données ventilées publiées sur la répartition des employés dans le service extérieur, mais il est clair qu'[au sein d'AMC dans son ensemble, la progression des carrières des employés noirs est un problème](#). Que ce soit en raison de la stagnation des carrières ou d'un manque de rétention des talents, les employés noirs d'AMC ne sont pas représentés de manière adéquate aux échelons supérieurs et de direction. En outre, de nombreux employés noirs d'AMC ont [dénoncé le harcèlement sur le lieu de travail, le racisme et le manque de soutien en matière de santé mentale](#) qu'ils ont vécu au sein de l'organisation. Une fois dans le service extérieur, les employés noirs doivent se voir offrir des possibilités d'avancement et être traités avec dignité et respect. Pour remédier à ces problèmes, AMC doit prendre des mesures pour

soutenir l'acquisition de compétences et le développement de carrière des employés noirs et doit fournir aux ASE noirs les outils et les ressources nécessaires à leur réussite.

Il n'existe pas d'approche unique pour résoudre ces problèmes, et le ministère peut prendre une série de mesures pour promouvoir un meilleur lieu de travail pour les ASE noirs. Le gouvernement peut se tourner à la fois vers des [recherches externes](#) et vers [d'autres programmes gouvernementaux](#) pour trouver des stratégies permettant de promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail. Ces mesures peuvent comprendre, entre autres :

- le développement de formations et d'ateliers pour les participants au PPSEN;
- la publication de critères mesurables pour les promotions pour tous les ASE;
- la mise en place de périodes d'évaluation du rendement périodiques qui peuvent être un vecteur de promotion (périodes d'admissibilité);
- la création d'un réseau d'agents du service extérieur noirs;
- une formation sur l'équité et la lutte contre le racisme pour tous les agents du service extérieur.

MISE EN ŒUVRE ET PROCHAINES ÉTAPES

Selon les informations présentées dans le présent document, il est clair qu'une plus grande représentation est nécessaire au sein d'Affaires mondiales Canada. Ce problème existe pour de nombreux groupes racisés, mais il a des conséquences nettement disproportionnées sur les Canadiens noirs. À l'avenir, AMC devra mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de promotion plus transparentes pour les ASE, tout en garantissant leur sécurité mentale et physique dans ce rôle. Le présent document propose une approche en trois phases pour la mise en œuvre d'un programme de développement axé sur le service extérieur pour les Noirs afin de commencer à régler les problèmes à l'origine de la sous-représentation des Noirs dans le service extérieur. La première phase est la collecte de données et la conception du programme, la deuxième, la mise en œuvre du programme et la collecte continue de données et la troisième, le soutien continu et le suivi des résultats. Cette démarche doit être mise en œuvre pour aider le Canada à respecter ses engagements en matière de lutte contre le racisme envers les Noirs et à continuer d'être un chef de file dans les affaires internationales, ce qui est dans l'intérêt non seulement des Canadiens noirs, mais de tous les Canadiens et les Canadiennes. Nous devons montrer au monde [qui nous sommes vraiment](#), ce qui commence par le recrutement et la promotion de Canadiens noirs dans le service extérieur.

Plan de mise œuvre

Pour permettre la mise en œuvre efficace du programme de développement axé sur le service extérieur pour les Noirs, AMC pourrait envisager de mettre en œuvre le programme selon une approche progressive comme il est proposé ci-dessous :

- Phase 1 : Collecte de données et conception du programme
 - Prendre appui sur les initiatives existantes de collecte de données entreprises par le secrétariat de lutte contre le racisme d'AMC.
 - Poursuite de la collecte et de l'analyse des données après la mise en œuvre du programme
 - Recherche de renseignements tant qualitatifs que quantitatifs
 - Élaborer le programme en consultation avec les ASE noirs en poste, les intervenants externes, y compris Operation Black Vote Canada, et les gestionnaires de la dotation d'AMC.
 - Il devrait y avoir un appel à la mobilisation des employés noirs, et le travail de développement du programme devrait être reconnu comme faisant partie des heures de travail normales et des obligations.
 - Créer un réseau d'agents noirs du service extérieur
 - Il s'agirait d'un réseau social à adhésion volontaire.
 - Créer un programme de mentorat pour les ASE noirs.
- Phase 2 : Mise en œuvre du programme et collecte continue de données
 - Publier des critères mesurables pour les promotions, et ce pour tous les ASE.
 - Ces critères ne doivent pas être les seuls motifs de promotion des employés, mais ils doivent servir à créer une base de référence pour la mesure du rendement.
 - Instaurer place des périodes d'évaluation du rendement périodiques qui peuvent être un vecteur de promotion (périodes d'admissibilité).
 - Bien qu'il ne soit pas possible de garantir des promotions à intervalles réguliers, il est possible d'établir un système d'évaluation du rendement et de créer un processus structuré pour les promotions.
 - Assurer un recrutement ciblé au sein d'AMC et de la fonction publique fédérale : mettre de l'avant le programme auprès des employés noirs et organiser des séminaires pour les candidats noirs afin de les aider dans le processus de candidature.
 - Assurer un recrutement ciblé à l'extérieur d'AMC et de la fonction publique en collaboration avec des organisations communautaires telles que Operation Black Vote Canada.

- Mettre en place des critères d'embauche précis et adaptés dans la filière des candidats noirs pour le recrutement au sein du service extérieur.
- Élaborer des formations et des ateliers pour les participants au PSSSEN.
 - Il convient d'envisager au préalable un modèle de perfectionnement ciblé des compétences en fonction des besoins des ASE noirs.
- Phase 3 : Soutien continu et suivi des résultats
 - Entretenir un réseau des agents noirs du service extérieur.
 - Assurer un soutien adéquat en matière de santé mentale et physique aux ASE noirs.
 - Offrir une formation sur l'équité et la lutte contre le racisme pour tous les ASE.
 - Concevoir un programme évolutif et l'adapter en fonction des données et commentaires recueillis.

ANNEXE A : OPERATION BLACK VOTE CANADA

[Operation Black Vote Canada](#) (OBVC) a été créée en 2004 en tant qu'organisation multipartite à but non lucratif qui soutient l'élection de Canadiens noirs en tant que titulaire de charge publique. L'OBVC mène des activités de sensibilisation, de motivation et de défense des droits en vue de la participation des Canadiens noirs au gouvernement, aux agences, aux conseils, aux commissions, à la fonction publique et aux processus politiques du Canada, à tous les niveaux. Unique en son genre parmi les autres organisations traditionnelles qui recrutent des candidats, l'organisme a pour objectifs de transmettre des informations dans l'optique d'élargir le nombre de Canadiens noirs qui envisagent d'occuper une charge publique et d'encourager l'engagement civique dans les communautés noires du pays. L'OBVC ne soutient pas les candidats et ne préconise pas un parti politique plutôt qu'un autre; il aide les Canadiens noirs intéressés par une carrière politique ou civique. Il suit de près les questions qui ont une incidence sur les communautés noires canadiennes et joue un rôle de premier plan en recommandant des solutions à la communauté et au gouvernement.

Dans le cadre de ses efforts visant à motiver les Canadiens noirs à participer au gouvernement et à la fonction publique du Canada, l'OBVC gère plusieurs bourses pour les jeunes afin d'accroître la capacité des jeunes noirs à assumer des rôles de leadership civique et de les soutenir dans le développement de leurs compétences et de leur carrière. Ces bourses comprennent le programme [1834 Fellowship](#) et les nouveaux programmes 1834 Global Fellowship et 1834 Youth Debates.

ANNEXE B : POURQUOI METTRE L'ACCENT SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS

Le document « Pourquoi se concentrer sur les fonctionnaires noirs » est un tableau de bord préparé par le secrétariat du Réseau des employés noirs de la fonction publique. Ce tableau est un produit d'analyse de données qui repose des informations accessibles au public provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor, du recensement de Statistique Canada et de la Commission de la fonction publique. Il dresse un portrait des réalités actuelles des fonctionnaires noirs et explique comme le manque de représentation de ce groupe mine la capacité du Canada à répondre à des enjeux politiques complexes.

Traduction d'un extrait du tableau de bord :

L'importance de la représentation

Le manque de représentation se traduit par une fonction publique incapable d'exploiter pleinement la créativité et les capacités de résolution de problèmes des talents noirs. L'absence de voix noires à la table des décisions mine également la capacité du Canada à régler des questions politiques complexes. Ce manque à gagner nuira à l'élaboration de modèles

d'expérience en matière de programmes et de services et réduira la capacité du gouvernement du Canada à être inclusif dans sa façon de mener ses affaires.

Le tableau de bord en entier est joint au mémoire soumis au Comité sénatorial.