



Le Réseau des employés fédéraux musulmans Plan stratégique pour l'exercice financier 2024-2025



Le Réseau des employés fédéraux musulmans (REFM) reconnaît les droits collectifs et inhérents des Premières nations, des Métis et des Inuits au Canada et les droits universels des peuples autochtones dans le monde. Le REFM reconnaît que nos membres vivent et travaillent sur les territoires traditionnels non cédés et non restitués des peuples autochtones, ce qui inclut les musulmans autochtones, au Canada. En tant que musulmans vivant au Canada, notre priorité est que la justice, un principe fondamental de l'Islam, soit rendue aux nations sur les terres où nous résidons.

Contexte

Le Réseau des employés fédéraux musulmans a été fondé en juin 2021 par Leila El-Khatib. Depuis, il est devenu l'un des plus grands réseaux d'employés du gouvernement du Canada. En réponse à la présence continue de l'islamophobie et de la haine antimusulmane, le REFM a été créé pour contribuer aux efforts continus visant à bâtir une fonction publique où les employés fédéraux, peu importe leurs origines, ont des chances égales de réussir et de participer pleinement - créant ultimement un sentiment d'appartenance. Le réseau est ouvert aux employés fédéraux musulmans et aux employés fédéraux non musulmans qui s'identifient comme des alliés. Le REFM est situé sur GCconnex [ici](#).

Le REFM s'engage dans une transformation importante, passant de la structure de gouvernance de son comité exécutif élu actuel, qui dépend du bénévolat, à un modèle plus robuste et durable comprenant un secrétariat de réseau soutenu par un personnel dévoué à temps plein. Au cours de cette année financière, le comité exécutif actuel du REFM concentrera simultanément ses efforts sur l'établissement et le fonctionnement efficace du secrétariat afin de mieux soutenir les opérations du réseau.

Vision

Le Réseau des employés fédéraux musulmans jouera un rôle essentiel pour soutenir le gouvernement du Canada à devenir un modèle d'inclusion des fonctionnaires musulmans. Une fonction publique fédérale accessible et inclusive reconnaît le droit de tous les employés, y compris les employés musulmans, de participer pleinement à tous les aspects de leur lieu de travail et de leur ministère sans discrimination fondée sur leur foi ou d'autres identités intersectionnelles. Il s'agit d'une vision fondée sur des valeurs qui créent et façonnent des politiques, des programmes et des services afin que chacun puisse participer aussi pleinement qu'il le souhaite à la fonction publique.

Le Réseau des employés fédéraux musulmans offre un forum ouvert et sûr aux employés musulmans et non-musulmans pour se connecter et discuter des questions liées à la promotion d'un environnement de travail sain et inclusif pour les employés musulmans dans la fonction publique fédérale. Le réseau s'aligne sur les objectifs plus larges d'équité en matière d'emploi,

de diversité et d'inclusion de la fonction publique et les soutient en promouvant un environnement de travail culturellement sensible, respectueux et représentatif. Un lieu de travail dans lequel les employés musulmans issus de cultures et de réalités individuelles diverses sont reconnus et valorisés et peuvent réaliser leurs aspirations professionnelles de manière transparente, solidaire et équitable.

Portée du travail du REFM

01. Organe Consultatif

Servir d'organe consultatif pour les initiatives de la fonction publique fédérale tels que les politiques, les services et les programmes afin d'examiner leur impact potentiel sur les employés musulmans.

02. Sensibilisation

Entreprendre des activités de communication et de sensibilisation sur la haine des musulmans afin de renforcer la conscientisation culturelle et religieuse et de promouvoir un lieu de travail où la tolérance zéro et la responsabilité totale pour les actes de racisme et de discrimination sont de mise.

03. Données

Analyser/promouvoir l'utilisation de données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi afin de mieux comprendre où les fonctionnaires fédéraux musulmans sont potentiellement employés, leurs expériences professionnelles, et comment tirer parti des nouvelles tendances démographiques.



04. Mobilisation

Offrir des possibilités de réseautage, ainsi que des événements sociaux et d'apprentissage. Offrir un espace sûr aux employés musulmans pour qu'ils puissent partager leurs expériences et soulever les problèmes auxquels ils sont confrontés dans leur milieu de travail.

05. Réseaux d'employés du GC

Établir et maintenir des partenariats avec d'autres réseaux d'employés pour créer et défendre un environnement inclusif pour les employés musulmans et collaborer à des objectifs communs.

06. Ressources Humaines

Conseiller les responsables du recrutement et le personnel des RH sur les questions liées au recrutement, à la dotation en personnel, à la formation, à la rétention, au développement de carrière, à la promotion et à la gestion de talents des employés musulmans.

Plan stratégique du REFM pour l'exercice financier 2024-2025

Ce plan stratégique décrit les efforts du REFM sur une période d'un an (du 1er avril 2024 au 31 mars 2025). Les trois thèmes du mandat du REFM encadrent son travail :



1 Représentativité

Bâtir une fonction publique fédérale plus accueillante, plus inclusive et plus représentative pour les musulmans.

2 Sensibilisation

Sensibiliser à l'inclusion, à l'équité en matière d'emploi et à la diversité des musulmans.

3 Participation

Éliminer les obstacles qui empêchent la pleine participation des musulmans au sein de la fonction publique fédérale.

PLAN STRATÉGIQUE DU REFM POUR L'EXERCICE FINANCIER 2024-2025

DOMAINES PRIORITAIRES	12 ACTIONS PROPOSÉES	OBJECTIFS POUR L'EXERCICE FINANCIER 23-24
 <p>Premier domaine prioritaire : Passer de la diversité à l'inclusion</p>	<p>Action proposée 1 - Veiller à ce que les politiques et programmes internes et externes soient inclusifs et exempts de racisme systémique et d'islamophobie</p> <p>Action proposée 2 - Identifier et éliminer les préjugés et les obstacles afin d'améliorer les conditions de travail et les opportunités pour les fonctionnaires musulmans</p> <p>Action proposée 3 – Promouvoir l'intégration des musulmans par le biais de données, de statistiques, d'enquêtes et de recherches</p> <p>Action proposée 4 - Travailler pour soutenir et aider une approche à l'échelle du gouvernement du Canada pour diffuser des messages lors des grandes occasions islamiques et pour célébrer les contributions et les réalisations des fonctionnaires musulmans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les musulmans constituent un groupe désigné en vertu de la <i>loi sur l'équité en matière d'emploi</i> • Le GC collecte des données sur les fonctionnaires musulmans afin d'identifier les obstacles et les défis auxquels ils sont confrontés au sein de la FPF • Travailler avec les ministères du gouvernement fédéral pour s'assurer que les bâtiments fédéraux contiennent des centres de bien-être spirituel ou des espaces de prière • Le racisme anti-palestinien est inclus dans tous les plans d'action et stratégies de lutte contre le racisme du gouvernement fédéral • La haute direction du GC/les ministères envoient des messages pour souligner les événements islamiques importants • Collaborer avec les syndicats fédéraux (AFPC, IPFPC, ACEP, etc.) pour veiller à ce que les jours fériés islamiques soient reconnus comme des jours fériés payés dans les conventions collectives et que les bâtiments fédéraux comportent des espaces de prière désignés
 <p>Deuxième domaine prioritaire : Travailler ensemble</p>	<p>Action proposée 5 - Fournir des conseils et des recommandations avisés en tant qu'organe consultatif</p> <p>Action proposée 6 - Renforcer les capacités de fonctionnement du comité exécutif du REFM</p> <p>Action proposée 7 - Mobiliser les autres réseaux d'employés du FPF pour faire progresser la diversité et l'inclusion</p> <p>Action proposée 8 - Rehausser le profil du REFM et représenter le REFM lors de divers événements et réunions du GC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une formation à la lutte contre l'islamophobie est proposée aux hauts dirigeants et aux fonctionnaires du GC • Le REFM a un secrétariat de réseau financé pour gérer ses opérations

DOMAINES PRIORITAIRES	12 ACTIONS PROPOSÉES	OBJECTIFS POUR L'EXERCICE FINANCIER 23-24
 <p>Troisième domaine prioritaire : Services aux membres du REFM</p>	<p>Action proposée 9 - Créer des opportunités pour les membres du REFM qui sont à la recherche de développement de carrière et de mentorat</p> <p>Action proposée 10 - Offrir des possibilités de réseautage ainsi que des événements sociaux et d'apprentissage</p> <p>Action proposée 11 - Fournir un espace sûr pour les membres du REFM</p> <p>Action proposée 12 - Fournir aux membres du REFM un rapport annuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser 4 événements de développement de carrière • Lancer le deuxième programme de mentorat du REFM • Organiser 6 séances de café et conversations, 1 événement dans le mois du Ramadan, 1 événement durant le Mois canadien de l'histoire islamique (octobre) et 4 événements en personne • Tenir une réunion spéciale avec les membres du REFM pour présenter le rapport annuel