

FBEC • CEFN

Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs



DÉCENNIE INTERNATIONALE

**DES PERSONNES
D'ASCENDANCE
AFRICAINES**

2015 - 2024

Rapport d'étape Le 1^{er} avril au 31 décembre 2019

Janvier 2020

TABLEAU DES CONTENUS

SOMMAIRE	3
QUI NOUS SOMMES: NOTRE VISION, NOTRE MISSION ET NOS VALEURS	5
INTRODUCTION	7
CONTEXTE	10
CHRONOLOGIQUE DU CEFN	12
RÉSUMÉ DES PROGRÈS	13
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	18
ANNEXE	21

SOMMAIRE

Le présent rapport vise à fournir à nos membres et à nos alliés de l'information sur nos engagements avec les cadres supérieurs et nos réalisations à ce jour, ainsi qu'à cerner les défis, les possibilités et les leçons tirées du processus. Une partie du rapport est également consacré à la formulation de recommandations sur la façon dont nous pouvons faire progresser nos principales priorités.

Depuis janvier 2018, notre équipe appuie les efforts déployés au niveau national, régional et local pour remédier aux enjeux auxquels font face les fonctionnaires fédéraux noirs, en se concentrant principalement sur la collecte de données ventilées sur l'équité en matière d'emploi pour mieux comprendre la situation des fonctionnaires fédéraux noirs et savoir où ils travaillent, ainsi qu'en soutenant la santé mentale des employés noirs en réduisant le harcèlement et la discrimination en milieu de travail.

Nous sommes une équipe de base composée d'organiseurs qui travaillent fort pour souligner vos préoccupations, communiquer et collaborer avec les ministères et organismes, et veiller à ce que le gouvernement respecte ses engagements à l'égard de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies. Nous avons aussi un contingent de volontaires qui fournissent de l'aide en matière de communication, de planification stratégique, d'engagement stratégique et d'analyse de données.

Le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) est une organisation horizontale, ce qui signifie que nous avons un nombre restreint de niveaux de gestion. Notre équipe préfère permettre aux employés de mettre à profit leur expertise et de mener leurs dossiers, en donnant moins d'importance à la supervision et en favorisant une participation accrue au processus décisionnel. Cette approche nous a permis de faire de véritables progrès dans la réalisation de nos priorités. Au cours des neuf derniers mois, nous avons rencontré plus de vingt ministères et organismes, nous avons rencontré le greffier du Conseil privé, nous avons présenté un exposé au Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique, nous avons organisé cinq rencontres avec nos membres, nous avons

communiqué avec plusieurs réseaux des minorités visibles, en plus d'avoir présenté un exposé au Comité des champions et des présidents des réseaux des minorités visibles (CCPRMV) et d'avoir mis en place quatre sections du CEFN dans les régions (Pacifique, Ouest, Québec et Atlantique) en décembre 2019.

Nous sommes emballés par ce que nous avons pu accomplir et le travail qui nous attend. Nous remercions tous ceux qui ont contribué à ce travail et nous nous réjouissons à la perspective de poursuivre notre collaboration.

- L'équipe du CEFN

QUI NOUS SOMMES: NOTRE VISION, NOTRE MISSION ET NOS VALEURS

NOTRE VISION

Agir à titre de représentant national des employés noirs de la fonction publique fédérale.

NOTRE MISSION

Selon le CEFN, le gouvernement fédéral, en tant que plus important employeur au Canada, devrait donner l'exemple à tous les employeurs canadiens en mettant en place les processus et les politiques nécessaires pour répondre aux besoins d'un effectif diversifié, inclusif et représentatif.

Le CEFN s'emploie à appuyer les efforts visant à respecter les engagements pris à l'égard de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies dans le cadre des objectifs existants et futurs du gouvernement fédéral en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'analyse comparative entre les sexes plus, en faisant mieux connaître les enjeux et les défis auxquels font face les employés d'ascendance africaine qui travaillent à la fonction publique fédérale et en trouvant des solutions à cet égard.

NOS VALEURS

Les valeurs du CEFN cadrent avec l'énoncé des valeurs du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, notamment le respect de la démocratie, le respect envers les personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence.

Le CEFN adhère également aux valeurs essentielles suivantes :

- l'inclusivité dans la façon de soutenir tous les membres de la mosaïque familiale de la diaspora africaine;
- l'intégrité dans la façon de traiter les autres personnes qui font partie de la mosaïque familiale de la diaspora africaine;

-
- le travail d'équipe définit la façon de travailler ensemble, en favorisant la réalisation d'objectifs communs plutôt que personnels;
 - l'aptitude à faire face à diverses situations est un élément clé de la façon de travailler ensemble et avec nos membres.

INTRODUCTION

L'année 2019 a été fructueuse pour le CEFN. Nous avons réalisé d'importants progrès en vue de la réalisation de nos principales priorités grâce à nos engagements auprès des cadres supérieurs et de nos alliés. Qu'il s'agisse de rencontres avec les cadres supérieurs des ministères et organismes fédéraux ou du développement d'un site Web pour diffuser de l'information sur nos activités et nos progrès, nous avons commencé à sensibiliser la fonction publique fédérale à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et aux priorités du CEFN. Nous continuerons de passer le mot sur la nécessité de disposer de données ventilées et de s'attaquer aux problèmes de santé mentale découlant du racisme envers les Noirs, tout en demandant que des mesures soient prises pour s'attaquer aux causes fondamentales. La collectivité des sous-ministres, les agents de négociation en milieu de travail et nos alliés ont bien accueilli le message du CEFN, et nous avons été reconnus comme un réseau de diversité au sein de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

Plus tôt cette année, le 23 janvier 2019, le CEFN a tenu son premier symposium¹ en partenariat avec l'Institut sur la gouvernance. Plus de cent participants et conférenciers d'institutions publiques et privées, incluant des agents négociateurs, se sont réunis afin de discuter des enjeux touchant les employés noirs de la fonction publique fédérale et de trouver des solutions. C'est grâce à de telles rencontres que nous avons eu l'occasion de rencontrer des employés fédéraux noirs et de discuter avec eux de leur expérience de harcèlement et de discrimination dans leur milieu de travail. Malheureusement, leurs expériences ne sont ni uniques ni rares, car

NOTRE EXPÉRIENCE

« Je me suis plaint de harcèlement et j'ai reçu par la suite une mauvaise évaluation de rendement. »

« Je forme les nouveaux employés blancs subalternes uniquement pour devenir leur employé. »

¹<https://iog.ca/research-publications/publications/connect-empower-progressing-a-report-on-the-inaugural-symposium-hosted-by-the-federal-black-employee-caucus-with-the-institute-on-governance/>

le racisme systémique envers les Noirs, qui est banalisé, continue de passer inaperçu et sous silence dans les lieux de travail, tout comme dans la société en général.

Ce qui est sûr, c'est que les chiffres augmentent. Au cours des vingt dernières années, la population noire du Canada a doublé, passant à 1,2 million, représentant ainsi 15,6 % de la population des minorités visibles en 2016. Nous sommes également le groupe démographique le plus en croissance ainsi que la plus jeune cohorte de la région de la capitale nationale, avec une augmentation de 73 % de la population entre 2006 et 2016². Compte tenu de ces faits, il incombe au gouvernement du Canada de prendre des mesures pour lutter contre le racisme, non seulement dans la société canadienne, mais aussi au sein de ses ministères, et de veiller à éliminer toutes les barrières empêchant la participation entière et active et l'accès aux possibilités, comme il est énoncé dans le Plan d'action canadien contre le racisme de 2005.

Le 25 juin 2019, le gouvernement du Canada a dévoilé sa nouvelle stratégie de lutte contre le racisme. Cette stratégie triennale prévoit la mise sur pied d'un secrétariat de lutte contre le racisme pour diriger une approche pangouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, et sera axée sur trois principes directeurs : faire preuve de leadership fédéral, habiliter les communautés ainsi que sensibiliser et changer les attitudes. Toutefois, on n'y précise pas s'il luttera contre le racisme et la discrimination à l'interne, au sein des ministères fédéraux, ni de quelle façon il le fera; la stratégie ne témoigne pas non plus de l'importance de lutter contre le racisme envers les Noirs. Le CEFN considère qu'il s'agit d'une question importante dans le contexte de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.

Cela dit, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a un programme de diversité et d'inclusion, mais il ne se penche pas sur comment les sous-groupes de la catégorie des minorités visibles

² Diversité de la population noire au Canada : un aperçu, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>

vivent le racisme, ce qui donne lieu à des initiatives selon lesquelles les minorités visibles constituent un groupe homogène. Et cela malgré le fait que de nombreuses entités fédérales ont conclu qu'il est nécessaire de se pencher sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les données ventilées sur les minorités visibles afin de bien évaluer la situation des Noirs dans leur milieu de travail et de trouver des solutions sensées aux enjeux auxquels ils font face. Par exemple, dans son rapport de 2017-2018 sur l'équité en matière d'emploi, le CCPRMV s'est donné comme priorité de revoir le terme « minorité visible » et le libellé utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*³. Le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion a abondé dans le même sens dans son rapport final intitulé « Créer une fonction publique diversifiée et inclusive »⁴.

Voilà pourquoi notre travail est si important.

Le CEFN s'est engagé à mieux faire connaître les enjeux et les défis auxquels font face les employés d'ascendance africaine et à trouver des solutions à cet égard. En collaboration avec les cadres supérieurs, les syndicats, les organismes centraux et les employés, le CEFN s'emploie à améliorer les politiques et les initiatives existantes, à en tirer parti et à en élaborer de nouvelles qui contribueront à l'élimination du racisme envers les Noirs dans les milieux de travail du gouvernement fédéral. Nous définissons ce à quoi ressemble vraiment l'inclusion des Noirs dans les politiques et les pratiques de la fonction publique fédérale.

³ Rapport de 2017-2018 sur l'équité en matière d'emploi du SCT, Comité des champions et des présidents des réseaux des minorités visibles (CCPRMV), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2017-2018.html>

⁴ Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

CONTEXTE

L'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 2015-2024 comme Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Sous le thème « Personnes d'ascendance africaine : reconnaissance, justice et développement », les Nations Unies ont cité la nécessité d'une approche intergouvernementale et internationale pour garantir le plein exercice des droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques des personnes d'ascendance africaine dans tous les aspects de la société.

Du 17 au 21 octobre 2016, le Groupe de travail d'experts des Nations Unies s'est rendu au Canada pour évaluer la situation des personnes d'ascendance africaine, cerner les enjeux et formuler des recommandations sur les solutions qui pourraient être mises en place pour s'y attaquer. Le groupe de travail a rencontré divers ministères fédéraux, divers organismes de services provinciaux et municipaux ainsi que diverses organisations non gouvernementales à Ottawa, à Toronto, à Montréal et à Halifax, afin de recueillir de l'information sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'afrophobie et l'intolérance connexe à laquelle font face les personnes d'ascendance africaine, de même que les efforts déployés par les autorités pour protéger les personnes d'ascendance africaine

ASSEMBLÉE ANNUELLE DU CEFN

Le 24 février 2020, le CEFN tiendra son assemblée annuelle. Nous préparons une journée remplie d'ateliers, de discussions inspirantes et de réseautage! Au plaisir de vous y voir.

contre les violations⁵. Après la visite, un [rapport sommaire](#) de ses constatations a été préparé. Ce rapport, qui renferme quarante-deux recommandations sur les mesures à prendre, a été présenté au gouvernement du Canada en août 2017.

En janvier 2018, dans la foulée du premier Sommet pancanadien des communautés noires, un groupe de fonctionnaires fédéraux canadiens a formé le CEFN, afin de soutenir les efforts visant à appuyer la

⁵ Nations Unies – Droits de l'homme, Haut-Commissariat, Visites de pays, <https://www.ohchr.org/FR/Issues/AssociationReunionPacifique/Pages/CountryVisits.aspx>

Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et de se pencher sur les questions qui préoccupent les employés noirs dans le contexte fédéral. Ces membres fondateurs ont reconnu que les employés noirs sont exposés au racisme, au harcèlement et à la discrimination, ainsi qu'aux obstacles artificiels qui limitent leur perfectionnement professionnel. Comme point de départ, le CEFN s'est donné comme priorité de recueillir des données ventilées sur l'équité en matière d'emploi ainsi que de soutenir et d'améliorer la santé mentale des employés noirs, en collaborant avec le gouvernement et les agents négociateurs pour réduire le harcèlement et la discrimination en milieu de travail.

Le 30 janvier 2018, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il appuyait la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et s'est engagé à en apprendre davantage sur les enjeux touchant les Canadiens noirs, notamment en améliorant la recherche et la collecte de données. Par cette annonce, on reconnaissait pour la première fois les Canadiens noirs comme un groupe distinct et l'ampleur du racisme envers les Noirs dans la société canadienne. Par la suite, le gouvernement fédéral a pris des engagements dans les budgets de 2018 et de 2019 pour s'attaquer aux enjeux touchant les Canadiens noirs et a promis de collaborer avec les organismes communautaires pour favoriser des changements positifs.

Chronologie 2017-2019

FBEC • CEFN

Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs

Déc. 2017

Sommet pancanadien des communautés noires : Plus de 400 personnes (incluant les fondateurs du CEFN) se réunissent à Toronto pour souligner la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (2015-2024) et établir un plan ainsi qu'une stratégie connexe.



Janv. 2018

Des employés noirs de Services publics et Approvisionnement Canada commencent à mettre sur pied le Caucus des employés fédéraux noirs et accueillent ultérieurement les employés de tous les autres ministères et organismes. Le premier ministre annonce l'engagement du Canada à l'égard de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.



Fév. 2018

Les membres du CEFN commencent à se réunir régulièrement par téléconférence et par WebEx pour discuter de la voie à suivre : mises à jour, enjeux, objectifs et résultats souhaités.



Août 2018

Les membres du CEFN se réunissent avec le Caucus canadien des parlementaires noirs à la Bibliothèque publique d'Ottawa pour partager des expériences personnelles et discuter de la voie vers le progrès pour les fonctionnaires noirs.



Janv. 2019

Le CEFN tient un rassemblement qui fait salle comble lors de son symposium à Ottawa. Sujets : santé mentale, discrimination, femmes noires, données et représentation. Couverture médiatique traitant du CEFN et des enjeux de représentation à la fonction publique (CBC, Radio Canada, CTV, Hill Times). Le CEFN rencontre le greffier du Conseil privé et la présidente du SCT

Connect-Empower-Progress: A Report on the Inaugural Symposium hosted by the Federal Black Employee Caucus with the Institute on Governance



Fév. 2019

Le rapport sur le symposium du CEFN est publié; et le CEFN contribue à la préparation de la séance d'apprentissage à l'intention des hauts dirigeants sur le racisme anti-Noirs. Le CEFN entame ses tournées ministérielles : SPAC, Affaires mondiales, RNCAN, Défense nationale, Agriculture et agroalimentaire, GRC, SPC, etc.



Avril-mai 2019

Le CEFN rencontre le président de la Commission de la fonction publique et la dirigeante principale des ressources humaines (CT). Sujets abordés : santé mentale, auto-identification et représentation.



Juin 2019

Joyce Murray, présidente du Conseil du Trésor, s'adresse aux membres du CEFN. Le CEFN présente une mise à jour sur les travaux en cours pour réaliser les objectifs du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion. Le CEFN lance une campagne d'auto-identification dans le cadre du SAFE de 2019.



Juillet-sept. 2019

Le CEFN rencontre le greffier du Conseil privé pour discuter des moyens de progresser pour relever les défis uniques auxquels sont confrontés les employés noirs. Le CEFN continue avec ses tournées ministérielles : Statistique Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Santé Canada, Emploi et Développement social Canada et Ministère de la Justice

Oct.-déc. 2019

Le CEFN s'adresse au Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique, Comité des champions et des présidents pour les minorités visibles et au Comité consultatif patronal syndical de Défense nationale.

Le CEFN crée une comité consultatif CEFN-syndical; et se joint au comité du 3^e Sommet pancanadien des communautés noires.

RÉSUMÉ DES PROGRÈS

PRINCIPALES PRIORITÉS

Afin de respecter l'esprit de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaines des Nations Unies au sein de la fonction publique fédérale, nous mettons l'accent sur les principales priorités suivantes :

- 1) recueillir des données ventilées sur l'équité en matière d'emploi, lesquelles sont essentielles pour comprendre la situation des employés noirs au sein de la fonction publique fédérale, et les analyser;
- 2) s'attaquer aux causes profondes des problèmes de santé mentale des employés noirs en milieu de travail et soutenir les employés.

Dans notre mandat, nous soulignons six objectifs clés qui nous aideront à faire des progrès en vue de réaliser nos priorités. Ces objectifs clés sont les suivants:

Objectif n° 1	État d'avancement : ↑
Rencontrer les cadres supérieurs des ministères ainsi que les comités sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, afin de les sensibiliser à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et aux enjeux auxquels font face les fonctionnaires noirs.	• Dans la région de la capitale nationale, nous avons rencontré les sous-ministres et les cadres supérieurs de SPAC, de Services partagés Canada, de Santé Canada, de la Gendarmerie royale du Canada, de Statistique Canada, de Patrimoine canadien, d'Environnement et Changement climatique Canada, de la Défense nationale, d'Emploi et Développement social Canada, de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, de Pêches et Océans Canada ainsi que de Justice Canada, et nous avons obtenu leur appui. Nous continuons d'organiser des rencontres avec d'autres ministères.

	• Nous continuons de rencontrer divers réseaux interministériels des minorités visibles pour discuter de la façon dont nous pouvons collaborer sur les questions importantes pour les Noirs et les minorités visibles. • Une rencontre est prévue avec les sous-ministres des six conseils fédéraux régionaux.
--	---

Objectif n° 2	État d'avancement : ↑
Collaborer avec les agents négociateurs à l'appui de la vision du CEFN.	• Nous avons rencontré les dirigeants syndicaux de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, de l'Association canadienne des employés professionnels, de l'Alliance de la fonction publique du Canada et du Congrès du travail du Canada, afin d'obtenir leur appui quant à une approche holistique à l'égard des enjeux auxquels font face les employés noirs en milieu de travail. • Nous avons mis sur pied l'équipe de consultation syndicale du CEFN qui est chargée de guider les travaux du CEFN. • Nous préparons un atelier d'apprentissage des syndicats à l'intention des dirigeants des principaux syndicats, afin de les sensibiliser à l'expérience unique des Canadiens noirs au sein de la fonction publique, et de les informer à ce sujet.

Objectif n° 3	État d'avancement : ↑
Rencontrer les cadres supérieurs des organismes centraux, afin de veiller à l'application des politiques et des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne.	Nous avons rencontré la présidente du Conseil du Trésor, le greffier du Bureau du Conseil privé, la dirigeante principale des ressources humaines, la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne et le président de la Commission de la fonction publique du Canada, et nous poursuivons les démarches pour obtenir leur appui.

Objectif n° 4	État d'avancement : ↑
Encourager les employés noirs à s'auto-identifier dans les formulaires d'équité en matière d'emploi et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).	- La collecte et l'analyse des données sont essentielles pour aider la fonction publique fédérale à mieux comprendre l'expérience des employés noirs. Tout au long de sa campagne d'auto-identification (de mai à septembre 2019), le CEFN a : - fait la promotion de l'importance de l'auto-identification auprès des employés noirs, des membres, des groupes affiliés et d'autres intervenants, afin d'accroître la participation au SAFF 2019; - élaboré le langage approprié que les sous-ministres doivent envoyer aux employés en ce qui concerne l'auto-identification/le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Objectif n° 5	État d'avancement : ↑
Analyser les données sur l'équité en matière d'emploi et les données du SAFF, afin d'en garantir l'interprétation exacte et l'orientation, et encourager l'utilisation de ces données à l'échelle de la fonction publique fédérale.	• Nous avons élaboré un plan d'analyse des données détaillé afin de fournir une feuille de route sur la façon dont le CEFN prévoit décrire, interpréter et analyser les données ventilées du SAFF/sur l'équité en matière d'emploi. • Nous discutons avec Statistique Canada sur son rôle dans la collecte et l'analyse des données ventilées sur les fonctionnaires fédéraux noirs. • Nous collaborons avec la Commission de la fonction publique et la Commission canadienne des droits de la personne pour recueillir des données ventilées sur l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait aux plaintes de harcèlement et de discrimination des fonctionnaires noirs. • Le CEFN est présentement en attente des résultats du SAFF de l'été 2019, lesquels devraient être divulgués aux fins d'analyse.

Objectif n° 6	État d'avancement : ↑
Communiquer les priorités, les activités et les progrès du CEFN aux collectivités noires et aux collectivités dans leur ensemble.	• Nous avons rencontré nos membres régulièrement tout au long de l'année dans le cadre de rencontres en personne, par vidéoconférence ou par téléconférence. • Nous avons rencontré le Caucus canadien des parlementaires noirs à la Bibliothèque publique d'Ottawa, afin d'échanger sur les expériences des employés noirs et de discuter des progrès accomplis. • Nous avons tenu le premier symposium du CEFN avec les membres, les syndicats, les partisans et les groupes affiliés, afin de discuter des moyens de lutter contre le racisme envers les Noirs au sein de la fonction publique fédérale. • Nous avons lancé le site Web et les plateformes de médias sociaux du CEFN (p. ex. Twitter, Instagram et LinkedIn). • En août 2019, nous avons organisé le premier pique-nique du CEFN au parc Vincent Massey.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le dialogue constant que le CEFN entretient avec les ministères et les cadres supérieurs nous permet de faire part de nos préoccupations directement aux sous-ministres de l'ensemble de la fonction publique, de proposer des mesures pour les aborder et de collaborer avec les ministères. Nous avons tiré de nombreuses leçons du processus, et nous les avons intégrées à notre façon de travailler et de nous organiser en tant qu'équipe ainsi qu'à notre façon d'envisager les rencontres avec les cadres supérieurs à l'avenir.

Ce que nous avons appris

1. La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies fournit une politique visant à appuyer la mise en œuvre d'engagements ciblés pour donner suite aux enjeux.
2. Afin de réaliser des gains réels pour les fonctionnaires noirs, il faut intégrer les engagements relatifs à la lutte contre le racisme envers les Noirs dans les lettres de mandat des ministres et les ententes de rendement du groupe de direction de la fonction publique fédérale.
3. Le greffier du Conseil privé a le pouvoir, aux termes du Cadre de politiques pour la gestion des personnes, de cerner un enjeu et d'en faire une priorité à l'échelle de la fonction publique. Le CEFN devrait collaborer avec le Bureau du Conseil privé afin que la lutte contre le racisme envers les Noirs soit déclarée comme une priorité au sein du gouvernement fédéral, exigeant des mesures et des résultats concrets.
4. Il faut accroître la collaboration entre le CEFN et les autres réseaux, afin de mieux faire connaître nos enjeux et nos priorités ainsi que de nous soutenir les uns les autres lorsque l'occasion se présentera.
5. De nombreux cadres supérieurs sont prêts à faire ce qu'il faut pour lutter contre le racisme envers les Noirs au sein du gouvernement fédéral, mais les prochaines étapes ne sont pas claires. Les fonctionnaires noirs devraient donc élaborer une feuille de route qui constituerait la voie à suivre à présenter aux cadres supérieurs.

-
6. Ignorer le racisme envers les Noirs au sein du gouvernement fédéral n'éliminera ni son existence ni ses conséquences bien réelles. Nous ne devons pas avoir peur de signaler ces enjeux aux plus hauts niveaux du gouvernement et de nous faire entendre. Cela dit, les employés noirs ressentent un certain niveau d'appréhension à l'idée de faire du volontariat au CEFN et de participer à ses rencontres et à ses événements. Pour mieux comprendre cette situation, il faudrait réaliser une recherche au moyen d'un sondage ou d'un groupe de discussion.

Les recommandations proposées suivantes découlent de ces leçons :

1. Lors des rencontres avec les cadres supérieurs, manifester notre appui à l'égard de l'inclusion d'un engagement sur le racisme envers les Noirs dans les lettres de mandat.
2. Fournir au Bureau du Conseil privé un énoncé expliquant pourquoi l'élimination du racisme envers les Noirs au sein des institutions fédérales devrait être une priorité à l'échelle de la fonction publique, afin que le greffier dispose de l'élément de preuve nécessaire pour prendre une telle décision.
3. Organiser régulièrement des rencontres avec les réseaux de la diversité pour en apprendre davantage sur le travail effectué dans leurs secteurs respectifs, mieux faire connaître les travaux et les progrès du CEFN et déterminer la façon dont nous pouvons nous soutenir les uns les autres.
4. De concert avec les fonctionnaires noirs, élaborer une feuille de route qui constituera la voie à suivre à présenter aux cadres supérieurs du Conseil des ressources humaines et qui pourra être mise en œuvre par les chefs ministériels. La feuille de route portera sur la collecte de données ventilées, la santé mentale des employés noirs et la mise en œuvre de mesures proactives pour transformer fondamentalement la situation des employés noirs au sein du gouvernement fédéral.
5. Élaborer une approche à l'égard d'un mini projet de recherche qui permettra de mieux comprendre l'appréhension

supposée/soupçonnée des employés noirs à se porter volontaire ou à participer aux activités du CEFN de façon régulière.

6. Désigner un champion au niveau des sous-ministres pour les employés d'ascendance africaine afin d'accroître la sensibilisation, d'appuyer les initiatives axées sur la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et de veiller à ce que les cadres supérieurs se penchent sur le racisme envers les Noirs dans leur milieu de travail et maintiennent la ligne de mire à cet égard.

D'une manière générale, pour parvenir à une véritable inclusion au sein de la fonction publique, des données ventilées sont nécessaires pour déterminer à quel point ces enjeux sont répandus et où sont les biais, et surveiller les résultats des mesures mises en œuvre pour y donner suite. Des données anecdotiques supposent des taux élevés de discrimination, de harcèlement et de stagnation de carrière, mais des données ventilées quantifiables permettraient d'avoir un portrait exhaustif de la situation, ce qui permettrait d'élaborer des politiques, des programmes et des processus portant sur les principaux enjeux et défis.

Afin d'améliorer l'expérience et la santé mentale des employés noirs de la fonction publique fédérale et de profiter pleinement du talent qu'ils ont à offrir, notre gouvernement doit prendre des mesures concrètes et intentionnelles. Comme il est énoncé dans notre mission, « le gouvernement fédéral, en tant que plus important employeur au Canada, devrait donner l'exemple à tous les employeurs canadiens en mettant en place les processus et les politiques nécessaires pour répondre aux besoins d'un effectif diversifié, inclusif et représentatif ». De plus, nous devons nous assurer de participer à chaque étape du processus, de l'examen des politiques/programmes à l'idéation jusqu'à la mise en œuvre des politiques/programmes et à la production de rapports, afin que nous puissions tous travailler dans un environnement où règnent la représentativité et l'équité. C'est ce que vise la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et c'est l'objectif du CEFN.

Pour plus de renseignements veuillez contacter nous à:
info@fbec-cefn.ca

ANNEXE

Au cours des neuf derniers mois, nous avons rencontré plus de 25 intervenants, notamment des ministères, des organismes, des réseaux de diversité, des comités et les représentants syndicaux. L'objectif de ces rencontres est d'accroître la sensibilisation à l'égard de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies, de cerner les principaux enjeux et défis auxquels font face les fonctionnaires noirs et d'exposer les demandes qui auraient une incidence importante sur nos principales priorités concernant les données ventilées et la santé mentale.

Principaux enjeux et défis

- Les textes sur la diversité et l'inclusion dissimulent la situation des Noirs dans la société canadienne, y compris dans la fonction publique fédérale.
- La Loi sur l'équité en matière d'emploi est axée sur les minorités visibles, ce qui rend difficile l'adoption d'approches ciblées pour répondre aux besoins des employés noirs, car ce groupe démographique n'est pas reconnu comme un groupe distinct.
- En raison du manque de données ventilées, il est également difficile de déterminer la situation des fonctionnaires fédéraux noirs.
- Les données anecdotiques supposent des taux élevés de racisme envers les Noirs, de discrimination, de harcèlement et de stagnation de carrière parmi les employés noirs.
- Les politiques et les processus actuels se sont avérés inefficaces pour régler les plaintes.
- Le racisme systémique a une grande incidence sur le bien-être, la santé mentale et la productivité au travail des employés. Le racisme systémique, qui est banalisé, continuera de passer inaperçu et de persister s'il n'y a aucune diversité de points de vue autour de la table pour remettre en question le statu quo.

Nos demandes

- Envoyer un message de soutien concernant l'appui du premier ministre à l'égard de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et les engagements qu'il a pris en ce sens.
- Envoyer un message à votre ministère au sujet du CEFN.
- Promouvoir l'importance de l'auto-identification.

-
- Offrir du soutien en fournissant une ressource qui travaillera avec le CEFN.
 - Appuyer les recommandations du gouvernement quant à un examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des catégories d'équité en matière d'emploi.
 - Encourager le recours à des processus de recrutement ciblés et à des stratégies de gestion des talents aux niveaux EX et opérationnels pour les employés noirs.
 - Faciliter et appuyer la collecte et l'utilisation de données ventilées sur l'équité en matière d'emploi.
 - Appuyer le statut d'intervenant du CEFN pour aider les employés noirs à régler les questions patronales-syndicales concernant la discrimination raciale/le harcèlement.
 - Appuyer le CEFN, en tant que représentant des employés noirs, dans tous les ministères et organismes fédéraux.