



The Black Executives Network/Le réseau des exécutifs noirs

TROISIÈME RAPPORT ANNUEL 2024-2025

Canada

BEN | REN
The Black Executives Network
Le Réseau des exécutifs noirs

2024-2025

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

Troisième rapport annuel

Canada

B E N | R E N
The Black Executives Network
Le Réseau des exécutifs noirs

2024-2025

TABLE DES MATIÈRES

Message des sous-ministres championnes	1
Message du président	2
Synthèse	3
Coup d'œil sur notre impact	4
Un aperçu du BEN/REN : Le rôle essentiel de notre organisation	5
Pourquoi l'accent mis sur les fonctionnaires noirs est important	13
Nos résultats et réalisations : contributions percutantes à la fonction publique fédérale	16
Récipiendaires de la Médaille du couronnement du Roi Charles III	22
Regard vers l'avenir : assurer la poursuite de nos réussites	23
Ressources pour guider le travail du BEN/REN	24
Nous joindre	25
Reconnaissances et remerciements	26



MESSAGE DE NOS CHAMPIONNES

Alors que le Black Executives Network / Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) présente son troisième rapport annuel, nous profitons de cette occasion, à titre de sous-ministres championnes, d'exprimer toute notre reconnaissance pour l'engagement et les efforts collectifs qui ont alimenté les progrès du BEN/REN au cours de la dernière année.

En 2024-2025, le BEN/REN a fait preuve d'un leadership exemplaire dans l'avancement des objectifs établis par l'Appel à l'action du greffier. Le BEN/REN a appuyé les cadres supérieurs noirs dans diverses initiatives, notamment la gestion des talents, la collaboration avec les réseaux d'employés, ministères et organismes fédéraux et un engagement permanent auprès de la haute direction pour lutter contre le racisme anti-Noirs et éliminer des obstacles. Cette année a été marquée par d'importants jalons, plus particulièrement la publication du rapport de Mme Zellars, Ph. D., sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale, la première étude du genre qui examine les difficultés auxquelles les cadres supérieurs noirs font face et formule des recommandations concrètes et réalisables à des fins d'amélioration. Cette étude a été suivie d'un plan de réponse préliminaire, élaboré conjointement par le BEN/REN et le Secrétariat du Conseil du Trésor, afin de renforcer davantage notre engagement et doper nos efforts continus pour créer une culture d'appartenance, d'inclusion et d'excellence dans la fonction publique fédérale.

En outre, le BEN/REN et le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN), en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et avec le soutien d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Transports Canada, ont co-organisé leur première conférence de trois jours sur les politiques, intitulée À l'aube de 2025 : l'excellence noire et les politiques canadiennes. Cet événement a réuni plus de 3 000 participants, notamment des fonctionnaires fédéraux, des représentants d'autres ordres de gouvernement et des individus du secteur privé, en personne et par interaction virtuelle. Plus de 40 conférenciers et experts en la matière ont exploré d'importants thèmes et examiné la manière dont les politiques et initiatives internes du gouvernement font avancer l'équité raciale pour les communautés noires au Canada.

Le BEN/REN a également organisé son troisième Événement annuel de réseautage dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, en partenariat avec l'APEX, ainsi que d'autres événements et initiatives soulignés dans le présent rapport annuel. Nous remercions sincèrement nos alliés, champions et sous-ministres collègues pour leur soutien continu qui a été déterminant pour faire avancer ces initiatives, ainsi que pour la tenue de discussions fructueuses qui ont débouché sur des résultats tangibles.

Le dernier exercice financier a également été l'occasion d'apporter des changements importants au sein de la direction de notre réseau, dans le but de souligner notre attachement au perfectionnement, au progrès délibéré et à la réussite durable du BEN/REN.

Nous avons l'insigne plaisir de souhaiter la bienvenue à Christine McDowell en tant que nouvelle co-championne du BEN/REN, qui travaillera au côté de Shalene pour assurer la poursuite de nos réussites. Nous accueillons également nos nouveaux sous-ministres alliés qui appuieront l'orientation stratégique et l'avancement continu du réseau. Nous avons hâte de profiter des nouvelles perspectives et de l'énergie qu'ils nous apporteront et nous sommes persuadées qu'ensemble nous pourrons renforcer encore plus la mission du BEN/REN pour assurer la création d'une fonction publique plus inclusive et efficace axée sur l'excellence du service auprès de tous les Canadiens.

Sincères salutations,

Caroline & Shalene

CAROLINE XAVIER (elle/la)
Chef, Centre de la sécurité des
télécommunications du Canada

SHALENE CURTIS-MICALLEF (elle/la)
Sous-ministre de la Justice et
sous-procureure générale du Canada



MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis ravi de présenter le rapport annuel 2024-2025 du BEN/REN et je suis dynamisé par nos réalisations alors que nos initiatives et collaborations exercent une incidence tangible sur la fonction publique fédérale. Je suis fier de constater la remarquable croissance de l'effectif du BEN/REN, passant de 78 membres lors de son établissement en juillet 2020 à 265 membres en date du 31 mars 2025. Les membres du BEN/REN représentent divers ministères centraux et non centraux, sociétés d'État et organismes de services spéciaux à l'échelle du pays. Cette croissance témoigne de l'indéfectible dévouement de notre comité directeur, de notre Secrétariat et de nos membres dont la détermination, l'engagement et les contributions ont été la force motrice pour faire avancer notre vision commune.

Au nom du BEN/REN, je remercie sincèrement nos sous-ministres champions et alliés pour leur appui, leurs conseils et leur engagement constants dans la progression de la lutte contre le racisme anti-Noirs dans la fonction publique fédérale. Nous remercions tout spécialement et sincèrement la chef Caroline Xavier pour son leadership exceptionnel et dévouement inébranlable à titre de première sous-ministre noire de la fonction publique fédérale et championne inaugurelle du BEN/REN depuis l'établissement du réseau en 2020. Au cours des derniers mois, elle a assumé avec compétence le double rôle de championne du BEN/REN et de sous-ministre championne des employés racisés. Son leadership a été déterminant pour façonner, promouvoir et faire avancer la mission du réseau depuis ses premiers jours. Par ailleurs, ses efforts soutenus ont établi de solides assises pour un changement durable et une plus grande équité dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Nous sommes également ravis de souhaiter la bienvenue à la sous-ministre Christine McDowell, qui a récemment accepté le rôle de co-championne du BEN/REN au côté de la sous-ministre Shalene Curtis-Micallef, qui continuera de remplir ce rôle.

Chaque réalisation du BEN/REN nous rappelle les avancées accomplies et nous motive à persévérer dans nos efforts pour renforcer les mesures contre le racisme anti-Noirs et éliminer les obstacles afin de favoriser l'émergence d'une fonction publique fédérale plus inclusive. Ces efforts s'alignent sur l'Appel à l'action du greffier et sur le Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique. Mais surtout, ils se fondent sur les lois canadiennes, notamment la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés.

Mme Zellars fait également état des expériences vécues des cadres supérieurs noirs et met en évidence les problèmes de relations de travail auxquels nos membres font face alors qu'ils mettent en cause des dispositions du Code canadien du travail. Ces lois sont la pierre angulaire de la société canadienne et garantissent les droits fondamentaux, assurant des possibilités égales et le respect pour chaque personne, sans égard à la race ou à l'origine ethnique, et créant des conditions pour que tous puissent s'épanouir et contribuer à la réussite du Canada au sein d'un milieu de travail sécuritaire. Par conséquent, pour renforcer la réactivité et l'efficacité de la fonction publique fédérale, le BEN/REN et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) ont co-élaboré un plan d'action préliminaire en réponse au rapport de Mme Zellars dans le but de réaliser des progrès significatifs et de prendre des mesures concrètes. L'objectif est d'assurer que nos institutions respectent les lois garantissant les droits fondamentaux et reflètent la diversité de la population canadienne que nous servons.

Statistique Canada prévoit que la population noire canadienne sera plus de deux fois supérieure d'ici 2041, ce qui en fait l'un des groupes racisés qui connaît la plus forte croissance au pays. Cette évolution souligne la nécessité pour la fonction publique fédérale de s'adapter au paysage démographique changeant pour assurer la représentation et favoriser un environnement inclusif où tous les employés se sentent valorisés et éprouvent un réel sentiment d'appartenance. Alors que la communauté noire continue de prendre de l'expansion, notre engagement à éliminer les obstacles systémiques et à mobiliser les talents est essentiel pour maintenir l'excellence de la fonction publique.

À l'occasion des célébrations entourant son 5e anniversaire en 2025, le BEN/REN poursuit sur sa lancée en renouvelant le réseau, avec de nouveaux sous-ministres champions et alliés et un comité directeur renouvelé pour guider nos progrès. Grâce à une vision axée sur l'avenir, nous affectons également des ressources pour répondre aux besoins futurs et assurer la poursuite de l'excellence et la durabilité à long terme. La réputation et l'image de marque du BEN/REN sont l'étalon-or des autres réseaux. Nous sommes fiers du travail accompli et reconnaissants pour le soutien reçu. Nos résultats sont manifestes, mais ce qui ressort le plus est la gravité de la discrimination, le degré de harcèlement et le niveau sans précédent de stagnation professionnelle et de sous-représentation dont nos membres continuent de faire l'objet. Et pourtant, devant des obstacles persistants, nos membres continuent de répondre à l'appel grâce à leur dévouement pour livrer les programmes et services qui comptent pour les Canadiens.

Le BEN/REN existe non seulement pour offrir un réseau solide à ses membres, mais également pour aider le gouvernement du Canada à régler leurs difficultés, et en même temps défendre les droits de la personne, répondre aux attentes détaillées dans le Code canadien du travail et respecter ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas une question d'incarner une vision « woke » : il s'agit d'adhérer au cadre légal qui gouverne les employés fédéraux.

Propulsé par notre engagement partagé de lutter contre le racisme anti-Noirs, et guidé par les valeurs d'intégrité, de responsabilité et de collaboration, avec le fort soutien de la haute direction, le BEN/REN continuera, j'en suis persuadé, d'opérer des changements significatifs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. En faisant progresser l'équité et l'inclusion, nous n'améliorons pas seulement les conditions pour les fonctionnaires noirs, mais nous renforçons les assises d'une fonction publique fédérale efficace, réactive et à haut rendement qui donne de meilleurs résultats pour tous les fonctionnaires et, en fin de compte, pour tous les Canadiens.

Salutations cordiales,



HANTZ PROSPER (il/le)
Président et cofondateur



SYNTHÈSE

Le Secrétariat du Réseau des exécutifs noirs est ravi de présenter le troisième rapport annuel du Black Executives Network/ Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) couvrant la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

Le présent rapport détaille les principaux jalons, réalisations et progrès accomplis dans la lutte contre le racisme anti-Noirs et dans l'avancement des objectifs de 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 du greffer du Conseil privé afin de favoriser une fonction publique fédérale plus inclusive qui valorise et soutient les cadres supérieurs et employés noirs.

Cette année, le nombre de membres du BEN/REN s'est accru de 29,6 %, une indication claire de notre influence grandissante et de notre engagement continu à favoriser une communauté habilitée et dynamique où aucun talent n'est laissé pour compte. Ensemble, nous saisirons de nouvelles occasions et nous ouvrirons la voie à la réussite à long terme.

En poursuivant dans la foulée des conclusions de l'étude de recherche de Mme Zellars, Ph. D., sur la communauté de cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale, publiée en novembre 2024, le BEN/REN continue de mobiliser les hauts dirigeants et à établir des partenariats fructueux avec les ministères, les réseaux d'employés et les organisations pour faire avancer des objectifs communs et mener des initiatives stratégiques. Ces collaborations sont essentielles à l'appui du perfectionnement professionnel et de la mobilité des cadres, tout en consolidant le bassin de candidats noirs talentueux dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Parmi ces initiatives, on compte une collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) pour lancer un nouveau volet du Programme de développement en leadership pour les cadres, qui a accueilli 50 participants au sein de sa cohorte inaugurale. Conçu pour remédier à la sous-représentation systémique, le programme fait le lien entre le perfectionnement en leadership et les expériences vécues, à l'appui de la progression professionnelle de cadres noirs.

Un autre important jalon a été la conférence inaugurale de trois jours du BEN/REN, co-organisée avec le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) et l'EFPC. Cet événement réunissait des représentants gouvernementaux, des dirigeants communautaires et des experts en la matière pour explorer des questions de politique, des priorités et des thèmes d'intérêt critique qui touchent les communautés noires à travers le Canada. À sa base, l'événement visait à éclairer et à renforcer la prestation de programmes et services, permettant d'assurer que les politiques publiques sont plus inclusives, réactives et efficaces pour répondre aux besoins diversifiés des Canadiens.

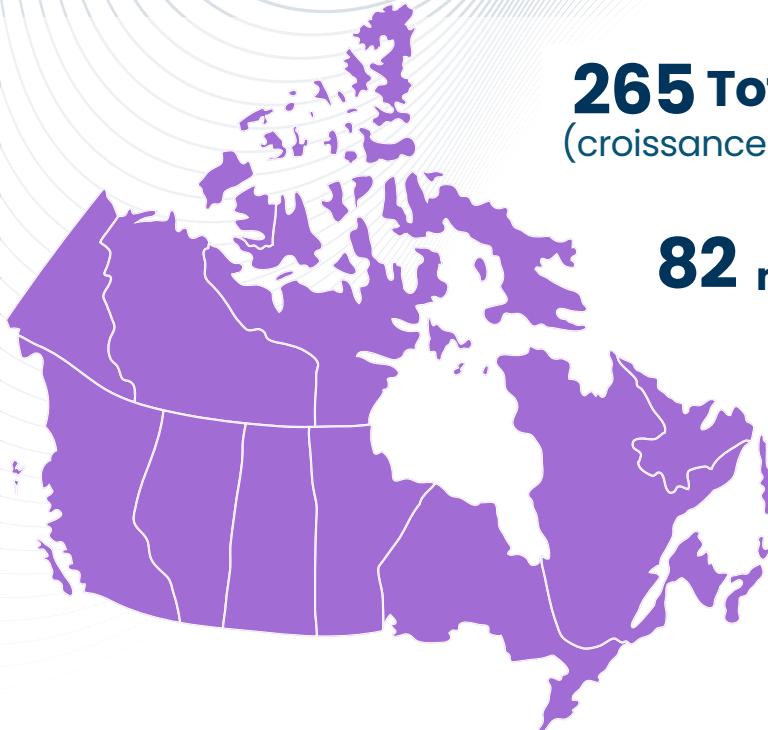
En outre, le BEN/REN a joué un rôle important dans la défense des réformes législatives axées sur l'équité, en s'associant au Réseau de la Fierté à la fonction publique pour exhorter le gouvernement à accélérer les modifications recommandées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de manière à ce que les travailleurs fédéraux noirs et 2ELGBTQI+ bénéficient d'une reconnaissance officielle en tant que groupes désignés.

En se tournant vers l'avenir, le BEN/REN demeure optimiste, sachant que nos efforts sont utiles pour façonner les politiques de gestion de la fonction publique, combler les écarts de représentation et régler les problèmes vécus par les cadres supérieurs noirs actuels et futurs. Nous sommes engagés à préserver les progrès durement acquis, à faire avancer ces travaux essentiels et à soutenir le changement durable.

Nous remercions sincèrement notre communauté du BEN/REN, nos champions, nos alliés et nos partenaires pour leur soutien continu et leur dévouement alors que nous amenons du changement positif et renforçons notre impact dans la fonction publique fédérale au bénéfice des Canadiens.

BEN | REN
The Black Executives Network | Le Réseau des exécutifs noirs

COUP D'ŒIL SUR NOTRE IMPACT



Réunions des membres



100 participants en moyenne par réunion

265 Total des membres du BEN/REN
(croissance de 27,4 % depuis 2023)

82 ministères et organismes représentés

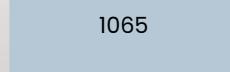
Les membres sont répartis dans
6 grandes régions géographiques du Canada

LinkedIn ● 2023 ● 2024

3 583 abonnés au total

2 583 nouveaux abonnés recrutés en 2024

+ 236,14% depuis 2023



PREMIÈRE CONFÉRENCE DE 3 JOURS



3000+ participants en personne et virtuels
de la fonction publique fédérale, d'autres ordres de gouvernement et du secteur privé

40+ conférenciers invités

1 000+ participants par séance sur le leadership

280 mentorés

33 mentors

Plus de 10 partenariats établis

8 événements interministériels

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Notre vision et nos missions

La Charte canadienne des droits et libertés, ainsi que d'autres lois fédérales, constitue un fondement solide pour les droits de la personne, l'équité et l'inclusion, permettant de protéger tous les Canadiens contre la discrimination. Fort de cet atout, le Canada a souscrit à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (DPAANU) et l'a prolongée jusqu'au 31 décembre 2034, en plus de lancer des initiatives au sein de la fonction publique fédérale comme l'Appel à l'action du greffier pour renforcer davantage l'engagement du gouvernement en faveur de la lutte contre le racisme et appuyer les progrès significatifs.

Toutefois, en dépit de ces lois et engagements du gouvernement, les employés fédéraux noirs continuent de faire face à d'importants obstacles au sein de l'effectif fédéral.

Vision

Le Black Executives Network / Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) a été établi en juillet 2020 pour appuyer les cadres supérieurs dans la fonction publique fédérale tout en collaborant avec le gouvernement du Canada à titre de partenaire proactif pour éliminer la discrimination systémique et lutter contre le racisme anti-Noirs. La vision du BEN/REN est d'aider à créer une fonction publique qui est inclusive, représentative à tous les échelons et engagée à reconnaître et à mobiliser les talents pour mieux servir tous les Canadiens.

Le BEN/REN représente une voix crédible pour repérer les problèmes et y répondre afin d'assurer que les perspectives des Noirs sont prises en compte dans les processus et prises de décision du gouvernement.

Mission

- 1 Créer et entretenir un réseau fort, inclusif et influent de cadres supérieurs noirs qui ont à cœur l'excellence de la fonction publique, la saine intendance et l'obtention de résultats positifs pour tous les Canadiens.
- 2 Promouvoir la gestion des talents en appuyant, en accompagnant et en parrainant des cadres supérieurs noirs et aspirants cadres.
- 3 Illustrer les changements que nous voulons effectuer dans la fonction publique fédérale.
- 4 Appuyer la santé mentale et le bien-être des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale.

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Nos priorités

Ces priorités sont conçues pour faire avancer et appuyer la mission du BEN/REN.

Recherche et données

 Le BEN/REN collabore avec Statistique Canada pour évaluer le potentiel d'intégrer l'indice de disproportion à la disponibilité au sein de la population active (DPA). Le développement de l'indice de disproportion constitue une importante étape vers la mise au jour de disparités dans la représentation d'employés noirs dans l'ensemble des groupes professionnels. À l'avenir, nos efforts se concentreront sur la sensibilisation à l'indice de disproportion et à son adoption dans l'ensemble de la fonction publique fédérale en tant qu'outil utile, fondé sur des données probantes, pour appuyer l'équité et prendre des décisions plus éclairées et inclusives.

Le Secrétariat du BEN/REN a également introduit des indicateurs de rendement clé (IRC) pour mesurer les progrès et l'impact, en mettant l'accent sur l'engagement des membres, les initiatives d'avancement professionnel et le soutien en santé mentale. Ces IRC comprennent des mesures claires pour suivre les résultats obtenus grâce à la mise en œuvre de l'Appel à l'action du greffier, du rapport de Mme Zellars et du plan d'action préliminaire en réponse à ce rapport, lequel a été co-rédigé par le BEN/REN et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH). Ces IRC permettent également d'évaluer les efforts ministériels dans l'ensemble du gouvernement pour assurer que des mesures significatives sont prises en faveur de milieux de travail plus sécuritaires et inclusifs.

Partenariats et engagement auprès des intervenants

 L'engagement auprès des partenaires et intervenants continue de jouer un rôle critique pour favoriser un dialogue fructueux, obtenir l'appui de la haute direction et élaborer des mesures tangibles pour lutter contre le racisme anti-Noirs systémique au sein de la fonction publique fédérale. Ces collaborations ont permis de bâtir des liens de confiance, d'harmoniser les priorités et de créer des voies de passage pour le changement durable en s'assurant que les opinions et les expériences vécues des cadres supérieurs noirs sont au centre des stratégies et initiatives axées sur l'équité.

Gestion des talents

 Le BEN/REN a élaboré de nouveaux programmes en encadrement, en mentorat et en leadership pour doter les cadres supérieurs et aspirants cadres noirs des ressources et des conseils dont ils ont besoin pour appuyer leur perfectionnement et la progression de leur carrière. Le BEN/REN aide également à constituer un bassin de candidats qui prépare et outille les aspirants cadres, tout en permettant d'éliminer les écarts de représentation dans l'effectif des cadres.

Santé mentale

 Le BEN/REN reconnaît que la santé mentale est un élément vital du bien-être en milieu de travail et continue de défendre le principe de systèmes de soutien culturellement compétents. Le réseau demeure activement engagé auprès de Santé Canada dans le projet d'améliorations du Programme d'aide aux employés (PAE) centrées sur les Noirs, en assurant que les besoins uniques des employés noirs sont reconnus et pris en compte. Des progrès notables ont été réalisés, notamment une formation approfondie en lutte contre le racisme et en compétences culturelles, une collecte de données améliorée pour mieux servir les clients noirs et un nombre grandissant de professionnels de la santé mentale issus de la communauté noire. Ces étapes sont importantes pour créer des espaces plus sûrs et plus inclusifs qui favorisent la guérison et le soutien.

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Cette année, des changements ont été apportés à l'équipe de direction, au comité directeur et au Secrétariat, marquant une période de renouveau qui témoigne de notre évolution constante. Ces transitions réaffirment notre engagement de tracer une voie claire à suivre, positionnant le réseau pour continuer de réussir dans les années à venir.

Nous remercions sincèrement ceux qui ont contribué à notre réussite jusqu'à maintenant et nous souhaitons la bienvenue à ceux qui viennent de se joindre à nous.

Notre structure : le comité directeur

Le BEN/REN est dirigé principalement par un comité directeur de membres de la direction qui supervisent le réseau et en assurent l'orientation, s'engagent activement auprès de la haute direction et contribuent à façonner, discuter et mettre en œuvre les réponses aux politiques de gestion.

Compte tenu des exigences du poste de président, le comité directeur évolue vers un modèle de coprésidence. Un coprésident sera nommé directeur exécutif du Secrétariat du Réseau des exécutifs noirs et l'autre sera membre du comité directeur.



Hantz Prosper (il/lui),
Président
Directeur général,
Corporations Canada,
Innovation, Sciences et
Développement économique
Canada



Dominic Simon (il/lui)
Coprésident
Directeur exécutif,
Réseau des exécutifs noirs
(membre depuis
février 2025)



Albert Tshimanga, (il/lui)
Directeur principal,
Services publics et
Approvisionnement
Canada



Dienabou Sow
(elle/la)
Directrice,
Conseil de recherches en
sciences naturelles et en
génie du Canada
(membre depuis mars 2025)



Judith Bosire
(elle/la)
Directrice, CanNor
(membre depuis
mars 2025)



Kevin Petit-Frère (il/lui)
Directeur général,
Bureau du Conseil privé



Mitos San Diego
(elle/la)
Directrice principale,
Services publics et
Approvisionnement Canada
(membre depuis mars 2025)



Paula Folkes-Dallaire (elle/la),
Sous-ministre adjointe
délégée Services publics et
Approvisionnement Canada
(jusqu'en octobre 2024)



Samuel Bonti-Ankomah
(il/lui),
Directeur,
Agence de la santé
publique du Canada
(membre depuis mars 2025)



Tahanee McKnight,
(elle/la)
Directrice générale,
Gendarmerie royale du
Canada



Trudy Samuel (elle/la),
Directrice générale,
Instituts de recherche
en santé du Canada
(jusqu'en octobre 2024)

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Notre structure : le Secrétariat

Le Secrétariat est responsable de la prestation des programmes et des services de soutien nécessaires aux opérations courantes d'un réseau efficace et efficient. Il s'occupe notamment d'effectuer des recherches sur les données et des analyses des politiques, de gérer l'information, la logistique et les communications, d'organiser des événements, d'agir à titre de principale personne-ressource pour les membres du BEN/REN, d'offrir des conseils stratégiques et des recommandations pour la prise de décision et d'échanger avec d'autres réseaux d'employés pour collaborer sur des initiatives.



Seyi Okuribido-Malcom
(elle/la),
Directrice exécutive
(jusqu'en janvier 2025)



Dominic Simon (il/lui),
Directeur exécutif
(membre depuis
février 2025)



Sandra DiGnagbo,
(elle/la)
Directrice adjointe



Delia Rama (elle/la)
Adjointe exécutive



Tineka Simmons,
Responsable, Gestion des
talents



Kimberly Beals
(elle/la)
Gestionnaire de
projet



Sonia Bizimana
(elle/la)
Coordonnatrice de
projet



Jhannell Edwards
(elle/la), Agente de
communication



Might Gouta
(il/lui)
Analyste subalterne
des politiques



Adeola Onafuwa
(il/lui),
Analyste des politiques



Charles Osaretin
(il/lui),
Analyste principal de
données



Chuks Onwuachi (il/lui),
Analyste principal des
politiques



Victoria Simba,
Analyste principale
des politiques
(jusqu'en février 2025)



Sandrine Chebekoue,
(elle/la)
Analyste des politiques

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Notre structure : les champions et alliés

Le BEN/REN est appuyé par des champions de la haute direction au niveau des sous-ministres (SM) qui agissent à titre de SM champions et SM alliés. Ces dirigeants jouent un rôle vital en tant que défenseurs et ambassadeurs du réseau.

Leur rôle les amène à fournir des conseils stratégiques, à promouvoir la collaboration interministérielle, à encourager l'engagement de la haute direction dans la lutte contre le racisme systémique dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et à insister sur l'importance de la responsabilité à tous les échelons du gouvernement.

Champions du BEN/REN

Caroline Xavier (elle/la), chef, Centre de la sécurité des télécommunications du Canada (jusqu'en mars 2025)

Shalene Curtis-Micallef (elle/la), sous-ministre de la Justice et sous-procureure générale du Canada

Christine McDowell (elle/la), sous-ministre déléguée, Anciens Combattants Canada (membre depuis mars 2025)



Nous remercions sincèrement le sous-ministre Bill Matthews, secrétaire du Conseil du Trésor, pour son appui indéfectible à titre de premier champion allié du BEN/REN en 2020.

SM alliés

Alex Benay, sous-ministre délégué, Services publics et Approvisionnement Canada (membre depuis décembre 2025)

Bill Matthews (il/lui), secrétaire du Conseil du Trésor, Secrétariat du Conseil du Trésor (jusqu'en février 2025)

Cliff Groen (il/lui), sous-ministre, Emploi et Développement social (membre depuis mars 2025)

Isabelle Mondou (elle/la), sous-ministre, Patrimoine canadien

Jean-François Tremblay (il/lui), sous-ministre, Environnement et Changement climatique (membre depuis mars 2025)

Philip Jennings (il/lui), sous-ministre, Innovation, Sciences et Développement économique (membre depuis mars 2025)

Simon Kennedy (il/lui), sous-ministre, Innovation, Sciences et Développement économique (retraité en septembre 2024)

UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

En 2023, sous la gouverne de l'ancien sous-ministre Simon Kennedy, Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) est devenu la résidence officielle du Secrétariat du BEN/REN – marquant un jalon important dans notre parcours. En hébergeant le BEN/REN, ISDE a étendu notre portée pour atteindre l'ensemble de la fonction publique fédérale, permettant d'assurer une collaboration plus forte, une visibilité accrue et un alignement stratégique pour habiliter nos membres, amener du changement significatif et faire progresser l'équité dans l'ensemble de la fonction publique.

Nos membres

L'adhésion au BEN/REN est ouverte aux cadres supérieurs noirs de la fonction publique fédérale (de niveau EX-01 ou supérieur, ou qui occupent un poste EX ou l'équivalent par intérim pour une durée d'un an ou plus) dans l'administration publique centrale, les sociétés d'État et les organismes. Le BEN/REN offre à ses membres une communauté de soutien qui favorise les échanges et le sentiment d'appartenance parmi les cadres supérieurs noirs. Les membres ont un accès complet aux activités d'apprentissage et de réseautage, aux réunions des membres et aux possibilités de perfectionnement professionnel, telles que l'encadrement et le mentorat. Les membres ont également la possibilité de contribuer aux objectifs du BEN/REN alors que nous nous efforçons à atteindre un niveau d'excellence durable dans la gouvernance d'une fonction publique agile, à haut rendement, inclusive des diverses perspectives et expériences et engagée à assurer qu'aucun talent n'est laissé pour compte.



Résumé sur l'effectif des membres

Depuis l'établissement du BEN/REN en 2020, l'effectif des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale s'est accru de manière importante. Le nombre de cadres supérieurs qui s'identifiaient comme Noirs à travers le Canada est passé de 78 membres à 265 membres en date de mars 2025, représentant une hausse d'environ 240 % au cours de la période. Cette hausse importante peut être attribuée, en partie, aux efforts de promotion et aux initiatives du BEN/REN destinés à créer les conditions propices à la représentation et à l'inclusion des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique.

Bien que nous soyons fiers de reconnaître les progrès remarquables accomplis et l'augmentation du nombre de cadres noirs, il importe de noter qu'il reste du travail à faire pour atteindre une représentation équitable. Le BEN/REN continue de s'engager auprès de la haute direction pour mettre en œuvre des stratégies visant à combler davantage ces écarts et à développer un bassin robuste de cadres supérieurs noirs pour la fonction publique.



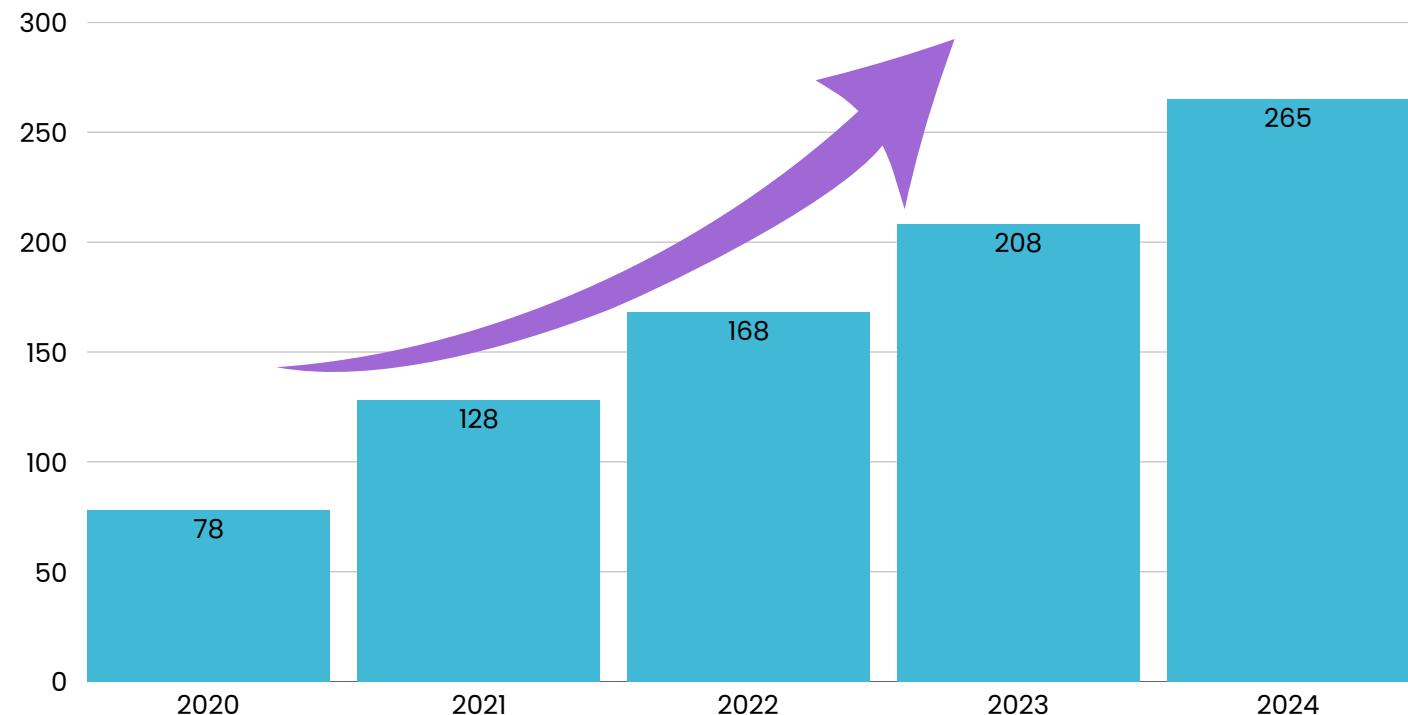
UN APERÇU DU BEN/REN : LE RÔLE CRITIQUE DE NOTRE ORGANISATION

Le nombre de membres du BEN/REN a plus que doublé, augmentant de 78 à 265 entre 2020 et 2024.

Remarque :

L'effectif des membres du BEN/REN comprend les cadres supérieurs noirs représentant divers ministères centraux et non centraux, sociétés d'État et organismes de services spéciaux dans tout le pays. Par conséquent, ces chiffres peuvent différer du total de cadres supérieurs noirs auto-identifiés tel que rapporté par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Figure 1. Croissance du nombre de membres du BEN/REN depuis 2020



Auto-identification

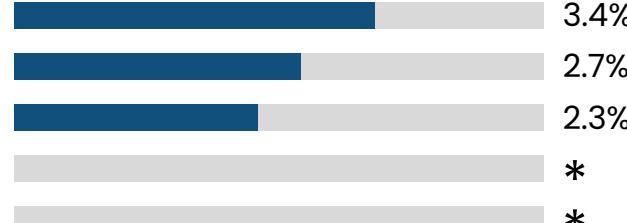
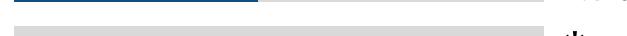
Nous encourageons les cadres supérieurs noirs à s'identifier dans les sondages et les processus d'emploi pour permettre au BEN/REN et au gouvernement du Canada d'évaluer précisément la représentation des Noirs et comprendre leurs expériences au sein de la fonction publique. Ceci vient appuyer les efforts 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.

AN OVERVIEW OF BEN/REN: THE CRITICAL ROLE OF OUR ORGANIZATION

Combler l'écart : la représentation des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale d'après le SCT

En se fondant sur la proportion des Noirs dans la population canadienne (4,3 %) et un effectif des cadres de 7 760, la fonction publique fédérale devrait compter environ 334 cadres supérieurs noirs pour atteindre à une représentation équitable. Actuellement, le Secrétariat du Conseil du Trésor rapporte que la représentation des cadres supérieurs noirs dans l'administration publique centrale n'est que de 233 (3,0 %). Les données révèlent un écart de 101 cadres supérieurs noirs. Ceci représente un écart de 30,2 % pour atteindre la parité dans la population des cadres supérieurs.

Figure 2. Représentation des cadres supérieurs noirs par groupe et niveau

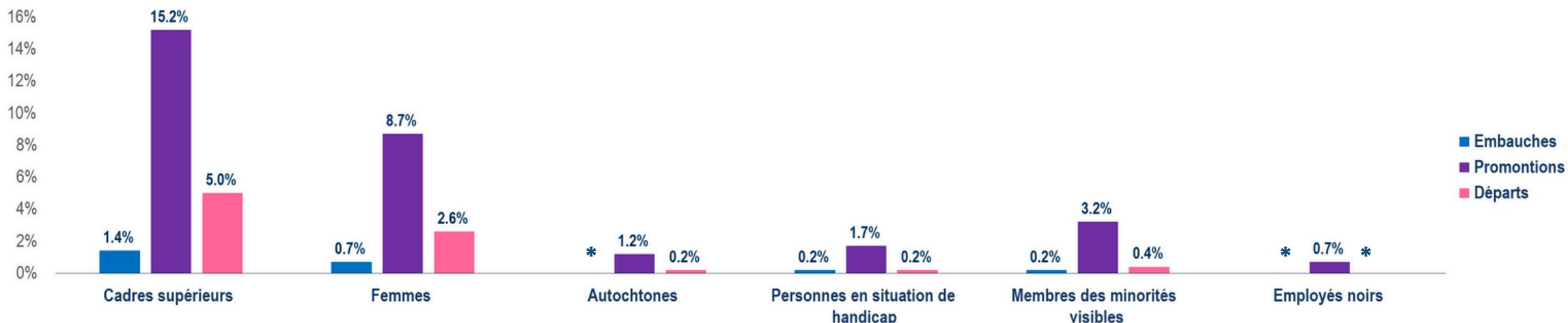
EX-01		3.4%
EX-02		2.7%
EX-03		2.3%
EX-04		*
EX-05		*

*Les informations pour les nombres inférieurs à 10 ont été supprimées.

Ces données mettent en évidence la nécessité constante de consacrer des efforts ciblés pour éliminer les écarts de représentation et créer un effectif de cadres véritablement inclusif et équitable – un effectif qui reflète la diversité actuelle et future de la population canadienne.

† Les valeurs sont présentées sur une échelle de 1 à 5. Les barres de progression reflètent ces valeurs en proportion, la barre complète représentant 5 %.

Figure 3. Promotions de cadres supérieurs par groupe désigné dans l'administration publique centrale ([Rapport sur l'EE 2023-2024 du SCT – tableau 11](#))



* Les petits nombres ont été supprimés. De plus, afin d'éviter une divulgation par recouvrement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

POURQUOI L'ACCENT MIS SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS EST IMPORTANT

L'accent mis sur les fonctionnaires fédéraux noirs est d'abord et avant tout une responsabilité légale, fondée sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les lois connexes. En même temps, c'est une question d'équité et de justice, de responsabilité et de création d'une fonction publique efficace au bénéfice de tous les Canadiens.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi établit un cadre législatif pour assurer des possibilités équitables dans le milieu de travail en repérant et en éliminant les obstacles systémiques à l'encontre des groupes désignés, notamment les minorités visibles, qui englobent les employés noirs comme sous-groupe. Et pourtant, malgré des progrès enregistrés favorables aux minorités visibles, les employés noirs continuent de faire face à des obstacles systémiques uniques et persistants au sein de l'effectif fédéral, ce qui fait apparaître la nécessité de mesures plus ciblées et durables.

Les données de 2017 à 2023 du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) font état d'un écart salarial persistant dans lequel les employés noirs de l'administration publique centrale gagnaient systématiquement moins que leurs homologues. Les employés noirs sont notamment surreprésentés dans la fourchette salariale de 50 à 75 000 \$, soit 45,4 %, comparativement à 36,2 % pour les minorités visibles globalement.

Ces disparités existent malgré les qualifications des employés noirs et leurs contributions à la fonction publique fédérale. Les données confirment également que les employés noirs connaissent des taux plus élevés de plaintes pour discrimination et ont une confiance diminuée envers les processus de dotation et de promotion.

D'autres analyses par Martin Nicholas, Ph. D., fondées sur le développement de l'indice de disproportion, ont révélé que les employés noirs sont largement surreprésentés dans les fourchettes salariales inférieures et sous-représentés aux salaires les plus élevés dans tous les groupes professionnels. Cette importante analyse figure dans le napperon « Pourquoi l'accent mis sur les fonctionnaires noirs », un important outil de communication développé par le Secrétariat du BEN/REN et maintenant utilisé dans les séances d'information auprès de la haute direction pour mettre ces disproportions en évidence.

Ces défis surviennent en parallèle à une réalité démographique changeante. Statistique Canada projette que la population noire, laquelle représente 4,3 % de la population canadienne, va plus que doubler d'ici 2041. Cette prévision souligne l'influence grandissante des communautés noires dans le façonnement du tissu démographique et culturel du Canada d'ici 2041.

Le Réseau des exécutifs noirs joue un rôle essentiel à l'appui de la fonction publique fédérale pour mettre en œuvre des initiatives et des programmes, en plus de fournir des réponses en matière de politiques de gestion pour éliminer les obstacles systémiques. Ces efforts sont déterminants pour favoriser un milieu de travail véritablement inclusif et équitable qui reflète la diversité de la population qu'il sert.

Le fait d'éliminer les obstacles systémiques qui entravent les fonctionnaires noirs ne relève pas d'un « traitement de faveur ». Il s'agit d'assurer un accès équitable aux possibilités et d'instaurer une représentation équitable à tous les échelons de la fonction publique fédérale, en capitalisant sur les talents sous-représentés et en intégrant les expériences vécues diversifiées dans l'élaboration de ses politiques.

Ce faisant, la fonction publique fédérale ne se contente pas de renforcer la représentation à tous les échelons, mais elle accroît également la confiance du public, produit de meilleurs résultats en matière de politiques et maintient l'engagement du Canada envers la lutte contre le racisme, l'inclusion et l'excellence du service.

Résultat : un avenir plus inclusif et équitable qui profite à tous les Canadiens!



POURQUOI L'ACCENT MIS SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS EST IMPORTANT

En date de mars 2024, sur les 61 015 personnes qui s'identifiaient comme membres d'une minorité visible, 13 270 s'identifiaient comme Noirs, ce qui représente une augmentation de 1 499 employés depuis l'année dernière.

Figure 4. Population de l'administration publique centrale ([Rapport sur l'EE 2023-2024 du SCT](#))

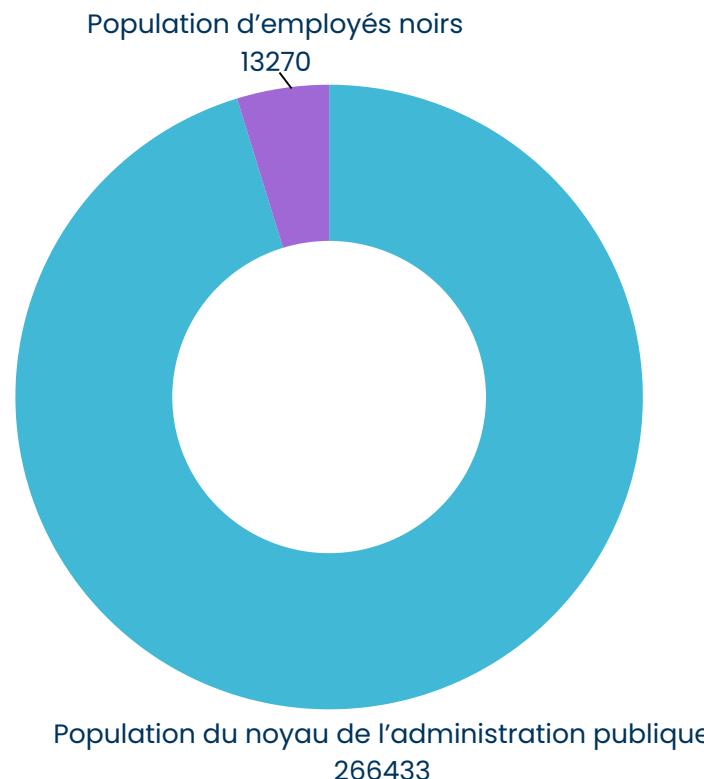
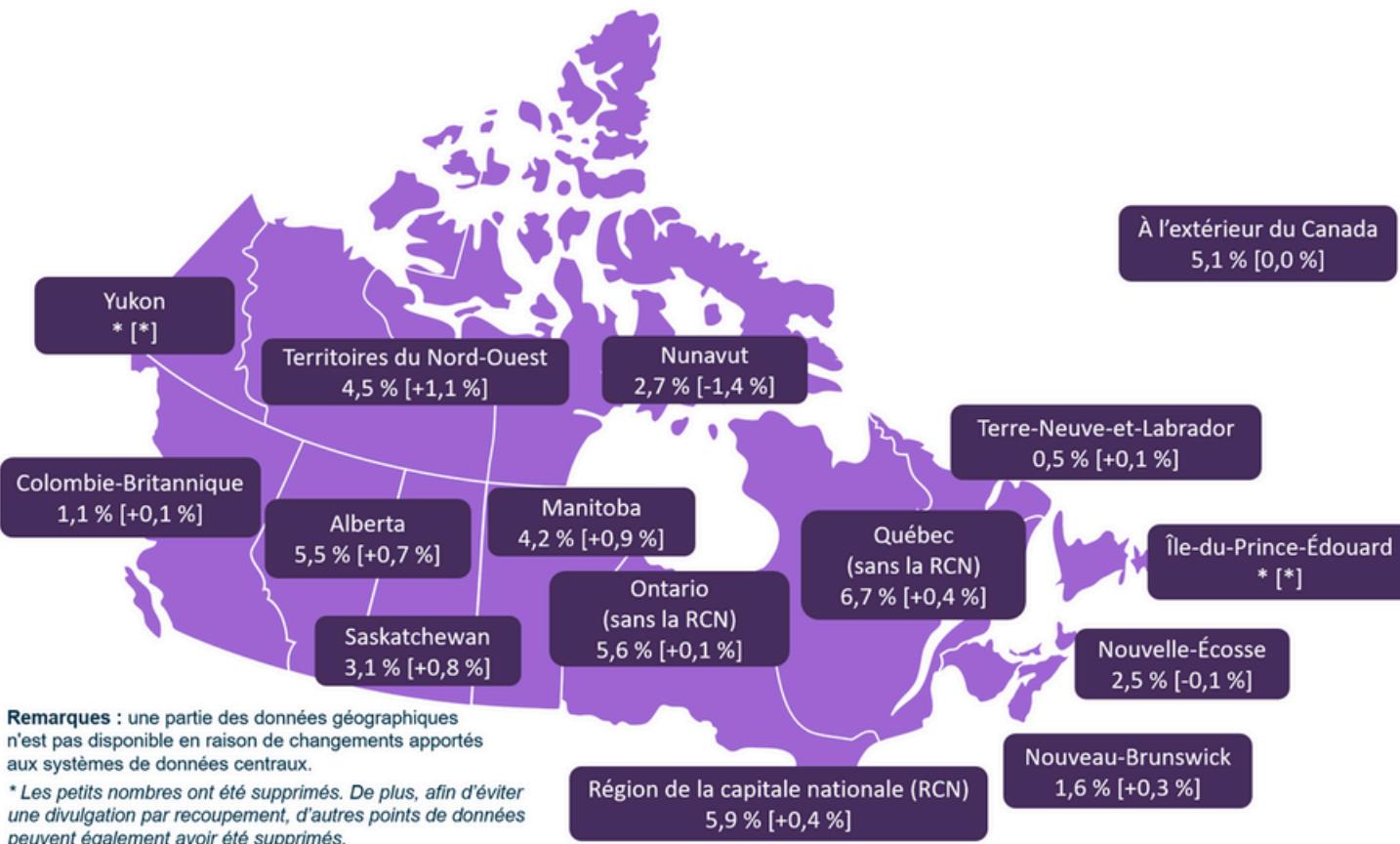
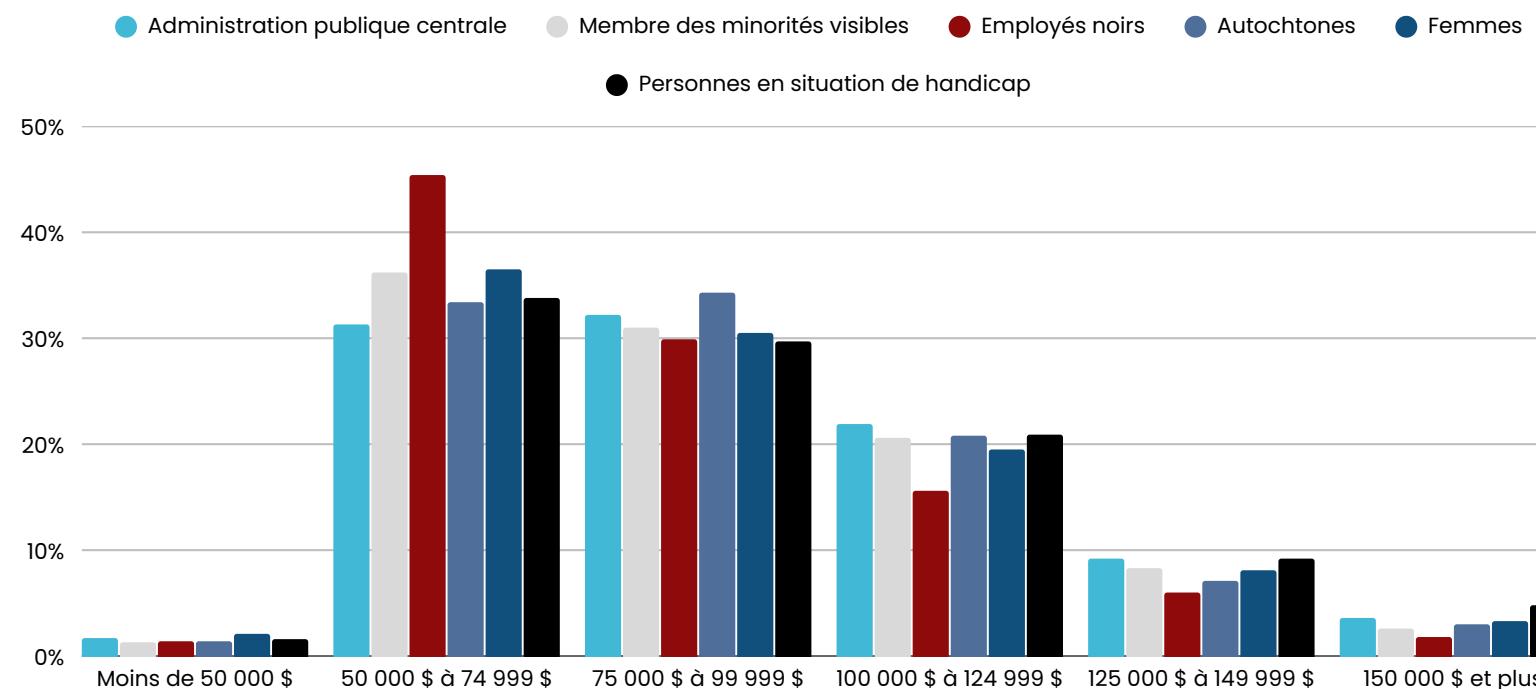


Figure 5. Représentation des employés noirs par province et territoire d'emploi ([Rapport sur l'EE 2023-2024 du SCT](#))



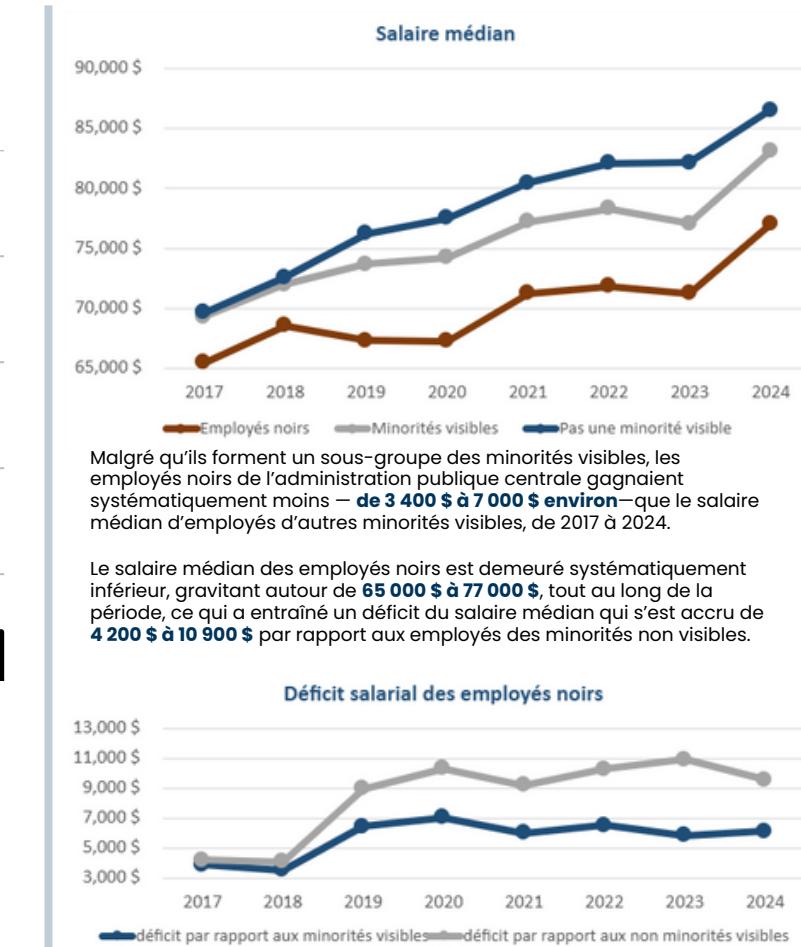
POURQUOI L'ACCENT MIS SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS EST IMPORTANT

Figure 6. Représentation salariale des employés noirs : stagnation et obstacles à l'avancement



Les employés noirs sont surreprésentés dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ comparativement à leurs homologues dans la fonction publique fédérale où leur salaire a souvent tendance à plafonner. Cette tendance souligne la nécessité de créer des initiatives ciblées pour lutter contre la stagnation professionnelle et de fournir un soutien accru à l'avancement professionnel.

Figure 7. Salaire médian et déficit salarial des employés noirs



NOS RÉSULTATS ET RÉALISATIONS : CONTRIBUTIONS PERCUTANTES À LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

APPEL À MODIFICATIONS À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

En décembre 2023, le Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a recommandé d'actualiser la loi pour augmenter la liste de groupes désignés afin d'inclure officiellement les travailleurs noirs et 2ELGBTQI+.

D'un commun accord, le BEN/REN et le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) ont demandé au gouvernement fédéral d'accélérer la mise en œuvre des modifications recommandées par le groupe de travail. L'avancement de ces efforts renforce les principes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour assurer que les milieux de travail éliminent les obstacles et créent des possibilités équitables afin de permettre aux groupes sous-représentés de s'épanouir.

ÉTUDE SUR LES CADRES SUPÉRIEURS NOIRS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE ET PLAN DE RÉPONSE PRÉLIMINAIRE

En septembre 2023, le BEN/REN a mandaté Mme Rachel Zellars, Ph. D., pour mener la toute première étude de recherche du genre dans la fonction publique fédérale dans le but d'examiner les expériences uniques vécues par les cadres supérieurs noirs.

Le 4 novembre 2024, le rapport final de Mme Zellars, intitulé « Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale », a été publié. Cette étude jette un éclairage sur les obstacles systémiques, les iniquités et les écarts dans les possibilités d'avancement professionnel. Elle souligne également les incidences émotionnelles, psychologiques et physiques sur les cadres supérieurs noirs et propose des recommandations concrètes qui servent de feuille de route pour régler les problèmes systémiques, notamment la nécessité de compter sur le leadership intentionnel, la reddition de comptes, la transparence des données et le changement systémique.

Nous sommes sincèrement reconnaissants envers les membres du BEN/REN qui ont bravement et courageusement accepté de partager leurs expériences vécues pour cette étude et nous les en remercions. Leur contribution et leur résilience permettent de faire bouger l'aiguille en faveur de l'équité et de la responsabilité dans la fonction publique.



UNE ÉTUDE SUR LA COMMUNAUTÉ DES CADRES SUPÉRIEURS NOIRS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Préparé par :
Dre. Rachel Zellars, MA, JD, PhD

PLAN DE RÉPONSE PRÉLIMINAIRE

Lorsque l'étude a été publiée, le système a répondu rapidement et le greffier du Conseil privé a pris des mesures immédiates et significatives. Reconnaissant l'urgence évoquée par les conclusions de l'étude, le greffier a rapidement émis un plan d'action préliminaire, qui a été co-élaboré avec le BEN/REN et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH).

Il a également annoncé la création d'une capacité dédiée au BDPRH pour appuyer la mise en œuvre et assurer la transparence et la reddition de comptes. Son approche proactive témoigne d'un engagement à donner suite aux principales recommandations et à assurer que les mesures nécessaires sont prises à grande échelle pour imposer un changement systémique à l'ensemble de la fonction publique.

ÉVÉNEMENTS

À l'aube de 2025 : l'excellence noire et les politiques canadiennes

Dans le cadre d'un engagement élargi d'accorder la priorité aux politiques et initiatives qui s'attaquent au racisme systémique anti-Noirs, à l'équité et à l'inclusion, le BEN/REN a co-organisé sa première conférence de 3 jours sur les politiques, du 10 au 12 février 2025, en partenariat avec le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) et l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), avec le soutien d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Transports Canada.

La conférence sur les politiques a eu lieu en février 2025 pour marquer le premier anniversaire du renouvellement par le Canada de sa souscription à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (DPAANU) et sa décision de prolonger la Décennie jusqu'au 31 décembre 2034.

L'objectif de cette conférence était d'offrir une plateforme utile pour accroître la sensibilisation, ainsi que pour encourager un dialogue et un engagement significatif portant sur les expériences vécues des Noirs, afin d'aider à construire des ponts au sein de la communauté d'élaboration des politiques et de fournir des outils aux décideurs. Dans cet esprit, l'événement a réuni plus de 3 000 participants, en personne et virtuellement, notamment des représentants de tous les ordres de gouvernement, du secteur privé et de la communauté.

En compagnie de plus de 40 conférenciers invités et experts en la matière, les participants ont exploré les principaux thèmes de la DPAANU, notamment les tendances émergentes et les meilleures pratiques pour éclairer la prise de décision et faire progresser les résultats en matière de politiques inclusives. À une plus grande échelle, l'intégration d'opinions issues de la diversité dans le processus d'élaboration de politiques entraîne des décisions plus robustes et plus réactives et, en fin de compte, améliore la prestation de services à l'endroit de tous les Canadiens. Dans la soirée du premier jour de la conférence sur les politiques, un événement de réseautage dynamique a permis de réunir des fonctionnaires noirs, des professionnels des politiques et des dirigeants communautaires pour favoriser les échanges et la collaboration. La soirée a créé un espace pour le dialogue informel, l'établissement de relations et la réflexion, donnant un ton accueillant au reste de la conférence et renforçant l'importance de la visibilité, de la solidarité et d'objectifs communs dans le milieu des politiques.

Le BEN/REN demeure engagé à poursuivre ce dialogue afin d'assurer qu'il imprègne tous les ordres de gouvernement et atteint les communautés que nous servons. Ces conversations et ces efforts renforcent la reddition de comptes, bâtiennent des liens de confiance et amènent des changements systémiques durables. Fort de ce progrès, notre approche soutenue témoigne de notre résolution de traduire le dialogue en progrès significatifs et durables pour tous ceux que nous servons.

* Un rapport complet sur la conférence sera publié sous pli séparé. Nous vous encourageons à surveiller cette publication à venir.



ÉVÉNEMENTS

Troisième événement de réseautage du BEN/REN et de l'APEX à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs

Pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs, le BEN/REN et l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) ont co-organisé leur troisième événement de réseautage annuel, en personne, le 25 février 2025 au Centre national des arts, à Ottawa. Cet événement a offert une occasion précieuse pour favoriser le dialogue, l'engagement et l'établissement de relations professionnelles entre cadres supérieurs noirs et la communauté des sous-ministres. Plus de 100 participants étaient présents.

L'événement a également permis de décerner le prix d'excellence Richard-D.-Sharpe qui a été inauguré par le BEN/REN en 2024 en l'honneur du leadership visionnaire de Richard pour créer une fonction publique ancrée dans l'équité et la justice et activement engagée dans la lutte contre le racisme anti-Noirs.



Prix Richard-D.-Sharpe

À la suite d'un processus de sélection, le prix d'excellence Richard-D.-Sharpe a été fièrement décerné à Kathy Lusk, directrice générale, Service Canada, en reconnaissance de son leadership exceptionnel pour piloter et défendre des initiatives pionnières, dont le Programme de formation de dirigeants noirs et le Programme de développement du leadership diversifié. Le sous-ministre Cliff Groen de Service Canada a eu le privilège de remettre cette reconnaissance bien méritée à Kathy.



ÉVÉNEMENTS



Événement de réseautage des Fêtes

Le jeudi 12 décembre 2024, le BEN/REN tenait son très attendu Événement de réseautage des Fêtes à l'Exit Lounge à Ottawa, une entreprise détenue par des Noirs. Cet événement réunissait plus de 80 cadres supérieurs noirs pour une soirée de célébrations, d'échanges et de réflexions. Dans une ambiance chaleureuse et accueillante, l'événement a permis de donner libre cours à l'épanouissement, l'allégresse noire et la fierté collective alors que les membres du BEN/REN se laissaient gagner par l'esprit des Fêtes et reconnaissaient les réalisations remarquables accomplies au cours de l'année. Au-delà de la célébration, cette rencontre a démontré la puissance d'une communauté et l'importance de nouer des relations professionnelles fortes et de se rehausser les uns les autres.



Événement interministériel à l'occasion de la Journée de l'émancipation

Le 31 juillet 2024, le BEN/REN a co-organisé une webdiffusion interministérielle à l'occasion de la Journée de l'émancipation, en collaboration avec les réseaux d'employés noirs de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Le sous-ministre Jean-François Tremblay a ouvert l'événement et la chef Caroline Xavier a prononcé le mot de la fin. L'événement a réuni 876 participants virtuels pour honorer les contributions de Canadiens noirs, réfléchissant à l'histoire de l'esclavage au Canada, encourageant des discussions sur le racisme systémique et réaffirmant l'engagement commun envers l'équité et la justice.

GESTION DES TALENTS ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Série sur le leadership

La Série sur le leadership du BEN/REN est une nouvelle initiative mettant en vedette des panélistes experts pour tenir des discussions sur la manière de favoriser le perfectionnement professionnel, relever des défis systémiques et habiliter les dirigeants par l'encadrement et le mentorat.

Le 4 octobre 2024, le BEN/REN a organisé l'événement Encadrement des dirigeants par des experts, un groupe de discussion qui explore les défis uniques auxquels les cadres supérieurs noirs font face et le rôle déterminant de l'encadrement par des cadres pour perfectionner le leadership, faire progresser la carrière et s'épanouir sur le plan personnel. La séance a été animée par Farahldine Boisclair et la discussion a présenté des réflexions de cadres accompagnateurs et d'experts en leadership, mettant en évidence la nécessité critique d'un encadrement adapté pour naviguer les traumatismes raciaux et les iniquités en milieu de travail.

En décembre 2024 et janvier 2025, le BEN/REN, en collaboration avec le Centre canadien d'innovation pour la santé mentale à ISDE, a co-organisé deux séances sur le leadership axées sur la réflexion et le perfectionnement. Ces séances ont permis aux participants d'établir des objectifs professionnels significatifs pour consolider les points forts en vue de la réussite dans l'année à venir. Plus de 1 000 cadres supérieurs et employés noirs de l'ensemble de la fonction publique ont assisté virtuellement à ces séances.



Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLSC)

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a lancé un nouveau volet du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLSC), avec le soutien du BEN/REN, pour faire avancer le [Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique](#) visant à démanteler les obstacles auxquels les fonctionnaires noirs font face.

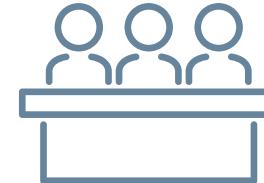
Cette initiative adaptée, conçue pour s'attaquer à la sous-représentation historique des cadres supérieurs noirs, offre aux participants de niveau EX 01 à EX 03 des connaissances essentielles sur le leadership au sein de la fonction publique, tout en aménageant un espace pour échanger avec des pairs et intégrer des expériences vécues. Le programme a attiré 50 participants dans sa première cohorte et soutient l'avancement professionnel en renforçant les compétences en leadership et en donnant accès à des possibilités de perfectionnement à forte incidence afin d'éliminer les écarts de représentation dans la fonction publique fédérale.

GESTION DES TALENTS ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Programme de développement de politiques des leaders noirs (PDPLN)

En janvier 2024, le Bureau du Conseil privé (BCP), en collaboration avec le BEN/REN, a lancé le Programme de développement de politiques des leaders noirs (PDPLN). Cette initiative offre aux employés noirs de niveau EC-04 à EC-06 des placements permutants au sein du BCP pour les doter d'une expérience diversifiée en matière de politiques tout en les outillant de compétences et d'aptitudes en leadership nécessaires à l'exploitation des meilleurs talents et à l'élaboration d'idées novatrices.

Pour marquer le lancement du programme, le BCP et le BEN/REN ont co-organisé une séance d'orientation en octobre 2024 pour accueillir la cohorte inaugurale de neuf participants. La séance a fourni de précieuses perspectives sur le perfectionnement et l'avancement professionnel, établissant les bases d'une expérience significative et enrichissante.



Événement interministériel de mentorat à la chaîne

Le 26 février 2025, le BEN/REN et le Réseau d'employés noirs d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) ont co-organisé un événement de mentorat à la chaîne virtuel pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs. Cet événement a créé des occasions de mentorat significatives entre cadres et employés noirs dans la fonction publique fédérale. L'initiative regroupait 33 cadres supérieurs noirs à titre de mentors et 280 employés noirs participant à titre de mentorés, dans le but de consolider une culture du soutien et constituer un bassin de dirigeants noirs dans la fonction publique fédérale.

Santé mentale

En avril 2024, le BEN/REN a organisé une séance sur la santé mentale intitulée « Leadership axé sur la guérison pour le reste d'entre nous : repos, guérison et utilisations saines du pouvoir ». La séance, menée par les accompagnateurs Dale Allen et Trevor Stevenson, a mis l'accent sur l'importance du repos, la puissance de la guérison personnelle et la redéfinition du leadership au moyen de l'empathie et de la résilience. La séance a encouragé le passage d'un modèle conventionnel du leadership vers des approches plus humaines, renforçant l'engagement du BEN/REN d'appuyer les cadres supérieurs noirs dans l'acquisition de pratiques inclusives et équilibrées en matière de leadership.



RÉCIPIENDAIRES DE LA MÉDAILLE DU COURONNEMENT DU ROI CHARLES III

La Médaille du couronnement du Roi Charles III est une distinction commémorative créée pour marquer l'accession au Trône de Sa Majesté et pour honorer des individus qui ont apporté des contributions importantes au Canada.

Le BEN/REN est fier de compter parmi ses membres des récipiendaires de la Médaille du couronnement du Roi Charles III. La reconnaissance dont ils ont fait l'objet atteste non seulement de leurs réalisations professionnelles, de leur leadership et de leurs excellents états de service au sein de la fonction publique fédérale et au-delà, mais également de leur engagement à créer un Canada meilleur.



Nous célébrons fièrement les réalisations des récipiendaires suivants :

Adan Abdi, Services aux Autochtones Canada

Albert Tshimanga, Services publics et Approvisionnement Canada

Aliou Diarra, Agence du revenu du Canada

Anab Ahmed, Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs

Denise Gomes, Services partagés Canada

Farrah Fleurimond, Transports Canada

Hantz Prosper, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Jacqueline Beckles, Justice Canada

Marie Calixte-McKenzie, Centre de la sécurité des télécommunications du Canada

Marie-Caroline Badjec, Ministère des Pêches et des Océans

Marina Leigertwood-Joseph, Services publics et Approvisionnement Canada

Michel Burrowes, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada

Moussa Dramé, Anciens Combattants Canada

Nadine Huggins, Santé Canada

Pauline Lacossade, Environnement et Changement climatique Canada

Ray Edwards, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Roxane Lee, Service Canada

Ryan Pascal, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Trudy Samuel, Instituts de recherche en santé du Canada

Veronica Fox, Gendarmerie royale du Canada

* Les noms énumérés sont ceux soumis au Secrétariat du BEN/REN, mais nous reconnaissons et félicitons tous ceux qui ont reçu la Médaille du couronnement du Roi Charles III.

REGARD VERS L'AVENIR : ASSURER LA POURSUITE DE NOS RÉUSSITES



Le BEN/REN continue de faire des contributions percutantes à la fonction publique fédérale, assurant la création d'une fonction publique plus inclusive et efficace qui assure l'excellence du service pour tous les Canadiens. Notre travail est guidé par les opinions des membres du BEN/REN, dont les expériences vécues assurent que nos actions amènent un changement systémique et créent un effectif plus inclusif. Ce réseau existe non seulement pour occuper un bureau, mais pour aider à façonner la fonction publique du futur afin de la rendre équitable et inclusive. Une telle entreprise exige des actions collectives, un engagement manifeste de la direction et une responsabilité partagée pour créer un milieu de travail où tous les employés sont respectés, appuyés et habilités à réussir.

Malgré les progrès significatifs réalisés par le BEN/REN au cours des cinq dernières années, notamment pour faire progresser la représentation, accroître les possibilités de leadership et réduire les écarts d'inclusion, il reste encore beaucoup de travail à faire. Une inclusion véritable et durable des personnes noires doit aller au-delà des gains graduels; elle doit être pleinement réalisée et tissée dans la trame même de nos institutions. Alors que le gouvernement s'emploie à faire des compressions budgétaires et des ajustements à l'effectif, nous devons reconnaître l'impact disproportionné que ces changements pourraient avoir sur la population d'employés noirs. Maintenant plus que jamais, la fonction publique fédérale doit agir avec intention, stratégie et équité pour assurer que nos efforts s'alignent sur des principes législatifs fondamentaux tels que ceux détaillés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le sentiment d'urgence se fait réellement sentir; l'équité ne doit pas être ajoutée après-coup, mais doit être une force directrice pour façonner un avenir véritablement inclusif.

Par conséquent, il est essentiel que nous demeurions engagés à protéger les progrès durement acquis que nous avons réalisés. En même temps, nous devons demeurer concentrés sur nos objectifs alors que nous donnons suite aux principales recommandations du rapport de Mme Zellars. Le BEN/REN continuera de collaborer étroitement avec le SCT-BDPRH et de mobiliser activement les hauts dirigeants pour raffiner et mettre en œuvre le plan de réponse, amener du changement significatif et contribuer à créer une fonction publique qui reflète et sert véritablement tous les Canadiens.

En consolidant les voies de passage pour les cadres supérieurs noirs et aspirants dirigeants de toutes les régions, nous aidons à créer une fonction publique fédérale plus inclusive et équitable, parce que la véritable excellence est ancrée dans l'inclusion, l'appartenance et la représentation.

CADRES LÉGISLATIFS ET INITIATIVES FÉDÉRAUX ORIENTANT NOTRE TRAVAIL

Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion : [Action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale – Bureau du Conseil privé – Canada.ca](#)

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/>

Charte des droits et libertés : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>

La Loi sur l'équité en matière d'emploi : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>

Étude sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale : [FR – Rapport du BEN/REN sur les EX noirs](#)

Le budget fédéral 2024 : [Budget de 2024](#)

Décennie internationale des personnes d'ascendance noire des Nations Unies, 2015–2028 : [Décennie internationale des personnes d'ascendance noire des Nations Unies – Canada.ca](#)

Code de valeurs et d'éthique : [Code de valeurs et d'éthique du secteur public – Canada.ca](#)





Coordonnées

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

GCcollab : [The Black Executives Network / Le Réseau des exécutifs noirs \(BEN/REN\)](#).

LinkedIn : [Le Réseau des exécutifs noirs](#)

Courriel : BlackExecutivesNetwork-ReseaudesExecutifsNoirs@ised-isde.gc.ca

Reconnaissances et remerciements

Nous remercions sincèrement toutes les personnes et les équipes dont le soutien et le dévouement ont rendu possibles le présent rapport et nos réalisations.

Bailleurs de fonds du BEN/REN

École de la fonction publique du Canada
Centre de la sécurité des télécommunications du 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
Ressources naturelles Canada
Transports Canada

Contributions en nature

Bureau du Conseil privé
Services publics et Approvisionnement Canada

Soutien au Secrétariat

RH, Finances, TI de la haute direction,
Communications et Corporations Canada
à ISDE

Rédaction et conception du rapport

Rédactrice principale – Sandra DiGnagbo
Concepteurs – Might Gouta et Sandra DiGnagbo
Soutien – Kimberly Beals

Groupes de travail et équipe spéciale

Adeola Onafuwa
Albert Tshimanga
Assia Turenne
Charles Osaretin
Chuks Onwuachi
Dienabou Sow
Dominic Simon
Farah Boisclair
Irwin Bess
Kimberly Beals
Kori St-Cyr
Lorraine McKenzie-Presley
Martine St-Louis
Michelle Seymour
Mitos San Diego
Paula Folkes-Dallaire
Ray Edwards
Richard Smith II
Rosie Dénot
Samoras Merizier
Sandra Charles
Sandra DiGnagbo
Seyi Okuribido-Malcolm
Simon N'Guimba
Tahanee McKnight
Tina Walter
Tineka Simmons
Trudy Samuel
Valerie Lundy

Collaborateurs à des événements et initiatives interministériels

Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique (APEX)
École de la fonction publique du Canada
Agence du revenu du Canada — Réseau des employés noirs
Emploi et Développement social Canada
Environnement et Changement climatique Canada — Réseau des employés noirs
Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN)
Santé Canada
Bureau du Conseil privé
Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)
Services publics et Approvisionnement Canada — Réseau des professionnels noirs
Statistique Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor — Bureau du dirigeant principal des ressources humaines
Transports Canada

Mentions spéciales

April Howe, fondatrice et PDG Crayon Strategies (panéliste pour des événements d'encadrement)
Dale Allen, accompagnateur (panéliste pour des événements d'encadrement)
Martin Tomkin, Ph. D.
Rachel Zellars, Ph. D.
Dominique Dennery, présidente de Dennery Resources Inc. (panéliste pour des événements d'encadrement)
Eleonore Eaves, fondatrice d'Eaves Coaching (panéliste pour des événements d'encadrement)
Farahldine Boisclair, directrice générale, Bureau du Secrétaire du Gouvernement général (animatrice pour des conférences sur les politiques)
Irwin Bess, membre-cadre du corps professoral à l'École de la fonction publique du Canada (panéliste pour des événements d'encadrement)
Melvin Skinner, accompagnateur de cadres (panéliste pour des événements d'encadrement)
Mike Pinder Photography (événement conjoint de l'APEX et du BEN/REN)
Rosie Dénot, cadre à Santé Canada (panéliste pour des événements d'encadrement)
Sebastien N'Singi, conseiller juridique, ministère de la Justice (animateur de conférences sur les politiques)
Trevor Stevenson, accompagnateur (panéliste pour des événements d'encadrement)



Notes de fin de document

Données démographiques de la fonction publique [Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2023 – Canada.ca](#)

Répartition salariale [Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice financier 2022 à 2023 – Canada.ca](#)

Rapport final du groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi [Un cadre transformatif pour réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi](#)

Projections de la population noire en 2041 [Le Quotidien – Le Canada en 2041 : une population plus nombreuse, plus cosmopolite et comportant plus de différences d'une région à l'autre](#)

Étude sur les cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale [Fichier : FR– BENREN Black EX Report.png – wiki](#)

Résultat pour les employés noirs – Discrimination [Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2 : groupes raciaux – Canada.ca](#)



Canada

BEN | REN
The Black Executives Network
Le Réseau des exécutifs noirs