

LE RÉSEAU DES EXÉCUTIFS NOIR

PREMIER RAPPORT ANNUEL



PRÉPARÉ PAR :

LE SECRÉTARIAT DU RÉSEAU DES EXÉCUTIFS NOIRS

Table des matières

02	Message des champions sous-ministres
03	Énoncé des coprésidents
04	Synthèse
05	Nos histoires : La vérité sur les fonctionnaires noirs dans la fonction publique fédérale
07	Aperçu du BEN/REN
12	Nos résultats et réalisations
16	Pour l'avenir : Nous poursuivons notre travail
21	En conclusion : Directeur adjoint du secrétariat du BEN/REN
22	Comment participer
23	Notes de fin

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

Premier rapport annuel

MESSAGE DES CHAMPIONS SOUS-MINISTRES

En qualité de sous-ministres défenseurs du « Black Executives Network » / Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN), noirs, nous sommes heureux de constater et de souligner l'énorme progrès réalisé au cours des trois dernières années pour la constitution d'une communauté de cadres noirs et pour la défense d'une fonction publique plus inclusive, plus équitable, plus représentative et plus antiraciste.

Les efforts du BEN/REN pour appuyer les aspirations professionnelles des fonctionnaires au moyen d'activités d'encadrement et de leadership par les pairs, d'activités de recherche et de collecte de données sur l'expérience des exécutifs noirs ainsi que bien d'autres activités ont fait progresser la cause de la gestion et de la formation de cadres supérieurs noirs.

En 2016, il y avait 68 cadres noirs dans la fonction publique. Aujourd'hui, il y a un minimum de 168 cadres noirs, incluant 2 sous-ministres, 2 sous-ministres délégués de même qu'au moins 15 sous-ministres adjoints. Plusieurs forces sont en jeu derrière ce changement, incluant le travail du BEN/REN au moyen du classeur électronique des cadres supérieurs noirs. Lancé en 2021, ce classeur électronique affiche le profil professionnel de dirigeants noirs en soulignant leurs plus importants domaines d'expérience et de compétence en matière de direction et de gestion dans le secteur public. Le classeur électronique constitue un outil permettant de surmonter certaines des barrières systémiques découlant du racisme anti-noir et permettant l'avancement professionnel et la mobilité dans la fonction publique fédérale. Le BEN/REN ne fait pas que constater les problèmes, il offre aussi des solutions créatives pour y remédier.

Le BEN/REN fait preuve d'un leadership et d'un engagement envers le bien commun qui nous rendent tous fiers.

En tant que cadres supérieurs noirs, nous avons une connaissance directe de l'importance du travail réalisé par le BEN/REN et de la voix que ce réseau nous donne pour mettre en évidence et régler certains enjeux, de sorte que les perspectives noires soient prises en compte dans les processus et prises de décision du gouvernement.

Pour l'avenir, nous sommes motivés, voire déterminés, à tirer parti de notre influence et de notre leadership pour faire progresser les priorités du BEN/REN et ainsi créer une fonction publique où personne n'est laissé pour compte. Nous demeurerons de solides ambassadeurs et défenseurs du BEN/REN par nos gestes concrets, inspirés par notre engagement à contrer le racisme anti-noir et à créer, au sein de la fonction publique fédérale, un environnement où les cadres noirs sont bien visibles, en sécurité et bien appuyés.

Merci

Caroline Xavier, Cheffe, Centre de la sécurité des télécommunications

Shalene Curtis-Micallef, Sous-ministre de la Justice et sous-procureure générale du Canada

ÉNONCÉ DES COPRÉSIDENTS

En notre qualité de coprésident et coprésidente du BEN/REN, nous avons l'immense joie de vous transmettre notre premier rapport annuel. Au cours des trois dernières années, le Réseau des exécutifs noirs s'est employé à créer un réseau qui offre aux cadres noirs de la fonction publique fédérale le sentiment d'appartenir à une communauté, et ce, en travaillant avec le gouvernement du Canada pour résoudre les problèmes de racisme systémique anti-noir dans la fonction publique.

Nous avons réalisé des avancées positives, mais il y a encore beaucoup à faire. Nous sommes déterminés à mettre en place les conditions qui permettront aux cadres noirs de se réaliser et à garantir que la fonction publique fédérale soit représentative, équitable et inclusive pour tous les talents noirs.

Dans ce rapport, nous vous racontons les histoires du BEN/REN, ses réalisations et ses défis, ainsi que nos joies collectives. La gestion des talents, les données et la recherche, la santé mentale et le leadership, les partenariats stratégiques et l'engagement ont constitué nos priorités, plus que tout, nous voulons créer une communauté de cadres noirs et d'aspirants cadres noirs. Nous avons également tenté de jouer un rôle actif dans la conception et la concrétisation des mesures de politiques publiques qui feraient en sorte que les perspectives de la communauté noire soient prises en compte dans des processus décisionnels. Nous œuvrons dans un domaine très spécifique, riche en enseignements sur la façon dont les politiques publiques peuvent être conçues pour offrir des solutions plus inclusives en réponse aux défis des communautés racisées.

À nos collègues du secrétariat du BEN/REN, qui travaillent assidûment pour faire progresser les objectifs du réseau, et aux membres des groupes de travail du BEN/REN, qui font tout ce travail à temps partiel, malgré leurs journées bien remplies de cadres supérieurs, merci. À ceux qui ont appuyé le BEN/REN alors qu'il n'en était qu'à ses balbutiements, nous offrons notre sincère gratitude.

Merci

Tahanee McKnight, directrice principale, Politiques, Stratégies et Programmes des ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada

Hantz Prosper, directeur général, Corporations Canada, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

SYNTHÈSE

L'objectif de ce rapport est de présenter les avancées réalisées par le BEN/REN depuis sa création en juillet 2020.

Ce rapport présente notre vision, notre mission et nos priorités, nos projets en cours et nos réalisations à ce jour. Il comprend également d'autres renseignements pertinents sur les enjeux précis propres au racisme anti-noir, de même qu'il offre du soutien aux cadres et aux employés noirs du gouvernement du Canada.

Les messages inclus dans ce rapport sont destinés aux fonctionnaires, notamment aux cadres et à nos alliés au gouvernement.



NOS HISTOIRES : LA VÉRITÉ SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

De 2016 à 2021, la population noire du Canada a augmenté de 23 %, ce qui est révélateur si l'on considère que la population globale des minorités visibles a augmenté de 19 %. Cependant, les données nationales indiquent que la population noire est disproportionnellement affectée par des iniquités systémiques importantes par rapport à la population en général. Cela inclut un taux d'emploi faible et une plus forte incidence de faible revenu. Les employés noirs sont également deux fois plus susceptibles de rapporter avoir été victimes de traitements injustes ou de discrimination au travail, et les crimes haineux ciblant la population noire demeurent le type le plus commun de crime haineux au Canada.

Ces statistiques bien documentées sur les Canadiens noirs s'expliquent par l'histoire du racisme anti-noir au Canada, qui remonte à l'esclavage des Noirs au pays et à ses séquelles, aux lois et pratiques précises qui imposaient la ségrégation en éducation, dans l'hébergement résidentiel, en emploi et pour d'autres possibilités socioéconomiques. Cette histoire a permis au racisme anti-noir et à d'autres formes de stéréotypes d'être normalisés et de s'inscrire au sein des institutions, dans les politiques et les pratiques canadiennes. Malheureusement, ces mêmes problèmes demeurent bien vivants pour les Noirs dans la fonction publique fédérale (FPF), qui est un microcosme de l'histoire canadienne.

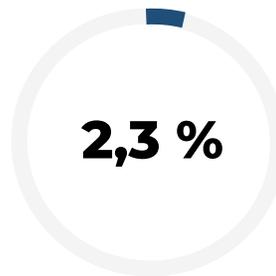
Malgré des engagements législatifs pour la justice et l'égalité, pour l'équité en emploi, pour les droits des travailleurs et les droits de la personne, les lois et les institutions juridiques ont échoué à éliminer la pratique de l'exclusion des Noirs au Canada.

Le saviez-vous?

En 1989, le premier sous-ministre (SM) noir a été nommé dans la fonction publique ontarienne. À titre comparatif, ce n'est qu'en 2020, plus de trente ans plus tard, que le premier SM noir a été nommé dans la fonction publique fédérale. En 2016, il y avait 68 cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale, et bien que ce nombre soit d'environ 168 aujourd'hui, il révèle quand même une sous-représentation importante des noirs dans les postes de haute direction. En se fondant sur un taux de représentation des Noirs dans la fonction publique de 4,2 % (2022-2023), il en faudrait au moins 287 pour atteindre la parité.

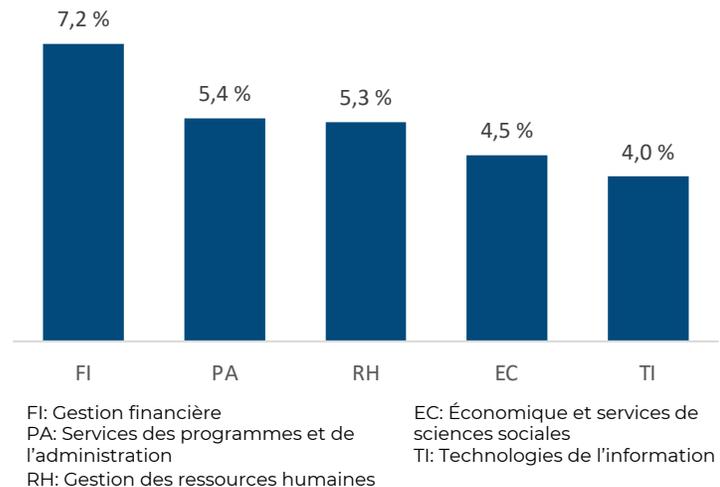
Où se trouvent les fonctionnaires noirs?

En 2022, il y avait 9 809 fonctionnaires noirs, soit 4,2 % de l'administration publique centrale. Parmi les fonctionnaires noirs, 55,9 % déclaraient être des femmes noires, 1,5 % déclaraient être des Noirs autochtones et 4,3 % déclaraient être noir avec un ou plusieurs handicaps.

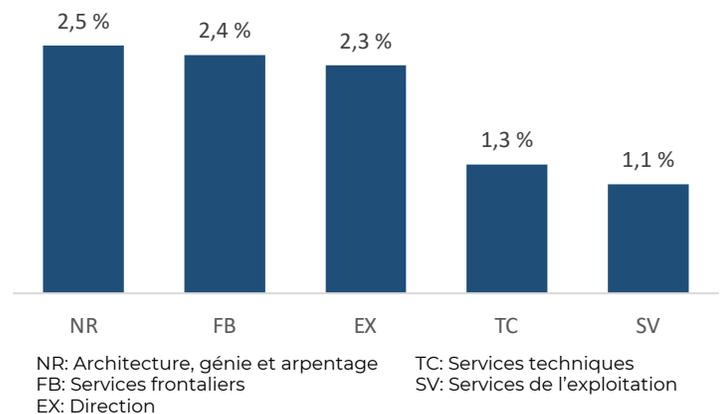


En 2022, sur 6 834 cadres supérieurs dans la fonction publique fédérale, seulement 168 déclaraient être noirs.¹

Groupes professionnels avec la plus forte proportion d'employés noirs



Groupes professionnels avec la plus faible proportion d'employés noirs



NOS HISTOIRES : LA VÉRITÉ SUR LES FONCTIONNAIRES NOIRS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

La proportion d'employés noirs est la plus élevée dans l'échelon salarial situé entre 50 000 \$ et 74 999 \$, une proportion plus élevée que dans toutes les autres plages salariales situées entre 75 000 \$ et 250 000 \$, par rapport à d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Étant donné qu'un pourcentage plus élevé de personnes dans la population noire (28,0 %) parlent français à la maison par rapport à la population totale (23,3 %) et que les Canadiens noirs du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) sont plus susceptibles de détenir un baccalauréat ou un diplôme supérieur (41,1 %) que les personnes du même groupe d'âge n'appartenant pas à une minorité visible et non autochtone (34,2 %), il s'agit d'un exemple révélateur de stagnation professionnelle. Comme démontré, les fonctionnaires noirs ne sont pas dépourvus de compétences, mais le racisme anti-

noir systémique continue de les priver d'un accès au parrainage, au perfectionnement en leadership et à des évaluations du rendement dénuées de préjugés. Les fonctionnaires noirs subissent la stagnation professionnelle, avec les salaires inférieurs correspondants, ce qui sape leur mieux-être au travail et prive les familles noires de la possibilité de constituer une richesse transgénérationnelle, car les bas salaires pendant les années de travail mènent à des pensions réduites au moment de la retraite. Comme le Recours collectif noir de Thompson l'a mis en lumière, de telles expériences sont généralisées, mais peu ont parlé publiquement de leurs expériences par crainte de représailles au travail, d'effets négatifs divers sur leur carrière et de l'augmentation des incivilités au travail.

Pourcentage de cadres noirs par rapport aux cadres de minorités visibles de 2012 à 2021^{iv}



Ce tableau montre que, bien que les fonctionnaires noirs représentent le plus important sous-groupe des minorités visibles (20,6 %) et possèdent une éducation adéquate ainsi que d'autres compétences favorisant l'avancement, le pourcentage de fonctionnaires noirs à l'échelon de la direction (EX) est demeuré stagnant à moins de 2 %, tandis que le pourcentage de représentants d'autres minorités visibles (MV) au niveau de la direction (EX) augmente de façon constante. En 2012, l'écart entre les groupes noirs et les groupes d'autres MV était de 6,7 % et, en 2021, cet écart était de 10,5 %. L'augmentation de cet écart confirme que les efforts existants de diversification en matière d'accès aux postes de cadre supérieur dans la fonction publique continuent d'être insuffisants pour les fonctionnaires noirs.

Lettres de mandat des ministres : regard sur la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies

En 2021, la lettre de mandat de plusieurs ministres se fondait sur cette initiative des Nations Unies pour concevoir des politiques et des projets visant à contrer la discrimination et les préjugés inconscients dans les institutions publiques et privées, notamment :

- Le racisme anti-noir;
- L'accélération de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- La conception de la Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires, en consultation et en collaboration avec les provinces, les territoires et les Canadiens noirs.

68

Cadres supérieurs ayant déclaré être noirs dans l'administration publique centrale en 2016

168

Cadres supérieurs ayant déclaré être noirs dans l'administration publique centrale en 2022

Appel à l'action du greffier du Conseil privé

[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion^v](#) en 2021, qui appelait les dirigeants à prendre des mesures pour éradiquer toute forme de racisme, et à nommer, à parrainer et à appuyer les employés noirs, autochtones ou autrement racisés afin qu'ils accèdent à des postes de direction.

APERÇU DU BEN/REN

Qui nous sommes et pourquoi nous sommes là

Dans un discours à la Chambre des communes en 2020, le premier ministre a publiquement reconnu ce que les cadres et les fonctionnaires noirs savent depuis toujours, à savoir que le racisme anti-noir, la discrimination systémique et les préjugés inconscients existent bel et bien et ont un effet dévastateur sur notre vie quotidienne.

En sa qualité de réseau de cadres, le BEN/REN participe à l'élaboration commune de politiques, à des discussions d'égal à égal sur l'élaboration de politiques et sur l'amélioration de la culture organisationnelle. Nous voulons être à la table et collaborer avec la haute direction afin de proposer des solutions aux problèmes qu'affrontent les fonctionnaires noirs et afin d'améliorer l'élaboration de ces politiques, afin qu'elles combent les besoins des Canadiens noirs et de tous les autres Canadiens.

Dans l'esprit de « **Rien nous concernant ne doit se faire sans nous** », notre réseau a non seulement élaboré et proposé des stratégies sur les cadres, mais il a également offert sa compétence en matière de leadership politique. Cette compétence sert à garantir que le gouvernement canadien intègre les perspectives des Noirs dans l'ensemble de la conception et de l'implantation de politiques et de programmes pour les communautés noires du Canada, et au sein de la FPF.

La diversité d'aptitudes d'une main-d'œuvre diversifiée sur le plan de la race est garante d'un service de grande qualité à la population canadienne, elle-même diversifiée. Par conséquent, la FPF doit s'efforcer d'exploiter le potentiel des cadres noirs, afin de mobiliser une main-d'œuvre prête pour l'avenir. Pour ce faire, nous continuerons de travailler avec le gouvernement du Canada et d'autres intervenants dans le but de contrer la sous-représentation des Canadiens noirs aux postes de haute direction, tout en travaillant parallèlement à l'implantation d'une approche durable, qui favorisera la représentation de fonctionnaires noirs à tous les niveaux.

Notre travail complète celui d'autres réseaux axés sur le soutien aux employés noirs, comme le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) et les réseaux d'employés noirs de différents ministères. Cependant, nous nous distinguons en ce que nous constituons un réseau strictement réservé aux cadres, dont le mandat vise la conception concertée de solutions avec les organismes fédéraux et centraux.



À propos du BEN/REN

Vision

Le BEN/REN a été créé en juillet 2020 pour appuyer les cadres noirs de la FPF et travailler avec le gouvernement du Canada à contrer le problème de racisme systémique anti-noir, dans l'optique que la fonction publique canadienne devient une institution représentative à tous les niveaux, qui sait reconnaître le talent et en tirer parti pour mieux servir tous les Canadiens.

Le réseau existe pour garantir que les voix des cadres et des employés noirs soient entendues et pour constituer un partenaire actif et un agent de changement en ce qui a trait aux problèmes de racisme anti-noir et de discrimination systémique dans la FPF.

Mission

Notre mission est la suivante :

- **Créer et maintenir un réseau solide, inclusif et influent de cadres supérieurs noirs Favoriser la gestion** d'attachés à l'excellence de la fonction publique, à la bonne gouvernance et aux répercussions positives pour tous les Canadiens;
- **es talents** en appuyant les cadres supérieurs et aspirants cadres noirs, en les parrainant et en leur proposant du mentorat;
- **Incarner les changements que nous voulons créer** dans la fonction publique fédérale;
- **Soutenir la santé mentale et le mieux-être des cadres supérieurs noirs** dans la fonction publique fédérale.

Priorités stratégiques

Grâce à l'exercice de planification stratégique effectué en 2021, le BEN/REN a défini les six priorités suivantes, qui visent à faire progresser sa mission ainsi qu'à la soutenir :



Gestion des talents



Participation de partenaires et d'intervenants



Données et recherche



Santé mentale, leadership et formation



Communications et engagement du réseau



Marketing et communication



Principaux catalyseurs de politiques

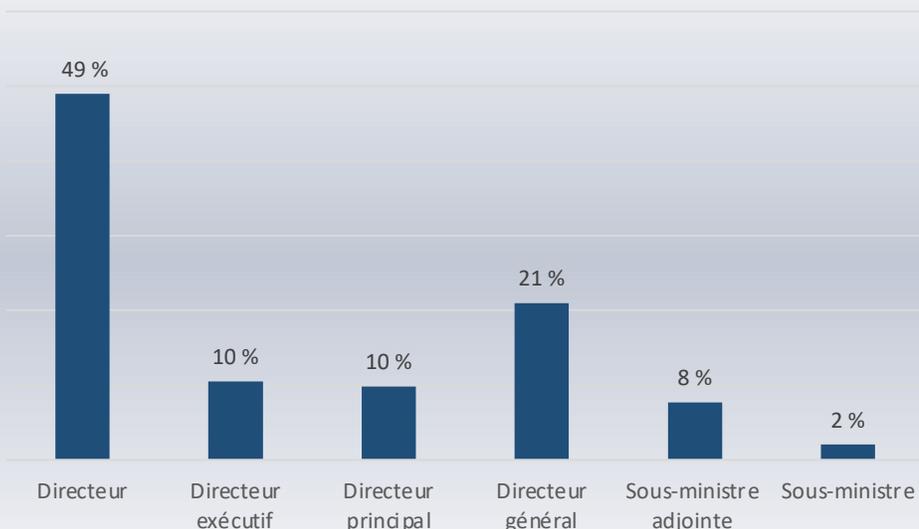
Le gouvernement du Canada reconnaît l'urgent besoin de politiques et de programmes pour combler les besoins particuliers des fonctionnaires noirs. Outre les directives du Cabinet, les pouvoirs nécessaires à l'avancement de cette cause sont issus des textes ou instances suivants :

Discours du Trône 2020 ^{vi}	Budget fédéral de 2023 ^{vii}	Budget fédéral de 2022 (Fonds de santé mentale pour les fonctionnaires fédéraux des communautés noires) ^{viii}
Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, 2015-2024 ^{ix}	Lettres de mandat des ministres 2022 ^x
Loi sur l'équité en matière d'emploi ^{xi}	Code canadien du travail ^{xii}	Loi canadienne sur les droits de la personne ^{xiii}

Le réseau en bref

Toutes les personnes d'ascendance africaine qui sont des cadres (niveau EX 01 et plus ou en suppléance dans un tel poste pendant un an ou plus) peuvent devenir membres du BEN/REN. Depuis sa création en juillet 2020, le BEN/REN est passé de 78 à 168 membres qui représentent différents ministères et organismes gouvernementaux, des sociétés de la Couronne et différents organismes de service dans tout le pays.

Catégories de membres*



Le graphique illustre un réseau où les directeurs constituent la catégorie la plus importante (20 %), suivie des directeurs généraux (21 %), des sous-ministres adjoints (8 %) et des sous-ministres (2 %).

168
Membres au total

* Remarque : Les niveaux/catégories de membres varient quotidiennement. Par conséquent, nous souhaitons confirmer le nombre de cadres au moyen d'un sondage auprès des membres, qui sera mené à l'été 2023.



Structure du BEN/REN

À la tête du BEN/REN, un comité directeur fournit des directives quant aux projets et aux activités de mobilisation que le Réseau réalisera.

Le travail du comité directeur est appuyé par le secrétariat, qui est responsable de fournir les conseils stratégiques et le soutien administratif nécessaires pour diriger un réseau efficace. Cela inclut la capacité d'analyse, de recherche et de rapport, de même que la coordination et l'intégration de données provenant de différentes sources afin d'éclairer les avis et les recommandations quant aux priorités du BEN/REN. Le groupe de

travail du BEN/REN est en place pour diriger le travail en fonction de différents domaines de priorité.

De plus, le Réseau a des champions et des alliés sous-ministres, qui jouent un rôle important comme ambassadeurs et promoteurs du BEN/REN. Leurs activités comprennent la promotion de la gestion de talents parmi les cadres noirs au sein de leurs communautés de SM et de sous-ministres adjoints; la promotion de l'action et de la mobilisation pour contrer le racisme systémique; la promotion de la responsabilisation par l'exemple.

Structure du BEN/REN

Membres du secrétariat du BEN/REN



Christopher K. Scipio
Directeur adjoint



Chuks Onwuachi
Conseiller stratégique



Sandrine Chebekoue
Analyste politique



Victoria Simba
Gestionnaire de projet

Membres du comité directeur du BEN/REN



Kentia Dazulma
Directrice exécutive, Emploi et Développement social Canada



Tahanee McKnight
Directrice exécutive, Gendarmerie royale du Canada



Hantz Prosper
Directeur général, Innovation, Science et Développement économique Canada



Paula Folkes-Dallaire
Sous-ministre adjointe déléguée, Services publics et Approvisionnement Canada



Kevin Petit-Frère,
Directeur général p.i., Bureau du Conseil privé



Trudy Samuel
Directrice générale, Instituts de recherche en santé du Canada



Albert Tshimanga
Directeur principal p.i., Services partagés Canada

Groupes de travail du BEN/REN

Gestion des talents

Farahldine Boisclair & Seyi Okuribido-Malcolm

Partenariat et engagement des parties prenantes

Ray Edwards & Albert Tshimanga

Données et recherche

Paula Folkes-Dallaire

Santé mentale, leadership et apprentissage

Trudy Samuel

Championnes du BEN/REN

- **Caroline Xavier**, Cheffe, Centre de la sécurité des télécommunications
- **Shalene Curtis-Micallef**, Sous-ministre et sous-procureure générale du Canada, Justice Canada

Sous-ministres alliés

- **Bill Matthews**, 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
- **Simon Kennedy**, Sous-ministre, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Rapport annuel 11

“

Le comité directeur fait un excellent travail! Étant donné leur emploi à temps plein... Je pense que la fonction publique a vraiment de la chance d'avoir cette équipe. Très fière du travail qu'ils font.

Gail Johnson, Conseillère principale auprès du greffier et ancienne sous-ministre adjointe championne du BEN/REN

”

NOS RÉSULTATS ET RÉALISATIONS

Le BEN/REN gère son travail avec intégrité, responsabilité et efficacité : cette valeur ajoutée aide les ministères et les organismes à contrer les problèmes de racisme systémique anti-noir au sein de leurs établissements.

Notre première championne, Caroline Xavier, a été la première sous-ministre déléguée noire du gouvernement fédéral en février 2020, alors que seuls 96 cadres avaient déclaré être noirs dans l'administration publique centrale. Depuis sa création, le BEN/REN a vu le nombre de cadres noirs augmenter constamment au gouvernement. Cependant, nous sommes encore loin de notre objectif, c'est-à-dire l'équité. Ci-dessous, vous trouverez quelques succès notables :

- 168 cadres ont déclaré être noirs dans l'administration publique centrale.
- 2 sous-ministres et 2 sous-ministres délégués, incluant le premier sous-ministre noir du gouvernement fédéral.

Le BEN/REN continuera de faire entendre sa voix pour la communauté des cadres en créant des liens et des possibilités pour les cadres noirs et en comblant les lacunes en matière de représentation des talents noirs.



Nos résultats et réalisations

Classeurs électroniques

- Nous avons lancé un « Classeur électronique des profils professionnels des cadres supérieurs noirs » en collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), afin de sensibiliser les gens aux talents disponibles et de soutenir une représentation plus équitable des dirigeants noirs dans la haute direction.
- Nous avons lancé le « Classeur électronique des futurs dirigeants noirs pour les aspirants cadres noirs » dans le but de soutenir la création d'un bassin de cadres et de mettre en lumière les employés noirs prêts pour une promotion dont la carrière a stagné en raison des obstacles systémiques.



Bulletin d'information

- Nous avons conçu et distribué un bulletin d'information aux membres afin de faciliter la mise à jour détaillée des activités du BEN/REN. Dans chaque parution, nous transmettons à nos membres et à nos alliés des nouvelles, des informations et des mises à jour importantes sur les postes affichés, des notes du comité directeur et des activités, des papiers éducatifs comme des articles, des blogues, des vidéos ainsi qu'une liste d'activités à venir pour sensibiliser les Canadiens aux enjeux concernant les Canadiens noirs.



Panel de sous-ministers

- Le premier panel de sous-ministres a été organisé en décembre 2021 et les participants y ont discuté des thèmes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en appui à l'appel à l'action du greffier, en présence du greffier du Conseil privé et de sous-ministres de différents ministères.
- Le deuxième panel s'est tenu en février 2023 et a porté sur les défis uniques et persistants posés par la nature profonde et omniprésente du racisme systémique anti-noir. Le comité a réuni le greffier du Conseil privé, des membres de la communauté des sous-ministres, des universitaires et des représentants d'autres secteurs.

Participation de la haute direction

- L'engagement continu du greffier du Conseil privé à discuter des priorités à l'ordre du jour en matière d'antiracisme, de diversité et d'inclusion. Le greffier a également reconnu publiquement le travail et le leadership du BEN/REN.
- Participation avec le BDPRH à la conception et à la mise en œuvre conjointes du Cadre de gestion des talents pour les cadres supérieurs noirs.
- Responsabilités importantes avec d'autres hauts fonctionnaires portant sur des enjeux associés au racisme anti-noir et à la discrimination dans la FPF.

Promesses en matière de gestion des talents

- Créé une formule de contribution afin que les SM parrainent, appuient et nomment plus de cadres et de non-cadres noirs afin qu'ils accèdent à des postes de direction dans toute la FPF.
- Créé une formule de contribution pour les cadres noirs afin qu'ils appuient l'avancement de carrière des personnes noires qui ne sont pas dans un poste de direction.

Nos résultats et réalisations

Groupes d'encadrement par les pairs

- Conçu des cercles d'encadrement pour les cadres noirs au moyen d'un partenariat avec l'Association professionnelle des Cadres de la fonction publique du Canada (APEX) et l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), afin de se pencher sur les préoccupations de santé mentale chez les cadres noirs.

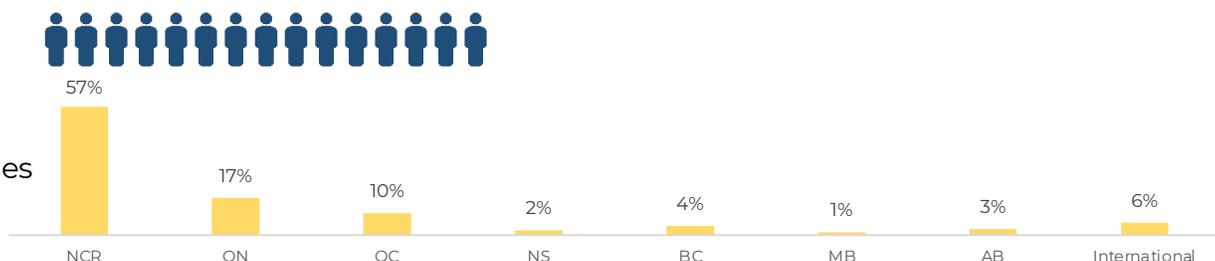
Médias sociaux

- La page « LinkedIn » du BEN/REN augmente la visibilité et la portée du réseau en offrant une plateforme de partage de nouvelles, de mises à jour et d'activités associées au réseau. La page du BEN/REN constitue un outil précieux pour aider le réseau à attirer plus d'abonnés et à créer un sentiment d'appartenance chez les membres.

1066

abonnés

Données
démographiques
des abonnés



Contributions du BEN/REN en matière de politiques

Pour faire progresser l'inclusion des Noirs dans tout l'appareil gouvernemental, le BEN/REN a participé aux initiatives suivantes

- **Appel à l'action du greffier** : donné notre point de vue et fortement affirmé le langage portant sur les enjeux de racisme et de discrimination et sur le besoin de mesures concrètes pour les employés noirs, autochtones et les autres groupes sous-représentés.
- **Fonds de santé mentale pour les fonctionnaires fédéraux des communautés noires** : travaillé avec le BDPRH, le CEFN et d'autres réseaux d'employés noirs intraministériels pour concevoir des recommandations stratégiques visant la création d'un plan d'action complet pour lever les obstacles que rencontrent les fonctionnaires noirs.
- **Plan d'action fédéral pour l'amélioration des droits et du bien-être des communautés noires au Canada** : travaillé avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin de proposer des initiatives portant sur les enjeux de stagnation professionnelle et sur l'amélioration de la représentation des fonctionnaires noirs à tous les niveaux de la FPF.
- **Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi** : offert des commentaires écrits accompagnés de recommandations portant sur le besoin pour les personnes d'ascendance africaine d'être considérées comme un groupe distinct et sur le besoin de données démographiques désagrégées.
- **L'avenir de la diplomatie** : ébauché un document d'orientation sur l'avenir de la diplomatie pour le Comité permanent des affaires étrangères et du commerce international grâce à la bourse 1834 Fellowship d'Operation Black Vote.
- **Dirigé par des Noirs et axé sur les services aux Noirs** : proposé des recommandations sur le guide Dirigé par des Noirs et axé sur les services aux Noirs d'EDSC, un guide de ressources qui aide les ministères fédéraux à garantir que leurs politiques, leurs programmes et leurs services sont inclusifs et tiennent compte de l'expérience des populations noires au Canada.
- **Indice de disproportionnalité** : offert du soutien aux membres du groupe de travail sur l'élaboration d'un indice de disproportionnalité.

Nos résultats et réalisations

Activités de formation

- Coopéré avec l'École de la fonction publique du Canada pour organiser une activité de formation en trois parties portant sur les obstacles au recrutement, à l'avancement de carrière et au maintien en poste de fonctionnaires noirs.
- Collaboré avec le réseau des employés noirs d'Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE) et le Conseil consultatif des employés noirs de Ressources naturelles Canada (RNCCan) pour rendre possible le Jour de l'émancipation.

Activités de réseautage

- Pour célébrer les fêtes, le Réseau a organisé sa première activité en personne dans la région de la capitale nationale en 2022. Cet événement se voulait une célébration de la joie d'être noir et a rassemblé plus de 50 membres pour une soirée de plaisir et de réseautage, et ce, en appuyant un restaurant local d'Ottawa dont le propriétaire est noir.
- En l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs, édition 2023, le BEN/REN, en collaboration avec APEX, a organisé une soirée de réseautage entre les membres du BEN/REN et la communauté des SM. Cette activité a offert une occasion précieuse pour dialoguer, discuter et amorcer des relations professionnelles entre les cadres noirs et les membres de la communauté des SM dans un contexte non officiel et une atmosphère de détente.



POUR L'AVENIR : NOUS POURSUIVONS NOTRE TRAVAIL

Le BEN/REN reconnaît qu'il reste beaucoup de travail à faire pour régler les problèmes associés au racisme systémique anti-noir, à la discrimination, au harcèlement et au manque d'avancement professionnel pour les fonctionnaires noirs de la FPF. Cependant, notre engagement se poursuivra et nous continuerons à travailler de concert avec les ministères, les organismes centraux et d'autres instances gouvernementales pour garantir que des mesures précises, concrètes et exhaustives soient prises pour améliorer le sort des fonctionnaires noirs. De plus, les hauts dirigeants doivent poursuivre leurs efforts pour bâtir la confiance et afficher un niveau de responsabilisation et de transparence susceptibles d'amener des changements significatifs.

Lorsque nous levons le regard vers 2023-2024 et au-delà, nous savons que notre travail pour améliorer l'inclusion des noirs donnera des résultats probants et nous rapprochera de notre objectif d'une fonction publique où aucun talent n'est laissé pour compte. Les Canadiens s'attendent à ce que la FPF reflète la diversité de la population actuelle et future. Pourtant, nous demeurons conscients que la lutte contre le racisme anti-noir est un combat de longue haleine et que surgiront en chemin des défis et des possibilités, tant prévisibles qu'imprévisibles. Le BEN/REN s'attache à créer une main-d'œuvre diversifiée, équitable et inclusive, tout en s'assurant que les pratiques d'embauche, de maintien en poste et de promotion font une place aux talents noirs dans toute l'administration publique.



Domaines d'intérêt

Voici les 10 domaines d'intérêt fondés sur l'énoncé de mission du BEN/REN pour les années à venir :

Créer et maintenir un réseau solide, inclusif et influent de cadres supérieurs noirs attachés à l'excellence de la fonction publique, à la bonne gouvernance et aux répercussions positives pour tous les Canadiens

Prendre position en faveur des fonctionnaires noirs



- Le fait d'ignorer le racisme anti-noir au sein de l'administration fédérale n'éliminera pas son existence ni ses conséquences très réelles.
- Nous ne pouvons céder à la crainte de soulever ce problème dans les plus hautes instances du gouvernement ni de faire entendre nos voix. Nous avons reçu de nombreuses questions qui mettent en doute la raison pour laquelle le gouvernement doit se préoccuper des fonctionnaires noirs.
- Pour répondre à ces questions, le BEN/REN a conçu un document d'analyse avec données visuelles qui illustre les expériences actuelles très spécifiques des fonctionnaires noirs en utilisant les données publiques du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de Statistique Canada et de la Commission de la fonction publique. Cette présentation infographique comprend des chiffres sur la représentation, des catalyseurs de politiques, des données sur la santé mentale, sur la stagnation professionnelle et sur les obstacles à l'avancement auxquels les fonctionnaires noirs sont confrontés.
- En 2023-2024, le BEN/REN continuera de transmettre cet outil directement aux hauts dirigeants et aux autres intervenants, afin de démontrer pourquoi le racisme anti-noir doit être un enjeu prioritaire au sein de l'administration fédérale, un enjeu qui requiert des mesures et des résultats ciblés en faveur des fonctionnaires noirs.

Établir des liens de solidarité avec d'autres réseaux œuvrant pour une plus grande équité



- Les interventions actuelles du BEN/REN dans la fonction publique ont contribué à mettre en lumière certains enjeux propres au racisme anti-noir actuellement à l'œuvre dans la FPF et à les faire progresser. Ce travail requiert la collaboration de tous les ministères et de tous les organismes centraux, mais également d'autres réseaux œuvrant pour la diversité, afin de mieux sensibiliser les gens à nos défis et à nos priorités, et pouvoir se soutenir les uns les autres pour atteindre des objectifs collectifs.
- Nous continuerons de nous montrer inclusifs dans ce travail avec des partenaires concentrés sur les enjeux associés aux communautés autochtones, aux personnes handicapées, aux minorités religieuses, aux personnes 2ELGBTQQIA+, etc. Nous continuerons également à collaborer avec différents secrétariats antiracistes et avec d'autres réseaux d'employés noirs comme le CEFN, l'équipe de promotion et d'engagement des Noirs d'EDSC et les Réseaux interministériels d'employés noirs.
- Ces réseaux jouent un rôle essentiel entre les ministères et au sein de chaque ministère pour créer l'inclusion et faire progresser l'équité dans toute la fonction publique. Grâce à leurs activités entre pairs, leur défense des intérêts des Noirs, grâce à la surveillance qu'ils exercent, aux rapports qu'ils font et grâce à leurs conseils aux ministères, ces réseaux prennent de l'ampleur et gagnent en influence dans l'univers de l'équité, malgré le manque de financement stable et de coordination dans la famille fédérale.
- Le BEN/REN continuera de réclamer le financement stable et durable de ces réseaux.

Domaines d'intérêt

Voici les 10 domaines d'intérêt fondés sur l'énoncé de mission du BEN/REN pour les années à venir :

Créer et maintenir un réseau solide, inclusif et influent de cadres supérieurs noirs attachés à l'excellence de la fonction publique, à la bonne gouvernance et aux répercussions positives pour tous les Canadiens

Joindre les cadres noirs en région

- La fonction publique du Canada dessert les Canadiens au nord, à l'est et à l'ouest et parfois même au-delà des frontières. Néanmoins, les postes de direction sont concentrés dans la région de la capitale nationale (RCN). Les données que nous détenons sur nos membres indiquent qu'environ 90 % de ceux-ci travaillent dans la RCN.
- L'usage d'outils de technologie collaborative a permis de joindre des membres dans des bureaux régionaux. Pourtant, le décalage horaire et le faible nombre de membres en région constituent un défi pour ce qui est des consultations en personne.
- En 2023-2024, il faudra mettre l'accent sur les activités à l'extérieur de la RCN afin de joindre les membres en région.



Favoriser la gestion des talents en appuyant les cadres supérieurs et les aspirants cadres noirs, en les parrainant et en leur proposant du mentorat

Avoir recours aux promesses d'embauche pour combler les lacunes en matière de représentation pour les talents noirs

- En 2023-2024, le BEN/REN lancera le défi « Soutenir les autres pendant notre ascension », afin d'inciter nos membres à redoubler d'efforts pour parrainer, appuyer et nommer en poste plus de Noirs talentueux. Ce défi fera en sorte que les cadres noirs utilisent le classeur électronique des futurs dirigeants noirs pour combler leurs besoins en matière d'employés et combler les lacunes en matière de représentation des personnes noires à tous les niveaux de la fonction publique.
- Le BEN/REN demandera aux sous-ministres de démontrer leur soutien des cadres noirs et leur engagement envers eux en promettant d'utiliser les outils d'embauche des talents comme le classeur électronique des futurs dirigeants et le classeur électronique des cadres supérieurs noirs pour combler le manque d'employés en appuyant ou en parrainant des possibilités d'avancement professionnel.



Alimenter une filière de cadres supérieurs noirs

- Le BEN/REN continuera de travailler avec les ministères et les organismes centraux afin d'appuyer les programmes d'avancement professionnel, d'élaborer des politiques de gestion des talents et de tirer profit de son réseau pour aider les employés noirs à gravir les échelons de gestion et de direction. Il faudra travailler encore pour briser le plafond de verre qui empêche les membres de notre talentueuse communauté noire de faire progresser leur carrière au sein du gouvernement.



Domaines d'intérêt

Voici les 10 domaines d'intérêt fondés sur l'énoncé de mission du BEN/REN pour les années à venir :

Incarner les changements que nous voulons créer dans la fonction publique fédérale

Faire progresser l'appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale



- Nous savons qu'il y a une résistance au sein de la fonction publique à donner suite à l'appel à l'action du greffier, particulièrement lorsqu'il s'agit de représentation noire et d'avancement professionnel. Les organismes centraux doivent faire un meilleur travail pour appuyer la collecte de données désagrégées, la planification et la transmission des résultats dans toute l'administration fédérale.
- Le BEN/REN poursuivra sa mission de sensibilisation au risque de concevoir des politiques et des programmes lorsque les points de vue des talents noirs sont absents.
- Le BEN/REN ne laissera ni la résistance ni le manque de leadership le distraire du travail urgent et nécessaire contre le racisme et l'oppression, de sorte que la fonction publique devienne un lieu où les talents noirs puissent s'épanouir et qu'aucun talent ne soit laissé pour compte. En 2023-2024, le BEN/REN continuera de promouvoir et de défendre les projets qui appuient les sous-ministres dans leurs efforts à produire des résultats mesurables, avec reddition de comptes, et dans leur réalisation des objectifs de l'appel à l'action.

Résoudre l'enjeu du risque pour la vie privée et accéder à des données désagrégées



- Les enjeux de protection de la vie privée constituent le principal motif pour la suppression et le refus de colliger, de transmettre et d'utiliser des données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Nous estimons que cette logique n'est pas acceptable, vu l'importance de ces données pour révéler l'entière réalité des personnes noires. De plus, la suppression des données désagrégées et le refus de les colliger, de les transmettre et de les utiliser mine le sérieux de l'engagement du gouvernement à utiliser l'analyse comparative entre les sexes plus, un cadre analytique fondé sur des données probantes qui requiert des données facilement accessibles.
- En 2023-2024, le BEN/REN travaillera avec ses membres, avec ses partenaires au gouvernement fédéral et avec des chercheurs pour trouver des solutions modernes à l'extraction de données, solutions qui permettraient de conserver l'anonymat des utilisateurs.
- Le BEN/REN continuera également de promouvoir la collecte de données désagrégées quantifiables, car c'est ce qui permettra au gouvernement d'avoir une vue d'ensemble de la situation des fonctionnaires noirs et de concevoir des politiques, des programmes et des processus ciblés sur les principaux enjeux.

Donner un élan à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies



- La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies a commencé en 2015 et doit avoir cours jusqu'en 2024.
- Dans sa lettre de mandat au ministre de la Diversité et de l'Inclusion, le premier ministre a précisé que tous les ministères devaient donner suite aux mesures internes et externes découlant de ce programme des Nations Unies.
- La Décennie tire à sa fin au Canada et il règne un sentiment d'urgence lié au respect par le Canada des engagements qu'il a pris et des mesures qu'il doit déployer pour opérer des changements durables quant aux principaux enjeux, notamment le racisme anti-noir, la représentation des Noirs, leur avancement professionnel et l'équité en matière d'emploi.
- Le BEN/REN travaillera avec le Bureau du Conseil privé et d'autres ministères pour voir à la mise en place de mesures qui démontrent un leadership commun en ce qui a trait à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.

Domaines d'intérêt

Voici les 10 domaines d'intérêt fondés sur l'énoncé de mission du BEN/REN pour les années à venir :

Incarner les changements que nous voulons créer dans la fonction publique fédérale

Faire la promotion des données de déclaration volontaire (autodéclaration)

- La collecte de données d'autodéclaration est au cœur de l'engagement du gouvernement pour l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement utilise ces données pour comprendre sa main-d'œuvre et déterminer la nécessité de certains changements de politiques, de pratiques et de systèmes pour certains groupes précis concernés par l'équité en emploi. Cependant, les fonctionnaires noirs demeurent prudents quant à la déclaration volontaire en raison de la crainte d'être stigmatisé, ou encore par manque de confiance quant à la façon dont les données sont utilisées par les ministères et les organismes.
- Le BEN/REN continuera de travailler avec ses partenaires fédéraux afin de concevoir des stratégies pour appuyer les efforts consentis en matière d'équité et d'inclusion, y compris le fait d'encourager les fonctionnaires noirs à s'autodéclarer dans les divers processus d'emploi et lors des sondages annuels de la fonction publique.



Soutenir la santé mentale et le mieux-être des cadres noirs dans la fonction publique

Soutenir la santé mentale et le mieux-être des cadres noirs dans la fonction publique

- Le racisme anti-noir dans la fonction publique cause des dommages psychologiques aux fonctionnaires noirs, car il s'insinue dans tous les aspects du travail, menant parfois même à des obstacles professionnels importants.
- Les conséquences du racisme systémique et de la discrimination fondée sur la race incluent la détresse psychologique et émotionnelle, le trouble de stress post-traumatique, la dépression, l'automutilation ou le suicide, les maladies coronariennes, l'hypertension artérielle, l'accident vasculaire cérébral, le diabète et d'autres effets négatifs.
- En 2022, le BEN/REN a exigé une approche globale conçue et appliquée de concert avec des fonctionnaires noirs afin de voir à ce que la fonction publique offre une aide en santé mentale culturellement adaptée aux fonctionnaires fédéraux noirs. Bien que ce travail concerté ait pris fin abruptement en janvier 2023, le BEN/REN continue de se prévaloir d'autres tribunes et d'autres occasions pour promouvoir les investissements pour la santé mentale des Noirs.
- Plus particulièrement, le BEN/REN exigera des services en santé mentale dirigés par des Noirs, conçus par des Noirs et offerts par des Noirs, des services qui offrent une aide au moment opportun, qui tiennent compte des traumatismes subis et quoi sont culturellement pertinents, afin de combler les manques qui sont la conséquence de l'inaction envers le racisme anti-noir dans la fonction publique.



“

Nous devons ouvrir les portes et voir à ce qu'elles restent ouvertes, afin que d'autres puissent entrer.

Rosemary Brown, politicienne noire canadienne et première femme à briguer la direction d'un parti politique fédéral.

”

EN CONCLUSION : DIRECTEUR ADJOINT DU SECRÉTARIAT DU BEN/REN

De la part de nos champions, du comité directeur et de l'équipe du secrétariat, je vous remercie sincèrement d'avoir lu notre premier rapport annuel. Bien que des progrès aient été enregistrés, il reste encore beaucoup de travail à faire.

Le BEN/REN reconnaît les risques d'une administration publique où la représentation noire est insuffisante et où la santé mentale et le mieux-être des fonctionnaires noirs sont sapés par les expériences de racisme anti-noir en milieu de travail. Cela doit changer et cela va changer. Notre intention de parvenir à un niveau de représentation des cadres noirs qui soit à la hauteur de la proportion de fonctionnaires noirs dans toute la main-d'œuvre et de la proportion de Canadiens noirs dans la population globale est sans équivoque. Le BEN/REN fera sa part et nous demandons à nos alliés et à tous ceux qui ont des postes d'influence de se joindre à nous pour concrétiser ces projets importants et urgemment nécessaires.

Le BEN/REN demeure solide et veille à ce que les cadres et les aspirants cadres noirs — des femmes noires, des hommes noirs, des personnes 2ELGBTQQA+ noires, des personnes handicapées noires, des communautés religieuses noires et des noirs autochtones — soient vus, en sécurité et soutenus dans leur quête de résolution des enjeux de politique publique auxquels nous faisons face comme société.



Secrétariat du BEN/REN

De gauche à droite : Christopher K. Scipio, Sandrine Chebekoue, Victoria Simba et Chuks Onwuachi

“

Tout ce qui est affronté ne peut être changé, mais rien ne peut changer sans être d'abord affronté.

James Baldwin, écrivain américain et militant pour les droits civils

”

Il faut une représentation réelle et substantielle, et la représentation de la communauté des cadres noirs sera essentielle pour informer les moyens nécessaires au soutien des cadres noirs dans la fonction publique fédérale. Il y a de nombreux avantages à avoir des voix noires autour de la table pour garantir des politiques, des prises de décision et des programmes diversifiés et pertinents, et parvenir à l'excellence pour tous les Canadiens.

Le BEN/REN continuera à influencer la haute direction afin de créer des postes pour les talents noirs, notamment pour que les cadres noirs puissent s'épanouir et pour garantir qu'aucun talent ne soit laissé pour compte. Ce faisant, nous faisons en sorte d'aider la fonction publique canadienne à se hisser parmi les meilleures au monde.

Comme directeur adjoint, j'ai pu constater encore et encore la sagesse du proverbe africain « si tu veux aller vite, marche seul, mais si tu veux aller loin, marchons ensemble ». Je suis heureux de ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant et j'appréhende l'avenir avec enthousiasme. En mettant à profit l'énergie collective de la communauté des fonctionnaires et cadres noirs, je sais que nous réussirons.

Merci de votre lecture et j'espère que vous reviendrez lire le rapport de l'an prochain.

Cordialement,

Christopher Khaalid Scipio
Directeur adjoint
Secrétariat du BEN/REN

COMMENT PARTICIPER

Le BEN/REN est ouvert aux cadres noirs de la fonction publique fédérale (niveau EX 01 et plus, ou ceux qui occupent un tel poste ou son équivalent en suppléance). Le BEN/REN compte actuellement 158 membres d'un océan à l'autre. Le fait d'être membre vous donnera la chance de demeurer branché et d'explorer les différentes façons de vous engager plus avant. Vous serez informé des activités à venir et vous aurez la possibilité de contribuer à la mission du BEN/REN.

Pour devenir membre, veuillez vous abonner à notre liste d'envoi en nous faisant parvenir votre nom, titre et ministère/organisme à reseaubenren@gmail.com.

Autodéclaration

Nous encourageons tous les employés noirs à s'autodéclarer noirs dans les sondages et les processus d'emploi afin de dresser, pour le compte du BEN/REN et pour le gouvernement, un portrait rigoureux de la représentation des noirs et de leurs expériences dans la fonction publique.

Contact

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

- GC Wiki : « The Black Executives Network » / Le Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN)
- LinkedIn : « The Black Executives Network »

NOTES EN FIN DE TEXTE

- i Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice financier 2021-2022, [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2021-2022 - Canada.ca](#)
- ii *Ibidem*
- iii Le Mois de l'histoire des Noirs 2022... en chiffres, https://www.statcan.gc.ca/fr/dai/smr08/2022/smr08_259
- iv Étude sur les taux de promotion des groupes visés par l'équité en matière d'emploi - Mise à jour triennale, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/open-info/etudes-taux-promotions-ee-mise-a-jour-3-ans.html>
- v 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-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
- vi Discours du Trône 2020, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/discours-trone/2020/discours-du-trone.html>
- vii Budget fédéral de 2023, [Budget de 2023 – Un plan canadien : une classe moyenne forte, une économie abordable, un avenir prospère \(canada.ca\)](#)
- viii Budget fédéral 2022 (Fonds de santé mentale pour les fonctionnaires fédéraux des communautés noires), <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/chap6-fr.html>
- ix Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, 2015-2024, <https://www.pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiqués/2018/01/30/premier-ministre-annonce-canada-souignera-officiellement-la>
- x Lettres de mandat des ministres 2022, [Lettres de mandat | Premier ministre du Canada \(pm.gc.ca\)](#)
- xi Loi sur l'équité en matière d'emploi, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- xii Code canadien du travail, [Code canadien du travail \(justice.gc.ca\)](#)
- xiii Loi canadienne sur les droits de la personne, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>