

**BEN | REN**

The Black Executives Network

Le Réseau des exécutifs noirs

# RAPPORT ANNUEL

2023 – 2024



PRÉPARÉ PAR :  
**LE SECRETARIAT DU RÉSEAU DES EXÉCUTIFS NOIRS**

**The Black Executives Network  
Le Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN)**

Deuxième rapport annuel

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Message des sous-ministres championnes</b>	<b>04</b>
<b>Synthèse</b>	<b>05</b>
<b>1. Aperçu du BEN/REN</b>	<b>06</b>
Vision et mission	
Priorités stratégiques	
Soutien et financement	
Structure du réseau	
Membres du réseau	
Représentation des cadres noirs	
<b>2. Développer le bassin de candidats</b>	<b>16</b>
Initiatives clés	
Représentation des employés noirs	
<b>3. Nos résultats et réalisations clés</b>	<b>19</b>
Étude de recherche du BEN/REN	
Classeurs électroniques	
Activités d'apprentissage	
Activités de réseautage	
<b>Pour l'avenir : Nous poursuivons notre travail</b>	<b>25</b>
<b>Ressources guidant notre travail</b>	<b>27</b>
<b>Crédits et remerciements</b>	<b>28</b>

# MESSAGE DE NOS CHAMPIONS

Dans notre rôle à titre de sous-ministres cochampionnes du Black Executives Network / Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN), nous avons eu le plaisir de prendre part au parcours, aux réalisations, aux enjambées et à l'impact positif du BEN/REN au cours de la dernière année, comme il est indiqué dans ce deuxième rapport annuel du BEN/REN.

En dressant le bilan de la dernière année, nous sommes profondément reconnaissantes de l'engagement du Comité directeur du BEN/REN, du Secrétariat et des groupes de travail pour faire avancer les priorités et propulser les organisations vers l'avant. Nous apprécions également le soutien inébranlable des sous-ministres champions et alliés, des collègues et des partenaires qui ont élargi la portée du BEN/REN et offert un soutien financier; et bien entendu la précieuse contribution et la confiance des membres du BEN/REN qui ont été fondamentales.

Parmi les réalisations notables du BEN/REN, on compte notamment l'étude inaugurale sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale, la première du genre, qui a été commandée par le BEN/REN pour examiner les obstacles rencontrés par des cadres supérieurs noirs au cours de leur carrière dans la fonction publique fédérale. Par ailleurs, le BEN/REN a organisé et tenu des événements tels que le troisième groupe de discussion des sous-ministres, en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada, son deuxième événement annuel à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, en partenariat avec l'APEX, et le premier groupe de discussion du BEN/REN sur la santé mentale des Noirs, ainsi que d'autres activités d'apprentissage et initiatives soulignées dans ce rapport annuel.

Le BEN/REN joue toujours un rôle essentiel pour aborder le racisme anti-Noirs, favoriser la collaboration entre ministères, organismes et autres réseaux d'employés, promouvoir l'excellence, s'engager dans la voie de l'amélioration continue et habiliter les employés en « inspirant d'autres dans leur exercice du pouvoir » au moyen de l'avancement professionnel et de la mobilité. Grâce à ces efforts collectifs, nous avons observé des améliorations dans la composition de la communauté des cadres supérieurs noirs, avec la nomination de 35 cadres noirs supplémentaires dans des postes de direction, pour un total de 203 cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale en date du 31 mars 2024.

En tant que réseau, le BEN/REN continue de s'engager activement auprès de la haute direction et contribue à élaborer et à mettre en œuvre les réponses aux politiques de gestion et à en tenir compte pour assurer que les perspectives de la communauté fédérale des Noirs font partie intégrante des processus décisionnels. Non seulement ce rôle distinctif définit-il les opérations, initiatives et partenariats du BEN/REN, mais il procure également des perspectives précieuses sur l'élaboration de politiques, programmes et initiatives inclusifs pour régler les difficultés uniques auxquelles les cadres supérieurs et employés noirs font face dans la fonction publique fédérale.

À l'avenir, le BEN/REN continuera de se consacrer à une meilleure sensibilisation en mettant l'accent sur la recherche active de solutions pour lutter contre le racisme anti-Noirs tout en appuyant les cadres supérieurs, ainsi que les aspirants cadres noirs, pour combler les écarts de représentation dans la fonction publique fédérale et créer les conditions du succès. En effet, une fonction publique véritablement efficace est celle où nos voix et expériences collectives reflètent la riche diversité de la population canadienne que nous servons, favorisant ainsi l'inclusion de tous.

Sincères salutations,

*Shalene & Caroline*



**SHALENE CURTIS-MICALLEF**

Sous-ministre de la Justice et sous-procureure générale du Canada



**CAROLINE XAVIER**

Chef, Centre de la sécurité des télécommunications

# SYNTHÈSE

Le Secrétariat du Réseau des exécutifs noirs est honoré de présenter le deuxième rapport annuel du Black Executives Network/ Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.

Le présent rapport annuel offre un aperçu complet des priorités et réalisations en cours du BEN/REN tout en soulignant nos efforts pour lutter contre le racisme systémique anti-Noirs. Cette année, notre réseau a connu une croissance remarquable, soit une augmentation de 34,4 % du nombre de membres. Cette croissance est le reflet de notre engagement continu pour favoriser une communauté forte et dynamique de dirigeants noirs au sein de la fonction publique fédérale.

En plus d'augmenter le nombre de membres, nous sommes fiers d'annoncer le lancement d'un nouveau prix reconnaissant l'engagement exceptionnel dans la prise en compte des questions du racisme systémique et anti-Noirs dans la fonction publique fédérale. Ce prix souligne notre effort pour reconnaître et inspirer ceux qui ont fait preuve de leadership dans la création d'une fonction publique véritablement anti-raciste, équitable et juste, dès maintenant et à l'avenir. Nous avons également organisé notre troisième groupe de discussion annuel des sous-ministres, un événement phare du réseau, qui réunit la haute direction pour discuter et tenir compte des difficultés et opportunités uniques auxquelles les cadres noirs font face. Cet événement est devenu une pierre angulaire de nos efforts pour influencer les politiques, en mettant l'accent sur des stratégies applicables, telles que la responsabilisation accrue des dirigeants, la mise en œuvre de mesures ciblées, la prise en compte de l'incidence sur la santé mentale et l'amélioration de la culture organisationnelle et du bien-être. En outre, nous avons investi dans des événements locaux et régionaux conçus pour appuyer la prochaine génération de cadres noirs afin de les encadrer. Ces initiatives visent à habiliter les aspirants dirigeants, dans le cadre de l'appui donné à l'appel à l'action du greffier pour éliminer le racisme anti-Noirs et à l'engagement du gouvernement de parrainer des employés noirs et de soutenir la mobilité professionnelle.

Le BEN/REN travaille également avec d'autres réseaux, ministères et organismes ainsi que la haute direction pour créer une culture au sein de la fonction publique qui inclut les cadres et les employés noirs. En faisant nôtres l'équité et l'inclusion des Noirs, nous pouvons collectivement obtenir des résultats positifs et nous rapprocher de notre objectif d'une fonction publique où aucun talent n'est laissé pour compte.

Nous exprimons notre gratitude à la communauté du BEN/REN, aux champions, aux partenaires, aux alliés et aux contributeurs pour leur soutien continu en vue d'amener un changement positif et de renforcer notre impact sur la fonction publique fédérale.





# APERÇU DU RÉSEAU

## Notre vision

Le Black Executives Network/ Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) est une communauté horizontale établie en juillet 2020 pour appuyer et amplifier les voix des cadres noirs dans la fonction publique fédérale, tout en travaillant avec d'autres réseaux et organisations ainsi que la haute direction pour aborder activement les questions de racisme systémique et anti-Noirs.



Le BEN/REN offre un forum aux cadres noirs pour échanger, partager des expériences et s'appuyer les uns les autres dans leur perfectionnement professionnel. Le réseau agit également à titre de partenaire engagé et de catalyseur du changement, défendant le principe d'une fonction publique fédérale équitable et inclusive qui est représentative à tous les échelons. En outre, il reconnaît et habilite les talents pour leur permettre d'atteindre leur plein potentiel et mieux servir tous les Canadiens.

## Notre mission

1. **Créer et maintenir un réseau solide**, inclusif et influent de cadres noirs qui s'engagent à assurer l'excellence de la fonction publique, une bonne gestion et des résultats positifs pour tous les Canadiens.
2. **Promouvoir la gestion des talents** en soutenant, encadrant et parrainant les cadres noirs et les futurs cadres.
3. **Donner l'exemple des changements** que nous voulons apporter à la fonction publique.
4. **Soutenir la santé mentale et le bien-être** des cadres noirs de la fonction publique.

# APERÇU DU RÉSEAU

## Nos **priorités**

Les priorités suivantes visent à promouvoir et soutenir la mission de BEN/REN :

- **Gestion des talents**
- **Participation de partenaires et d'intervenants**
- **Données et recherche**
- **Santé mentale**
- **Leadership et formation**
- **Communications**

## Comment **cela se fait**

- Établir le leadership et la responsabilité des membres.
- Appuyer l'avancement professionnel des membres et aspirants membres.
- Défendre le principe d'un soutien en santé mentale pour les membres et aspirants membres.
- Promouvoir les capacités analytiques et les perspectives qui alimentent les politiques touchant les Noirs.
- Renforcer l'engagement des membres.

## Soutien et financement

Depuis sa création en 2020, le BEN/REN continue de bénéficier d'un soutien fort des sous-ministres et sous-ministres délégués et adjoints alliés qui s'engagent à faire progresser les objectifs de l'appel à l'action du greffier et des orientations à suivre.

Le soutien de la haute direction comprend notamment des contributions financières (salariales et non salariales). En 2023, le Secrétariat du BEN/REN a élu domicile et est officiellement hébergé à Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), franchissant un jalon important dans notre progression et constituant une réalisation notable.

Le BEN/REN a également signé 10 protocoles d'entente interministériels et 5 ententes de détachement pour doter le Secrétariat du BEN/REN de 5 employés à temps plein et a bénéficié de dons en nature visant à renforcer les opérations courantes et la prestation de programmes du BEN/REN. Les investissements consentis pour offrir un soutien au BEN/REN sont très appréciés et sont déterminants pour renforcer les capacités et assurer une croissance durable, une stabilité et une efficacité accrue.



# APERÇU DU RÉSEAU

## Champions

Le BEN/REN est appuyé par des champions de la haute direction et au niveau des sous-ministres (SM) qui agissent à titre de SM champions et SM champions alliés. Ils se font les ardents défenseurs et ambassadeurs du réseau.

Leur rôle implique de militer en faveur de la gestion des talents de cadres noirs au sein de leur communauté de sous-ministres et sous-ministres adjoints, en donnant l'exemple, pour favoriser l'engagement et l'intervention de la haute direction dans la lutte contre le racisme systémique à l'échelle du gouvernement et pour pointer la nécessité d'une meilleure responsabilisation.



## Championnes du BEN/REN

### **Shalene Curtis-Micallef**

Sous-minister et sous-procureure générale du Canada, Justice Canada

### **Caroline Xavier**

Chef du Centre de la sécurité des télécommunications Canada et Sous-ministre championne des employés racisés

## Sous-ministres alliés

### **Simon Kennedy**

Sous-ministre, Innovation, Sciences et Développement économique Canada (a pris sa retraite en septembre 2024)

### **Isabelle Mondou**

Sous-ministre du Patrimoine canadien (s'est jointe en décembre 2023)

### **Bill Matthews**

Secrétaire du Conseil du trésor  
Anciennement Sous-ministre de la Défense nationale et SM allié pour la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies

### **Jody Thomas**

Conseillère à la sécurité nationale et au renseignement auprès du premier ministre (a pris sa retraite en janvier 2024)

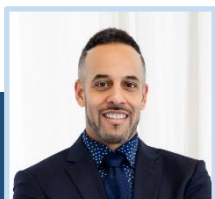




# STRUCTURE DU RÉSEAU

## Le comité directeur du BEN/REN

Le BEN/REN est principalement dirigé par un comité directeur composé de sept membres qui fournissent des orientations sur les initiatives à entreprendre par le réseau et les groupes de travail et des réactions aux politiques et à leur mise en œuvre et s'engagent auprès de la haute direction, des communautés fonctionnelles et d'autres réseaux d'employés.



**Hantz Prosper**  
*Co-Président*

Directeur général, Innovation,  
Sciences et Développement  
économique Canada



**Tahanee McKnight**  
*Co-Présidente*

Directrice exécutive,  
Gendarmerie royale du Canada



**Kentia Dazulma**

Directrice exécutive, Emploi et  
Développement social Canada



**Paula Folkes-Dallaire**

Sous-ministre adjointe déléguée,  
Services publics et Approvisionnement  
Canada



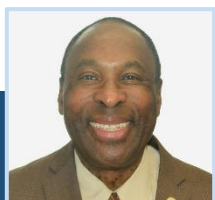
**Kevin Petit-Frère**

Directeur général,  
Bureau du Conseil privé



**Trudy Samuel**

Directrice générale, Instituts de  
recherche en santé du Canada



**Albert Tshimanga**

Directeur principal,  
Services partagés Canada

# STRUCTURE DU RÉSEAU

## Le secrétariat du BEN/REN

Le comité directeur est appuyé par un Secrétariat responsable de la prestation des programmes et des services de soutien nécessaires aux opérations courantes d'un réseau efficace et efficient. Ces tâches comprennent notamment la réalisation de recherches sur les données et d'analyses des politiques, la collecte d'information, la planification et la gestion des communications et la réalisation d'événements. Ses membres agissent à titre de principal point de contact pour les membres du BEN/REN et fournissent des conseils stratégiques et des recommandations pour la prise de décision.

## Rencontrez l'équipe du secrétariat !



**Kimberley Beals**  
Gestionnaire de programme



**Sonia Bizimana**  
Coordonnatrice de programme



**Jhannell Edwards**  
Conseillère en Communication stratégique



**Maria McKay**  
Directrice Exécutive p.i.  
*(jusqu'en novembre 2023)*



**Adeola Onafuwa**  
Analyste Politique



**Chuks Onwuachi**  
Analyste politique principal et Directeur adjoint p.i.



**Christopher K. Scipio**  
Directeur adjoint  
*(jusqu'en août 2023)*



**Tineka Simmons**  
Gestionnaire des talents

*La directrice exécutive et la directrice adjointe ont rejoint l'équipe au printemps 2024.*



**Sandra DiGnagbo**  
Directrice adjointe



**Seyi Okuribido-Malcom**  
Directrice exécutive



# GROUPES DE TRAVAIL

**Les groupes de travail sont responsables de mener des initiatives ciblées dans des domaines prioritaires sous la direction du comité directeur. Les réalisations des groupes de travail pour 2023-2024 sont les suivantes :**



## Participation de partenaires et d'intervenants

Co-présidents : **Albert Tshimanga et Ray Edwards**

Le groupe de travail du BEN/REN chargé de la participation de partenaires et d'intervenants continue de faire des avancées pour favoriser le dialogue, mobiliser le soutien de la haute direction et créer des voies pour des mesures concrètes de lutte contre le racisme systémique anti-Noirs au sein de la fonction publique fédérale.

- Rencontres avec le greffier et la sous-greffière du Conseil privé pour discuter d'améliorer l'inclusion des cadres noirs en mettant un accent renouvelé sur les valeurs et l'éthique et sur l'outil d'auto-évaluation de l'appel à l'action destiné aux hauts fonctionnaires.
- Tenue de réunions avec Patrimoine canadien (PC), Emploi et Développement social Canada (EDSC), Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour explorer des stratégies de lutte contre le racisme systémique anti-Noirs et améliorer l'élaboration de politiques pour mieux servir les besoins des fonctionnaires noirs au sein de leurs organisations et dans l'ensemble du gouvernement.



## La recherche et les données

Présidente : **Paula Folkes-Dallaire**

Ce groupe de travail soutient proactivement des initiatives visant à accroître la représentation, la perfectionnement et l'avancement de talents noirs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale en assurant la disponibilité de données qualitatives et quantitatives exactes et en fournissant des perspectives pertinentes pour une prise de décision éclairée. Cette année, le groupe de travail a réalisé ce qui suit :

- Rencontres mensuelles avec Statistique Canada pour tirer profit de son expertise en matière de données et de statistiques dans l'élaboration de solutions de rechange dans l'utilisation de la Disponibilité au sein de la population active (DPA)<sup>1</sup> de 2016 comme référence recommandée pour déterminer la représentation des employés noirs dans la fonction publique fédérale. Toutefois, le fait de se fier à cette information désuète (qui remonte à 8 ans maintenant) pose de sérieuses difficultés pour évaluer précisément les écarts d'équité en matière d'emploi dans l'effectif, en particulier pour les Noirs et autres groupes racisés, dans le cadre d'un effectif en croissance rapide qui compte de plus en plus d'employés noirs et racisés.
- Élaboration de l'indice de disproportionnalité qui a permis de révéler des disparités dans la représentation et la répartition d'employés noirs dans l'ensemble des groupes professionnels. Ce travail a révélé une tendance inquiétante selon laquelle les employés noirs sont surreprésentés de façon significative dans les échelles salariales inférieures pour l'ensemble des professions, et significativement sous-représentés dans les fourchettes salariales supérieures.
- Poursuite de la défense du principe de discontinuer l'utilisation de la DPA comme référence recommandée pour la représentation et proposition d'adopter des mesures plus contemporaines telles que la DPA 2021, la DPA ajustée à l'aide de l'outil DEMOSIM de Statistique Canada ou la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Ces efforts visent à assurer une représentation plus exacte et équitable des groupes issus de la diversité au sein de la fonction publique fédérale.

# GROUPES DE TRAVAIL



## Gestion des talents

Co-présidentes : **Farahldine Boisclair et Trudy Samuel**

Les groupes de travail du BEN/REN sur la gestion des talents et la santé mentale fonctionnent comme un seul groupe et demeurent engagés à créer des processus de gestion des talents efficaces pour les cadres noirs afin d'appuyer les efforts pour combler les écarts de représentation à tous les échelons.

### Réalisations en gestion des talents :

- Collaboration étroite avec le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour lancer et promouvoir un répertoire de profils professionnels de cadres noirs afin de favoriser l'avancement professionnel et la mobilité, dans le cadre des processus de gestion du rendement et des talents, et d'appuyer une représentation plus équitable des dirigeants noirs dans la haute direction.
- Poursuite des travaux avec la Commission de la fonction publique et les organismes centraux pour dresser une liste sélective des coachs pour cadres professionnels noirs et racisés qui répondent à un ensemble défini de critères et de normes, dont la compétence culturelle. Cette initiative vise à offrir aux cadres noirs un accès à des coachs qui peuvent intégrer une perspective culturelle à l'encadrement afin de favoriser la création d'un espace sûr et bienveillant.
- Poursuite de l'engagement auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor sur le Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique, en s'assurant que les initiatives telles que le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS) auprès des dirigeants noirs, le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, le Programme Mentorat Plus et de nouveaux programmes atteignent effectivement leurs objectifs afin d'accroître les possibilités de mobilité professionnelle et d'améliorer la santé et la sécurité psychologique des fonctionnaires noirs.



## Santé mentale, leadership et apprentissage

Co-présidentes : **Trudy Samuel et Farahldine Boisclair**

Le groupe de travail sur la santé mentale fait progresser les efforts pour appuyer les membres et éliminer les obstacles auxquels les cadres noirs font face. La santé mentale des cadres noirs est souvent affectée par les micro-agressions, le racisme, la discrimination et les iniquités vécus dans le milieu de travail qui accroissent le risque de maladie mentale et ont un effet nuisible sur le bien-être psychologique.

### Réalisations en santé mentale :

- Création d'une feuille de conseils sur les ressources en santé mentale pour réduire la stigmatisation chez les cadres noirs, accroître la sensibilisation aux services de santé mentale offerts par des professionnels noirs et surmonter les obstacles à l'accès à des soins professionnels adaptés à la culture.
- Poursuite de l'engagement sur le Projet d'améliorations du Programme d'aide aux employés (PAE) de Santé Canada centrées sur les Noirs. Progrès significatifs réalisés au chapitre de la formation en lutte contre le racisme ainsi qu'un accroissement du nombre de conseillers noirs.



# MEMBRES DU RÉSEAU

L'adhésion à BEN/REN est ouverte aux personnes d'ascendance africaine qui sont des cadres de la fonction publique fédérale (au niveau EX 01 et plus, ou qui occupent un poste EX par intérim depuis un an ou plus).

Le BEN/REN offre à ses membres une communauté de soutien pour échanger et s'engager auprès des cadres supérieurs noirs. Les membres ont un accès complet aux activités d'apprentissage et de réseautage, aux réunions des membres et aux opportunités de perfectionnement professionnel telles que l'encadrement et le mentorat.

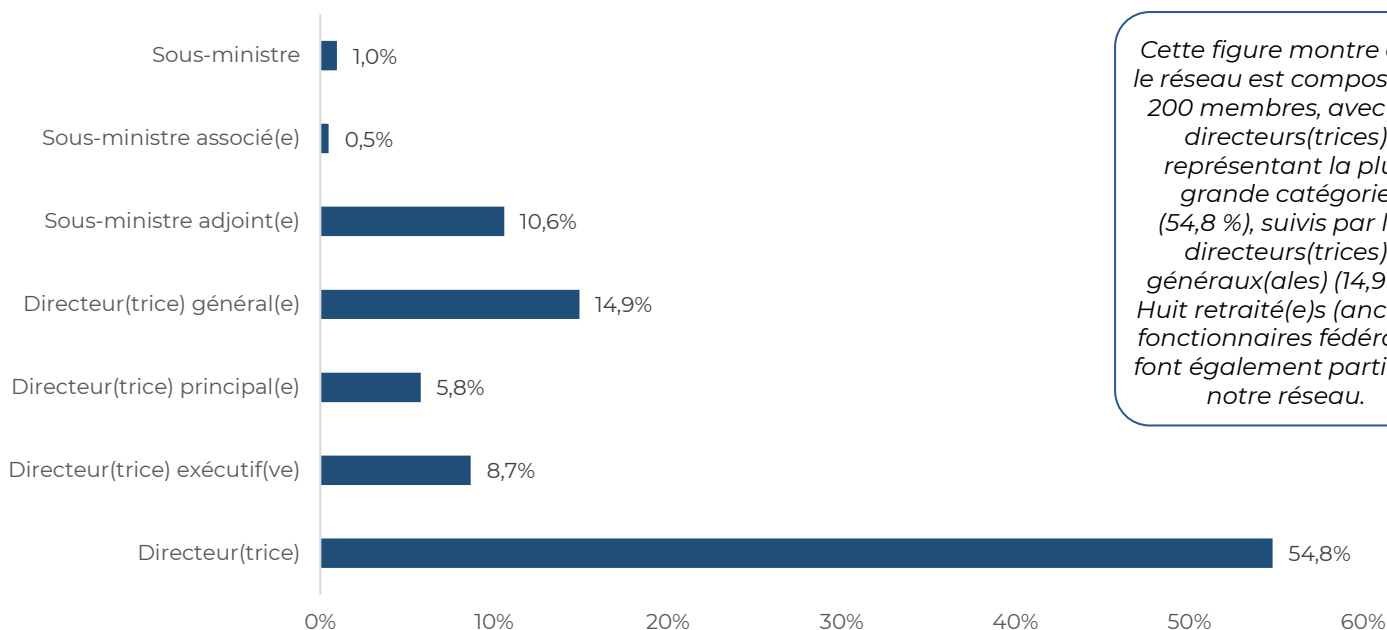


Les membres ont également l'occasion de contribuer à la mission du BEN/REN alors que nous nous efforçons de poursuivre notre croissance et améliorer le soutien aux membres et à la communauté.

## Bilan des membres

**200**  
membres

Le BEN/REN compte actuellement 200 membres à travers le Canada, répartis dans divers ministères, les organismes gouvernementaux et les sociétés d'État.



*Cette figure montre que le réseau est composé de 200 membres, avec les directeurs(trices) représentant la plus grande catégorie (54,8 %), suivis par les directeurs(trices) généraux(ales) (14,9 %). Huit retraité(e)s (anciens fonctionnaires fédéraux) font également partie de notre réseau.*



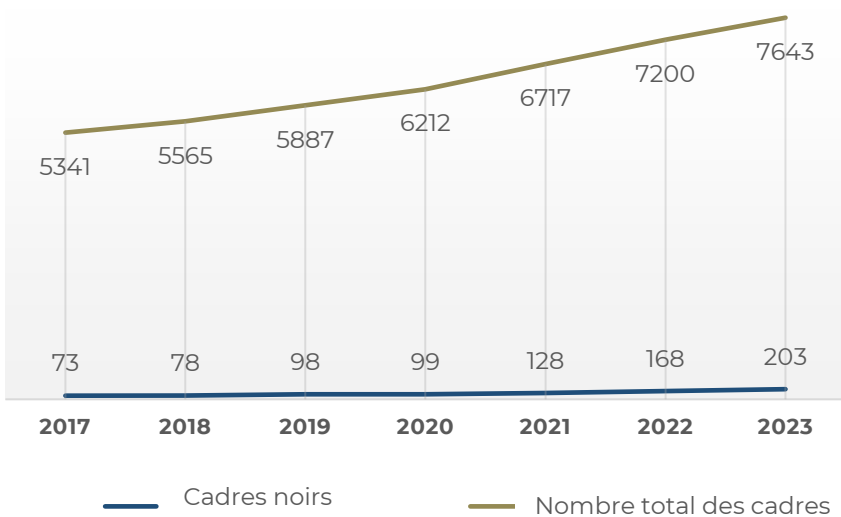
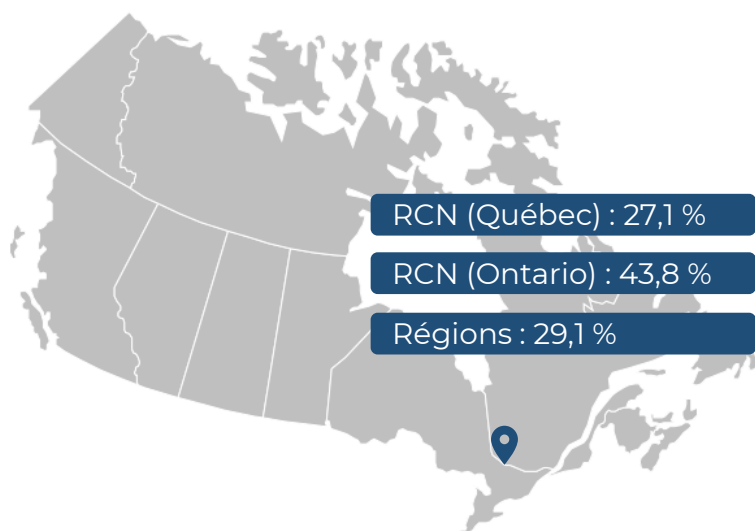
# REPRÉSENTATION DES CADRES NOIRS

## Représentation des Noirs dans la fonction publique fédérale

Les données présentées dans cette section sont représentatives des cadres supérieurs noirs au sein de l'administration publique centrale, en particulier ceux qui se sont déclarés comme tels. Les données pour la fonction publique fédérale ne sont pas disponibles parce que des données distinctes par organisme ne sont pas collectées par l'organisme central. Il est important de noter que ces données, fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ne reflètent pas la totalité de notre réseau parce qu'elles pourraient ne pas capter la pleine diversité des cadres supérieurs noirs qui sont engagés auprès de notre réseau ou qui y sont affiliés.

Depuis 2020, des efforts conjoints entre le BEN/REN et les ministères et organismes fédéraux ont grandement contribué à l'accroissement de la représentation d'employés noirs dans l'effectif des cadres.

Toutefois, un écart subsiste toujours entre les cadres supérieurs noirs et d'autres groupes désignés dans la fonction publique fédérale, soulignant ainsi la nécessité continue de suppléer aux mesures et actions prises pour éliminer ces disparités persistantes. Ceci est nécessaire pour assurer que la fonction publique



Depuis 2017, le nombre de cadres supérieurs noirs autodéclarés dans la fonction publique fédérale a augmenté de 73 à 203, représentant un éventail de ministères centraux et non centraux, de sociétés d'État et d'organismes de services spéciaux à l'échelle du pays.

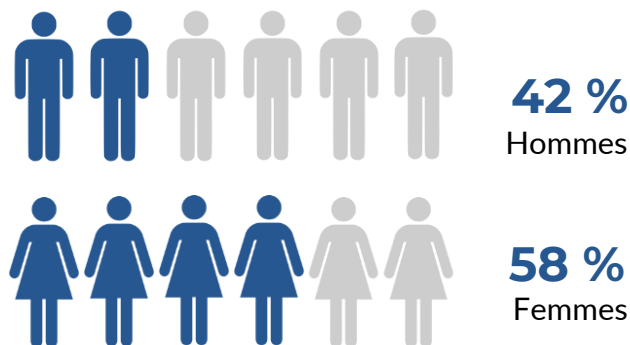
Même si le pourcentage de cadres supérieurs noirs a augmenté de 1,4 % en mars 2017 à 2,7 % en mars 2023, cette croissance est modeste comparativement à l'augmentation de 43,12 % observée pour l'ensemble de la population de cadres au cours de la même période.

# REPRÉSENTATION DES CADRES NOIRS

## Représentation des Noirs dans la fonction publique fédérale



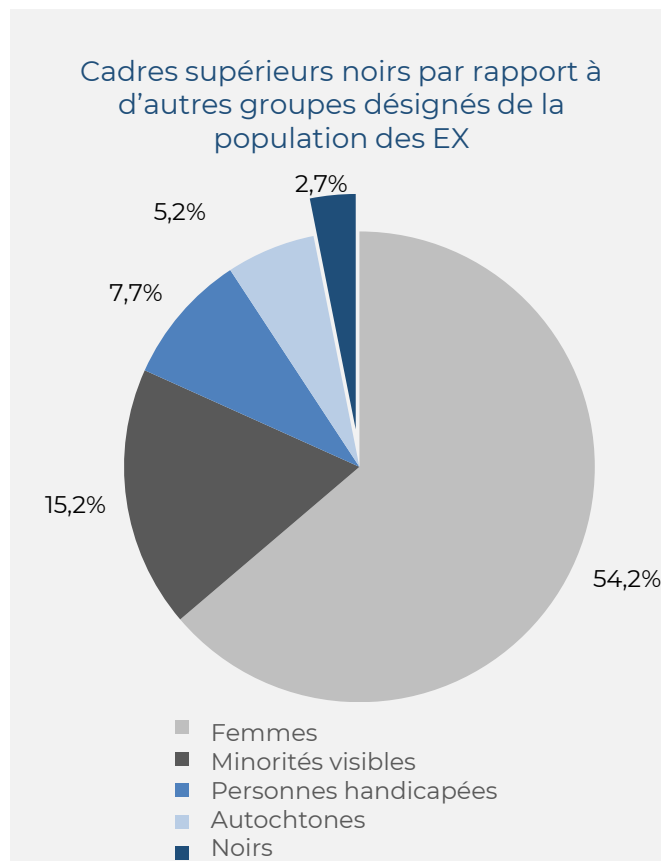
## Représentation des cadres noirs par sexe



## Auto-identification

Nous encourageons tous les employés noirs à s'auto-identifier dans les enquêtes et les processus d'embauche afin de donner à BEN/REN et au gouvernement une image précise de la représentation et des expériences des Noirs dans la fonction publique. Ceci vient appuyer les efforts pour promouvoir l'équité en identifiant et en éliminant les disparités et les obstacles auxquels les employés fédéraux noirs font face.

Par ailleurs, l'auto-identification oriente l'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques inclusives qui favorisent des opportunités équitables et soutiennent les membres du BEN/REN et tous les fonctionnaires.



Un écart subsiste entre les cadres supérieurs noirs et d'autres groupes désignés dans la fonction publique fédérale, soulignant ainsi la nécessité de suppléer aux efforts pour éliminer ces disparités.



# DÉVELOPPER LE BASSIN DE CANDIDATS

## Futurs cadres noirs

Même si la principale priorité du BEN/REN est la communauté de cadres supérieurs fédéraux noirs, le réseau demeure engagé à incarner sa devise d'« élever les autres tout en dirigeant » pour appuyer activement le bassin de futurs cadres supérieurs fédéraux noirs d'un océan à l'autre. La plus grande proportion de futurs cadres noirs de niveau EX moins 1 sont dans les groupes professionnels FI, EC, PA, PE et IT. Par conséquent, il est essentiel que le réseau encadre, nomme et parraine ces futurs cadres, et ce, pour plusieurs raisons : assurer la constitution d'un bassin continu de candidats qualifiés pour de futurs postes de direction et pour planifier la relève, établir un bassin robuste de candidats qui est inclusif et représentatif et favoriser un sentiment d'appartenance et de confiance auprès de tous les fonctionnaires pour une réussite durable à long terme.

Avec cet objectif en tête, le BEN/REN a contribué à renforcer le soutien pour le bassin d'aspirants cadres grâce à plusieurs initiatives clés.



## Initiatives clés

### Programme de développement de politiques des leaders noirs (PDPLN)

Le BEN/REN, en collaboration avec le Bureau du Conseil privé (BCP), a lancé le PDPLN en janvier 2024. Ce programme offre aux fonctionnaires noirs de niveau EC-04, EC-05 et EC-06 la possibilité d'acquérir un large éventail d'expériences en politiques au BCP et de jouer un rôle déterminant dans l'élaboration et l'orientation de politiques qui ont un réel impact sur la vie des Canadiens. Dans le cadre du programme, les participants acquièrent des connaissances et des expériences qui sinon prendraient la majeure partie d'une carrière pour les obtenir. Grâce à une série de placements professionnels au sein du BCP et selon leur rendement, les participants peuvent progresser jusqu'au niveau EC-07 au moment de terminer le programme.

### Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque (PPLM)

Lors de la création du PPLM, le BEN/REN a aidé le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) à mettre le programme au point, en s'assurant qu'il reflète les perspectives de la communauté fédérale noire. Le programme est conçu pour perfectionner des participants en quête d'équité et en faire des cadres potentiels en les outillant des connaissances, compétences, aptitudes et habiletés pour occuper un poste de direction dans la fonction publique. Le programme a présenté trois cohortes annuelles jusqu'à maintenant, et le BEN/REN continue d'exercer une influence en encourageant ses membres à identifier et nommer des employés noirs au sein de leur organisation pour constituer les futures cohortes. Ceci permet de promouvoir davantage la représentation de la diversité au sein du programme et soutient le perfectionnement des talents noirs de niveau EX moins 1.

### Le mentorat éclair

BEN/REN a organisé un événement de mentorat éclair en partenariat avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Environnement et Changement climatique Canada (ECCC), créant ainsi une opportunité pour les aspirants cadres noirs de réseauter et d'interagir avec de multiples mentors-cadres noirs. L'événement a servi d'environnement d'apprentissage où les cadres ont responsabilisé les mentorés grâce à des idées précieuses, des conseils et des orientations pour les aider dans leur croissance professionnelle.

# DÉVELOPPER LE BASSIN DE CANDIDATS

## Activité de mentorat régionale avec de futurs cadres

Des membres du BEN/REN et des employés noirs de divers ministères et organismes fédéraux de la région du Pacifique se sont réunis au restaurant Browns Social House à Vancouver pour une activité inaugurale de mentorat à l'intention d'aspirants dirigeants. La séance a été menée par Irwin Bess, Darlene Bess, Yvette Monique Gray et la coach en leadership Alicia Seifert. C'était une occasion importante pour les gestionnaires noirs de niveau EX moins 1 et moins 2 de tous les ministères de rencontrer des membres du BEN/REN. Pour bon nombre, c'était leur première interaction significative avec d'autres collègues ou cadres supérieurs noirs dans leur région.

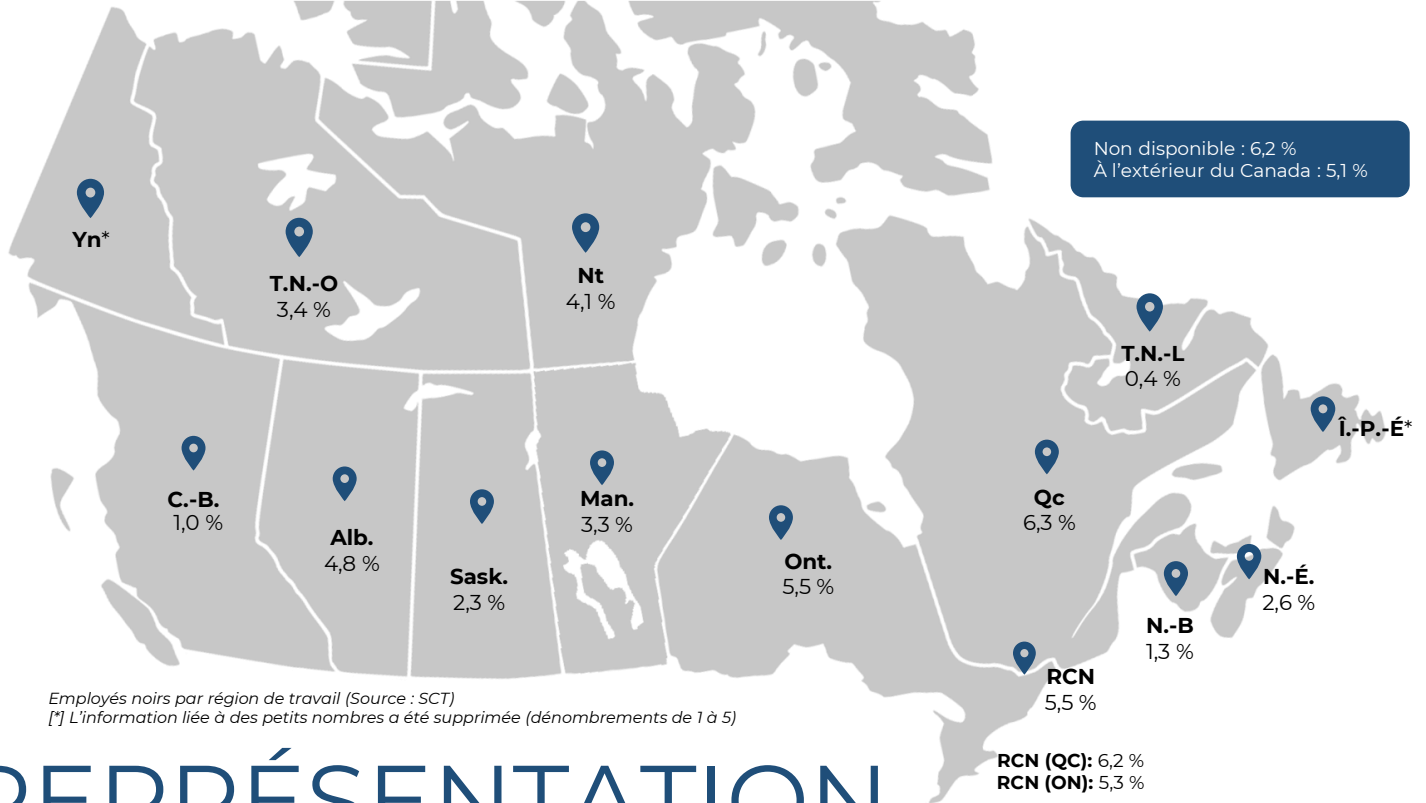
La discussion sur le mentorat a mis l'accent sur les obstacles rencontrés par les employés noirs dans l'avancement de leur carrière en raison de l'impact omniprésent du racisme systémique anti-Noirs. Les membres du BEN/REN ont fourni des conseils en gestion de carrière, des stratégies pour naviguer dans la fonction publique et atteindre l'excellence dans celle-ci, des occasions d'apprentissage et de perfectionnement et des méthodes efficaces pour surmonter les difficultés et réussir. Nous voulons remercier tout spécialement Charles Agyemang et Ivy Mlalazi qui ont contribué à la planification et l'exécution de cet événement.

***S'il y a une chose qui ressortait clairement, c'est l'urgente nécessité de créer une communauté d'employés noirs dans la région de l'Ouest et le BEN/REN a hâte de continuer à travailler avec nos collègues pour la développer.***

En 2024-2025, le BEN/REN compte organiser d'autres événements régionaux pour favoriser des liens plus forts entre membres situés en dehors de la région de la capitale nationale.

Le réseau continuera également de travailler avec les ministères et les organismes centraux pour soutenir les programmes de perfectionnement professionnel, élaborer des politiques de gestion des talents et tirer profit de notre réseau pour faciliter la progression d'employés noirs vers des postes de gestion et de direction.

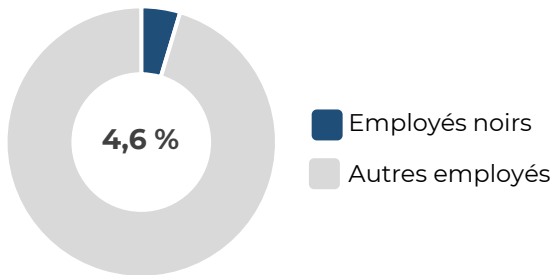
D'autres efforts porteront sur l'élimination des obstacles qui entravent l'avancement d'employés noirs talentueux.



Employés noirs par région de travail (Source : SCT)  
 [\*] L'information liée à des petits nombres a été supprimée (dénombrements de 1 à 5)

# REPRÉSENTATION DES EMPLOYÉS NOIRS

## Employés noirs dans la fonction publique fédérale

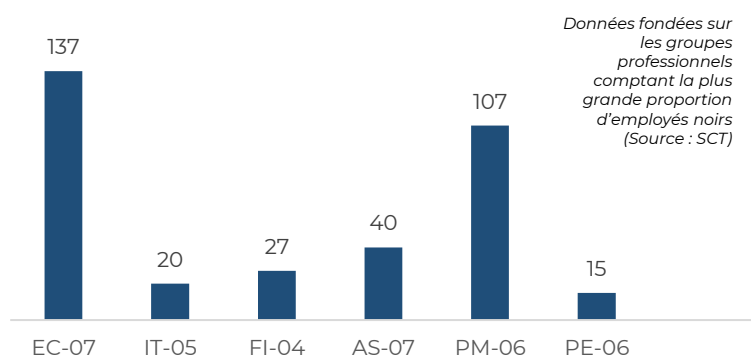


Entre mars 2022 et mars 2023, le nombre d'employés noirs est passé de 1 962 à un total de 11 771 employés.

## Employés noirs par région de travail

Le chiffre ci-dessus montre que le Québec (à l'exception de la région de la capitale nationale) comptait le taux de représentation le plus élevé d'employés noirs, soit 6,3 %, suivi de la région de la capitale nationale (Québec) avec 6,2 %. La représentation la plus faible d'employés noirs se trouvait à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon (les chiffres pour les deux sont supprimés) et Terre-Neuve-et-Labrador (0,4 %).

## Bassin de futurs cadres supérieurs noirs (EX moins 1)





# RÉSULTATS CLÉS ET RÉALISATIONS

Les orientations à suivre de 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 demandent aux hauts dirigeants et fonctionnaires de donner priorité aux engagements détaillés dans l'appel à l'action et de les mettre en œuvre afin de lutter contre le racisme systémique et d'éliminer des obstacles de longue date.

La création d'une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est une responsabilité partagée et le BEN/REN est résolu à faire sa part pour favoriser une culture d'appartenance et de respect qui est essentielle à la réussite.

Dans cet esprit, le BEN/REN tient des réunions régulières avec de hauts fonctionnaires et intervenants pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies et solutions pour l'ensemble de la fonction publique et influencer les politiques et programmes de gestion de la fonction publique afin de tenir compte de la discrimination systémique et des difficultés omniprésentes auxquelles les cadres supérieurs noirs actuels et futurs font face.

En septembre 2023, la Chef Caroline Xavier, sous-ministre co-championne du BEN/REN, a été nommée au groupe de travail sur les valeurs et l'éthique par le greffier du Conseil privé. Pour soutenir cette initiative, un groupe de travail sur la recherche a été formé pour renforcer l'engagement de la fonction publique en faveur de la diversité et de l'inclusion. Le BEN/REN a participé aux discussions sur la manière d'incarner nos valeurs collectives et notre éthique dans un environnement complexe, en se concentrant sur les expériences uniques des fonctionnaires noirs et en partageant les principales conclusions de l'analyse de la lentille centrée sur les Noirs du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).

Par ailleurs, le BEN/REN continue de mener des recherches sur les données, de piloter des initiatives stratégiques qui favorisent la gestion des talents noirs, d'appuyer des activités d'apprentissage et de créer des opportunités pour permettre aux cadres supérieurs noirs de prendre contact et de réseauter. Ces efforts cherchent à éliminer les obstacles systémiques et à combler les écarts de représentation dans la fonction publique fédérale.

Même si l'appel à l'action a généré un élan positif au cours des dernières années, le BEN/REN continue de travailler avec de hauts fonctionnaires et partenaires, car il reste beaucoup à faire pour cultiver un milieu de travail qui valorise, soutient et retient véritablement les cadres supérieurs et employés noirs de la fonction publique fédérale.



# RÉSULTATS CLÉS ET RÉALISATIONS

## Étude de recherche du BEN/REN sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale

Le BEN/REN a commandé la toute première étude de recherche du genre dans la fonction publique fédérale pour examiner les expériences uniques de cadres supérieurs noirs. L'étude a été menée par Rachel Zellars, M.A., J.D., Ph. D., une avocate, agrégée supérieure de recherche et experte reconnue à l'échelle nationale des biais implicites déterminants (critical implicit bias), un terme qu'elle a établi dans le cadre d'un vaste travail réalisé auprès du gouvernement fédéral et de nombreuses institutions privées.

Cette étude de recherche révolutionnaire explorait les obstacles systémiques uniques qui confrontent les cadres supérieurs noirs et mettait en évidence les mesures qui pourraient améliorer leurs conditions de travail et leur représentation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Le rapport final comprend une étude complémentaire qui examine les situations où des cadres supérieurs noirs, en particulier les femmes, subissent des mesures disciplinaires ciblées dans le milieu de travail. Le rapport final sera publié à l'automne 2024.

Alors que le BEN/REN diffuse ce rapport à un large auditoire et met en œuvre des solutions concrètes, nous avons hâte d'échanger activement avec les membres du BEN/REN pour recueillir d'autres précieuses perspectives qui nous orienteront dans nos prochaines étapes.

## Classeurs électroniques de gestion des talents

Le BEN/REN a lancé deux classeurs électroniques distincts mettant en vedette les profils professionnels de « cadres supérieurs noirs » et « d'aspirants dirigeants noirs » de l'ensemble de la fonction publique fédérale qui sont prêts pour l'avancement professionnel et favorables à la mobilité. Trop souvent, la stagnation professionnelle est le fait d'obstacles systémiques et de préjugés, causés en partie par le racisme anti-Noirs dans la fonction publique fédérale. Par conséquent, les classeurs électroniques ont été créés pour soutenir la dotation inclusive et combler les écarts de représentation des talents noirs à tous les échelons. Les gestionnaires chargés de l'embauche et les professionnels des RH sont encouragés à utiliser le guide pour promouvoir des pratiques de dotation équitables et justes. Dans la même veine, on exhorte les cadres supérieurs et hauts dirigeants à parrainer des employés noirs pour faciliter l'avancement professionnel.

Une itération améliorée des classeurs électroniques sera lancée à l'automne 2024.

## Troisième groupe de discussion des sous-ministres

Le 21 février 2024, le BEN/REN a organisé son troisième groupe de discussion annuel des sous-ministres avec le greffier du Conseil privé, John Hannaford, Rachel Zellars, Ph. D., le chef de la direction de l'Association professionnelle des cadres supérieurs (APEX), Carl Trottier, la sous-ministre Isabelle Mondou, le sous-ministre Simon Kennedy, la dirigeante principale des ressources humaines, Jacqueline Bogden, et la membre du comité directeur du BEN/REN, Paula Folkes-Dallaire, sous-ministre adjointe associée à Services publics et Approvisionnement Canada. Les panélistes ont mené une discussion franche axée sur les résultats de l'étude de recherche du BEN/REN sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale en mettant l'accent sur les stratégies applicables telles que l'accroissement de la responsabilisation des dirigeants, la mise en œuvre de mesures ciblées, la prise en compte des impacts sur la santé mentale et l'amélioration de la culture organisationnelle et du bien-être.

# RÉSULTATS CLÉS ET RÉALISATIONS

## Groupe de discussion sur la santé mentale

Le 28 mars 2024, le BEN/REN a organisé son premier groupe de discussion sur la santé mentale pour discuter des défis uniques que les cadres supérieurs noirs doivent relever. Les distingués panélistes Rachel Zellars, Ph. D., Gérard Étienne et Helen Ofosu, psychologue, ont mené la conversation et ont offert un aperçu complet de l'état actuel de la santé mentale de la population noire dans le but de déstigmatiser les problèmes de santé mentale et d'améliorer l'accès des cadres supérieurs noirs aux outils et ressources pour composer avec les conflits en milieu de travail. La discussion était animée par Trudy Samuel, directrice générale, Stratégie d'équité, Instituts de recherche en santé du Canada. Pour améliorer les conditions des cadres supérieurs noirs, il faut conjuguer les efforts du BEN/REN, des hauts dirigeants et des professionnels de la santé avec une compétence culturelle, entre autres, pour développer des solutions applicables.

## Partenariats externes

Le BEN/REN continue de s'associer à des organisations externes telles que l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) et l'Institut d'administration publique du Canada pour collaborer sur des activités d'apprentissage, des conférences nationales et des événements locaux auxquels nos membres peuvent participer activement et agir à titre de panélistes et d'animateurs. L'objet de notre intervention est d'intégrer une optique de diversité et d'équité, ainsi que des réflexions sur l'administration publique qui reflètent les perspectives diversifiées de notre communauté.

## La bourse 1834

La bourse 1834 (organisée par Operation Black Vote Canada) a été créée par Annamie Paul et Velma Morgan pour développer un réseau fort de dirigeants noirs responsables des politiques de partout au Canada. Chaque année, la bourse 1834 recherche 20 jeunes noirs à potentiel élevé qui souhaitent participer ou accroître leur capacité d'assumer des rôles de leadership civique et les appuie dans le perfectionnement des compétences et l'avancement professionnel. Aujourd'hui, la bourse constitue le réseau de politiques publiques qui connaît la croissance la plus rapide pour les jeunes noirs du Canada et est devenue déterminante dans le développement de la prochaine génération de dirigeants canadiens noirs de la fonction publique. Les membres du BEN/REN et le Secrétariat ont participé au groupe d'experts en présence de la quatrième cohorte de boursiers 1834 le 3 octobre 2023, suivi d'une réception de remise des diplômes, organisée par Gowling WLG à Ottawa le 5 octobre 2023.



# RÉSULTATS CLÉS ET RÉALISATIONS

## ÉVÉNEMENTS DE RÉSEAUTAGE



### Rencontre estivale de BEN/REN

27 juillet 2023

Nos membres se sont réunis à Ottawa à l'été pour forger des liens plus profonds. La soirée a été caractérisée par une authentique chaleur et des rires alors que les membres ont échangé sur des sujets éclairants et inspirants qui transcendaient les cloisonnements professionnels. Des événements sociaux comme celui-ci créent un sentiment de solidarité et d'appartenance et une mission commune parmi les membres du réseau. Il est essentiel de saisir les occasions d'organiser ces types de rassemblements et le BEN/REN continuera d'organiser des événements de réseautage à l'avenir.

### Événement social des Fêtes du BEN/REN

7 décembre 2023

Nous avons tenu notre deuxième événement social annuel des Fêtes quelques semaines avant les vacances. La soirée de festivités était une occasion pour les cadres supérieurs noirs de réseauter, d'engager des conversations enrichissantes avec des collègues et de partager une expérience mémorable. Pour souligner le leadership et les contributions exceptionnels des sous-ministres championnes du BEN/REN, la chef Caroline Xavier et la sous-ministre Shalene Curtis-Micallef, ainsi que d'anciens membres du Secrétariat, Maria McKay; Christopher Scipio et Victoria Simba, le réseau leur a décerné des prix de reconnaissance en guise de remerciement.



### Événement de réseautage des sous-ministres et cadres supérieurs noirs en l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs

29 février 2024

Nous avons co-organisé notre deuxième événement annuel pour le Mois de l'histoire des Noirs, en collaboration avec l'APEX. Cet événement réunissait des cadres supérieurs noirs et la communauté des sous-ministres pour une soirée d'échanges amicales et de réseautage. L'événement a été marqué par un discours prononcé par la sénatrice Wanda Thomas Bernard, pédagogue, travailleuse sociale, chercheuse et activiste communautaire néo-écossaise de grande réputation au Canada, dont les propos ont été inspirants pour favoriser la résilience, l'unité et l'habilitation de la communauté noire. Les participants ont également été inspirés par une performance de spoken word donnée par Nonso Morah, en célébration de la richesse de l'histoire des Noirs et de son potentiel.







## Le Prix Richard D. Sharpe

*Pour un engagement exceptionnel dans la lutte contre le racisme systémique et anti-Noir au sein de la fonction publique fédérale canadienne*

Le point culminant de l'événement du Mois de l'histoire des Noirs 2024 a été la remise du premier « Prix Richard D. Sharpe » à Richard Sharpe lui-même, en l'honneur de son engagement inébranlable tout au long de sa carrière de plus de 26 ans dans la lutte contre le racisme systémique anti-Noirs au sein de la fonction publique fédérale.

En réfléchissant à ce moment, nous sommes inspirés à maintenir la vision de leadership de Richard afin de façonner une fonction publique véritablement antiraciste, équitable et juste, aujourd'hui et à l'avenir.

### Qui est Richard D. Sharpe?

Richard D. Sharpe est un défenseur des droits de la personne qui possède 30 ans d'expérience au niveau communautaire et institutionnel. Richard a commencé sa carrière de plus de 20 ans dans la fonction publique fédérale en 1996, en se concentrant sur les droits de la personne, l'équité et la diversité. Sa carrière tire son origine de ses premiers travaux en tant qu'organisateur communautaire où il a découvert l'impact des efforts de la base pour amener le changement.

En 2018, Richard a fondé le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) pour répondre aux besoins particuliers d'employés noirs dans la fonction publique fédérale. Le Caucus fonctionne en vertu du cadre politique de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (DPAANU), tirant profit de l'appui de cette initiative par le premier ministre comme facteur clé en faveur du changement.

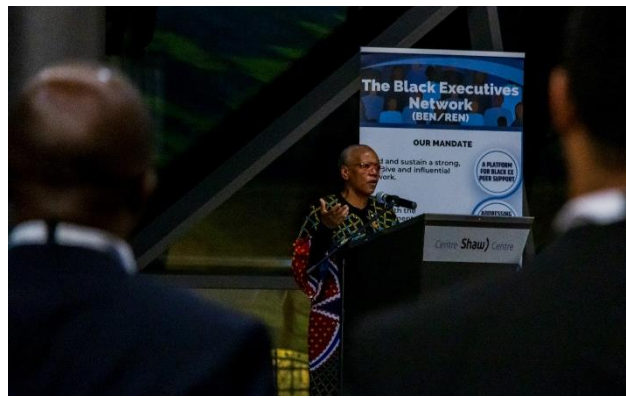
De janvier 2022 à son départ de la fonction publique fédérale en janvier 2023, Richard siégeait comme membre du comité directeur du Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN).

Actuellement, Richard agit à titre de directeur de la Direction de l'équité pour les Noirs, au sein du Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent, au Secrétariat du Conseil du Trésor de la fonction publique de l'Ontario. Précédemment, il était directeur de l'équité, de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion au ministère de la Justice du Canada, où il a mené les efforts pour lutter contre le racisme systémique et la discrimination en faisant progresser les résultats mesurables en matière d'équité et d'inclusion.

L'engagement de Richard envers l'équité et la justice lui ont permis de revitaliser les réseaux d'employés noirs et d'établir des partenariats essentiels avec les communautés de la diaspora noire et africaine au Canada, influençant les politiques et pratiques qui favorisent des milieux inclusifs.







# Événement de réseautage des sous-ministres et cadres supérieurs noirs

En l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs





# REGARD VERS L'AVENIR : NOTRE TRAVAIL CONTINUE

## Message du président

Pour conclure ce rapport annuel, j'aimerais prendre un moment pour réfléchir à la signification du parcours que nous avons emprunté ensemble. Cette dernière année a été remplie de défis, de dures vérités et de progrès significatifs pour le Réseau des exécutifs noirs et racisés (BEN/REN).

L'année dernière, le BEN/REN a franchi plusieurs importants jalons qui ont renforcé notre réseau et fait progresser notre engagement à soutenir et défendre nos membres.

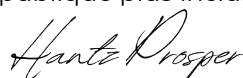
Une des réalisations les plus significatives a été la commande de la toute première étude sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale. Ce rapport novateur a non seulement révélé les défis systémiques que nos membres continuent d'éprouver, mais a également permis une occasion d'engager d'importantes conversations avec les hauts dirigeants. Nous demeurons ferme dans notre résolution et notre engagement à concrétiser les conclusions et discussions en actions tangibles et durables.

En plus de l'étude, nous avons organisé plusieurs événements axés sur le soutien au bien-être et à la croissance personnelle de nos membres. Notre groupe de discussion sur la santé mentale a offert un espace sûr pour de franches discussions sur les défis auxquels sont confrontés les cadres supérieurs noirs et favorisant ainsi la guérison et la résilience.

Nous avons fait progresser le perfectionnement professionnel au moyen des classeurs électroniques de gestion des talents, assurant ainsi que nos membres sont prêts à saisir des occasions de leadership. Notre troisième groupe de discussion annuel des sous-ministres à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs a offert une plateforme clé pour poursuivre le dialogue entre la haute direction et nos membres, alors que notre événement social de fin d'année a renforcé les liens communautaires et renouvelé notre projet collectif.

Enfin, nous avons terminé l'année avec un événement social qui a permis à nos membres de donner collectivement libre cours à la fête et à la camaraderie. Ces moments d'échange nous rappellent l'importance de la communauté dans ce parcours et renouvellent notre force collective au sein du réseau.

J'aimerais remercier chaleureusement nos collègues du Secrétariat du BEN/REN, dont le dévouement nous permet d'aller de l'avant, et les membres des groupes de travail du BEN/REN, qui arrivent à trouver un équilibre entre cet important travail et les exigences de leur poste de cadre. Votre engagement est réellement apprécié. À l'ensemble des membres, nous sommes profondément reconnaissants de votre soutien continu, de votre implication active, de vos contributions d'idées et de votre force de propulsion dans nos efforts continus pour créer une fonction publique plus inclusive et équitable.



**HANTZ PROSPER**

Co-président du comité directeur  
Le réseau des exécutifs noirs

# RESSOURCES GUIDANT NOTRE TRAVAIL



- **Loi canadienne sur les droits de la personne** : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- **Code canadien du travail** : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>
- **Loi sur l'équité en matière d'emploi** : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- **L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada (Exercice financier 2022-2023)** : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2022-2023.html>



- **Discours du Trône 2020** : <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/campagnes/discours-trone/2020/discours-du-trone.html>
- **Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024** : <https://www.un.org/fr/observances/decade-people-african-descent>



- **Budget fédéral 2024** : <https://budget.canada.ca/2024/home-accueil-fr.html>
- **Budget fédéral 2023** : <https://www.budget.canada.ca/2023/home-accueil-fr.html>
- **Budget fédéral 2022** : <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/chap6-fr.html>



- **Lettres de mandat des ministres** : <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- **Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion** : <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>

## Nos contacts

Pour de plus amples renseignements sur le BEN/REN, consulter :

- **GC Wiki** : [The Black Executives Network / Le Réseau des exécutifs noirs \(BEN/REN\)](#)
- **GCollab** : [The Black Executives Network / Le Réseau des exécutifs noirs \(BEN/REN\)](#)
- **LinkedIn** : [The Black Executives Network](#)

Pour devenir membre, veuillez-vous abonner à notre liste d'envoi en nous faisant parvenir votre nom, titre et ministère/organisme à [BlackExecutivesNetwork-ReseauDesExecutifsNoirs@ised-isde.gc.ca](mailto:BlackExecutivesNetwork-ReseauDesExecutifsNoirs@ised-isde.gc.ca)



# CRÉDITS ET REMERCIEMENTS

Nous aimerions exprimer notre profonde gratitude envers les personnes et équipes suivantes dont le travail acharné et le dévouement ont permis de réaliser ce rapport et de concrétiser les réalisations qui y sont mentionnées.

## **Commanditaires financiers de BEN/REN**

École de la fonction publique du Canada  
Centre de la sécurité des télécommunications  
Canada  
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du  
Nord Canada  
Ministère du Patrimoine canadien  
Ministère de la Justice  
Ministère de la Défense nationale  
Emploi et Développement social Canada  
Innovation, Sciences et Développement  
économique Canada  
Ressources naturelles Canada  
Transports Canada

## **Membres du groupe de travail BEN/REN**

Kim Beals  
Irwin Bess  
Farahldine Boisclair  
Rosie Dénot  
Ray Edwards  
Paula Folkes-Dallaire  
Valérie Lundy  
Nicholas Martin  
Lorraine McKenzie-Presley  
Samora Merizier  
Adeola Onafua  
Chuks Onwuachi  
Trudy Samuel  
Mitos Sandiego  
Michelle Seymour  
Tineka Simmons  
Richard Smith II  
Dienabou Sow  
Kori St-Cyr  
Albert Tshimanga  
Assia Turenne  
Tina Walter

## **Rédaction, révision et conception du rapport**

Rédactrice en chef – Sandra DiGnagbo  
Responsable de la conception – Victoria Simba  
et Chuks Onwuachi  
Rédacteurs : Comité directeur de BEN/REN

## **Soutien au Secrétariat**

Bureaux RH et des finances à ISDE , TI  
Executive, et Corporations Canada

## **Partenaires d'événements**

L'Association professionnelle des cadres  
supérieurs de la fonction publique du Canada  
(APEX)  
Restaurant Tropikàl  
Centre Shaw  
Lucas Rogene (Memoria Media)  
Browns Social House (Vancouver)  
Ebenezer Belayneh

## **Mentions spéciales**

Secrétariat du BEN/REN  
Velma Morgan (la Bourse 1834)



# NOTES EN FIN DE TEXTE

- 1: Les estimations de la DPA, dérivées de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) et calculée à partir du Recensement de 2016, et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (menée tous les cinq ans) servent de valeurs de référence pour établir la représentation de l'équité en matière d'emploi (EE) au sein de la fonction publique centrale.
  - Population de la fonction publique fédérale par niveau du groupe EX, [Population of the Federal Public Service by Executive Level - Canada.ca](#)
  - Répartition des employés de la fonction publique du Canada par sous-groupe désigné et groupe professionnel – membres des minorités visibles, [Distribution of public service of Canada employees by designated sub-group and occupational category - Members of Visible Minorities - Canada.ca](#)
-



