

Mandat du groupe consultatif sur le racisme systémique, la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche.

Toutes les formes de racisme systémique et de discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle, l'extrémisme de droite et la suprématie blanche, se manifestent au sein de l'organisation du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes, de trois façons différentes :

- a. Actes individuels discriminatoires et haineux.
- b. Racisme et préjugés systémiques.
- c. Participation de certains membres à des organisations suprématistes blanches.

Tout au long de son histoire, les efforts du MDN et des FAC pour lutter contre le racisme se sont concentrés sur les actions des personnes. Les Ordonnance administratives des Forces canadiennes (O AFC) 19-43 (1996) se concentrent sur le « membre des FC », et sur les actions et attitudes individuelles. Le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC (2017) « encourage les personnes ». La politique des FAC sur les comportements haineux (DOAD 5019-0) est axée sur la détection, la formation, le signalement des cas et les sanctions.

Le fait de se concentrer sur les comportements et les réponses individuels ne permet pas d'aborder la nature structurelle du racisme systémique et des préjugés sous toutes leurs formes, et a empêché l'organisation de mettre en place des mesures utiles et logiques qui élimineront les causes principales.

Malgré les efforts déployés dans le passé, des actes individuels racistes et discriminatoires ont continué à se produire. Dans le contexte moderne, ces actes s'inscrivent dans un système plus vaste de dynamiques imbriquées. Ces dynamiques ont des répercussions négatives sur les efforts déployés pour inspirer et donner un véritable sentiment d'appartenance et de valeur aux femmes, aux personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC), aux personnes LGBTQ2+ et aux personnes de religion minoritaire au sein des structures militaires et civiles. De plus, elles limitent les efforts visant à restreindre l'accès des groupes extrémistes au MDN ou aux FAC et à sanctionner de manière efficace, appropriée et cohérente les infractions de nature raciste ou discriminatoire, notamment par des renvois. Ceci, à son tour, mine l'intégrité, l'état de préparation et l'efficacité du MDN et des FAC et passe sous silence les menaces réelles que le racisme et les groupes extrémistes au sein des Forces représentent pour la sécurité nationale, la vision du Canada en matière de défense et les intérêts géostratégiques canadiens.

Objectif 1 : Examiner et définir la nature du racisme systémique et de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche, tels qu'ils se manifestent dans l'architecture et l'(éco) système du MDN ou des FAC.

- a. Travailler avec le secrétariat ministériel de lutte contre le racisme afin de proposer des options pour qu'une agence ou une organisation externe indépendante mène, dans les organisations militaires et civiles, une enquête et une étude, fondées sur des données, sur la prévalence du racisme systémique, de la discrimination, des préjugés LGBTQ2+, des

- préjugés sexistes et de la suprématie blanche, de manière transparente, et en fasse une analyse, si le groupe d'experts le juge nécessaire.
- b. Rencontrer les groupes consultatifs de la Défense pour discuter de la nature du racisme et de la discrimination systémiques, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+ et la discrimination sexuelle au sein de l'architecture et du système du MDN et des FAC, et pour appliquer leur connaissance institutionnelle de la question.
 - c. Consulter des organisations et des pays alliés qui pourraient avoir des renseignements pertinents dans le cadre de cet examen et/ou recueillir des renseignements et apprendre des pratiques exemplaires de ces derniers.
 - d. Examiner le recrutement interne de membres des FAC pour rejoindre des groupes suprématistes blancs.
 - e. Évaluer les risques pour la sécurité nationale et les risques géostratégiques posés par la prévalence du racisme systémique, de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, des préjugés LGBTQ2+ et des préjugés sexistes, notamment la présence de groupes ou de suprématistes blancs, au sein du MDN ou des FAC.

Objectif 2 : Utiliser les données et l'analyse de l'objectif 1, ainsi que les meilleures pratiques disponibles, pour élaborer et mener une étude sur le racisme systémique et la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche au sein du MDN ou des FAC. Cet examen engloberait notamment ce qui suit :

- a. Un examen des éléments institutionnels dans lesquels le racisme systémique, la discrimination, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche peuvent se manifester :
 - a. Recrutement;
 - Exemple : Bien que les FAC mettent actuellement à l'essai un nouveau système de promotion, ce dernier n'a pas été soumis à une analyse complète de l'ACS+ et de l'antiracisme, et n'inclut pas les compétences interculturelles.
 - b. Processus de promotion et mécanismes d'évaluation;
 - c. Développement de carrière (stages de formation/postes intérimaires);
 - d. Discipline, punition et libération;
 - e. Soutien personnel et familial.
- b. Évaluation du système actuel de suivi des cas de racisme au sein de l'organisation, ainsi que de la capacité des membres du MDN ou des FAC à porter plainte pour comportement raciste en toute sécurité et confidentialité.
- c. Évaluation du système actuel de suivi des cas de suprématie blanche et des membres participant à des organisations suprémacistes blanches, ainsi qu'un examen des mécanismes disponibles pour punir ou dissuader ces associations.
- d. Examen et évaluation de l'efficacité, de la cohérence et de la connaissance générale des politiques punitives, des règlements, des lignes directrices, des mécanismes et des pratiques en place au MDN ou dans les FAC qui traitent du racisme systémique et de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche.

- e. Évaluation des programmes actuels de formation des officiers supérieurs et subalternes sur la question du racisme systémique et de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+ et sexistes, et une analyse des réussites et des points à améliorer dans ces programmes.
- f. Évaluation des structures actuelles visant à soutenir et à encourager la diversité au sein de l'organisation du MDN et des FAC.
- g. Évaluation globale de la façon dont le MDN et les FAC utilisent la richesse de leur diversité (un exemple serait une analyse du rôle que la diversité devrait jouer dans la nomination des attachés de défense).
- h. Évaluation de toutes les mesures actuelles entreprises par le MDN et les CAF pour en faire une organisation inclusive pour tous les Canadiens.
- i. Évaluation de l'efficacité de l'outil d'examen des systèmes d'emploi (ESE) et de toutes les recommandations découlant d'ESE précédents qui n'ont pas encore été adoptées.
- j. Évaluation de la meilleure information accessible au public et des opinions d'experts sur le sujet du racisme systémique et de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche, afin d'aider à déterminer les recommandations appropriées pour l'action du ministre de la Défense nationale, des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale.

Objectif 3 : Fournir au ministre de la Défense nationale, aux Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale un rapport, des conseils et des recommandations sur la façon d'éliminer le racisme systémique et la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche, qui ont une incidence sur le recrutement, le maintien en poste et l'égalité des chances pour les membres des communautés PANDC au sein des FAC et du MDN, ainsi que sur le moral de tous les membres de la communauté des FAC et du MDN.

- a. Fournir une mise à jour provisoire sur l'état de l'examen au ministre de la Défense nationale, aux Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale au plus tard le 30 juin 2021. Fournir toute mise à jour supplémentaire au ministre de la Défense nationale, aux Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale, selon les besoins ou la demande.
- b. Travailler avec le Secrétariat de lutte contre le racisme pour déterminer les questions urgentes qui nécessitent des résolutions politiques immédiates avant que le ministre de la Défense nationale, les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale ne reçoivent le rapport final et les recommandations.
- c. Informer le Secrétariat de lutte contre le racisme des questions émergentes que le groupe consultatif entend aborder, afin que le Secrétariat et les autres agences concernées puissent effectuer un travail politique préliminaire avant l'examen final et les recommandations.
- d. Le groupe consultatif, avec la contribution des secrétariats fédéraux de lutte contre le racisme et LGBTQ2+, fournira un rapport et des recommandations au ministre de la Défense nationale, aux Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale au plus tard le 31 décembre 2021.

Objectif 4 : Fournir au ministre de la Défense nationale, aux Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale des recommandations sur la façon de mesurer les progrès réalisés dans l'élimination du racisme systémique et de la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, la discrimination sexuelle, les préjugés LGBTQ2+ et la suprématie blanche au sein des FAC et du MDN.