

Le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les Noirs



La promesse du PDG :

Il est temps de mettre fin au racisme systémique envers les Noirs.

En tant que dirigeante de mon entreprise, je m'engage, avec tous les PDG signataires, à mettre en œuvre l'engagement suivant. Alors que certaines entreprises ont déjà intégré l'une ou plusieurs des mesures, les soussignés s'engagent à soutenir d'autres entreprises à faire de même.

Nous reconnaissons l'existence du racisme systémique envers les Noirs, les répercussions qu'il a sur les 1 198 540 citoyens noirs et citoyennes noires du Canada (soit 3,5 % de la population) et donc, la nécessité de créer des places au sein de nos entreprises pour les personnes noires.

Les inégalités persistantes au pays soulignent le besoin national urgent d'aborder et d'atténuer les tensions raciales, ethniques et autres, et de promouvoir l'élimination du racisme systémique envers les Noirs partout où il existe. En tant que dirigeantes et dirigeants de certaines des plus grandes entreprises canadiennes, nous gérons collectivement des centaines de milliers d'employés et jouons un rôle essentiel en veillant à ce que l'inclusion soit au cœur de la culture en nos lieux de travail et que nos entreprises représentent les communautés que nous servons. De plus, nous savons que la vraie diversité a un impact positif sur l'économie : elle améliore le rendement des entreprises, favorise la croissance et augmente la motivation des employés.

En gros, les organisations aux équipes véritablement diverses se surpassent.

Nous reconnaissons que la diversité et l'inclusion sont des enjeux aux multiples facettes et que nous devons aborder ces sujets de manière holistique afin de mieux mobiliser et soutenir tous les groupes sous-représentés dans le monde des affaires. Pour ce faire, nous croyons que nous devons nous pencher de façon honnête et directe sur les préoccupations et les besoins de nos divers employés et accroître l'équité pour tous, y compris, mais sans s'y limiter, les communautés noires, asiatiques et les autres communautés racialisées du Canada, les peuples autochtones, les membres de la communauté LGBTQ2+, les personnes handicapées et les femmes. Ensemble, en tant que cheffes et chefs d'entreprise, nous convenons que nous devons en faire davantage. À nos yeux, cela implique de nous engager à atteindre sept objectifs qui, selon nous, permettront au Canada de

mettre fin au racisme systémique envers les Noirs et de créer des opportunités pour les groupes sous-représentés.

- 1. De pair avec les organismes communautaires, dont la BlackNorth Initiative, nous intensifierons nos efforts afin de transformer nos milieux de travail en lieux sûrs où les conversations complexes et difficiles à propos du racisme systémique envers les Noirs peuvent émerger. Nous veillerons également à ce qu'aucun obstacle n'empêche les employés noirs de progresser au sein de l'entreprise.** Nous allons créer et préserver un environnement qui favorise le dialogue ouvert en ayant des forums d'écoute où nos employés se sentent à l'aise d'apprendre des expériences des autres et de voir les choses de leur point de vue. En privilégiant un dialogue continu et en ne tolérant aucune incongruité avec ces valeurs d'ouverture, nous instaurons la confiance, encourageons la compassion et l'ouverture d'esprit, et renforçons notre volonté d'instaurer une culture d'inclusion.
- 2. En travaillant avec des organismes communautaires, dont la BlackNorth Initiative, nous instaurerons ou développerons l'éducation relative aux préjugés inconscients et à l'antiracisme.** Nous avons tous des préjugés inconscients; c'est humain. L'éducation relative aux préjugés inconscients permet aux individus de reconnaître, d'admettre et donc de minimiser les angles morts qu'ils ont peut-être. Nous allons nous engager à mettre en place ou à développer l'éducation qui porte sur les préjugés inconscients et sur le racisme systémique envers les Noirs au sein de nos entreprises et à mettre à la disposition des autres sociétés des modules éducatifs non exclusifs sur les préjugés inconscients.
- 3. Nous partagerons les meilleures pratiques ainsi que celles n'ayant pas porté fruit.** Nous savons que de nombreuses entreprises développent toujours des programmes et des initiatives autour d'une véritable diversité et inclusion. Nous nous engageons à les aider à faire évoluer et à améliorer leurs stratégies actuelles en matière de diversité et nous les encourageons, à leur tour, à partager leurs réussites et leurs défis avec les autres.
- 4. Nous créerons et partagerons des plans stratégiques d'inclusion et de diversité avec notre conseil d'administration.** Nous établirons au moins un conseil de direction en matière de diversité et nous nous efforcerons de veiller à ce que ces groupes aient une représentation diversifiée, dont de hauts dirigeants noirs, au sein de notre organisation. Le conseil de direction en matière de diversité travaillera de pair avec la PDG, qui sera responsable devant notre conseil d'administration (ou devant des instances de direction équivalentes) en ce qui a trait à l'élaboration et à l'évaluation de plans d'action stratégiques concrets visant à prioriser la diversité et à l'inclusion et à favoriser la reddition de compte associée, y compris en ce qui concerne les employés noirs. Nous reconnaissons que les conseils d'administration et les PDG jouent un rôle important dans la conduite d'actions communes visant à cultiver une culture et des talents inclusifs.
- 5. En travaillant avec des organismes communautaires, dont la BlackNorth Initiative, nous nous assurerons que les offres d'emploi sont présentées à tous les groupes sous-représentés, dont les personnes noires, et que ces offres ne comportent aucun obstacle.** Nous nous engageons à

atteindre des objectifs d'embauche afin que le profil démographique de nos employés reflète le profil démographique des Canadiennes et des Canadiens. Nous visons notamment à ce que 5 % de notre effectif étudiant soit issu de la communauté noire. Nous reconnaissons également le pouvoir économique de l'entreprise et notre capacité de provoquer un changement plus large en encourageant la diversité et la représentation des Noirs chez nos fournisseurs et chez ceux avec qui nous choisissons de faire des affaires.

6. **Nous utiliserons le cadre de la gouvernance d'entreprise du Canada.** L'objectif de la BlackNorth Initiative est d'inclure à la fois des présidents et présidentes de conseils d'administration et des PDG afin de favoriser l'inclusion des dirigeants noirs et des dirigeantes noires au niveau des conseils d'administration, ainsi qu'au niveau des cadres supérieurs et des dirigeants. Nous créons une base solide de chefs et de cheffes d'entreprise qui s'engagent à inclure de manière significative et durable les personnes noires dans le monde des affaires. Notre objectif est de construire un réseau afin que la communauté noire soit représentée au sein du conseil d'administration et de la direction de l'entreprise. En outre, puisqu'un objectif chiffré donne un véritable élan au changement, nous nous sommes fixé l'objectif suivant : qu'au moins 3,5 % des postes de direction et de conseil d'administration au Canada soient occupés par des dirigeants noirs et des dirigeantes noires d'ici 2025.

7. **Nous allons créer des conditions favorables au succès.** Comme dans toutes les entreprises, « ce qui est mesuré est géré », il est donc essentiel que nous recueillions des données sur la race et l'ethnicité, y compris auprès des employés noirs, afin de comprendre où nous avons des lacunes et quand nous faisons du progrès. Nous travaillerons par l'intermédiaire d'organismes communautaires, notamment la BlackNorth Initiative, afin d'attirer et de retenir des talents divers, notamment au sein de la communauté noire. En partenariat avec le comité de gouvernance de notre organisation, nous nous engageons à développer et à faire progresser les groupes sous-représentés, y compris les Noirs, au sein de notre organisation afin d'assurer une réserve de talents au fur et à mesure que nous construisons des équipes de direction inclusives et représentatives des communautés que nous servons. Nous fixerons des objectifs de gestion inclusive des talents et les inclurons dans les fiches de performance annuelles des cadres supérieurs.

Nous nous engageons également à créer des systèmes de contrôle au sein de nos entreprises, à partager nos objectifs à l'interne et à l'externe, à suivre notre progrès et à partager régulièrement des mises à jour afin de cataloguer les programmes et les pratiques de mesure efficaces.

Nous reconnaissons que ces engagements ne constituent pas l'unique réponse, mais nous pensons qu'il s'agit d'étapes importantes et concrètes vers la création de lieux de travail véritablement plus diversifiés et inclusifs. Nous espérons que notre liste de signataires s'allongera et nous invitons d'autres PDG du Canada à se joindre à nous.

Unissons-nous pour tenir la promesse inhérente suivante : que tous nos employés soient en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et de libérer leur plein potentiel.

En travaillant ensemble à une diversité et à une inclusion véritables au sein de nos lieux de travail, de nos industries et de la communauté des affaires en général, nous pouvons susciter des changements significatifs pour notre société et mettre fin au racisme systémique envers les Noirs.

Organisation :

Signature :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'WParadis', written in a cursive style.

Wendy Paradis, Présidente de l'ACTA

Date : 28 janvier 2022