

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



## Déclaration du cabinet d'avocats :

Il est temps que le racisme systémique envers les Noirs prenne fin.

En tant que dirigeant de mon entreprise, je m'engage, avec tous les signataires similaires, à mettre en œuvre l'engagement suivant, compte tenu, entre autres, de notre taille, de notre (nos) emplacement(s) au Canada et de l'étendue des possibilités offertes au sein de notre organisation. Lorsque des entreprises ont déjà mis en œuvre un ou plusieurs des engagements, le soussigné s'engage à aider d'autres entreprises à le faire.

Nous reconnaissons l'existence d'un racisme systémique envers les Noirs et son impact sur les 1 198 540 citoyens noirs du Canada (soit 3,5 % de la population) et la nécessité de créer des opportunités d'avancement pour les Noirs au sein de nos entreprises.

Les inégalités persistantes dans notre pays soulignent notre besoin urgent, à l'échelle nationale, 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 dirigeants de certaines des plus grandes entreprises du Canada, nous gérons des centaines de milliers d'employés et jouons un rôle essentiel en veillant à ce que l'inclusion soit au cœur de notre culture de travail et à ce que nos entreprises soient représentatives des communautés au sein desquelles nous œuvrons. De plus, nous savons qu'une véritable diversité a un impact positif sur l'économie car elle améliore les performances des entreprises, stimule la croissance et renforce l'engagement des employés.

En d'autres termes, les organisations dont les équipes sont vraiment diverses ont de meilleures performances.

Nous reconnaissons que la diversité et l'inclusion sont des questions à facettes multiples et que nous devons aborder ces sujets de manière holistique afin de mieux engager et soutenir tous les groupes sous-représentés au sein du monde des affaires. Pour ce faire, nous sommes également d'avis que nous devons répondre honnêtement et directement aux préoccupations et aux besoins des divers membres de notre cabinet et accroître l'égalité pour tous. Collectivement, en tant que chefs d'entreprise, nous convenons que nous devons faire plus. Pour nous, cela signifie que nous nous engageons à atteindre huit 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. **En collaboration avec l'Initiative BlackNorth, nous intensifierons nos efforts pour que nos lieux de travail soient des lieux de confiance où l'on peut avoir des conversations complexes et parfois difficiles sur le racisme systémique envers les Noirs et pour qu'il n'y ait pas de barrières qui empêchent les employés noirs de progresser au sein de l'entreprise.** Nous créerons et maintiendrons un environnement qui favorise un dialogue ouvert, y compris des forums d'écoute où nos gens se sentent à l'aise pour mieux apprendre des expériences et des perspectives de chacun. En encourageant un dialogue permanent 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 engagement en faveur d'une culture d'inclusion.

2. **En collaboration avec l'Initiative BlackNorth, nous mettrons en œuvre ou développerons les préjugés inconscients et l'éducation antiraciste.** Nous avons tous des préjugés inconscients - c'est la nature humaine. L'éducation aux préjugés inconscients permet aux individus de commencer à reconnaître, à admettre, et donc à minimiser les éventuels points aveugles qu'ils pourraient avoir. Nous nous engageons à déployer et/ou à étendre l'éducation qui traite des préjugés inconscients et du racisme systémique envers les Noirs au sein de nos entreprises et à mettre gratuitement à la disposition des autres des modules éducatifs non exclusifs sur les préjugés inconscients.
3. **Nous partagerons les meilleures pratiques - et celles qui ont échoué.** Nous savons que de nombreuses entreprises développent encore des programmes et des initiatives autour de la diversité et de l'inclusion véritables. Nous nous engageons à les aider à évoluer et à améliorer leurs stratégies actuelles en matière de diversité et nous les encourageons, à leur tour, à partager leurs succès et leurs défis avec d'autres.
4. **Nous allons créer et partager des plans stratégiques d'inclusion et de diversité avec notre conseil d'administration.** Nous créerons au moins un conseil de direction sur la diversité et nous nous efforcerons de faire en sorte que ces groupes soient diversifiés et incluent des hauts dirigeants noirs issus de notre organisation. Le conseil de direction pour la diversité travaillera avec le président, l'associé directeur général ou des personnes similaires qui seront responsables devant notre conseil d'administration (ou des organes directeurs équivalents) en élaborant et en évaluant des plans d'action stratégiques concrets pour donner la priorité à la diversité et à l'inclusion, y compris en ce qui concerne les employés noirs, et les responsabiliser. Nous reconnaissons que les conseils d'administration, les PDG et les dirigeants de cabinets d'avocats jouent un rôle important en menant ensemble des actions visant à cultiver des cultures et des talents inclusifs.
5. **Nous utiliserons nos ressources pour travailler avec les membres de la communauté noire, conformément à l'Initiative BlackNorth.** En collaboration avec l'Initiative BlackNorth, nous veillerons à ce que les communautés noires du Canada soient informées des possibilités d'emploi au sein de notre organisation et nous nous engageons à atteindre des objectifs d'embauche spécifiques d'au moins 5 % de nos étudiants issus de la communauté noire, en fonction de la taille de l'entreprise concernée. En collaboration avec l'Initiative BlackNorth, nous investirons directement ou indirectement au moins 3 % des dons et commandites d'entreprises soutenus par l'entreprise pour promouvoir l'investissement et créer des occasions de développement économiques dans la communauté noire, et ce d'ici 2025. Nous reconnaissons également l'impact économique de l'entreprise et la capacité d'influer sur les changements plus généraux en encourageant la diversité et la représentation des Noirs parmi nos fournisseurs et ceux avec qui nous choisissons de faire affaire.
6. **Nous engagerons le cadre de gouvernance d'entreprise du Canada.** L'objectif de l'Initiative BlackNorth est d'inclure à la fois les présidents des conseils d'administration et les PDG afin de favoriser l'intégration des dirigeants noirs au niveau des conseils d'administration, ainsi qu'au niveau des cadres supérieurs et des dirigeants. Nous construisons une base solide de dirigeants d'entreprises qui s'engagent à inclure de manière significative et durable les Noirs dans la direction des entreprises. Notre objectif est de construire un pipeline afin que la communauté noire puisse être représentée au sein du conseil d'administration et de notre direction. En outre, comme un objectif numérique donne une réelle impulsion au changement, nous avons fixé comme objectif qu'au moins 3,5 % des postes de direction, de conseil d'administration et/ou de cadres supérieurs basés au Canada soient occupés par des dirigeants noirs ou issus de minorités visibles d'ici 2025. Nous veillerons à ce que 3,5 % de ces rôles soient occupés par des dirigeants noirs d'ici 2030. Nous chercherons des occasions de parler de ces thèmes dans les programmes internes et externes.
7. **Nous travaillerons avec les parties prenantes de la communauté juridique.** Nous travaillerons en collaboration avec des cabinets d'avocats, des barreaux, des facultés de droit, des organisations de la communauté juridique noire et d'autres parties prenantes et organisations pertinentes au sein de la communauté juridique pour travailler à l'augmentation du nombre d'étudiants noirs dans les facultés de droit canadiennes, afin d'encourager les étudiants noirs à envisager des carrières en droit et partager les meilleures pratiques en matière de recrutement, d'intégration, de fidélisation et de promotion des étudiants et des avocats noirs, autant d'étapes nécessaires pour

faciliter notre capacité individuelle et collective à atteindre les objectifs de l'Initiative BlackNorth énoncés dans cet engagement. Les dons à, et les investissements dans des programmes ou initiatives offerts par ces organisations, et d'autres investissements dans la poursuite de ces objectifs, ainsi que tous dons et commandites que nous faisons pour promouvoir directement ou indirectement les investissements et créer des opportunités économiques dans la communauté noire, sont quelques-uns des investissements que nous pouvons effectuer pour atteindre nos objectifs d'investissement financier énoncés au paragraphe 5 ci-dessus.

8. **Nous créerons les conditions du succès.** Comme dans toute entreprise commerciale, « ce qui est mesuré est géré », il est donc essentiel de collecter des données sur la race et l'origine ethnique, y compris auprès des employés noirs, afin de comprendre où se situent les lacunes et quand nous faisons des progrès. Nous travaillerons avec l'Initiative BlackNorth pour attirer et retenir les talents de la communauté noire, et en partenariat avec le comité de gouvernance de notre organisation, nous nous engagerons à développer et à faire progresser les personnes noires au sein de nos organisations afin de garantir une réserve de talents alors que nous mettons en place 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 pensons que pour créer des opportunités pour la communauté noire, il faut faire connaître ces opportunités aux étudiants qui font des choix de carrière et de vie et nous travaillerons sur des initiatives visant à sensibiliser aux carrières dans le droit.

Nous nous engageons également à créer des systèmes de responsabilité au sein de nos entreprises, à partager nos objectifs en interne et en externe, à suivre nos progrès et à nous communiquer des mises à jour régulières afin de cataloguer les programmes et les pratiques de mesure efficaces.

Nous reconnaissons que ces engagements ne constituent pas une réponse complète, mais nous pensons qu'ils constituent des mesures importantes et concrètes pour créer des lieux de travail plus véritablement diversifiés et inclusifs. Nous espérons que la liste des signataires s'allongera et nous invitons d'autres dirigeants de cabinets juridiques du Canada à se joindre à nous.

Réunissons-nous pour tenir la promesse inhérente à nos employés de pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et de libérer tout leur potentiel.

En travaillant ensemble à une véritable diversité et à l'inclusion sur nos lieux de travail, dans nos industries et dans le monde des affaires en général, nous pouvons cultiver un changement significatif pour notre société et mettre fin au racisme systémique envers les Noirs.



**Beth Wilson**, FCPA, FCA  
Chef de la direction, Canada  
Dentons Canada S.E.N.C.R.L.