

Initiative de Recherche

Équité · Diversité · Inclusion

2015-2024 est la Décennie Internationale des Nations Unies pour les Personnes d'Ascendance Africaine

En 2011, 2,88% des Canadiens identifiés comme noirs. La plupart d'entre eux sont concentrés principalement dans les centres urbains.

Au Canada et dans le monde, les préjugés contre les Noirs demeurent tenaces.

Il existe quatre catégories de racisme:

- Flagrant
- Caché
- Structurel
- Internalisé

Condition de la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale (FPF)

Malgré d'un long mandat de la loi de l'équité en matière d'emploi, **des lacunes de représentation des minorités visibles et des employés noirs dans la FPF** et dans plusieurs catégories d'emplois, incluent exécutif, existent toujours. **Seulement 9,6% de l'exécutif du FPF sont membres d'une minorité visible.**

Malgré la croissance (11,8% de 1987 à 2016) de la représentation des minorités visibles, **seulement 52% des ministères et départements fédéraux ont atteint les disponibilités de main-d'œuvre.**

50% des minorités visibles employées dans le FFP **travaillaient dans les catégories de l'administration et du service extérieur.** Encore plus, 72% y compris les catégories scientifiques et professionnelles. Ces données indiquent une ségrégation dans 5 départements et 2 catégories professionnelles.

Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017, **19% des minorités visibles ont déclaré d'avoir été victimes de discrimination** et **77% d'entre eux ont affirmé d'avoir été victimes de discrimination de la part d'un supérieur**, ce qui peut immédiatement limiter les possibilités de promotion.

Initiative en trois phases:

Qu'est-ce qui cause la sous-représentation des minorités visibles, en proportion de leur représentation globale, dans les postes de direction de la Fonction Publique Fédérale (FPF)?

1. Faire correspondre la FPF avec les pratiques bien-ajusté « right-fit »

- I. Examiner le rôle des différentes composantes organisationnelles dans la réalisation des objectifs de gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la FPF; et
- II. Comprendre les causes de la sous-représentation des minorités visibles et des Noirs dans la catégorie des exécutifs supérieurs du FPF.

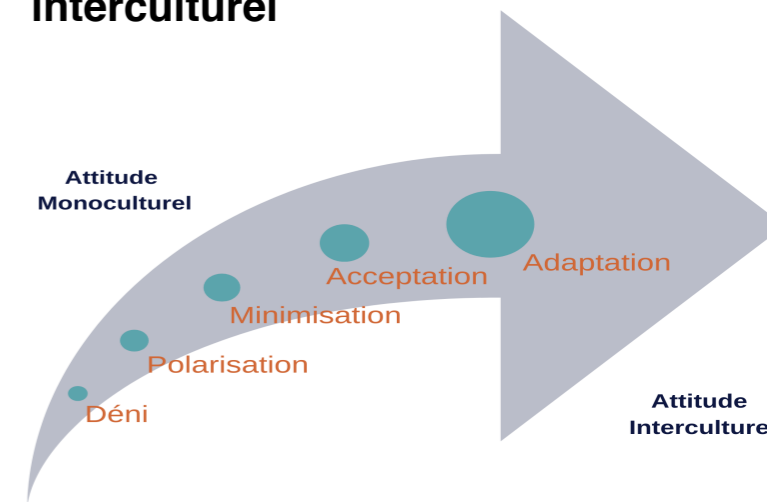
2. L'Inventaire du Développement Interculturel (IDI)

- I. Évalue la compétence interculturelle des exécutifs du FPF. Comme le dit le vieil adage : la culture mangeait la stratégie pour le petit déjeuner.
- II. En utilisant l'IDI de Hammer et al. (2003) sur les gérants du FPF, l'examen quantitatif interrogera les répondants sur leurs compétences interculturelles spécifiques, leur connaissance d'une culture, et leur capacité d'agir dans des situations.
- III. L'IOG émet l'hypothèse que la compétence interculturelle des gérants sera plutôt au niveau de la minimisation que l'acceptation ou l'adaptation.

3. Étude sur l'expérience des employés Noirs dans la FPF

- I. En utilisant les groupes de discussion, désagréger et déconstruire la terme «minorité visible» pour mieux comprendre les situations des employés Noirs dans la FPF.

Continuum de développement interculturel



Participez à cette initiative
Gérard Étienne, Vice-Président
Diversité et Inclusion
getienne@iog.ca | 613.562.0090