

FBEC ▪ CEFN

Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs

STATISTIQUES CLÉS : [Démographie de la population noire](#)

- Les Noirs constituent le groupe démographique le plus en croissance et la plus jeune cohorte – augmentation de **73 %** de la population dans la région de la capitale nationale entre 2006 et 2016.
- Au cours des 20 dernières années, la population noire du Canada a doublé – près de **1,2 million** de personnes en 2016.
- Actuellement, la population noire représente **3,5 %** de la population canadienne totale (augmentera de 5,0 % à 5,6 % d'ici 2036); et **15,6 %** de la population est définie comme une minorité visible.

CONTEXTE : Nations Unies – [Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine](#)

Sous les piliers « reconnaissance, justice et développement », la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies établit un cadre qui encourage les pays à lutter contre le racisme/la discrimination envers les Noirs :

- les personnes d'ascendance africaine sont reconnues comme un groupe distinct dont les droits de l'homme, la culture et le patrimoine doivent être promus et protégés.

En octobre 2016, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine est venu au Canada pour examiner notre cadre de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Noirs:

- 42 recommandations, notamment : obtenir des données ventilées sur la race; réviser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour reconnaître les Canadiens noirs comme un groupe distinct visés par des mesures positives; remédier à la crise urgente en santé mentale au sein de la communauté afro-canadienne en révisant la législation, les priorités et les lignes directrices en matière de santé mentale;
- identification des Noirs comme un groupe distinct compte tenu de leur histoire marquée par l'esclavage;
- existence du racisme systémique et normalisé envers les Noirs – au sein de toutes les institutions du Canada;
- les termes *minorité visible* ou *diversité et inclusion* dissimulent la véritable expérience des Canadiens noirs.

Le 30 janvier 2018, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il appuyait la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies, mais il y a très peu de reconnaissance à cet égard dans la fonction publique fédérale :

- les données anecdotiques sur le racisme systémique envers les Noirs supposent un problème urgent au sein de la fonction publique fédérale.

CEFN : Priorités

Le CEFN a été mis sur pied après le Sommet pancanadien des communautés noires de 2017 :

- Le CEFN soutient la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.
- Priorités du CEFN : Recueillir des données ventilées sur l'équité en matière d'emploi pour mieux comprendre la situation des employés noirs et soutenir la santé mentale des employés noirs.
- Le CEFN communique avec les cadres supérieurs du gouvernement, les dirigeants syndicaux et la communauté pour remédier aux enjeux auxquels font face les fonctionnaires fédéraux noirs.

FBEC - CEFN

Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs

CEFN : Enjeux

- Les employés noirs souhaitent prendre des mesures pour concrétiser les engagements dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies et remédier aux enjeux auxquels ils sont confrontés au sein de la fonction publique fédérale.
- Les fondements de l'équité en matière d'emploi doivent être révisés (redéfinir le terme « minorité visible », désuétude des taux de disponibilité des données de base, préoccupations des employés concernant l'auto-identification).
- Les problèmes de santé mentale des Noirs sont aggravés par le racisme envers les Noirs, ce qui se manifeste sous forme de micro et de macro-agressions, par l'absence de possibilités de carrière ainsi que par le manque de formation et de perfectionnement. Il faut s'attaquer aux causes profondes.
- Les nouvelles initiatives en matière de diversité et d'inclusion ne tiennent pas compte des réalités des employés fédéraux noirs – rapport du groupe de travail sur la diversité, Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité.
- Il est difficile de trouver des solutions compte tenu du manque de données – progrès lents.
- Il faut examiner le rôle des agents négociateurs et la manière dont les plaintes de harcèlement et de discrimination fondées sur la race sont gérées.
- Il faut mettre fin aux craintes réelles de représailles et à la stigmatisation à l'égard de l'auto-identification.

CEFN : [Progrès réalisés à ce jour](#)

- Les employés noirs constituent une collectivité à l'échelle des ministères, et engagements continus des membres.
- Appui du sous-ministre et des cadres supérieurs de SPAC/reconnu en tant que groupe de diversité au sein de SPAC.
- Tenu d'un symposium le 23 janvier 2019 et d'une journée d'apprentissage à l'intention des cadres supérieurs le 4 février 2019.
- Engagement et appui de l'ancien et de l'actuel greffier du Conseil privé – réunions du 10 janvier 2019 et du 8 août 2019.
- Élaboration de rapports et renforcement de la capacité en matière de recherche et d'élaboration de politiques en ce qui concerne les employés noirs de la fonction publique fédérale.
- Tenu de réunions axées sur les résultats avec des cadres supérieurs (Bureau du dirigeant principal des ressources humaines [BDPRH], Statistique Canada, Commission de la fonction publique [CFP], Santé Canada, Services publics et Approvisionnement Canada, Gendarmerie royale du Canada, Services partagés Canada, Commission canadienne des droits de la personne), des agents négociateurs, des employés et des réseaux.
- Appui au BDPRH, à Statistique Canada et à la CFP afin de les rassembler pour remédier collectivement au problème de données.

Veuillez consulter www.fbec-cefn.ca pour en savoir plus et recevoir des nouvelles

FBEC - CEFN
Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs



DÉCENNIE INTERNATIONALE
**DES PERSONNES
D'ASCENDANCE
AFRICAINES**
2015 - 2024