

FBEC - CEFN

Federal Black Employee Caucus
Caucus des employés fédéraux noirs

Termes de référence (TdR)

CONTEXTE

L'Assemblée générale des Nations Unies (ONU) a proclamé 2015-2024 Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (DIPAA) invoquant ainsi la nécessité de renforcer la coopération nationale, régionale et internationale en ce qui concerne la pleine jouissance de la vie économique, sociale, culturelle, civile et les droits politiques des personnes d'ascendance africaine et leur pleine et égale participation à tous les aspects de la société. Le thème pour la Décennie internationale est «Les personnes d'ascendance africaine: reconnaissance, justice et développement».

En décembre 2017, un groupe d'employés de la fonction publique fédérale (FP) du Canada a formé le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN). Ces membres fondateurs, s'identifiant comme noirs ou issus de la diaspora africaine, ont reconnu que les employés noirs dans les lieux de travail fédéraux restent vulnérables au racisme, au harcèlement, à la discrimination et à un développement de carrière limité. De plus, les engagements antérieurs du gouvernement fédéral envers l'équité en matière d'emploi (EE) et la diversité ont produit des résultats marginaux. À la lumière de cela, le CEFN a été créée pour soulever les questions qui préoccupent les fonctionnaires noirs dans le contexte du renouvellement de la fonction publique fédérale et de la Décennie internationale.

Le 30 janvier 2018, le Premier ministre Trudeau a publiquement approuvé de la Décennie internationale et s'est engagé à en savoir plus sur les problèmes qui touchent les Canadiens noirs, notamment un engagement à améliorer la recherche et la collecte de données. L'annonce a reconnu, pour la première fois, les Canadiens de race noire en tant que groupe distinct et la prévalence du racisme anti-Noir dans la société canadienne. Par conséquent, le gouvernement fédéral a pris des engagements budgétaires pour s'attaquer aux problèmes touchant les Canadiens noirs et s'est engagé à travailler avec les organismes communautaires et les ministères du gouvernement fédéral pour faire avancer les changements positifs. À la suite des élections fédérales de 2019, la lettre de mandat du ministre de la Diversité, de l'Inclusion et de la Jeunesse a ordonné au ministre de «travailler avec vos collègues pour élaborer des politiques qui s'attaquent à la discrimination systémique et aux préjugés inconscients dans notre pays, y compris le racisme anti-Noir».

QUI NOUS SOMMES : NOTRE VISION, MISSION ET VALEURS FONDAMENTALES

Vision : Être la voix et le visage national des employés noirs au sein de la fonction publique fédérale.

Mission : Le CEFN estime qu'en tant que plus grand employeur au Canada, le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple à tous les employeurs canadiens en mettant en place les processus et les politiques nécessaires pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée, inclusive et représentative. Le CEFN s'efforce de soutenir les efforts visant à respecter les engagements de la Décennie internationale à travers les objectifs actuels et futurs

d'équité, de diversité, d'inclusion et d'ACS+ du gouvernement fédéral, tout en rehaussant le profil et en cherchant des solutions aux problèmes et défis rencontrés par les employés d'ascendance africaine travaillant dans un service public fédéral.

Valeurs fondamentales : Les valeurs du CEFN sont en lien avec l'énoncé de valeurs énoncées dans le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, notamment le respect de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence. Le CEFN suit également ces valeurs essentielles :

- L'inclusion dans la façon dont nous embrassons tout le monde dans notre famille mosaïque de la diaspora africaine;
- L'intégrité dans la façon dont nous traitons les autres au sein de notre mosaïque familiale de la diaspora africaine;
- Le travail d'équipe définit la façon dont nous travaillons ensemble, favorisant la réalisation de nos objectifs communs par rapport à tout objectif personnel; et
- La réactivité est la clé de notre façon de travailler les uns avec les autres et avec nos membres.

GOVERNANCE

Le CEFN n'a pas de conseil d'administration officiel. Au lieu de cela, les équipes d'action ont des responsables qui gèrent le travail requis pour la réussite des initiatives de base et des tâches qui en découlent.

ADHÉSION ET ALLIÉS

- **Membres** : tous noirs, afro-canadiens et membres de la diaspora africaine qui travaillent au sein de la fonction publique
- **Alliés** : Toute personne qui soutient la vision du CEFN et qui a une identité raciale autre que les Noirs, les Afro-Canadiens et les personnes de la diaspora africaine.

ACTIVITÉS PRINCIPALES

- Collaborer avec les hauts fonctionnaires des différents Ministères, les comités d'EE et de diversité pour sensibiliser la Décennie internationale et les défis auxquels sont confrontés les fonctionnaires noirs.
- Travailler avec les agents négociateurs pour soutenir la vision du CEFN.
- Collaborer avec les hauts fonctionnaires des organismes centraux pour garantir la conformité avec la législation et les politiques d'EE et des droits de l'homme.
- Encourager les employés noirs à se déclarer par l'équité en matière d'emploi et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).
- Analyser les données de l'équité en matière d'emploi et du SAFF pour assurer une interprétation et une orientation précises et encourager l'utilisation de ces données dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.
- Communiquer les priorités, les activités et les progrès du CEFN aux communautés noires et à d'autres.

ÉQUIPES D'ACTION

Équipe de planification stratégique, de gouvernance et de surveillance : Établir le plan stratégique / la direction du CEFN. Examiner, analyser et évaluer l'efficacité des activités du CEFN pour résoudre les problèmes propres aux employés noirs au sein de la fonction publique fédérale.

Équipe d'engagement stratégique - Identifier les principaux intervenants. Identifier les engagements et initiatives clés. Assurer la coordination logistique des événements, réunions et conférences téléphoniques.

Équipe de communication - Définir les objectifs stratégiques de communication du CEFN. Développer et revoir les principaux produits de communication pour assurer la cohérence de la messagerie. Soutenir l'engagement bilingue parmi les membres du CEFN et le reste de la fonction publique fédérale. Promouvoir et sensibiliser à l'auto-identification.

Équipe de données - Encourager le gouvernement à collecter des données EE désagrégées sur les employés noirs au sein de la fonction publique fédérale concernant tous les aspects de l'emploi et de la progression de carrière, obtenir l'accès aux données, les analyser et en rendre compte, influencer les types de données collectées et développer des mécanismes de collecte nos propres données.

Équipe des membres - Tenir des listes de membres et d'intervenants du CEFN, augmenter les effectifs et la capacité francophone au sein du groupe central.

Équipe femmes noires plus – Tenir compte de la lentille du genre (femmes noires) sur les questions discutées et analysées et assurer que la question de l'intersectionnalité est au centre du développement et de l'analyse des données et des réponses à la santé mentale.

Équipe de santé mentale – Renforcer les capacités des employés noirs à défendre leurs droits par l'éducation, le soutien émotionnel et soutenir des initiatives qui fournissent des outils et des ressources spécifiques aux employés noirs à travers des mécanismes existants du gouvernement du Canada.

Équipe de financement - Élaborer et mettre en œuvre un plan pour rechercher et obtenir des contributions financières volontaires de la communauté et des organisations afin de compenser les coûts associés à la mise en œuvre des activités de base du CEFN.

LIVRABLES

Les principaux livrables des équipes d'action comprennent:

- D1. Élaborer des documents clés (c.-à-d. Plan stratégique, plan d'analyse des données et plan de communication, rapports, etc.) à l'appui de la mission.
- D2. Augmenter et soutenir nos membres grâce à une variété d'initiatives de communication telles que le site internet du CEFN et la boîte à outils d'autoreprésentation (ou revendication).
- D3. Travailler avec des intervenants clés comme le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Statistique Canada et la Commission de la fonction publique pour

assurer la collaboration avec le CEFN sur l'analyse des données et les plans d'action qui en découlent, y compris l'identification des lacunes, l'élaboration d'options, l'élaboration d'indicateurs de rendement clés.

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

- Il y aura des réunions trimestrielles permanentes du CEFN et des réunions supplémentaires au besoin.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION / D'APPROBATION

- Les recommandations et les décisions seront prises par les membres présents après un préavis suffisant des points de discussion en attente dans l'ordre du jour.

Le CEFN soutient la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine

