

# Établir des liens - Renforcer l'autonomie - Progresser:

Un rapport sur le Symposium inaugural organisé par le Caucus des employés

fédéraux noirs en collaboration avec l'Institut sur la gouvernance

le 23 janvier 2019

# CFFN

Caucus des  
fonctionnaires  
fédéraux noirs



Institute on  
Governance

LEADING EXPERTISE

Institut sur  
la gouvernance

EXPERTISE DE POINTE

## TABLE OF CONTENTS

<b>1. CONTEXTE .....</b>	<b>2</b>
<b>2. DÉROULEMENT DU SYMPOSIUM .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ATELIER: DONNÉES.....</b>	<b>6</b>
<b>4. ATELIER: HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION.....</b>	<b>8</b>
<b>5. ATELIER: FEMMES NOIRES.....</b>	<b>11</b>
<b>6. REPRÉSENTATION ET AVANCEMENT .....</b>	<b>13</b>
<b>7. ATELIER: AUTOThÉRAPIE ET BIEN-ÊTRE.....</b>	<b>15</b>
<b>ANNEXE: BIOGRAPHIES DES CONFÉRENCIERS .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE B: CINQ PRINCIPALES SOLUTIONS (ANALYSE) .....</b>	<b>19</b>
<b>ANNEXE C: PARTICIPANTS À L’ATELIER—DÉMOGRAPHIE .....</b>	<b>21</b>

# ÉTABLIR DES LIENS - RENFORCER L'AUTONOMIE - PROGRESSER: *UN RAPPORT SUR LE SYMPOSIUM INAUGURAL ORGANISÉ PAR LE CAUCUS DES EMPLOYÉS FÉDÉRAUX NOIRS EN COLLABORATION AVEC L'INSTITUT SUR LA GOUVERNANCE*

## 1. CONTEXTE

Le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) a été établi après le premier Sommet pancanadien des communautés noires qui a eu lieu à Toronto en décembre 2017 en vue de répondre aux préoccupations des employés au sujet du racisme à l'égard des Noirs et de l'avancement professionnel.

Depuis ce temps, des hauts fonctionnaires, des dirigeants des syndicats de la fonction publique, des réseaux de la diversité et de l'inclusion et le Caucus noir du Parlement ont participé aux activités du CEFN pour appuyer les efforts à l'échelle nationale, régionale et locale visant à régler les problèmes auxquels font face les fonctionnaires noirs au sein des ministères et organismes fédéraux. La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine proclamée par les Nations Unies donne aux pays signataires la possibilité de répondre aux besoins précis et de comprendre la réalité des citoyens d'ascendance africaine en se fondant sur trois piliers: reconnaissance, justice et développement. En 2016, une analyse, effectuée par l'ONU, de la situation des Noirs vivant au Canada a permis de formuler plus de 40 recommandations pour lutter contre le racisme à l'égard des Noirs dans plusieurs domaines, y compris au sein des institutions gouvernementales. En janvier 2018, le Premier ministre Trudeau a annoncé que le Canada soulignera officiellement la Décennie de l'ONU.

Le CEFN a tenu un symposium inaugural le 23 janvier 2019 à l'Institut sur la gouvernance en vue de discuter du racisme à l'égard des Noirs dans la fonction publique fédérale. Des employés noirs et des spécialistes des ressources humaines ont participé dans la proposition de solutions aux problèmes persistants auxquels font face les employés noirs. Les participants au symposium (plus de 100) ont discuté des solutions aux problèmes liés au harcèlement, à la discrimination, à la représentation, à l'avancement, à l'autothérapie et au bien-être, à la nécessité d'avoir des données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi pour mieux comprendre la situation des Noirs et des difficultés particulières de l'intersection d'être une femme et d'être Noir.

### **Objectifs du Symposium :**

Les Canadiens noirs déclarent plus fréquemment des actes de discrimination dans un grand nombre de secteurs par rapport à d'autres minorités visibles et c'est aussi le cas au sein de la fonction publique fédérale, qui est un microcosme de la société canadienne.

Qui est embauché ou obtient une promotion sans un processus annoncé? Qui ne l'est pas? Pourquoi n'y a-t-il jamais eu un sous-ministre noir au sein de la fonction publique fédérale? Le CEFN a été établi en décembre 2017 pour aider les employés qui veulent des réponses à ces questions et aux problèmes liés à la représentation et à l'inclusion en milieu de travail. Le symposium inaugural a été organisé pour examiner ces problèmes et proposer des solutions en vue de créer un milieu de travail favorisant la diversité et l'inclusion.

Les ateliers visaient des discussions et propositions de solutions aux problèmes susmentionnés. Suite aux ateliers, un résumé de ces solutions a été présenté à l'assemblée plénière et les priorités ont été établies à l'issue d'un vote. LES MEMBRES DU CEFN ONT DÉCIDÉ QUE LES CINQ SOLUTIONS SUIVANTES ÉTAIENT PRIORITAIRES :

1. **Nommer un commissaire indépendant qui rend compte au Parlement pour les questions touchant la communauté noire**
2. **Établir des programmes de mentorat, d'encadrement et de formation pour les employés noirs de la fonction publique fédérale (étudiants et leaders)**
3. **Responsabilisation des cadres supérieurs**
4. **Officialiser le CEFN pour institutionnaliser le soutien officiel**
5. **Recrutement et placement ciblés**

Le présent rapport vise à aider le gouvernement du Canada à améliorer les services aux Canadiens en créant une fonction publique qui correspond à la diversité du pays et en appuyant les fonctionnaires fédéraux noirs pour leur permettre d'atteindre leur plein potentiel et ainsi, aider le gouvernement du Canada à respecter son engagement envers la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine proclamée par les Nations Unies (de 2015 à 2024).

## 2. DÉROULEMENT DU SYMPOSIUM

Le CEFN et l'Institut sur la gouvernance ont souhaité la bienvenue à l'Honorable Jane Philpott, présidente du Conseil du Trésor et ministre, qui a reconnu le biais et les obstacles systémiques auxquels font face les employés noirs au sein de la fonction publique. La Présidente était ravie d'avoir l'occasion de devenir une partenaire en vue de trouver des solutions pour régler ces problèmes.

Ensuite, Greg Fergus, député d'Hull-Aylmer, a pris la parole et a expliqué comment la fonction publique doit correspondre à la diversité du pays, y compris la communauté noire.

Richard Sharpe a expliqué l'historique et le contexte du CEFN et a mis en évidence les objectifs, les critères de succès et le programme du CEFN : « Je vous encourage à tirer un profit maximal de cette séance d'apprentissage et à intégrer les leçons apprises à la trousse d'outils à l'intention des dirigeants. »

Paule-Anny Pierre et Gaveen Cadotte ont fait un discours thème visant plusieurs sujets, notamment : lutter contre le racisme, le caractère distinctif de l'expérience des Noirs, l'intersectionnalité des femmes noires et le renforcement de l'autonomie pour une nouvelle génération.

Norma Domey, Vice-présidente exécutive de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a parlé de sa propre expérience de leadership.

On a terminé la séance du matin avec une discussion de groupe, facilitée par Gérard Étienne, Vice-président, diversité et inclusion, Institut sur la gouvernance, sur le thème « Votre réalité. »

L'après-midi était structuré autour d'ateliers présentés en parallèle. Vous trouverez dans le tableau ci-après les titres, les sujets et les noms des facilitateurs des ateliers (vous trouverez des détails sur chaque atelier dans la section suivante et, ensuite, les cinq principales solutions choisies démocratiquement).

PANÉLISTE	THÈME
<i>Natasha Prudent</i>	Femmes noires: comprendre l'intersectionnalité - l'expérience unique des femmes noires au sein de la fonction publique fédérale
<i>Dennis Waithe</i>	Représentation et avancement
<i>Helen Ofosu</i>	Harcèlement et discrimination
<i>Wisner Jocelyn</i>	Comprendre les données sur la disponibilité
<i>Robin Browne</i>	Autothérapie et bien-être

ATELIER	SUJET	FACILITATEUR(S)
<i>Données</i>	Recueillir et analyser les données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale (pratiques d'embauchage, recrutement et programmes de perfectionnement, etc.): la place du CEFN et l'élaboration de mesures découlant de cet exercice	Greg Richards
<i>Harcèlement et discrimination</i>	Le caractère distinctif de l'expérience de la communauté noire: racisme à l'égard des Noirs au sein de la fonction publique fédérale	Helen Ofosu
<i>Représentation et avancement</i>	Disponibilité sur le marché du travail c. représentation; obstacles à l'avancement – les fonctionnaires Noirs atteignent-ils leur plein potentiel?	Natalie Taite et Chuks Onwuachi
<i>Femmes noires</i>	Comprendre l'intersectionnalité: l'expérience unique des femmes noires au sein de la fonction publique fédérale	Liza Daniel et Patience Ngueyo
<i>Autothérapie et bien-être</i>	Lutter contre le racisme est un facteur clé pour la santé mentale des employés Noirs	Robin Browne

Après les ateliers, les participants ont organisé une autre réunion et Larry Rousseau, Vice-président exécutif, Congrès du travail du Canada, a parlé du rôle que les syndicats peuvent jouer pour faire progresser l'inclusion.

Pendant la journée, plusieurs conférenciers et panélistes ont été interviewés par les médias. Voici quelques citations, selon Idil Mussa de CBC News<sup>1</sup>:

*Les employés Noirs font face à des obstacles systémiques relativement à l'obtention d'emplois, à la progression de la carrière et à la sous-représentation [...] Nous devons examiner ces problèmes. On ne voit pas beaucoup de Noirs chez les cadres supérieurs au sein du gouvernement fédéral.*

- Jane Philpott, présidente du Conseil du Trésor

*Les données objectives nous permettent d'aller au-delà de ce que certaines personnes considèrent comme des observations anecdotiques... et de les comparer avec des chiffres confirmés. [...] Actuellement, le gouvernement obtient des données sur les minorités visibles, mais il s'agit d'un grand groupe.*

*Nous demandons au gouvernement de collaborer pour obtenir les données sur la mobilité de l'emploi, le harcèlement, la discrimination et déterminer ce qui se passe surtout relativement à la communauté noire.*

- Richard Sharpe, organisateur du symposium

*[Les fonctionnaires fédéraux noirs] occupent surtout des postes de niveau inférieur au sein de la fonction publique, [...] Il ne suffit pas de parler des minorités visibles [au sein du gouvernement]. Nous devons désagréger les données pour déterminer qui occupe les différents postes au sein de la fonction publique fédérale.*

- Greg Fergus, député d'Hull-Aylmer

*Je suis convaincu qu'il s'agit d'une occasion unique pour les fonctionnaires fédéraux noirs de se rencontrer et de parler des problèmes et d'élaborer un plan d'action pour l'avenir pour augmenter notre présence, notre mobilité [et] nos contributions à la fonction publique. [...] Je pense qu'il faut être présent lorsqu'on prend des décisions et lorsqu'on est présent on peut proposer différentes perspectives et aider à élaborer des programmes et des politiques qui ont une incidence sur les Canadiens.*

- Seyi Okuribido-Malcolm, membre du CEFN



<sup>1</sup> Idil Mussa, « Black public servants look to shatter their own ceiling: Federal Black Employee Caucus hosts inaugural symposium in Ottawa », <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/Black-federal-workers-meet-to-discuss-challenges-to-career-advancement-1.4989584>, CBC News, 23 janvier 2019.

### 3. ATELIER: DONNÉES

Facilitateur: Greg Richards

Sujet: Recueillir et analyser les données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale (pratiques d'embauchage, recrutement et programmes de perfectionnement, etc.) : la place du CEFN et l'élaboration de mesures découlant de cet exercice.

#### Problématique

Pour comprendre les expériences des employés noirs, nous avons besoin des données désagrégées. Puisqu'on regroupe les données dans la catégorie « minorités visibles », les problèmes des Noirs relativement à la représentation, au recrutement et à l'avancement sont cachés. Nous devons participer à la collecte et à l'analyse des données. Nous devons le faire pour nous-mêmes et tenir la fonction publique responsable.

#### Discussion d'ouverture

Nous avons besoin de données pour démontrer de façon quantitative qu'il existe un problème relativement à l'embauche, aux promotions et au harcèlement. En premier lieu, nous devons cerner la situation clairement. Ensuite, nous avons les preuves nécessaires pour présenter un rapport pour attirer l'attention sur le problème. Nous devons avoir les données pour mesurer l'embauche, l'avancement et le harcèlement des Noirs dans la fonction publique.

Les données doivent viser le taux de disponibilité dans la population active par opposition à l'emploi dans la fonction publique. Les données disponibles sur les fonctionnaires fédéraux noirs sont incomplètes ou désuètes. Les décideurs doivent avoir les données pour obtenir un portrait complet de la population.

Les ministères obtiennent des données en fonction de la race lorsque des personnes indiquent leur appartenance à la communauté noire, mais les données sont conservées par le ministère – les données désagrégées sont collectées, mais ne sont pas publiées. Les données sont intégrées à la catégorie « minorités visibles ». Parfois, les ministères ont de bonnes raisons pour ne pas publier les données, par exemple, lorsque les données permettent d'identifier une personne, ce qui viole sa vie privée. Toutefois, il est possible de contourner cet obstacle et ce fait ne doit pas être une excuse pour ne pas publier les données, comme c'est souvent le cas. En comparaison, dans le secteur privé, les données sur la race des cadres supérieurs sont généralement disponibles.

Le gouvernement doit protéger la vie privée des personnes et éviter de révéler leur identité. Toutefois, le gouvernement devrait permettre aux chercheurs (et non au public) de consulter les micro-données, surtout pour les chercheurs qui effectuent des activités de recherche légitimes.

Du côté positif, les données collectées par les ministères et présentées au Conseil du Trésor sont obtenues dans le cadre d'un processus structuré en utilisant le même modèle et les micro-données peuvent être comparées facilement. Relativement aux ministères, il est possible d'analyser plus de données.

## Problèmes:

- Relativement aux rapports de Statistique Canada, comme le Recensement et d'autres sondages visant l'identité, nous n'avons pas des données exactes lorsque les Canadiens noirs indiquent l'appartenance à plusieurs groupes ethniques et sont catégorisés différemment. Les employés ne savent pas pourquoi les données sont importantes (ou ne sont pas informés).
- Certains Canadiens noirs indiquent leur nationalité plutôt que la couleur de la peau et certains ne s'identifient pas comme noirs.
- Souvent, les personnes ne répondent pas aux questions des sondages concernant l'identité, ce qui peut être attribuable à la crainte de la stigmatisation ou au fait que ces personnes ne comprennent pas que les données peuvent être utiles à la personne qui remplit le questionnaire.
- Puisque le Conseil du Trésor recueille et diffuse les données, il contrôle les données qui sont publiées et souvent il s'agit de données inutiles.
- Lorsqu'on compare les rapports en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la Loi sur la fonction publique avec les données de Statistique Canada, on trouve des différences.
- On ne pose pas de questions sur les expériences, mais il est important de les comprendre. Il est impossible d'expliquer les expériences ou les actes de discrimination lorsqu'on répond à un sondage.
- Il peut être difficile de convaincre le gouvernement de modifier les méthodes de collecte de données.
- La possibilité de se définir comme Noir a été éliminée du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux il y a quelques années et, par conséquent, on a éliminé la principale source de données sur le harcèlement des employés noirs.

## Solutions:

- Nous devons expliquer aux employés l'importance de l'auto-identification. Nous devons faire des efforts pour réduire les craintes et expliquer aux personnes que les données leur seront utiles et ne seront pas utilisées contre elles. Pour vouloir fournir les données, il faut se mobiliser – faire partie de la solution. Le CEFN peut faire preuve de leadership et éduquer les collègues, encourager les employés à s'auto-identifier et expliquer l'importance de la collecte des données aux cadres supérieurs.
- Nous devons diviser la catégorie « minorité visible » en sous-catégories. Nous devons aussi analyser le niveau d'occupation pour déterminer si les employés noirs obtiennent des promotions au même taux que les autres employés.
- Pour comprendre les expériences réelles des employés noirs, on pourrait modifier les questions des sondages des ministères de manière à permettre de donner des explications ou des motifs.
- Nous devons trouver d'autres sources de données, par exemple, effectuer nos propres enquêtes.
- Un chercheur noir pourrait effectuer des recherches qualitatives visant à comprendre les expériences réelles. Des Noirs doivent effectuer plus de recherches sur les Noirs.
- Les données doivent être examinées, révisées et mises à jour. Elles devraient être mises à jour chaque trimestre.
- Le gouvernement est le décideur et devrait améliorer la collecte des données en collaboration avec le CEFN. Les données peuvent être utilisées pour comparer le temps nécessaire à d'autres employés appartenant à des groupes ethniques pour devenir des cadres supérieurs.
- Demander au ministre du Conseil du Trésor d'établir des processus pour faire en sorte que les organismes obtiennent et communiquent des données exhaustives. Souligner la nécessité d'avoir des données pour élaborer des politiques. Le ministre peut et devrait influencer les fonctionnaires. Le processus doit être institutionnalisé.



- L'établissement d'un groupe indépendant non gouvernemental pourrait être utile pour analyser les données.
- On pourrait créer une commission indépendante, comme le Commissariat aux langues officielles, qui effectue des vérifications.
- Le cours sur la diversité doit être mis à jour et être obligatoire et on devrait discuter, expliquer et célébrer la race comme on le fait pour le sexe.
- Permettre une option permettant d'indiquer son appartenance à la communauté noire dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

#### **Cinq principales solutions**

1. La ministre Philpott devrait demander aux fonctionnaires de fournir des données désagrégées
2. Mettre à jour les questions des sondages visant les minorités visibles
3. Les Noirs devraient obtenir leurs propres données qualitatives (expériences)
4. Un groupe indépendant non gouvernemental pour l'analyse et l'examen des données
5. Formation sur la discrimination systémique

## 4. ATELIER: HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

Facilitateur: Helen Ofosu

Sujet: Le caractère distinctif de l'expérience de la communauté noire : racisme à l'égard des Noirs au sein de la fonction publique fédérale

#### **Problématique**

Le harcèlement et la discrimination raciale sont des problèmes complexes, intersectionnels et nuisibles qui ont des conséquences graves sur l'avancement professionnel, le potentiel de gains et la santé mentale et physique. En raison des différences de pouvoirs et de la crainte de représailles, les employés noirs ne parlent pas, ce qui contribue aux problèmes psychologiques auxquels les Noirs font face depuis longtemps. Le problème est plus complexe pour les fonctionnaires fédéraux noirs et est aggravé par la discrimination raciale.

#### **Discussion d'ouverture**

L'intimidation en milieu de travail cause des dommages psychologiques et physiques. Elle crée un déséquilibre de pouvoirs sur le plan psychologique entre l'intimidateur et les cibles – et peut augmenter au fil du temps. Les conséquences de l'intimidation en milieu de travail sont notamment l'anxiété, la dépression, le stress et d'autres problèmes. Elle peut causer des problèmes physiques (par exemple, insomnie, maux de tête, mal d'estomac, maladies du cœur).

Les outils sont notamment la documentation (médecin, psychologue), les professionnels indépendants (avocats, médiateurs, etc.), tenir un registre des accomplissements et les connaissances (rôle des RH et des syndicats).

Les tactiques sont notamment des documents comportant la date (timbre dateur), obtenir les conseils d'un avocat indépendant le plus tôt possible, s'affirmer ou trouver un défenseur, prendre un congé pour guérir.

## Manifestations uniques du harcèlement et de la discrimination

ÉLÉMENT DU HARCÈLEMENT	MANIFESTATION
<i>Miner</i>	Langage codé
<i>Frustrer (objectifs)</i>	Favoritisme, sous-emploi
<i>Pressions, « falaise de verre »</i>	Stress, anxiété, dépression, échec
<i>Faire peur ou intimider</i>	Anxiété, stress, TSPT
<i>Des actions individuelles peuvent être bénignes, mais lorsqu'elles sont répétitives, les conséquences sont négatives.</i>	Carrières en perte de vitesse, impact et revenus réduits incidence négative sur la santé mentale

### Problèmes:

- Les renseignements du « point de vue de la communauté noire » sont insuffisants (impact psychologique, langage codé, intimidation, racisme, harcèlement sexuel, silence sur les « valeurs »).
- Les défis uniques sont notamment la maladresse en raison des différences de pouvoirs réelles ou perçues (comme une « ligne bleue »), les victimes ont peur d'être considérées comme des personnes « difficiles », elles peuvent se sentir menacées, les témoins et les collègues ne veulent pas être impliqués.
- La mesure et la gestion du rendement sont utilisées pour empêcher les employés noirs de progresser. Nous avons besoin de statistiques pour comprendre combien de Noirs ont des plans de gestion du rendement.
- L'embauchage est centralisé et les gestionnaires ne participent pas. Les gestionnaires établissent des critères et le bureau central choisit les personnes qui seront embauchées. Les gestionnaires n'ont pas de renseignements sur la race des employés, ils savent seulement leurs compétences.
- Les employés noirs ont peur de participer à des activités visant les employés noirs, parce qu'ils considèrent que cela peut avoir une incidence négative sur la carrière. (On nous a dit qu'un gestionnaire noir n'a pas participé au symposium pour cette raison et qu'il avait dit à ses employés noirs de ne pas participer).

### Solutions:

- Ajouter les liens dans la lettre d'offre (par exemple, CEFN, réseau des employés).
- Encourager, éduquer et former les gestionnaires relativement aux avantages d'embaucher des Noirs et aux pénalités en cas de discrimination.
- Soutien spécialisé et officiel (par exemple, officialiser le CEFN, plus de soutien pour le réseau des employés appartenant à des minorités visibles).
- Le CEFN devrait se concentrer sur les communications (par exemple, utiliser les organismes existants comme les syndicats).
- Les Noirs devraient s'entraider sur le marché du travail.

- Il est nécessaire d'expliquer aux cadres supérieurs la discrimination raciale et les problèmes auxquels font face les employés noirs; ils devraient demander des commentaires aux employés noirs.
- Tous les quatre mois, les cadres supérieurs devraient organiser une réunion avec les employés noirs pour comprendre leurs expériences au sein du ministère.
- La formation pour les cadres supérieurs devrait être obligatoire et permanente.
- Un consultant privé devrait parler avec les employés et formuler des recommandations directement pour le sous-ministre adjoint.
- Un ombudsman ou un champion se concentrant sur les questions touchant les Noirs qui rend compte au Parlement pourrait être utile.
- Possibilité de changer de poste en cas de problèmes (mini-affectations).
- Centre d'expertise sur le harcèlement et la discrimination (indépendant). Le processus de plainte pour harcèlement est actuellement géré par les Relations de travail, qui est une section des RH et qui rend compte à l'employeur. Il ne s'agit pas d'un tiers indépendant, même si la direction et certains représentants syndicaux affirment que cette section est indépendante.
- Action directe en vertu du Code du travail, Partie 2. Les employés noirs peuvent présenter une plainte au ministre du Travail pour dommages psychologiques s'ils sont victimes de discrimination et de harcèlement.
- Nous devons avoir un relevé des effectifs ou un recensement visuel (à l'ancienne) pour les personnes qui travaillent (tous).
- Embauchage et recrutement anonyme.
- En raison du nombre de fonctionnaires noirs qui font face à des problèmes graves au travail, il serait utile d'offrir des services spécialisés de transition de carrière dans le cadre du PAME.

#### **Cinq principales solutions**

1. Officialiser le CEFN pour institutionnaliser le soutien officiel pour les problèmes graves auxquels les fonctionnaires fédéraux noirs font face
2. Action directe en vertu du Code du travail, Partie 2. Les employés noirs peuvent présenter une plainte au ministre pour dommages psychologiques s'ils sont victimes de racisme
3. Engager un consultant privé noir qui doit communiquer avec les employés noirs et rendre compte au SMA ou aux cadres dirigeants
4. Créer un poste d'agent indépendant qui reçoit les plaintes et les renseignements et rend compte aux plus hautes sphères du gouvernement (commissaire chargé des questions touchant les Noirs qui rend compte au Parlement)
5. Établir des mesures de reddition de comptes permettant aux cadres supérieurs de lutter contre le harcèlement en milieu de travail en respectant les exigences relatives à la diversité et à l'inclusion indiquées dans le Cadre de responsabilisation de gestion

## 5. ATELIER: FEMMES NOIRES

Facilitateurs: Liza Daniel and Patience Ngueyo

Sujet: Comprendre l'intersectionnalité: l'expérience unique des femmes noires au sein de la fonction publique fédérale

### Problématique

En 2016, les femmes représentaient 55 % des employés de la fonction publique fédérale et 47,3 % des cadres supérieurs. Toutefois, très peu de femmes noires occupent des postes de direction ou de niveau supérieur. Les femmes noires tireront avantage des initiatives et politiques se concentrant sur l'avancement des Noirs dans la fonction publique fédérale si ces propositions se fondent sur leurs expériences uniques.

### Discussion d'ouverture

Les femmes noires font face à des problèmes particuliers et uniques qui sont différents des problèmes éprouvés par les hommes noirs et les femmes blanches. Le principal concept est « l'intersectionnalité », soit le carrefour entre les expériences vécues par les Noirs et celles vécues par les femmes. Les femmes noires font face au racisme et au sexisme et le milieu de travail est structuré en fonction du sexe et de la race.

En premier lieu, on a demandé aux participants de raconter des leçons apprises découlant de leur propre expérience. Vous trouverez ci-après des commentaires des participants formulés pendant la discussion initiale en fonction de leur expérience:

- Les efforts visant la défense des droits ne font pas progresser la carrière, mais vous devez faire ce qui est juste.
- Vous devez dire ce qu'il faut dire, mais poliment.
- Choisissez le bon moment pour parler. Expliquez ce que vous savez. N'ayez pas peur.
- Soyez au courant des besoins des hauts dirigeants.
- Surmontez le syndrome de l'imposteur! Il s'agit d'un processus d'apprentissage.
- Soyez vous-même. Vous ne pouvez pas vous intégrer [en tant que femme noire].
- Posez des questions. Vous pouvez poser des questions à n'importe qui.
- Ayez l'esprit ouvert. Écoute active.
- Parlez. Si vous avez l'impression que quelque chose cloche, faites confiance à votre instinct.
- Ne soyez pas gêné. « Préparez-vous à m'écouter. »
- Il est acceptable de montrer de la vulnérabilité.
- Faites tous les efforts possibles pour rester au courant.
- Parlez honnêtement avec toute personne.
- Soyez patient et choisissez vos batailles.
- Vous devez apprendre continuellement.
- Organisez votre propre réseau.
- Personne ne peut gérer votre carrière pour vous.
- Aidez les autres.

## Problèmes:

- Culturels (stéréotypes, manque de possibilités pour les femmes noires).
- Accès inadéquat aux possibilités de faire progresser la carrière, y compris aux possibilités d'améliorer les compétences (formation, promotion, possibilités d'obtenir un poste intérimaire).
- Connaissances inadéquates (formation, connaissance du système).
- Absence de mentors.
- Absence de reconnaissance.
- Stéréotypes (on considère que les femmes noires sont assertives ou agressives ou des administrateurs).
- Représentation inadéquate relativement aux postes de cadres supérieurs au sein de la fonction publique. Il est nécessaire d'effectuer des recherches et d'obtenir des données.
- Système de gestion du rendement /évaluations.
- Pour progresser, il faut faire des heures supplémentaires ou prendre une bière avec les autres employés – beaucoup de femmes ne peuvent le faire.

## Solutions:

- Gestion des talents pour les femmes noires.
- Rétroaction tous azimuts ou ascendante.
- Possibilité d'occuper un poste intérimaire (pendant 18 mois, on devrait être nommé).
- Interne – réseautage, recommandations.
- Formation linguistique (élément de la gestion des talents).
- Déterminer le racisme systémique (caché/angle mort); cet élément pourrait être intégré au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.
- Données et recherche: sondages (SAFF/autres) axés sur les problèmes auxquels font face les femmes noires (il est nécessaire d'élaborer des indicateurs, d'obtenir des expériences précises dans le SAFF concernant la discrimination, de communiquer les résultats et les analyses).
- Les solutions doivent tenir compte de la vision des femmes noires.
- Champion des femmes noires et secrétariat (lieu).
- Gouvernance pour qu'il soit pertinent.
- Formation et sensibilisation obligatoires à la sensibilité et à la discrimination systémique à tous les niveaux (pour les cadres supérieurs, les gestionnaires, les employés).
- Encourager la formation pour les femmes noires qui ont été ciblées.
- Obtenir des expériences précises dans le SAFF sur la discrimination des femmes noires.

### Cinq principales solutions

1. Stéréotypes: formation et sensibilisation obligatoires à la sensibilité et à la discrimination systémique à tous les niveaux et pour les femmes noires qui ont fait face à des expériences intersectionnelles
2. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux: obtenir des données explicites sur les expériences des femmes noires, obtenir les données sur les stéréotypes et la discrimination (les problèmes des femmes noires ne sont pas indiqués dans les sondages actuels); racisme systémique et angles morts
3. Rétroaction tous azimuts: évaluations du rendement (biais à l'égard des femmes noires)
4. Gestion des talents pour les femmes noires: EGRE – conseils supplémentaires sur l'auto-évaluation, possibilités d'obtenir un poste intérimaire, questions linguistiques - formation
5. Possibilités de carrière: processus d'entrevue anonyme (le nom donne des indications sur le candidat), représentation aux comités de sélection – les femmes noires ne sont pas représentées; champion pour les femmes noires; principe du mérite – discrimination dans les bassins de candidats

## 6. REPRÉSENTATION ET AVANCEMENT

Facilitateur: Natalie Taite et Chuks Onwuachi

Sujet: Disponibilité sur le marché du travail par rapport à leur représentation; obstacles à l'avancement – les fonctionnaires noirs atteignent-ils leur plein potentiel?

### Problématique

Les Noirs font face à un plus grand nombre de défis et obstacles par rapport aux homologues traditionnels quant à leurs efforts visant à être embauché et à obtenir une promotion au sein de la fonction publique fédérale.

### Problèmes:

- La plupart des employés noirs occupent des postes de niveau inférieur (postes administratifs) au sein de la fonction publique.
- Très peu de Noirs occupent des postes de niveau supérieur.
- Au début, on peut ne pas noter la discrimination, mais au fil du temps, elle devient la réalité.
- Discrimination dans le cadre du processus de dotation ou du processus annoncé.
- Sentiment d'isolement, gestes symboliques pour les employés qui sont des cadres intermédiaires ou des cadres dirigeants.
- Maintien de l'effectif (connaissances au sein du ministère, quoi faire pour fidéliser les employés?)
- Nous devons faire plus d'efforts par rapport à d'autres groupes.
- Langage corporel et signes verbaux: les employés noirs doivent dire « bonjour » ou sourire et les autres employés ne sont pas tenus de le faire (si on sourit, on n'est pas pris au sérieux).
- Stigmatisation (soit « femme noire enragée »).
- Les employés qui n'appartiennent pas à la communauté noire et qui occupent le même poste obtiennent des promotions plus rapidement. Souvent, nous donnons la formation à nos gestionnaires.
- Souvent, on nous dit que nous ne pouvons obtenir une promotion parce que « nous ne sommes pas la bonne personne pour le poste », qu'est-ce que cela veut dire? Le critère relatif à la « bonne personne pour le poste » n'est pas clair.
- Incertitude si les quotas fonctionnent.
- On n'accorde pas la priorité à certaines « minorités visibles ».

### Solutions:

- Chien de garde ou ombudsman pour le processus d'embauche des Ressources humaines.
- Ajouter aux ententes de rendement du sous ministre qu'il est nécessaire d'embaucher plus de Noirs ou de personnes de couleur.
- Placements, discrimination positive.
- Recrutement ciblé.
- Démocratisation de la gestion des talents.
- Processus de recrutement anonyme.
- Obtenir les données sur les promotions non annoncées.
- Il est nécessaire d'établir une stratégie proactive pour lutter contre la discrimination dans le cadre du processus de dotation ou du processus annoncé, soit processus de dotation ciblé pour les gestionnaires et les cadres supérieurs (mettre le pied dans la porte).
- Discrimination positive (recrutement ciblé pour combler les lacunes, placement).

- Cibles relativement aux paramètres de rendement (personne clé des RH en tant que chien de garde ou ombudsman).
- Responsabilisation des sous-ministre dans leur entente de rendement.
- Programmes de perfectionnement pour les minorités visibles.
- Créer une liste des priorités pour les minorités visibles.
- Faire une distinction entre les différentes minorités visibles (pour faire face aux défis, soit collectivités racialisées).
- Cours sur les entrevues comportant des éléments culturels.
- Réseautage, programme de mentorat pour les minorités visibles.
- Mentors ou instructeurs noirs (professionnels noirs à la retraite).
- Bassins de candidats noirs (mobiliser les RH).
- Formation par les pairs.
- Formation et perfectionnement ciblés (affectation visant le perfectionnement professionnel).
- Nous pouvons faire du réseautage individuellement (développer le CEFN, organiser son propre réseau).
- Formation (techniques d'entrevue, compétences en informatique), mentorat (avoir un mentor stable) et embaucher des Noirs.
- Recrutement ciblé d'étudiants.
- Formation et perfectionnement ciblé pour les employés noirs.
- Recrutement des cadres dirigeants ciblant les employés noirs.
- Responsabilisation des cadres supérieurs.
- Justification relativement aux décisions liées à « la bonne personne pour le poste ».
- Comités de sélection représentatifs (comités d'entrevue).
- Les candidats à une promotion doivent être annoncés.
- Programme de recrutement pour les étudiants ou les cadres dirigeants noirs.
- Responsabilités pour les décisions en matière de dotation (les critères sont différents pour les gestionnaires noirs).
- Responsabilisation systémique (ententes de gestion du rendement du sous-ministre, ombudsman, cadres supérieurs).
- Remplacer l'expression « minorités visibles » par « collectivités racialisées » pour établir une distinction entre les races (peut-être réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi et l'expression « minorités visibles »).

#### **Le succès:**

- Noirs occupant des postes de dirigeants et de gestionnaires.
- Réseau de Noirs dynamique et connecté.
- Un sous-ministre adjoint ou sous-ministre noir.
- Les Noirs ne doivent plus expliquer pourquoi ils occupent un poste.

#### **Cinq principales solutions**

1. Établir des programmes de mentorat, d'encadrement et de formation pour les employés noirs de la fonction publique fédérale (étudiants et leaders)
2. Recrutement et placement ciblés
3. Ombudsman ou chien de garde qui doit présenter un rapport annuel sur la situation des employés noirs dans la fonction publique
4. Responsabilisation des cadres supérieurs
5. Obtenir les données sur les promotions non annoncées

## 7. ATELIER: AUTOThÉRAPIE ET BIEN-ÊTRE

Facilitateur: Robin Browne

Sujet: Faire face au racisme est un facteur clé pour la santé mentale des employés noirs

### Problématique

Les fonctionnaires fédéraux noirs déclarent des niveaux supérieurs à la moyenne de harcèlement et de discrimination et sont surreprésentés dans les postes de niveau inférieur. La marginalisation et le sous-emploi ont une incidence négative sur la santé de certains employés noirs et d'autres employés quittent la fonction publique. Les initiatives sur la diversité (présentes et passées) n'ont pas réglé le problème. Quoi faire?

### Discussion d'ouverture

On a commencé la discussion avec les stéréotypes à l'égard des Noirs – les Noirs font « beaucoup de bruit » et sont « agressifs », par exemple. Par conséquent, il est difficile pour les Noirs de parler en milieu de travail même s'ils ont raison. En raison de la crainte d'être « étiquetés », ils ne font pas valoir leurs droits ou refusent de parler.

En général, les personnes ne comprennent pas bien la dynamique du harcèlement, ce qui peut donner lieu à des incidents tragiques pour les personnes noires. Un des participants a parlé d'une femme noire victime de harcèlement en milieu de travail qui ne savait pas à qui s'adresser. Elle s'est suicidée. Il est important de comprendre la dynamique du harcèlement et d'en parler!

### Problèmes:

- Les Noirs ont tendance à jouer la corde morale: dans la plupart des cas, les employés noirs sont traités de manière inéquitable en milieu de travail, mais ils décident de jouer la corde morale et préfèrent se taire. Ne pas exprimer ses préoccupations et se taire peut avoir des incidences négatives sur la santé.
- Les problèmes sont systémiques: le racisme est un problème systémique qui vise à concentrer le pouvoir et le privilège dans les mains de certains groupes. Il est naïf de croire qu'une personne puisse lutter seule ou qu'on puisse régler un problème simplement en « améliorant la sensibilisation. ». En premier lieu, il vaut mieux se préoccuper de la santé, ensuite, de la famille et en dernier lieu du travail. Les systèmes sont organisés d'une certaine manière et il faut beaucoup de temps pour les modifier. En fait, le système n'a pas été mis en place en tenant compte des problèmes auxquels les employés noirs sont confrontés – il n'y pas de mécanismes de règlement de conflits et de mesures de soutien des employés solides.
- Aide: parfois, les personnes qui essayent de vous aider à naviguer le système ne sont pas utiles, ce qui cause davantage de stress. Des exemples sont le règlement des griefs et communiquer avec les syndicats.

### Solutions:

- Éducation: (Organiser plusieurs cours pour les employés et le gouvernement doit payer, plus de cours de formation sur la discrimination systémique, viser l'apprentissage autonome, connaître les conventions collectives, il est important de connaître les règles).
- Donner aux gestionnaires la formation obligatoire sur la sensibilité, la discrimination systémique et le racisme à l'égard des Noirs.



- Écrivez tout pour vous protéger.
- Accès à l'information – connaître les règles et les utiliser pour obtenir des renseignements sur votre dossier.
- Il est important de communiquer avec le syndicat – ils feront le travail pour vous, mais il faut toujours communiquer en premier lieu avec une personne du CEFN qui peut vous aider, puisque la plupart des représentants syndicaux ne comprennent pas la discrimination systémique et nient même son existence.
- Établir des coalitions et des réseaux qui peuvent vous aider CEFN plus groupe de femmes, par exemple). Établir un réseau social fiable.
- Il est important de faire appliquer les cadres de responsabilisation de gestion – prendre la mauvaise décision doit faire mal.
- Le secret est l'action collective – écrivez des lettres au ministre ou au sous-ministre si vous avez des problèmes. Ils examineront le problème attentivement.
- Désarmer les autres en faisant de l'humour – pour votre santé mentale.

#### **Cinq principales solutions**

1. Éducation: (Organiser plusieurs cours pour les employés et le gouvernement doit payer, plus de cours de formation sur la discrimination systémique, viser l'apprentissage autonome, connaître les conventions collectives, il est important de connaître les règles)
2. Donner aux gestionnaires la formation obligatoire sur la sensibilité, la discrimination systémique et le racisme à l'égard des Noirs
3. Écrivez tout pour vous protéger
4. Accès à l'information – connaître les règles et les utiliser pour obtenir des renseignements sur votre dossier
5. Il est important de communiquer avec le syndicat – ils feront le travail pour vous, mais il faut toujours communiquer en premier lieu avec une personne du CEFN qui peut vous aider, puisque la plupart des représentants syndicaux ne comprennent pas la discrimination systémique et nient même son existence

## ANNEXE A: BIOGRAPHIES DES CONFÉRENCIERS

### Maître de cérémonie

Avant de se joindre à l'Institut sur la gouvernance, Gérard a été vice-président, opérations, pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Il a assuré le leadership à l'échelle nationale et géré l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, pratiques et processus opérationnels à l'échelle nationale en vue d'établir une politique et un régime d'inspection et de vérification à multiples facettes, exhaustifs, cohérents et intégrés fondés sur les sciences pour les secteurs de l'agriculture, des poissons et fruits de mer et de l'agro-alimentaire.

Il a réussi les examens qui lui permettront d'obtenir un doctorat en relations industrielles, Université de Montréal (il prépare la thèse). En outre, il a obtenu une maîtrise en administration (services financiers) de l'Université du Québec à Montréal, une maîtrise en relations industrielles de l'Université du Québec à Hull, une maîtrise en éducation de l'Université d'Ottawa, un baccalauréat en sciences sociales de l'Université d'Ottawa et un baccalauréat en administration de l'Université d'Ottawa. Il a reçu le titre de Fellow de l'Institut des banquiers canadiens, avec honneurs, et a obtenu un certificat en leadership du secteur public et gouvernance de l'Université d'Ottawa, Centre en gestion et politiques publiques. Ses principaux intérêts sont la diversité, les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi.



**Gérard Étienne**

Vice-président, diversité et inclusion  
Institut sur la Gouvernance

### Mot d'ouverture

En tant que « activiste bure », Richard Sharpe a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1996 en travaillant comme graphiste pour la Commission canadienne des grains à Winnipeg. Il était déjà membre du Workers of Colour Support Network, un groupe d'activistes communautaires de Winnipeg, lorsqu'il a commencé à travailler pour le gouvernement fédéral.

En 1999, il a été élu directeur, région centrale, du Conseil national des minorités visibles (CNMV), un réseau regroupant des employés de la fonction publique fédérale appartenant à des minorités visibles. Ensuite, il a été nommé secrétaire national. En 2002, il a été élu, pour un mandat de trois ans, à titre de représentant national des membres de minorité raciale de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Il a été président par intérim du Réseau des minorités visibles de Travaux publics et services gouvernementaux Canada en 2009-2010 et a été vice-président de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), section locale 521, et a représenté activement tous les membres de cette section. En janvier 2018, il a collaboré avec des collègues de la fonction publique fédérale en vue d'établir le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) et, actuellement, travaille en tant que directeur de la mobilisation des intervenants pour la Fédération des Canadiens noirs dans le cadre d'une entente d'échange d'un an. Il vit à Ottawa avec sa partenaire et trois enfants.



**Richard Sharpe**  
Membre fondateur, CEFN

## Discours thème

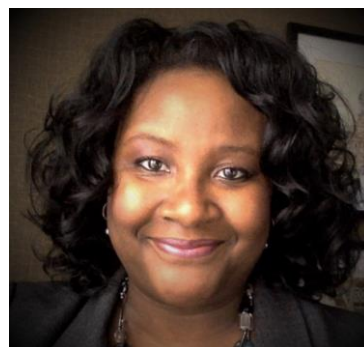
Depuis plus de 25 ans, Paule-Anny Pierre travaille dans les secteurs de l'éducation, de la gestion axée sur les résultats, de la planification stratégique et de la gestion des risques dans le secteur public et privé. Au cours des quinze dernières années, Mme Pierre a occupé différents postes de direction au sein de la fonction publique fédérale, y compris pour le Secrétariat du Conseil du Trésor, Patrimoine canadien, Santé Canada et Statistique Canada. Elle a de l'expérience dans le domaine de la gouvernance en tant que membre du conseil d'administration d'organismes à but non lucratif et d'organismes gouvernementaux.

M<sup>me</sup> Pierre a obtenu un baccalauréat avec distinction en sciences actuarielles de l'Université de Montréal. Elle a aussi obtenu une maîtrise ès Arts en éducation de l'Université du Québec à Montréal et un MBA pour cadres de la Telfer School of Management – Université d'Ottawa. Mme Pierre est évaluatrice de diplômés et vise à obtenir l'attestation de vérificatrice interne certifiée.

En tant que directrice générale, gestion de l'effectif, Gaveen doit gérer l'aménagement organisationnel, l'évaluation des postes et les solutions et services de recrutement et de dotation pour toute l'entreprise. En outre, elle est responsable des programmes et politiques et de la surveillance relativement à la dotation, à la classification, à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et inclusion et aux langues officielles. Elle a assumé ce rôle en juillet 2018.

La carrière de 20 vingt ans de Gaveen a commencé à Développement des ressources humaines Canada. Ensuite, elle a travaillé dans différents domaines de la gestion des ressources humaines en occupant différents postes de direction de plus en plus importants, y compris dans les domaines de l'élaboration des politiques, de la gestion des talents, de la planification et analyse des RH, de la gestion du rendement, de l'aménagement organisationnel, de la classification, du recrutement et de la dotation. Elle a aussi travaillé pour Santé Canada, l'Agence de la santé publique du Canada, le Bureau du Conseil privé (secrétariat du personnel supérieur) et Environnement et Changement climatique Canada.

Gaveen a obtenu un Baccalauréat en commerce (systèmes de gestion de l'information et gestion des ressources humaines) de l'Université d'Ottawa et une certification professionnelle en gestion des ressources humaines.



**Paule-Anny Pierre**

Dirigeante principale de la vérification et chef de l'évaluation, agente principale pour la divulgation des actes répréhensibles, Environnement et Changement climatique Canada



**Gaveen Cadotte**

CRHA, Directrice générale, gestion de l'effectif

### Données

- La ministre Philpott devrait demander aux fonctionnaires de fournir des données désagrégées.
- Mettre à jour les questions des sondages visant les minorités visibles.
- Les Noirs devraient obtenir leurs propres données qualitatives (expériences).
- Un groupe indépendant non gouvernemental pour l'analyse et l'examen des données.
- Formation sur la discrimination systémique.

### Harcèlement et discrimination

- Nommer un commissaire indépendant pour les questions touchant la communauté noire qui rend compte au Parlement.
- Officialiser le CEFN pour institutionnaliser le soutien officiel.
- Intégrer des mesures de reddition de compte à la gestion du rendement pour déterminer les mesures prises pour faire face au harcèlement en milieu de travail.
- Engager un consultant indépendant noir qui doit communiquer avec les employés noirs et rendre compte aux cadres dirigeants.
- Action directe qui permet aux fonctionnaires noirs de présenter des plaintes pour dommages psychologiques.

### Femmes noires

- Gestion des talents active pour les femmes noires.
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour obtenir des données explicites sur les femmes noires.
- Examiner la rétroaction tous azimuts et les évaluations du rendement relativement aux femmes noires.
- Sensibilisation de tous les employés relativement aux problèmes auxquels les femmes noires sont confrontées.
- Établir des coalitions et se fonder sur les groupes de soutien.

### Représentation et avancement

- Établir des programmes de mentorat, d'encadrement et de formation pour les employés noirs de la fonction publique fédérale (étudiants et leaders).
- Recrutement et placement ciblés.
- Ombudsman ou chien de garde qui doit présenter un rapport annuel sur la situation des employés noirs dans la fonction publique.
- Responsabilisation des cadres supérieurs (EGR).
- Obtenir les données sur les promotions non annoncées.

### Autothérapie et bien-être

- Éducation: (Organiser plusieurs cours pour les employés et le gouvernement doit payer; viser l'apprentissage autonome, connaître les conventions collectives et les règles des syndicats).
- Donner aux gestionnaires la formation obligatoire sur la sensibilité, la discrimination systémique et le racisme à l'égard des noirs.
- Écrivez tout pour vous protéger.
- Accès à l'information – connaître les règles.

- Il est important de communiquer avec le syndicat - ils feront le travail, mais il faut toujours communiquer en premier lieu avec une personne du CEFN, puisque la plupart des représentants syndicaux ne comprennent pas la discrimination systémique et nient même son existence.

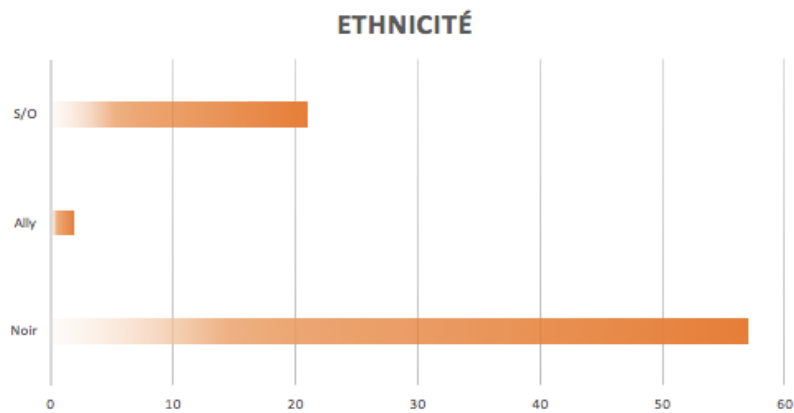
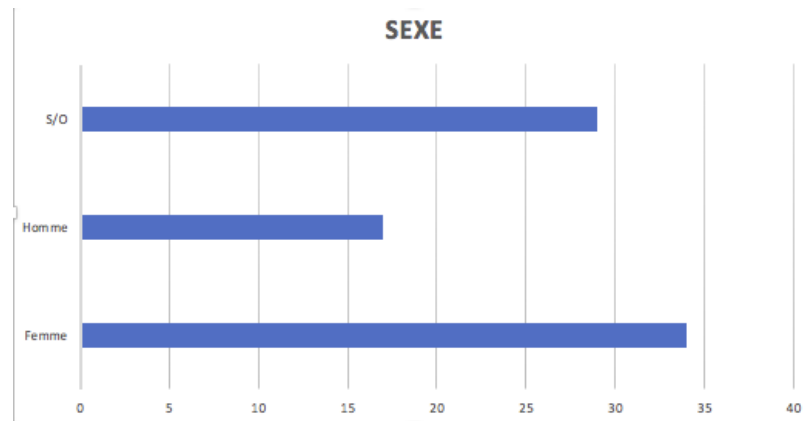
La solution préférée a obtenu 66 votes des membres du Caucus des employés fédéraux noirs (1 membre = 1 vote). REMARQUE: Relativement aux cinq principales solutions, il n'y a pas eu de votation pour l'autothérapie et le bien-être.

**Cinq principales solutions choisies par les participants:**

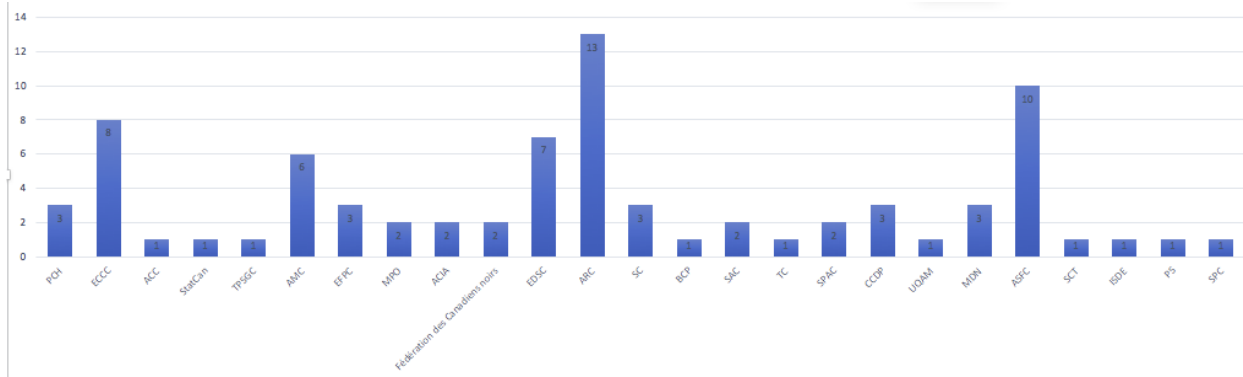
1. Nommer un commissaire indépendant pour les questions touchant la communauté noire qui rend compte au Parlement (17 votes)
2. Établir des programmes de mentorat, d'encadrement et de formation pour les employés noirs de la fonction publique fédérale (étudiants et leaders) (12 votes)
3. Responsabilisation des cadres supérieurs (EGR) (5 votes)
4. Officialiser le CEFN pour institutionnaliser le soutien officiel (5 votes)
5. Recrutement et placement ciblés (4 votes)

## ANNEXE C: PARTICIPANTS À L'ATELIER—DÉMOGRAPHIE

Organismes		Sexe		Ethnicité	
PCH	3	Femme	34	Noir	57
ECCC	8	Homme	17	Ally	2
ACC	1	S/O	29	S/O	21
StatCan	1				
TPSGC	1				
AMC	6				
EFPC	3				
MPO	2				
ACIA	2				
Fédération des Canadiens noirs	2				
EDSC	7				
ARC	13				
SC	3				
BCP	1				
SAC	2				
TC	1				
SPAC	2				
CCDP	3				
UQAM	1				
MDN	3				
ASFC	10				
SCT	1				
ISDE	1				
PS	1				
SPC	1				



## Organismes



## Carte indiquant l'origine des participants au symposium

