

## **PRÉAVIS D'ADJUDICATION DE CONTRAT (PAC)**

Le préavis d'adjudication de contrat (PAC) permet aux ministères et aux organismes d'afficher un avis pendant au moins quinze jours civils afin d'indiquer à la collectivité des fournisseurs qu'ils ont l'intention d'adjuger à un entrepreneur sélectionné à l'avance un marché de prestation de biens ou de services ou de travaux de construction. Si, pendant la période d'affichage de quinze (15) jours civils, aucun autre fournisseur ne présente un énoncé de capacités répondant aux besoins définis dans le PAC, les exigences de la politique du gouvernement en matière de concurrence sont satisfaites. Lorsque les fournisseurs qui n'ont pas été retenus ont été informés par écrit que leur énoncé de capacités ne répondait pas aux besoins définis dans le PAC, le marché peut être octroyé en tenant compte de la délégation du Conseil du Trésor en matière d'appels d'offres électroniques.

Si d'autres fournisseurs potentiels soumettent des énoncés de capacités pendant la période d'affichage de quinze (15) jours civils et qu'ils satisfont aux besoins définis dans le PAC, le ministère ou l'organisme doit enclencher le processus d'appel d'offres complet, soit en ayant recours au service des appels d'offres électroniques du gouvernement, soit en utilisant des moyens traditionnels, pour adjuger le contrat.

### **Agent de négociation des contrats**

**Nom :** Davis Opie

**N° de tél. :** 613-324-9165

**Courriel :** [davis.opie@ised-isde.gc.ca](mailto:davis.opie@ised-isde.gc.ca)

### **TITRE DESCRIPTIF :**

Étude sur les Noirs occupant des postes de cadre (EX) à la fonction publique fédérale (FPF).

### **CONTEXTE**

Depuis 1996, la population noire du Canada a plus que doublé pour atteindre 1,7 million de personnes (soit environ 4,3 % de la population canadienne). Selon les projections démographiques, elle devrait représenter entre 5,0 et 5,6 % de l'ensemble de la population d'ici 2026. Entre 2016 et 2021, le pourcentage de la population noire au Canada a augmenté de 23 %, ce qui en dit long si l'on considère que la population des minorités visibles n'a augmenté que de 19 %. Les Canadiens noirs représentent le segment de la population des minorités visibles qui croît le plus rapidement; ces personnes sont, pour la plupart, des Canadiens de deuxième et de troisième génération, le plus souvent nés au Canada.

Cela dit, les données nationales indiquent que, comparativement à la population en général, la population noire est disproportionnellement touchée par des iniquités systémiques importantes. On parle ici de faibles taux d'emploi et de forte prévalence de faible revenu, d'une probabilité moindre de croire qu'il est possible d'obtenir un diplôme universitaire, même en y aspirant, d'un statut socioéconomique inférieur, d'un

traitement injuste ou de discrimination au travail et d'un nombre supérieur de cas de COVID-19.

Ces statistiques préoccupantes sur les Canadiens noirs trouvent leur origine dans l'histoire du racisme anti-Noirs au Canada, décelable dans l'asservissement des Noirs au pays et dans ses conséquences : des lois et pratiques de facto qui imposaient la ségrégation en matière d'éducation, d'installations résidentielles, d'emploi et de diverses possibilités socioéconomiques. Cette histoire a permis au racisme anti-Noirs et à d'autres formes de stéréotypes de devenir normalisés et de s'enraciner dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes. Malheureusement, cette situation alarmante se vérifie également chez les Noirs de la fonction publique fédérale (FPF), qui est un microcosme de l'histoire canadienne.

En 1989, le premier sous-ministre noir est nommé dans la fonction publique ontarienne. En 2022, plus de trente ans plus tard, le premier sous-ministre noir est nommé à la fonction publique fédérale. En 2016, on comptait 56 EX noirs au sein de la FPF. Ce nombre est passé à 128 en 2021 et avoisine actuellement les 150. Cela montre bien l'importante sous-représentation des Noirs aux niveaux supérieurs de la fonction publique fédérale, les cadres noirs représentant environ 2 % des cadres, alors que les fonctionnaires noirs représentent un peu plus de 4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre de la fonction publique.

Les problèmes uniques et persistants que pose la nature omniprésente du racisme anti-Noirs et systémique à l'échelon fédéral continuent d'avoir des effets dévastateurs sur le plan des services offerts aux Canadiens, qui ne bénéficient pas de l'éventail complet des talents disponibles pour élaborer des politiques et exécuter l'excellence des programmes et des services.

Le Black Executives Network/Le Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) a été créé en 2020 à la suite du meurtre de George Floyd dans le but de fournir une plateforme de soutien par les pairs, ainsi qu'une capacité collective et un leadership pour soutenir les efforts fédéraux visant à lutter contre le racisme anti-Noirs et systémique. En 2018, le Canada a reconnu la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, une initiative proclamée par les Nations unies, et s'est dit déterminé à en apprendre davantage sur les questions qui touchent directement les Canadiens noirs, notamment en s'engageant à améliorer la recherche et la collecte de données désagrégées. Par la suite, le gouvernement a annoncé plusieurs engagements budgétaires et engagements de mandat expressément liés aux Canadiens noirs et s'est engagé à collaborer avec les organismes communautaires pour instaurer un changement positif. En outre, le greffier du Conseil privé a lancé l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion, un document qui invite tous les dirigeants fédéraux à prendre des mesures précises et significatives pour lutter contre les obstacles et remédier aux désavantages auxquels font face les Noirs, les Autochtones et d'autres groupes racisés au Canada.

### **BESOINS/RÉSULTATS :**

Le Black Executives Network/Le Réseau des exécutifs noirs (BEN/REN) est à la recherche d'un contractant capable de fournir un large éventail de services de recherche et de consultation afin de mener une analyse démographique et de

documenter les expériences vécues par les cadres noirs (EX) au sein de la FPF. Plus précisément, le contractant examinera et documentera la composition démographique de la communauté des EX noirs, notamment l'âge, le sexe, l'origine culturelle, le niveau d'éducation, la citoyenneté ou la résidence permanente, la langue officielle utilisée, la certification professionnelle, l'avancement de carrière, etc. – pour la taille de l'échantillon cible de l'enquête, et effectuera des comparaisons avec les renseignements disponibles provenant d'autres groupes de cadres (EX). L'étude se penchera également sur les expériences uniques vécues par la communauté des EX noirs au sein de la fonction publique fédérale, et ce, afin de déceler les obstacles systémiques à la participation et à l'inclusion et mettre en lumière des mesures propres à améliorer les conditions de travail et la représentation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. De plus, le contractant a pour objectif principal de comprendre comment les EX noirs parviennent à assumer des rôles de direction et des positions de pouvoir tout en devant simultanément composer avec le racisme anti-Noirs et systémique, la discrimination, la marginalisation et l'exclusion. Il explorera, d'une part, l'idée selon laquelle les EX noirs « doivent travailler deux fois plus fort » pour obtenir la moitié de la reconnaissance et du respect, ou encore, subir des pressions énormes pour être vus comme la minorité modèle; d'autre part, il étudiera les effets cumulatifs des expériences professionnelles des cadres noirs sur la santé mentale. Le contractant recueillera des données auprès des cadres noirs afin de comprendre quelles sont leurs attentes concernant ce qui devrait être fait pour créer un environnement véritablement inclusif et exempt d'obstacles, et à quoi devraient ressembler les soutiens nécessaires pour réussir, y compris pour favoriser leur bien-être et assurer leur sécurité psychologique. Les participants seront des EX de tous les niveaux de direction.

Le contractant devra proposer différentes méthodes d'évaluation pour trianguler les données probantes et parvenir à une conclusion. Ces méthodes peuvent comprendre, sans s'y limiter, une revue de la littérature, un examen des documents, des entrevues, des entretiens avec des experts, une analyse des données, de la démographie et des tendances, des études de cas et des groupes de discussion. Le contractant peut incorporer des exemples historiques pour relater comment le racisme anti-Noirs et d'autres formes de stéréotypes raciaux ont été enchâssés et normalisés dans les politiques et les pratiques des institutions fédérales.

### **COORDONNÉES DE LA CONTRACTANTE**

**Nom de la contractante :** Mme Rachel Zellars, Ph. D.

**Adresse :** 1, rue Starling

**Ville et province :** Halifax, Nouvelle-Écosse

**Code postal :** B3M 1V7

**Téléphone :** 438-879-1865

**Courriel :** rachel.b.zellars@gmail.com

### **RAISONS DE L'ADJUDICATION DU CONTRAT À CETTE CONTRACTANTE :**

Mme Rachel Zellars est bien placée pour entreprendre les activités prévues dans le cadre de ce contrat. Cette experte reconnue à l'échelle nationale dans le domaine des biais implicites déterminants et du racisme anti-Noirs est également avocate, agrégée supérieure de recherche et professeure adjointe au Département de justice sociale et d'études communautaires de l'Université Saint Mary's. Ses travaux de recherche et

d'étude portent sur l'histoire des Noirs au Canada à partir de la Révolution américaine, l'esclavage dans les Maritimes et la vie des femmes esclaves, ainsi que sur la violence fondée sur le genre et la justice transformatrice.

Outre sa formation en droit, Mme Zellars possède une maîtrise en études africaines de l'Université Cornell et un doctorat en éducation de l'Université McGill. Elle suit actuellement le programme de leadership pour les cadres de direction de l'Université Harvard.

Depuis 2014, Mme Zellars a animé de nombreuses formations sur les biais implicites déterminants à l'intention de cadres et de gestionnaires gouvernementaux aux échelons provincial et fédéral. Elle est reconnue pour sa capacité à définir les contextes historiques locaux, à cerner les biais implicites dans les histoires vécues de racisme envers les Noirs et à s'attaquer aux obstacles au changement individuel et structurel. Au nombre des cours qu'elle a donnés au fil des ans, mentionnons le genre et le droit; la théorie critique de la race; le féminisme critique de la race; la théorie critique de la race et des Autochtones dans l'éducation; la politique de l'identité; introduction aux études féministes; la production de la subjectivité dans le travail de Felix Guattari et de Saidiya Hartman (co-enseigné avec Erin Manning); et l'éducation multiculturelle.

Mme Zellars possède également une vaste expérience en tant qu'animatrice et organisatrice communautaire compétente et compatissante. Sa force réside dans sa grande capacité à écouter activement et à animer les discussions difficiles de manière ouverte et sans jugement, tout en traitant clairement, mais avec doigté et sensibilité, des sujets touchant la racialisation, les valeurs culturelles, la diversité et les classes. Elle possède une formation dans diverses méthodes de résolution de conflits et de préjugés : médiation, règlement des différends et justice réparatrice et transformatrice. À toutes les rencontres où elle agit comme animatrice, elle applique une méthode axée sur les traumatismes.

Ces 20 dernières années, le travail communautaire de Mme Zellars s'est concentré sur le soutien aux victimes survivantes de la violence à motivation sexiste; sur la recherche et le soutien des structures de responsabilisation communautaire au sein des communautés noires; et sur la transformation des conditions sociales à petite échelle qui alimentent et perpétuent la violence au sein des communautés. Elle continue d'étudier, d'exercer et d'animer dans le contexte de la justice transformatrice à l'échelle nationale. En 2020, Mme Zellars a cofondé, en Nouvelle-Écosse, le Black Lives Matter Solidarity Fund, un fonds commun d'aide visant à répondre aux besoins engendrés par la COVID-19, qui a permis de recueillir et de distribuer plus de 300 000 \$ jusqu'à maintenant. Elle a aussi cofondé en 2020, à Halifax, l'African Nova Scotian Freedom School, qui vise à mettre en valeur le riche héritage des combattants, éducateurs et leaders communautaires qui se sont mobilisés pour la liberté des Néo-Écossais d'origine africaine de toute la province.

En 2021, Mme Zellars a été nommée première chercheuse invitée dans le cadre de l'Initiative de chercheurs invités Jocelyne Bourgon de l'École de la fonction publique du Canada. À ce titre, elle participera à l'élaboration du programme d'apprentissage offert aux fonctionnaires fédéraux sur les sujets tels que les préjugés inconscients et le racisme anti-Noirs. Elle a également occupé le poste de conseillère spéciale du sous-ministre à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et a effectué

divers travaux de consultation auprès du Conseil du Trésor, de Patrimoine canadien et du Bureau du vérificateur général en 2022-2023.

## **EXIGENCES ESSENTIELLES MINIMALES**

Tout fournisseur intéressé doit démontrer au moyen d'un énoncé des capacités qu'il satisfait aux exigences suivantes :

### **Études**

- La personne sélectionnée est titulaire d'un doctorat délivré par un établissement d'enseignement supérieur reconnu, avec spécialisation en économie, en sociologie, en sciences politiques, en éducation ou dans un domaine d'études connexe sur les personnes d'ascendance africaine et la diaspora caribéenne.

### **Expérience**

- La personne sélectionnée possède une expertise et une expérience de recherche importantes sur les questions liées au racisme, aux préjugés et à la discrimination envers les Noirs au Canada. Elle possède également une compréhension approfondie des problèmes historiques et contemporains auxquels les Noirs font face dans ce pays.
- Elle possède une expérience pratique des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives, de l'élaboration d'options et de recommandations stratégiques. Cela comprend la capacité de diriger des initiatives collaboratives qui tiennent compte des traumatismes, de concevoir des enquêtes, de recueillir et d'analyser des données, de mener des entrevues et d'interpréter les constatations.
- Elle possède une expérience confirmée de la collaboration avec une diversité de partenaires et d'intervenants dans les secteurs public, privé et à but non lucratif afin de faire progresser des enjeux clés.
- Elle connaît le système gouvernemental fédéral du Canada et a une pleine compréhension des politiques, des programmes et des structures organisationnelles.
- Elle connaît les tendances, les questions, les données et les initiatives liées à la santé mentale, au développement des talents et à l'avancement de carrière des fonctionnaires noirs au Canada.

## **DURÉE ET COÛT ESTIMATIF DU CONTRAT**

La durée du contrat s'étendra de la date d'attribution du contrat jusqu'au 13 décembre 2023 et son coût s'élèvera à 75 986,25 \$, taxes comprises.

## **ACCORDS COMMERCIAUX APPLICABLES ET RAISONS JUSTIFIANT LE RECOURS À UN APPEL D'OFFRES LIMITÉ**

Aucun accord commercial ne s'applique à la présente demande.

Le paragraphe 6d) du Règlement sur les marchés de l'État (RME) est invoqué dans ce marché puisqu'il s'agit d'un contrat qui ne peut être exécuté que par une seule personne ou entreprise.

### **DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

La propriété intellectuelle ne s'applique pas au présent contrat.

### **LA DATE ET L'HEURE DE CLÔTURE POUR L'ACCEPTATION DES RÉPONSES ÉCRITES DES FOURNISSEURS QUI SOUHAITENT RÉPONDRE À CE BESOIN SONT FIXÉES À 14 h, HEURE NORMALE DE L'EST, LE 28 JUILLET 2023**

Nous vous avisons par la présente que le gouvernement a l'intention de lancer un appel d'offres et de négocier avec la personne désignée ci-dessus.

Si vous désirez présenter une réponse écrite dans laquelle vous démontrez que vous êtes en mesure de répondre aux besoins décrits dans les présentes, vous devez le faire au plus tard à la date et à l'heure de clôture indiquées. Le gouvernement ayant l'intention de conclure le marché dans les meilleurs délais, les réponses reçues après la date de clôture ne seront pas examinées. L'État se réserve le droit de ne pas ouvrir ce marché à la concurrence.

Les réponses reçues au plus tard à la date de clôture seront prises en considération dans le seul but de déterminer s'il y a lieu ou non de procéder à un appel d'offres concurrentiel. L'État n'utilisera l'information fournie qu'aux seules fins d'une évaluation technique et non dans le cadre d'un processus concurrentiel. Les réponses écrites des fournisseurs doivent contenir suffisamment d'éléments probants (p. ex. cahier des charges, données techniques, dessins ou autre preuve) qui démontrent clairement que leur produit ou service a la capacité de répondre au besoin énoncé.

Les fournisseurs qui auront présenté une réponse seront avisés par écrit de la décision d'ISDE de poursuivre sa démarche d'approvisionnement non concurrentiel ou de recourir à un processus concurrentiel.

Pour toute question concernant le besoin énoncé, veuillez communiquer avec l'agent de négociation des contrats dont le nom figure au début du présent document. Le numéro de dossier d'ISDE, le nom de l'agent de négociation des contrats et la date de clôture du PAC doivent figurer à l'extérieur de l'enveloppe en lettres moulées ou, lorsqu'il s'agit d'une transmission par télécopieur, sur la page couverture.

L'État se réserve le droit de négocier tout approvisionnement avec les fournisseurs. Les documents peuvent être soumis dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada.