



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

Recours collectif des fonctionnaires noirs

Rapport de consultation de l'assemblée

Paige Galette Consulting
Édition finale : 4 avril 2024

Présentation

En décembre 2020, des fonctionnaires noirs ont déposé un recours collectif devant la Cour fédérale du Canada¹. Cette action en justice vise à affirmer que le Conseil du Trésor a lésé des fonctionnaires noirs, anciens et actuels, en raison de leur identité noire. Beaucoup de plaignant·es affirment avoir été témoins d'un barrage anti-Noir·es, telles que le refus d'entrée ou de promotion dans la fonction publique. Le recours collectif des fonctionnaires noirs, auquel participent des membres noirs de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), vise l'obtention de solutions à long terme² et de réparations, à la suite des nombreux dommages causés à la santé physique, émotionnelle et mentale ainsi qu'à la situation financière des travailleurs et travailleuses noirs, dans le but d'obtenir une véritable représentation de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

“ The Black Class-Action Lawsuit... seeks long-term solutions and reparations for the numerous damages caused at the detriment of Black workers' physical, emotional and mental health and wealth.

À l'automne 2023, le Comité des droits de la personne et de la diversité (CDPD) nationale de l'IPFPC a retenu les services de Paige Galette (Paige Galette Consulting), lui confiant le mandat de faciliter les consultations virtuelles (assemblées), avec des membres de l'IPFPC identifiés comme Noir·es, au sujet du recours collectif des fonctionnaires noirs en cours.

1 <https://pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/droits-de-la-personne-et-la-diversite/lipfpc-affirme-sa-solidarite-avec-les>
2 <https://fr.blackclassaction.ca/>

Principaux objectifs

Les principaux objectifs de ces consultations étaient les suivants :

- Démontrer que l'IPFPC appuie le développement de carrière équitable des fonctionnaires noirs;
- Démontrer l'alliance inclusive de l'IPFPC et son appui indéfectible du recours collectif;
- Démontrer que l'IPFPC appuie totalement les fonctionnaires noirs qui ne sont pas visés par le recours collectif.
- Renforcer l'engagement des membres noirs dans le syndicat et comprendre comment le syndicat peut mieux les soutenir.

Le présent rapport résume la méthodologie de l'assemblée, les objectifs de participation et de mobilisation, les réponses des participant·es, les recommandations des participant·es et de la facilitatrice, et les prochaines étapes de l'IPFPC.

Représentant·es du Caucus des membres noirs et du Comité des droits de la personne et de la diversité de l'IPFPC

Jacquie Dixon,
coprésidente du Caucus des membres noirs de l'IPFPC

Din Kamaldin,
coprésident du Caucus des membres noirs de l'IPFPC

Jennie Esnard,
présidente du Comité des droits de la personne et de la diversité de l'IPFPC

PIPSC Staff

Malcolm Lewis-Richmond,
agent principal d'action politique et de mobilisation (par intérim)

Consultante et facilitatrice

Paige Galette,
Paige Galette Consulting
(paigegalette.com)

Consultations de l'assemblée

L'IPFPC a organisé deux consultations virtuelles, l'une en français (14 novembre 2023) et l'autre en anglais (15 novembre 2023). Initialement, il était prévu que chacune de ces séances dure une heure et demie. Cependant, la participation a été si importante que la facilitatrice a été autorisée à ajouter 15 minutes supplémentaires à chaque séance. Les consultations virtuelles se sont déroulées sur Zoom, où les participant·es étaient invités à partager leurs réponses aux questions par vidéo ou par clavardage, s'ils/si elles souhaitaient rester anonymes. Les deux consultations ont donné lieu à des discussions ouvertes, avec une série de questions à titre de lignes directrices. Compte tenu du contenu des consultations, la facilitatrice, les coprésident·es du Caucus des membres noirs de l'IPFPC et les membres du Comité des droits de la personne et de la diversité (CDPD) ont convenu que les participant·es ne seraient pas limités par une durée programmée pour s'exprimer, à moins que la consultation ne doive se terminer. Les consultations comportaient des questions thématiques et une discussion ouverte. Les cinq thèmes étaient les suivants :

- Recrutement
- Maintien en poste
- Avancement
- Dans le syndicat
- Recours collectif des fonctionnaires noirs

Participation et mobilisation

Au cours de la consultation en français, il n'y a pas eu une forte participation au clavardage. 100 % des participant·es qui se sont exprimés étaient des hommes qui ont participé avec une fonctionnalité audiovisuelle. De nombreuses tentatives ont été faites pour encourager les femmes et les personnes issues de la diversité des genres à participer, mais aucune n'a répondu à l'appel. Au cours de la consultation en anglais, il y a eu une forte participation au clavardage, aux fonctionnalités audiovisuelles et à la fonction Q&A. Des personnes s'identifiant comme des femmes et des hommes ont participé à cette consultation. Cependant, aucun·e de ces participant·es ne s'est identifié·e comme étant de genre divers (personne non binaire, trans* ou autre que cisgenre). Les objectifs de participation étaient les suivants :



Échelle d'engagement (ou mesure du succès) de l'IPFPC :

- **Militant·e** : participe à une assemblée;
- **Bénévole potentiel·le** : formule une recommandation ou pose une question lors d'une assemblée;
- **Bénévole** : se mobilise en vue d'une assemblée ou aide à l'organiser;
- **Leader potentiel·le** : après une assemblée, incite des bénévoles à se joindre à un caucus de l'IPFPC sur l'équité;
- **Leader** : anime une assemblée, établit des contacts avec d'autres leaders syndicaux et avec des responsables du recours collectif.

Cibles

Militant·es – [250]
Bénévoles potentiels – [30]
Bénévoles – [6]
Leaders potentiels – [4]
Leaders – [3]

Les résultats de la participation furent les suivants :

Militant·es – 214
Bénévoles potentiels – 26
Bénévoles – 4
Leaders potentiels – 0
Leaders – 3

Réponse des participant·es

Les réponses des participant·es ont fait écho aux revendications formulées dans le cadre du recours collectif des fonctionnaires noirs : des fonctionnaires noirs continuent de se sentir pénalisés de manière disproportionnée au travail en raison de leur identité noire.

Recrutement

Beaucoup de participant·es estiment que les travailleurs et travailleuses noirs sont confrontés à de la discrimination et au racisme anti-Noir·es avant même d'avoir accès au lieu de travail par le biais du processus de recrutement. Certain·es ont fait part de leur expérience à l'entrevue, face à un jury de sélection qui n'était pas représentatif, puisqu'il ne comportait pas de membres racisés ou noirs. La partialité invisible des jurys de sélection a contribué à leur sentiment de stigmatisation et d'exclusion. Ils/elles pensent que cela a entraîné un manque de compréhension et de culture de la part du comité d'embauche, qui n'a donc pas vu l'intérêt de les embaucher.

À la question « **Quelles sont les opportunités, en dehors du lieu de travail, qui ont été ratées à cause de la discrimination? Ont-elles contribué à une incapacité de trouver un emploi?** », des participant·es ont déclaré que leur nationalité et leur statut d'immigrant·e au Canada ont fait l'objet de questions dans le cadre du processus de recrutement. Une personne a indiqué que son employeur lui avait demandé une preuve de sa citoyenneté canadienne, dans le cadre d'un processus d'embauche, alors qu'une personne blanche n'avait pas eu besoin de fournir une telle preuve. En fait, cette personne blanche était un·e immigrant·e originaire d'un pays francophone qui s'est vu·e offrir un poste permanent ainsi qu'une promotion.

Des participant·es ont indiqué que, bien qu'ils/elles aient les qualifications requises pour un poste spécifique, ils/elles ne sont pas convoqués en entrevue. Ils/elles ont ajouté qu'un grand nombre de leurs pairs noirs étaient nommés à des postes occupés par intérim. Bien qu'un poste occupé par intérim puisse permettre d'acquérir de nouvelles compétences, de l'expérience et des connaissances, il est source de précarité pour les employé·es noirs. Une fois le mandat du poste

occupé par intérim arrivé à son terme, nombreux sont ceux et celles qui affirment être contraints de retourner à leur poste d'attache sans aucune possibilité d'avancement. Par conséquent, ils/elles restent en stagnation. **Cela fait écho à la réclamation déposée dans le cadre du recours collectif des fonctionnaires noirs, selon laquelle des employé-es noirs n'ont pas été retenus pour une promotion.**

Citations :

- « Fondamentalement, ce que j'ai constaté, c'est que les gestionnaires d'embauche sont libres de choisir qui ils/elles veulent embaucher et promouvoir. Souvent, le premier choix se porte sur quelqu'un qu'ils/elles apprécient, qu'ils/elles veulent voir réussir et qui leur ressemble ou qui partage leur culture ou leurs origines » (sur les raisons pour lesquelles des membres noirs n'ont pas accès à un emploi dans la fonction publique).
- « Les personnes noires ne bénéficient pas du même accès au processus de nomination non annoncé que les personnes blanches, et certains ministères prennent trop de liberté à cet égard. Je suis frappé·e par le nombre d'embauches de personnes blanches qui s'avèrent avoir connu les gestionnaires d'embauche, socialement, avant d'avoir été embauchées. »

Maintien en poste

À la question « **Vos collègues ont-ils/elles du mal à comprendre les difficultés que vous avez rencontrées, en tant que travailleur ou travailleuse noir-e, pour arriver là où vous êtes?** », des participant·es ont indiqué que de nombreuses personnes occupant des postes de direction ne croient pas à la discrimination systémique. Des participant·es ont admis avoir été contestés, lorsqu'ils/elles ont évoqué des problèmes de racisme anti-Noir-es. Cette forme de manipulation raciale a dissuadé ces employé·es de vouloir progresser dans leur carrière dans la fonction publique, et même de rester sur le lieu de travail.

À la question « **Quels sont les impacts du stress et de la discrimination sur la vie familiale et le bien-être?** », beaucoup de participant·es ont fait part d'un manque de soutien de la part de leur employeur, qui les a obligés à chercher de l'aide auprès de ressources externes, une démarche qui a eu des incidences négatives sur leur vie personnelle et leur réseau environnant. Le racisme anti-Noir-es au travail a des conséquences psychologiques sur des travailleurs et travailleuses noirs. Des participant·es ont fait part du sentiment d'échec qu'ils/elles ont lorsqu'ils/elles ne réussissent pas au travail, que ce soit dans le cadre d'une mission ou parce qu'ils/elles n'obtiennent pas une promotion. Même lorsqu'ils/elles savent qu'ils/elles sont capables de faire le travail demandé, le stress est tel qu'ils/elles ont besoin de prendre un congé de maladie. Des membres ont raconté qu'un tel congé de maladie leur avait été refusé par leur gestionnaire, qui pensait qu'ils/elles essayaient de s'absenter indûment du travail, plutôt que de prendre un jour de repos légitime afin de récupérer. Des membres ont indiqué que les conséquences mentales du racisme anti-Noir-es qu'ils/elles ont subi au travail les ont laissés dans des situations de vulnérabilité qui les ont amenés à s'infliger des automutilations et à avoir des pensées suicidaires.

En termes de tactiques de mieux-être au travail, des participant·es ont admis avoir accepté des postes d'attache et des postes par intérim pour fuir le racisme anti-Noir-es qu'ils/elles ressentaient et vivaient à leur lieu de travail.

Citations :

- « Beaucoup de membres de la direction ne croient pas à la discrimination systémique. »
- « Des personnes m'ont demandé si c'était vraiment du racisme. »
- « Le maintien en poste va de pair avec les tactiques d'intimidation. »
- « Les membres de la direction veulent juste que tu reviennes et que tu fasses comme si rien ne s'était passé. Et tes collègues savent qu'il y a intimidation et discrimination, mais personne ne s'élève contre ça. »
- « À l'égard d'un employé noir, la superviseure a écrit dans un courriel « Même un singe aurait compris mon message. »
- « Tu te sens coupable d'avoir pris un jour de congé pour raisons personnelles. »

Citations :

« À l'égard d'un employé noir, la superviseure a écrit dans un courriel "Même un singe aurait compris mon message." »

« J'ai plus de 30 années d'expérience au sein du gouvernement, et j'ai vu trop d'employé-es

À la question « **Comment se fait-il que des candidat-es noirs restent aux niveaux inférieurs, alors que des candidat-es non racisés (blancs), à niveau de scolarité égal, peuvent accéder à des postes plus élevés?** », des participant·es ont fait part de leur expérience personnelle, à savoir que même s'ils/si elles sont restés sur un même lieu de travail pendant de nombreuses années, ils/elles sont restés au même niveau. Cela fait écho aux réclamations formulées dans le cadre du recours collectif des fonctionnaires noirs. Bien que des fonctionnaires noirs puissent avoir plus de 30 ans de service à leur actif, ils/elles se trouvent dans l'incapacité d'obtenir une promotion. Des participant·es ont vu des personnes blanches qu'ils/elles avaient formées à un poste se voir soudainement offrir des postes de niveau plus élevé, qu'il s'agisse de postes permanents ou d'intérim.

Lorsqu'on leur a demandé : « **Avez-vous déjà été ignoré-e pour un poste par intérim?** », la réponse a été un « oui » massif. Des participant·es ont indiqué qu'ils/elles se trouvaient actuellement aux niveaux 02 et 03 de la fonction publique, et ce, malgré plus de 10 ans d'expérience. Certain·es ont expliqué que la raison invoquée était leur manque d'expérience, tandis que d'autres ont affirmé n'avoir vu de changements qu'après la signification au Conseil du Trésor du recours collectif des fonctionnaires noirs.

Des membres ont raconté que des gestionnaires et des directeur·rices leur ont demandé de ne pas se présenter à d'autres concours en dehors de leur ministère, en leur promettant une promotion prochaine, pour ensuite être écartés de cette promotion au profit de pairs.

Citations :

- « On m'a laissé dans le bassin de candidat·es pendant huit ans, jusqu'au recours collectif des fonctionnaires noirs, moment où j'ai vu une action immédiate dans ma progression de carrière. »
- « Lorsque tu occupes un poste par intérim, on t'encourage à postuler dans ton équipe en vue de devenir permanent·e. Il arrive que des gestionnaires,
- « La discrimination est une réalité. 19-20 ans au même poste, un manque de possibilités et de formation. Pendant ce temps, les personnes qui sont là depuis un ou deux mois deviennent soudainement des superviseur·es. »
- « Ils/elles m'ont confié un poste par intérim et m'ont demandé de juste garder le siège chaud et d'approuver les feuilles de temps. Rien d'autre. Je les ai ignorés et j'ai fait mon travail. Mon gestionnaire a été tellement surpris par mes compétences qu'il a donné une évaluation exceptionnelle de mes performances. Il m'avait également demandé de ne rien dire lors des réunions. Imaginez! »

“ Lorsque des membres noirs sont placés à des postes de direction, ils et elles sont soumis à un examen beaucoup plus minutieux; ils et elles sont souvent licenciés beaucoup plus facilement que leurs collègues pour une petite « erreur » ou un « malentendu ». En outre, le ou la gestionnaire noir·e doit faire encore plus attention à la manière dont il/elle s’adresse aux gens, car on prétend toujours que les personnes noires sont colériques et agressives. »

“ La plupart d’entre nous ont occupé des postes de débutants pendant plus de 20 ans et ont formé leurs gestionnaires. »

Secteur universitaire

À la question « **Avez-vous bénéficié de possibilités de mentorat pour faire progresser votre carrière?** », des membres ont répondu par la négative. Ils/elles ont donné des exemples d'échecs dus en grande partie à leurs superviseur·es, à l'université, et à un manque de soutien. Les membres ont indiqué que dans le contexte universitaire, on leur a fait sentir que lorsqu'ils/elles avaient des difficultés ou avaient besoin d'un soutien supplémentaire, ils étaient victimisés et considérés comme ayant un problème. Ils/elles croient qu'ils/elles auraient plutôt mérité d'être encouragés et soutenus dans leur carrière universitaire.

Beaucoup de participant·es ont fait part de cas où leurs aîné·es, leurs parents et des membres de la communauté leur avaient prédit le type de racisme anti-Noir·es auquel ils/elles seraient confrontés au travail. Cette déclaration démontre l'existence d'un racisme anti-Noir·es de longue date et intergénérationnel, non seulement dans la fonction publique, mais aussi tout au long de l'histoire du Canada.

Des membres du secteur universitaire ont également fait part d'expériences au cours desquelles ils/elles ont été lourdement pénalisés, en tant qu'universitaires noirs, pour avoir dénoncé le racisme anti-Noir·es ou pour avoir demandé une révision d'actions contraires à l'éthique. Un·e membre en particulier nous a dit à quel point il/elle s'était senti·e mis·e dans une position compromettante par son/sa superviseur·e. Lorsqu'il/elle a porté l'affaire devant les instances supérieures de l'université en question, il/elle a été menacé·e de voir son doctorat révoqué s'il/si elle donnait suite à ses griefs. Il/elle a néanmoins décidé de porter plainte, en conséquence de quoi l'université a réduit son financement, lui a retiré son accès à ses fonctions universitaires et a nommé son/sa superviseur·e (contre qui la plainte avait été déposée) au jury d'audition. Le/la membre n'a pas obtenu gain de cause et a donc perdu son doctorat. Le/la membre a indiqué que le jury d'audition chargé d'examiner l'affaire n'était composé que de membres blancs. Il/elle a indiqué n'avoir reçu aucun soutien de la part de l'université, de l'association étudiante, ni de ses pairs.

Citations :

“ Mon père est professeur dans une autre université et il m'a dit "Il y a des choses qui vont arriver et auxquelles tu dois te préparer". » Tout ce qu'il avait prédit est arrivé. La première chose qu'il avait dite, c'est qu'on ne me croirait pas. Ils/elles (l'université) sont allés jusqu'à demander à mes superviseur·es d'être juges au sein de mon comité de révision et de déterminer l'issue de cette affaire, et ce, même si ce sont eux/elles qui avaient commis l'acte. »

“ Dès que j'en ai parlé, ils/elles m'ont coupé les vivres, ils/elles m'ont coupé l'accès à l'environnement de travail, ils/elles m'ont tout coupé. »

Dans le syndicat

Des membres, notamment des leaders du Caucus des membres noirs et du Comité des droits de la personne et de la diversité, ont fait savoir qu'un grand nombre de fonctionnaires noirs sont actuellement exclus de la consultation, car ils/elles ne sont plus membres de l'IPFPC en raison de leur départ à la retraite ou de leur départ du lieu de travail. Au cours de l'assemblée, on a demandé aux membres **« Que devrait faire l'IPFPC afin de créer des espaces plus inclusifs (au Secrétariat du Recours collectif noir) pour les retraité-es noirs et les travailleur-ses noirs qui ont quitté le lieu de travail? »** Des membres ont demandé une campagne plus proactive pour tendre la main aux fonctionnaires noirs. Une telle campagne pourrait inclure un espace dédié (par exemple, un numéro 1-800) où les retraité-es et les anciens membres pourraient appeler et partager leurs expériences. L'objectif d'une telle campagne serait que ces membres sachent que leur syndicat est à l'écoute de leurs préoccupations, à l'instar des assemblées.

Des membres ont indiqué qu'il est actuellement difficile, dans le syndicat, de trouver des représentant-es noirs, y compris des délégué-es syndicaux noirs, car il y en a très peu. Ceux et celles qui ont indiqué qu'ils/elles étaient des délégué-es syndicaux à l'IPFPC ont déclaré qu'ils/elles se sentaient dépassés par le double défi que constituent la représentation des travailleurs et travailleuses noirs ainsi que leurs propres difficultés. Le poids qu'ils et elles portent est important, car les travailleurs et travailleuses noirs sont confrontés à des défis similaires à ceux qui leur sont soumis par leurs pairs, au travail.

Beaucoup de membres ont exprimé leurs inquiétudes quant à la compréhension, par le personnel, les dirigeant-es et les représentant-es non noirs de l'IPFPC, des questions relatives au racisme anti-Noir-es et à leur capacité à représenter les membres noirs de manière adéquate. Un-e membre participant à l'assemblée a déclaré qu'il/elle n'avait pu compter qu'une seule fois sur l'IPFPC pour représenter correctement ses problèmes devant l'employeur, et ce, parce que le/la représentant-e était noir-e. Il/elle a indiqué que cet-te employé-e est désormais parti-e et que le/la représentant-e actuel-le s'est montré-e incapable de soutenir ses griefs. Des membres ont fait part de cas où un-e représentant-e de l'IPFPC a essayé de les manipuler au sujet des problèmes raciaux auxquels ils/elles étaient confrontés. Un-e autre membre a indiqué qu'un-e représentant-e de l'IPFPC avait admis avoir peu ou pas de connaissances ou d'expérience

en matière de lutte contre le racisme anti-Noir-es au travail. Il/elle a ensuite demandé au/à la membre de le/la guider quant à la manière de représenter pleinement son grief.

À la question « **Les travailleurs et travailleuses noirs sont-ils informés, représentés et bienvenus dans les bureaux de l'IPFPC?** », les membres ont indiqué qu'ils/elles ne se sentaient pas inclus ou bienvenus dans les bureaux du syndicat. Nombre d'entre eux/elles ont fait part de cas où ils/elles étaient le/la seul-e membre noir-e lors d'événements tels que des conférences et des formations, tandis que d'autres ont indiqué qu'ils/elles faisaient partie d'une petite minorité. Quelques membres ont raconté avoir reçu des lettres de la direction leur demandant de ne pas participer à des activités syndicales et ont eu l'impression qu'on voulait leur faire croire qu'ils/elles adoptaient des comportements problématiques et menaçaient le bien-être du syndicat. Ils/elles ont indiqué que les sentiments concernant le racisme anti-Noir-es et la prise de conscience de son existence dans le syndicat et au niveau de la direction semblent avoir évolué depuis 2020 et les suites de l'assassinat de George Floyd par la police, aux États-Unis. Cependant, le mal est déjà fait. Des membres noirs qui ont été témoins de comportements racistes anti-Noir-es dans le syndicat ne souhaitent plus participer aux activités syndicales. Ils/elles ont dit se sentir pénalisés par le syndicat lorsqu'ils/elles avaient le courage de s'exprimer sur des questions de discrimination et de racisme; ils/elles se heurtaient alors à des réactions hostiles. Il leur a été demandé de se retirer des activités syndicales, et l'on a même interdit à certain-es d'y participer. Des membres ont déclaré que le lien de confiance entre les membres noirs et le syndicat était irrémédiablement rompu.

Citation :

“ (En ce qui concerne les représentant·es de l'IPFPC), si elle ne comprend pas ta douleur, la personne essaiera de contourner (les problèmes). »

“ L'IPFPC ne fait rien. Mon/ma propre représentant·e m'a dit que j'avais plus d'expérience que lui/qu'elle et que je devais le/la guider sur la manière de régler ces problèmes de racisme anti-Noir·es. »

“ Il y a une tradition d'exclusion par les syndicats. Lorsque j'étais délégué·e syndical·e, les membres noirs de l'IPFPC disaient qu'ils/elles ne se sentaient pas à l'aise, lors des événements organisés par l'IPFPC. Nous devons faire plus et mieux. Nous devons tendre

Recours collectif des fonctionnaires noirs

À la question « **Pensez-vous être bien informé-e sur le contenu du recours?** », les participant-es ont répondu qu'ils/elles n'en savaient pas assez sur le recours collectif des fonctionnaires noirs. Les membres ont indiqué que, pour que le recours collectif soit traité avec le sérieux qu'il mérite, il faut une campagne de visibilité plus forte et accessible à la population.

D'autres membres ont indiqué que les assemblées constituent un excellent moyen, pour les membres noirs, de se réunir, de s'informer sur les questions relatives au recours collectif des fonctionnaires noirs et d'acquérir de nouveaux outils et de nouvelles ressources pour lutter contre le racisme anti-Noir-es au travail.

Enfin, les membres qui n'étaient pas au courant du recours collectif des fonctionnaires noirs avant d'être invités par l'IPFPC à participer aux consultations de l'assemblée ont indiqué qu'ils/elles aimeraient recevoir davantage d'informations et être tenus au courant des décisions et de la procédure du recours, et certain-es ont offert de faire passer le message ou de participer activement au Caucus des membres noirs de l'IPFPC ou à d'autres groupes d'équité.

Citations :

“ Il se passe des choses, mais il n'y a pas assez d'informations. Nous nous démenons. J'ai besoin de beaucoup d'aide! Je suis l'un-e des rares délégué-es syndicaux noirs, et je m'occupe de tout à tous les niveaux du syndicat. »

Recommandations

Les participant·es ont été invités à faire part de leurs recommandations au Comité des droits de la personne et de la diversité de l'IPFPC sur la manière dont ils/elles souhaiteraient que le syndicat et son comité mènent une campagne en faveur du recours collectif des fonctionnaires noirs.

Campagne d'éducation et de visibilité

- Former les membres de l'IPFPC qui souhaitent assumer des fonctions de direction et de représentation sur les questions relatives au recours collectif des fonctionnaires noirs. Tous les membres devront être bien informés de son contenu et de la décision finale à venir.
- La formation des dirigeant·es et des représentant·es de l'IPFPC devrait également inclure des exemples de la manière dont le racisme anti-Noir·es se manifeste et des conséquences de l'(in)action de la direction.

Données

- L'IPFPC doit étudier la possibilité de collecter des données fondées sur la race, lors des futures élections de membres. Ces données pourraient mettre en évidence les besoins uniques des fonctionnaires noirs. Des données fondées sur la race pourraient mieux démontrer le racisme anti-Noir·es que décrivent des membres. La nécessité de disposer de données fondées sur la race a été fortement soulignée. Plus explicitement, de données qui rendent compte du racisme anti-Noir·es dans la fonction publique.
- Les équipes de consultation de l'IPFPC et les exécutifs des groupes devraient demander des données illustrant le nombre de travailleurs et travailleuses noirs qui postulent à un emploi dans le secteur public et le nombre de ceux et celles qui sont retenus par rapport au nombre de candidat·es qui sont maintenus dans le bassin d'embauche.

- Le problème des fonctionnaires noirs occupant des postes par intérim à qui l'on a offert leur poste par intérim à titre permanent, par opposition à ceux et celles qui ont dû reprendre leur poste d'attache, doit être réglé avec l'employeur.
- Il est nécessaire de disposer de données qui rendent compte de l'(in)équité et de la disparité salariales entre les fonctionnaires noirs et les fonctionnaires blancs ou non noirs. Public Service workers and their White and non-Black counterparts.

Politiques et plaidoyer

- Un examen des politiques internes de l'IPFPC qui sont susceptibles de perpétuer le racisme anti-Noir-es à l'égard de ses membres noirs et de son personnel noir.
- L'IPFPC doit plaider en faveur de l'inclusion de jurys de sélection représentatifs, au sein de la fonction publique. Les travailleurs et travailleuses noirs devraient être jugés par un jury de pairs, qui apprécieront leur travail et comprendront la culture et les circonstances auxquelles les membres noirs ont été confrontés sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci, ce qui les a finalement amenés devant le jury de pairs.

Mobilisation des membres

- Encourager et mobiliser les travailleurs et travailleuses noirs afin qu'ils/elles deviennent des délégué-es syndicaux dans leur section locale.
- L'IPFPC doit organiser des consultations supplémentaires pour les travailleurs et travailleuses noirs. Ces séances devraient se dérouler en personne et par région afin de créer des liens plus profonds entre les travailleurs et travailleuses noirs de l'IPFPC ainsi qu'un espace de solidarité et de connexion.

Recommandations de la facilitatrice

- Les membres qui ont participé à l'assemblée ont fait preuve d'une grande ouverture en partageant leurs expériences. Cependant, le temps est devenu un facteur limitant. Trouver sa voix et raconter son histoire, c'est une force. Il serait intéressant d'entendre les expériences des fonctionnaires noirs en format audio. Il pourrait être intéressant pour le Caucus des membres noirs de l'IPFPC d'organiser une série de balados.
- L'IPFPC va publier des données qui confirment les expériences vécues par les membres qui ont participé à l'assemblée ainsi que des données sur le recours collectif des fonctionnaires noirs. Ces données devraient intégrer des disparités de genre (inclusion des cisgenres ainsi que des personnes trans et non-binaires), ainsi que des données provinciales et régionales.

- L'assemblée en français ne comptait que des hommes qui s'identifiaient comme étant des personnes cisgenres, sans aucune représentation de femmes, de personnes transgenres, ni de personnes non binaires. L'IPFPC devrait créer un espace pour les femmes noires, les personnes transgenres et les personnes non-binaires (en français et en anglais) afin qu'elles puissent partager leurs propres expériences du racisme anti-Noir-es au sein de la fonction publique.
- L'IPFPC doit consulter les fonctionnaires noirs, y compris les retraité-es et ceux et celles qui ont quitté la fonction publique en raison du racisme anti-Noir-es.
- L'IPFPC doit susciter un élan de sensibilisation et de soutien jusqu'en mai 2024 (moment de la décision relative au recours collectif des fonctionnaires noirs). Le recours collectif des fonctionnaires noirs est un moment historique pour l'activisme des Noir-es au Canada. L'IPFPC et les autres syndicats de la fonction publique sont bien placés pour mobiliser leurs membres, ainsi que la société canadienne, dans la décision qui sera prise à l'issue de ce procès.
- Il faut soutenir l'instauration d'une vérification interne. Ces consultations ont mis en évidence le préjudice causé par le racisme anti-Noir-es dans le syndicat et à l'égard des membres noirs. Une vérification comptable interne peut donner l'occasion aux membres noirs de mettre en évidence les moyens par lesquels l'Institut peut être inclusif et conduire à un changement systématique dans la culture syndicale. Une telle vérification devrait être menée par un-e consultant-e externe afin de donner aux membres noirs la liberté de s'exprimer sans crainte de représailles ou de réactions hostiles.



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

