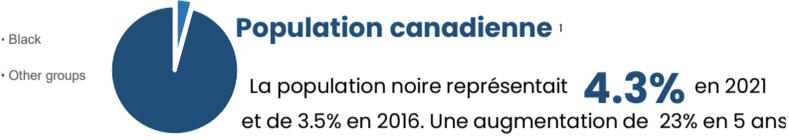


# LES FONCTIONNAIRES NOIRS: POURQUOI CETTE ATTENTION PARTICULIÈRE?

## Importance de la représentation

Une absence de représentation a pour conséquence 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 de décision mine également la capacité du Canada à relever des défis politiques complexes. Cela nuit à l'élaboration de modèles d'expérience en matière de programmes et de services et réduit la capacité du gouvernement du Canada à être inclusif dans sa façon de mener ses affaires.

## Représentation des Noirs

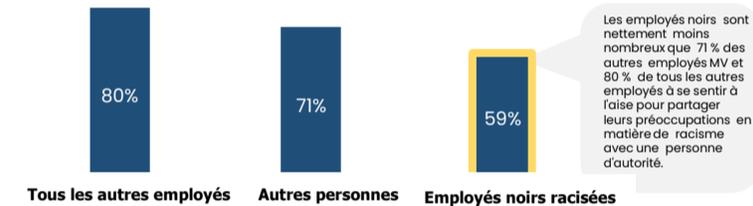


La population noire constitue le groupe qui connaît **la plus forte croissance** au Canada et devrait augmenter de 44 %, représentant 6,2 % de la population en 2041. Elle sera ainsi plus importante que la population autochtone du Canada, ainsi que la population chinoise.<sup>2</sup>

## Canadiens titulaires d'une baccalauréat ou d'un diplôme supérieur\*



## Un niveau de confiance plus faible



Les résultats du SAFF indiquent systématiquement que les employés noirs dans le milieu de travail fédéral ont moins confiance que les autres fonctionnaires non noirs membres de minorités visibles ainsi que les fonctionnaires blancs dans leur organisation et/ou leur leadership pour régler les problèmes liés au racisme anti-Noir.

## Facteurs politiques

**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 et le message subséquent aux sous-ministres sur les orientations à suivre reconnaît que le leadership dans la fonction publique doit être plus diversifié et qu'il faut agir rapidement pour soutenir le gouvernement et servir les Canadiens avec efficacité.** Le greffier a demandé aux sous-ministres d'investir dans les réseaux de base et d'également fixer des objectifs minimums pour le parrainage de fonctionnaires noirs à tous les niveaux.

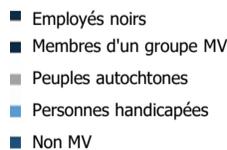
**La Décennie internationale des Nations unies pour les personnes d'ascendance africaine, 2015-2024 (DPAANU)** a été adoptée le 30 janvier 2018 par le premier ministre Justin Trudeau et a engagé le gouvernement à assurer un meilleur avenir aux Canadiens noirs, à en apprendre davantage sur les problèmes qui les touchent, à améliorer la recherche et la collecte de données et à relever les défis en matière de santé mentale.

**Dans les budgets fédéraux 2022 et 2023**, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a été mandaté pour la mise en place d'initiatives dont l'engagement et la conception sont dirigés par les Noirs, de même qu'un fonds pour la santé mentale destiné aux fonctionnaires fédéraux Noirs.

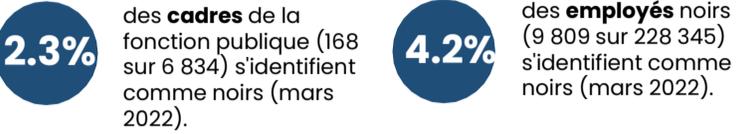
**Recours collectif noir** : En juin 2020, le Premier ministre Justin Trudeau a reconnu à la Chambre des communes l'existence de la discrimination systémique dans toutes les institutions. En outre, le recours collectif des Noirs 1.6 déposé devant la Cour fédérale du Canada au nom des Canadiens noirs en décembre 2020 a accru la visibilité de cette question. La poursuite cherche des 1.4 solutions à long terme pour régler de façon permanente le racisme et la discrimination systémiques dans la fonction publique du Canada.

Représentation proportionnelle

Les expériences du racisme anti-Noir ainsi que ses impacts, sont variés. Les femmes, noires, les personnes noires de la communauté LGBTQ2+ et les personnes noires handicapées sont encore plus marginalisées en raison de l'imbrication des systèmes d'oppression.



## Fonction publique fédérale



Sur les 9.809 fonctionnaires noirs **55,9 %** s'identifient comme des femmes noires; **1,5 %** se déclarent afro-autochtones et **4,3 %**, noirs handicapés.

## Le bilinguisme dans les foyers noirs<sup>5</sup>

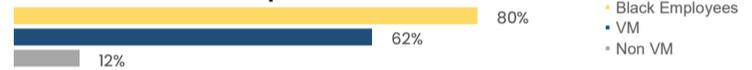
The 2016 Census shows that Black families have a 5% higher reporting of French as a language spoken at home compared to the general population. In addition, both the Black population and the total population show similar percentages for those who speak English at home – around 74%.

## Santé mentale

Les taux de symptômes dépressifs chez les personnes de race noire sont

**6X** supérieurs à la prévalence sur 12 mois rapportée pour la population générale au Canada.<sup>6</sup> Il y a un coût à la fois en termes de productivité (par exemple, les heures perdues en raison d'une maladie liée au travail) et en coûts de soins de santé <sup>6</sup>

## Résultats du SAFF sur l'expérience de la discrimination<sup>7</sup>

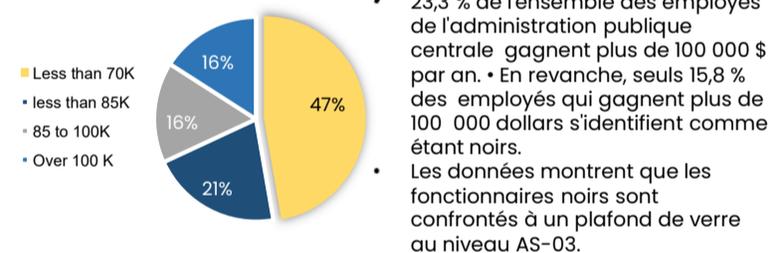


## Le coût de la discrimination raciale sur la santé mentale<sup>8</sup>

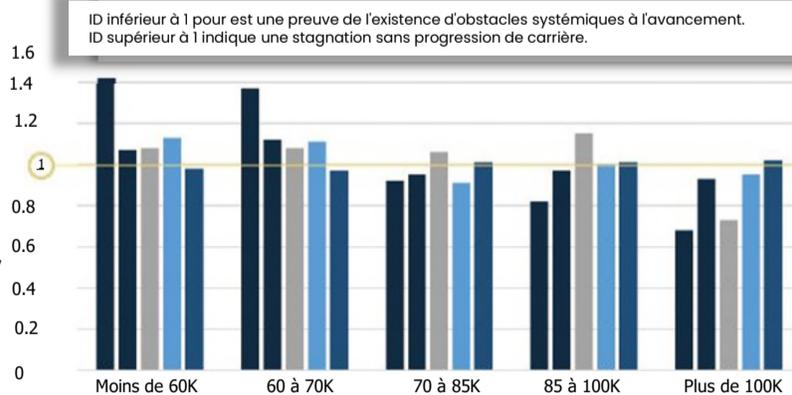
La discrimination raciale coûte à l'économie australienne 235 452 dollars en années de vie perdues ajustées au handicap, soit 37,9 milliards de dollars par an.

## Stagnation et obstacles à l'avancement

### Représentation des niveaux de salaire pour les employés noirs (N=228,345)<sup>9</sup>

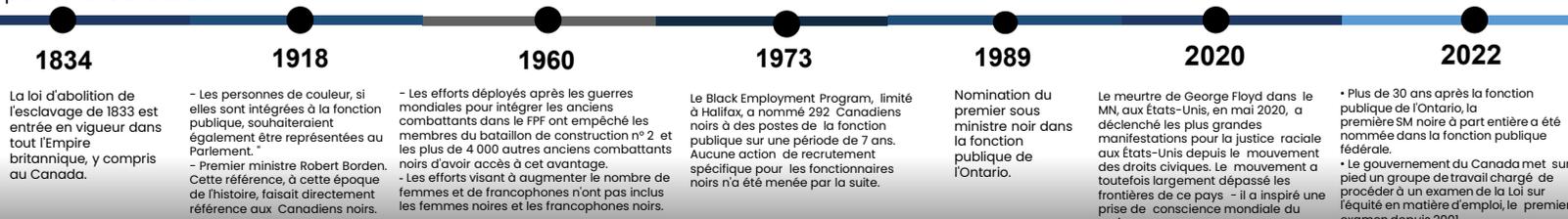


### Indice de disproportionnalité (ID) (au 31 mars 2021)<sup>10</sup>



## Une histoire unique d'exclusion délibérée<sup>11</sup>

L'histoire de la fonction publique fédérale du Canada démontre que même parmi les groupes visés par l'équité, les Canadiens noirs n'ont jamais été pleinement accueillis.



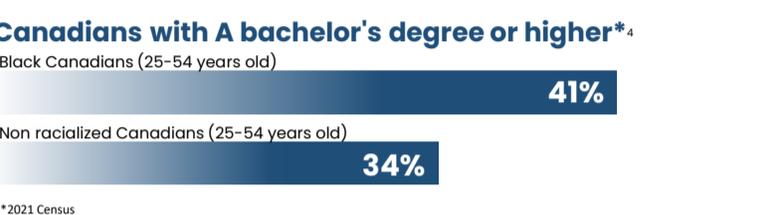
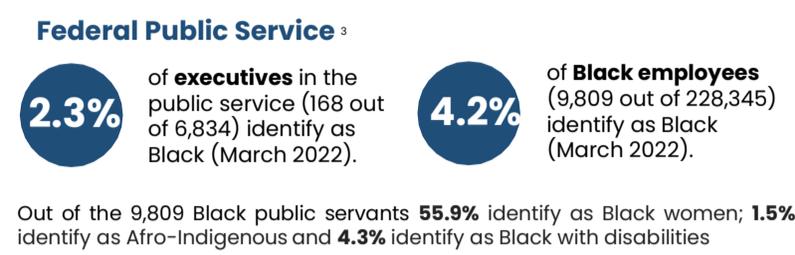
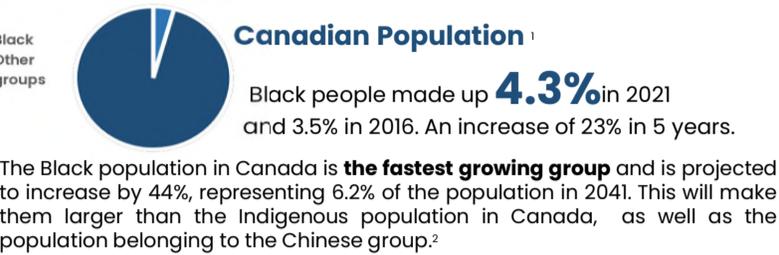
La liste des références de ce document est disponible à l'adresse suivante : <https://www.dropbox.com/scl/fi/dkavjda1cwebd11ujzqxq/Why-Black-Placement-References-list.docx?dl=0&rkq=cveh7joxvj3kngn0rvwqh>

# WHY THE FOCUS ON BLACK PUBLIC SERVANTS?

## The Importance of Representation

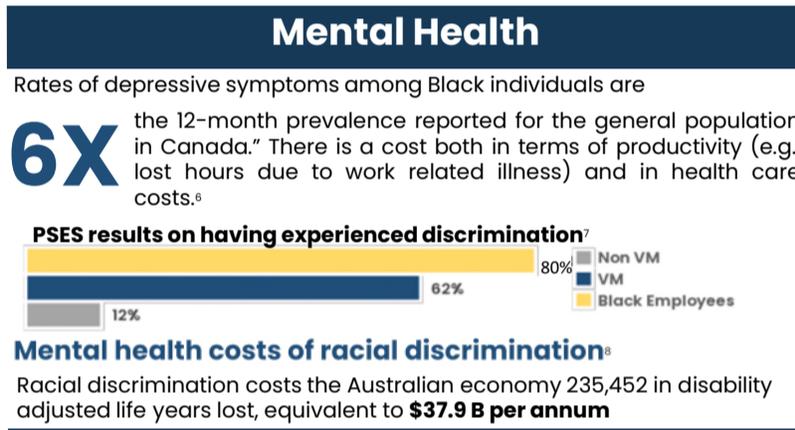
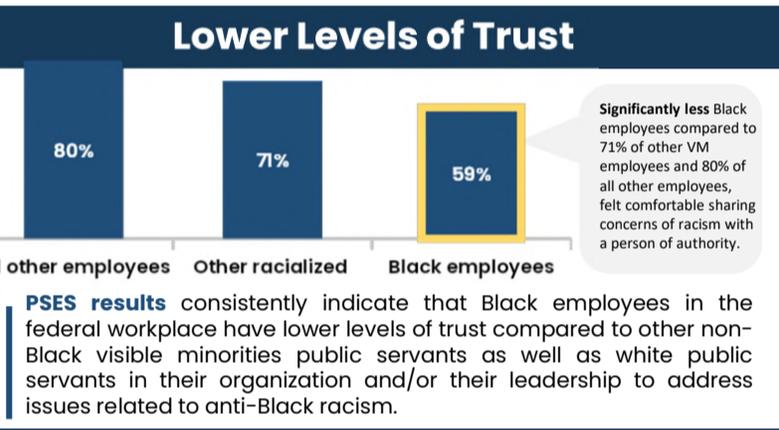
A lack of representation results in a public service that is unable to fully harness the creativity and problem-solving skills of Black talent. A lack of Black voices at the decision-table also undermines Canada's ability to respond to complex policy challenges. This will undermine program and service experience models development and reduces the government of Canada's ability to be inclusive in how it conducts its business.

## Black Representation



**Bilingualism in Black homes**<sup>5</sup>

The 2016 Census shows that Black families have a 5% higher reporting of French as a language spoken at home compared to the general population. In addition, both the Black population and the total population show similar percentages for those who speak English at home – around 74%.



## Policy Drivers

**Clerk of Privy Council's Call to Action on Anti-Racism, Equity and Inclusion in the Public Service & Forward Direction** recognized that leadership across the Public Service must be more diverse and that swift action is necessary to effectively support the Government and serve Canadians. The Clerk has instructed deputies to invest in grassroots networks and has also set minimum targets for sponsorship of Black public servants at all levels.

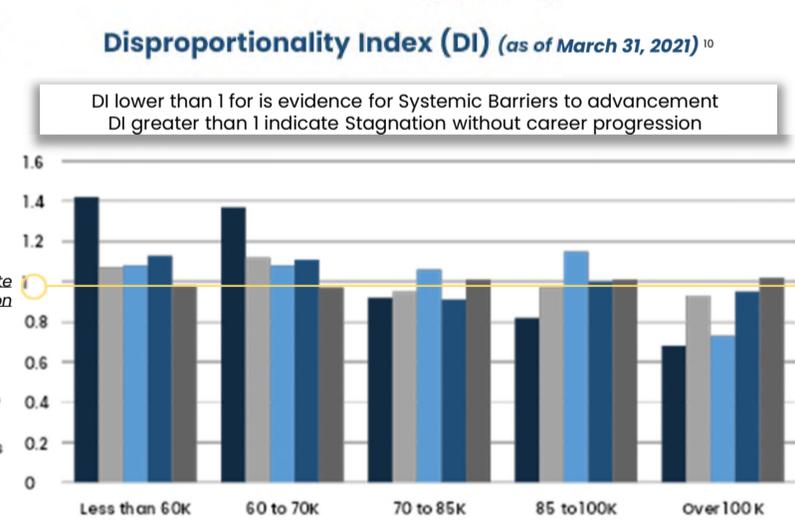
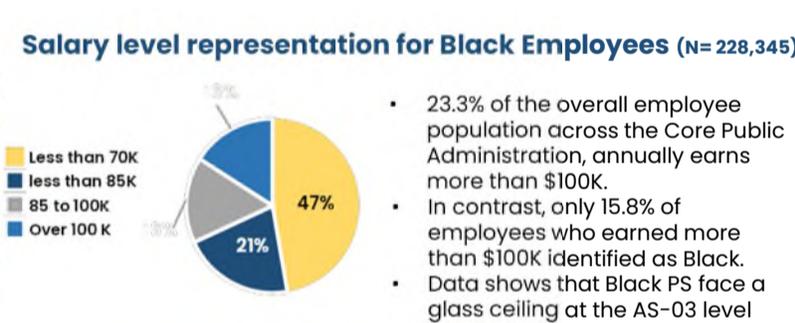
**United Nations International Decade for People of African Descent, 2015-2024 (UNDPAD)** was adopted on January 30, 2018 by Prime Minister Justin Trudeau and committed the Government to ensuring a better future for Black Canadians, learning more about the issues that affect Black Canadians, improving research and data collection, and addressing mental health challenges.

**The Federal Budget 2022 and 2023** committed the Treasury Board of Canada Secretariat to work towards delivering a Black-led engagement, design, and implementation of a Mental Health Fund for Black federal public servants.

**Black Class Action:** In June 2020, Prime Minister Justin Trudeau acknowledged in the House of Commons the existence of systemic discrimination in all institutions. Furthermore, the Black class action lawsuit filed in the Federal Court of Canada on behalf of Black Canadians in December 2020 increased the visibility of this issue. The lawsuit is seeking long-term solutions to permanently address systemic racism and discrimination in the Public Service of Canada.

*The experiences of anti-Black racism, as well as its impacts are varied. Black women, Black LGBTQ2+ persons and Black persons with disabilities face further marginalization due to interlocking systems of oppression.*

## Stagnation and Barriers to Advancement



## Unique History of Deliberate Exclusion<sup>11</sup>

The history of Canada's federal public service demonstrates that even among equity-seeking groups, Black Canadians have never been fully welcomed.

- 1834** The Slavery Abolition Act of 1833 came into effect across the British Empire, including Canada
- 1918** "Coloured population, if brought into the public service would also desire representation in Parliament." – Prime Minister Robert Borden. This reference, at this time in history, was directly referencing Black Canadians.
- 1960** Efforts made following the World Wars to bring veterans into the FPS, excluded the members of the No. 2 Construction Battalion and the over 4,000 other Black veterans from accessing this benefit. Efforts to increase the # of women and francophones, did not include Black women and Black French speakers.
- 1973** The Black Employment Program, limited to Halifax, appointed 292 Black Canadians over a 7 year period to public service jobs. No dedicated recruitment action specifically for Black public servants have followed.
- 1989** The first Black Deputy Minister was appointed in the Ontario Public Service.
- 2020** George Floyd's murder in MN, USA in May 2020 sparked the largest racial justice protests in the US since the Civil Rights Movement. But the movement went far beyond this nation's borders – it inspired a global reckoning with racism.
- 2022** More than 30 years after the Ontario Public Service, the first Black full DM was appointed in the federal public service. The Government of Canada establishes a Task Force to conduct a review of the Employment Equity Act, the first review since 2001.

References list for this document is available at: <https://www.dropbox.com/sc/1j1dkavjda1cwebd11ujzavq/Why-Black-Placement-References-List.docx?dl=0&rlkey=cvehtjxmyj3kngn0vvrnab>