

2022

12/GEN-041:

**Répercussions de l'esclavage
et du racisme sur les femmes
de descendance africaine
qui travaillent à la fonction
publique dans la région
de l'Atlantique et rôle
des syndicats dans la lutte
contre le racisme**



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada



Table des matières

Introduction	1
Contexte de la résolution GEN-041 et l'engagement du mouvement syndical	2
Enseigner l'histoire canadienne de l'esclavage	4
L'arrivée des personnes africaines dans la région de l'Atlantique	5
Les répercussions de l'esclavage sur les femmes de descendance africaine	
a) Dans la fonction publique fédérale	6
b) Le mouvement syndical canadien	7
Enquête du mouvement syndical de la région de l'Atlantique sur le racisme	9
Table ronde régionale – Femmes de descendance africaine de la fonction publique fédérale et de l'AFPC	13
Post Traumatic Slave Syndrome (PTSS)	17
Recours collectif noir	18
Arguments à l'appui d'une réparation	20
Recommandations sur les mesures à prendre à l'AFPC	22
AFPC : la voie à suivre	23
Conclusion	25
Limites du mémoire	25
Remerciements	25
Bibliographie	26
Annexe A : Sondage sur le racisme dans notre syndicat et dans votre milieu de travail	27
Annexe B : Glossaire	28

Introduction

Le racisme entache l'histoire du Canada. Pour s'engager concrètement à y mettre fin, il est nécessaire de bien comprendre le poids du colonialisme et de l'esclavage. Nous ne pouvons entièrement reconstituer cette partie de notre histoire ni faire l'inventaire de ses répercussions sans reconnaître et enseigner l'histoire des Noirs, et sans lui faire de la place dans notre discours.

Pour contribuer à cette mission capitale, le Comité régional des femmes de Halifax de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a réclamé une enquête sur les répercussions de l'esclavage sur les femmes de descendance africaine de la fonction publique fédérale canadienne en présentant la résolution GEN-041. Le présent document est le fruit de cette résolution et du dévouement passé et présent du Comité.

Son objectif est de faire entendre les expériences des femmes de descendance africaine de la fonction publique et de passer en revue le rôle des syndicats dans la lutte contre le sexisme et le racisme. Si l'analyse porte essentiellement sur le Canada atlantique, les témoignages et les résultats rapportés valent pour tout le pays.

Le présent document montre que la corrélation entre les comportements racistes et l'oppression en milieu professionnel et syndical à l'endroit des femmes de descendance africaine prend ses racines dans la traite transatlantique des esclaves. Pour recueillir les données qualitatives et quantitatives nécessaires, l'AFPC a distribué en 2021 un sondage auprès de femmes de la région de l'Atlantique s'identifiant comme telles. Une table ronde a également été organisée dans la région pour les écouter et les inviter à témoigner sur le racisme et le sexisme qu'elles ont subis dans la fonction publique fédérale et en milieu syndical. Ces conversations difficiles et sans détour ont exhumé des expériences personnelles de racisme ouvert et systémique, de microagressions et de détournement cognitif à caractère racial.

Le présent document conclut sur un résumé du Recours collectif noir et sur un argument en faveur d'excuses et de réparations à l'échelle nationale. Il contient aussi des recommandations et des mesures de l'AFPC. Par exemple, des formations et du perfectionnement pour les femmes de descendance africaine, l'instauration d'un rapport annuel sur la discrimination au sein de l'Alliance et des efforts de représentation pour obtenir des réparations du gouvernement fédéral.

Le terme « de descendance africaine » désigne ici les personnes nées en Afrique, issues de la diaspora africaine et s'identifiant comme noires ou caribéennes ou de descendance africaine.

Contexte de la résolution GEN-041 et l'engagement du mouvement syndical

En 1994, le Congrès du travail du Canada (CTC) a mis sur pied un groupe de travail contre le racisme (« le Groupe de travail ») pour enquêter sur le racisme au sein du mouvement syndical et de la société en général. En 1997, les travaux de ce groupe ont abouti à un rapport intitulé *Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations*. La portée de ce rapport était conséquente, et son exécution révolutionnaire. Le Groupe de travail a consulté des syndicalistes de tout le pays ainsi que leurs communautés respectives. Sordides et teintés d'expériences déshumanisantes, les témoignages recueillis ont mis en exergue le caractère insidieux et ubiquitaire du racisme vécu au travail, dans les syndicats et dans la vie de tous les jours.

Engagé à enquêter sur le racisme qui s'infiltré dans le mouvement syndical, le CTC a adopté une approche transversale pour passer à la loupe de nombreux problèmes imprégnés de cette forme de discrimination comme l'immigration, la formation, le logement, la politique, la justice, les médias et l'environnement. Le Groupe de travail a été créé pour faire tomber les obstacles et permettre aux personnes de descendance africaine de faire entendre leur voix et de discuter de leurs difficultés.

Au même moment, dans les années 1990, l'AFPC élaborait une stratégie de lutte contre le racisme. Elle s'est équipée de comités pour l'égalité des chances et pour les droits de la personne aux niveaux national et régional, et au niveau de l'Élément. Désireuse de se joindre au mouvement d'envergure lancé par le CTC, elle a apposé sa signature sur le rapport du Groupe de travail.

L'Assemblée générale des Nations Unies a officiellement désigné 2011 l'Année des personnes d'ascendance africaine. Elle a rapidement constaté qu'une seule année ne suffirait pas à attirer l'attention sur le racisme anti-noir qui frappe le monde entier avec virulence. C'est pourquoi l'Année des personnes d'ascendance africaine est devenue la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, entre 2015 et 2024. Le but initial de l'Année des personnes d'ascendance africaine était le suivant :

[R]enforcer les mesures nationales et les activités de coopération régionale et internationale en faveur des personnes d'ascendance africaine qui visent à leur garantir le plein exercice des droits économiques, culturels, sociaux, civils et politiques, à assurer leur participation et leur intégration à la société sous tous ses aspects – politiques, économiques, sociaux et culturels –, et à promouvoir une meilleure connaissance et un plus grand respect de la diversité de leur patrimoine et de leur culture.

Pour faire suite aux travaux du Groupe de travail et à la déclaration de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Comité régional des femmes de Halifax de l'AFPC a présenté la résolution GEN-041 lors du congrès national triennal 2012 de l'Alliance, une initiative saluée dans tout le pays. La résolution se lit comme suit :

ATTENDU QU'on célébrait, l'an dernier, le 200e anniversaire de la loi britannique qui a aboli la traite transatlantique des esclaves d'origine africaine, autrement connue comme la Traite des esclaves; et

ATTENDU QUE les crimes et les atrocités perpétrés contre les femmes et les enfants d'origine africaine durant cette période sont bien connus et documentés; et

ATTENDU QUE les effets durables de l'esclavage et de la traite des esclaves ont une incidence extrêmement néfaste sur les femmes de descendance africaine qui travaillent à la fonction publique fédérale; et

ATTENDU QUE l'AFPC organise des conférences nationales des femmes et des groupes d'équité :

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC élabore une déclaration de principes prévoyant la sensibilisation de ses membres aux conséquences de l'esclavage et du racisme sur les femmes de descendance africaine qui travaillent à la fonction publique fédérale et définissant le rôle des syndicats dans cette bataille.

Grâce aux efforts acharnés et à l'approche créative du Comité régional des femmes de Halifax et de ses alliés, la résolution a été ajoutée aux résolutions en instance du Conseil national d'administration de l'AFPC en juin 2012.

La direction de l'AFPC s'est fermement engagée à mettre cette résolution en œuvre et à concrétiser ses stratégies de lutte contre le racisme en commençant par la GEN-041, puis en poursuivant avec son Plan d'action contre le racisme.

Enseigner l'histoire canadienne de l'esclavage

Pour comprendre les répercussions de l'esclavage sur les femmes de descendance africaine de la fonction publique fédérale, il faut d'abord accepter une réalité dont on parle peu : **l'esclavage a existé au Canada.**

Malheureusement, les manuels scolaires ne font qu'effleurer le sujet. Lorsqu'on parle d'esclavage, généralement lors du Mois de l'histoire des Noirs, on mentionne surtout le Chemin de fer clandestin. L'idée générale, c'est que l'esclavage était l'apanage des États-Unis et que le Canada était un refuge, un phare dans la nuit pour celles et ceux de nos voisins qui échappaient aux fers. La réalité est tout autre. Pendant 200 ans, des personnes africaines ont été réduites en esclavage dans les premières colonies de Nouvelle-France (Québec), du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Haut-Canada (Ontario). Si le présent document porte sur la région de l'Atlantique, il faut garder à l'esprit que les expériences, les traumatismes et les répercussions de l'esclavage se font ressentir dans le pays tout entier.

Les réalités inavouées des premiers esclaves noirs et autochtones n'ont manifestement pas été retenues dans nos livres d'histoire, au même titre que l'esclavage. En 1501, l'esclavagiste portugais Gaspar Corte-Real accostait à Terre-Neuve et enlevait plus de 50 personnes autochtones pour les vendre. Les panis et les panises (des captifs autochtones) ont été les premières victimes de cette pratique en Nouvelle-France (Québec). Des Africains ont ensuite été emmenés au Canada via la traite transatlantique des esclaves. Il faut raconter cette histoire.

Pour raconter la véritable histoire de l'esclavage au Canada, il faut amener le public à la comprendre, dans toute sa brutalité. Charmaine Nelson a contribué à la création de l'Institute for the Study of Canadian Slavery, la première initiative du genre au Canada. Elle est catégorique : le manque de reconnaissance de l'esclavage dans les programmes scolaires canadiens est criant. « Les chercheurs qui travaillent sur notre histoire de l'esclavage ou qui l'enseignent dans des universités ou des institutions canadiennes se comptent sur les doigts d'une main », remarque-t-elle.

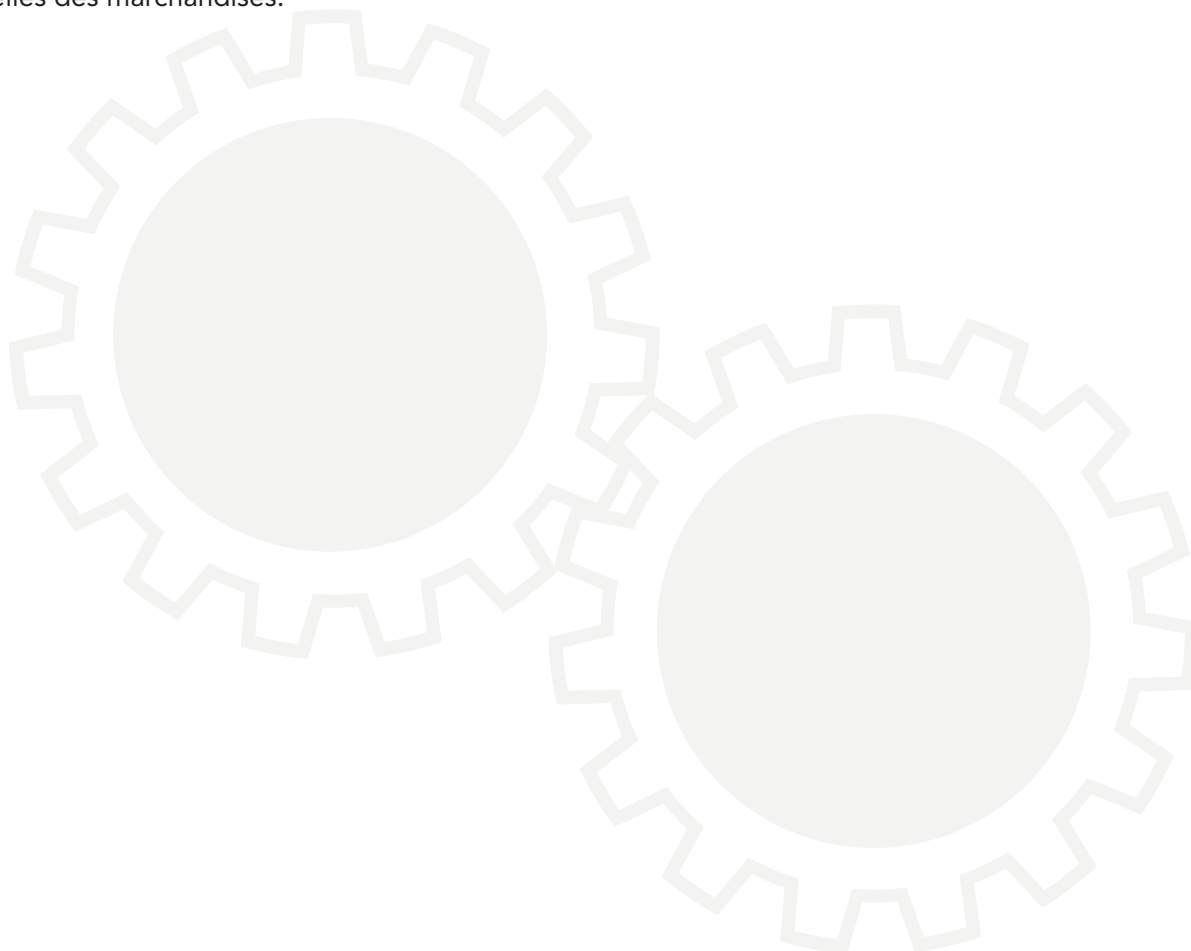
Il faut changer les programmes scolaires en profondeur, et le gouvernement doit réellement s'impliquer. Dans un esprit d'initiative, l'AFPC appelle le gouvernement à mettre en place des cours de formation professionnelle obligatoires sur l'égalité des chances pour tous les employés de la fonction publique fédérale. Ces cours doivent porter, entre autres, sur l'histoire canadienne de l'esclavage et ses répercussions sur les personnes de descendance africaine.

L'arrivée des personnes africaines dans la région de l'Atlantique

L'arrivée des premières personnes africaines au Canada est directement liée à la traite transatlantique des esclaves, surtout en Nouvelle-France, au Nouveau-Brunswick, à l'Île du Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et dans le Haut-Canada. Il est important de remarquer que des Africaines et des Africains libres étaient déjà venus s'installer en Nouvelle-Écosse. Les Néo-Écossaises et Néo-Écossais issus de cette diaspora sont ceux qui vivent le racisme anti-noir canadien depuis le plus longtemps. Ils représentaient la plus grande concentration de personnes de descendance africaine au Canada jusque dans les années 1960.

Entre 550 et 600 « esclaves marrons » (c'est-à-dire en fuite) jamaïcains sont arrivés à Halifax en 1976 pour travailler dans les mines du Cap-Breton et de Sydney. À l'origine, ils avaient été enlevés en Afrique et emmenés dans les Caraïbes (en Jamaïque) par les Espagnols, puis par les Britanniques à partir de 1655. Ils ont immigré en Nouvelle-Écosse après une tentative britannique ratée de les réduire en esclavage. Aucun bateau de traite venu d'Afrique n'a directement accosté au Canada. La plupart des esclaves africains sont arrivés par les colonies caribéennes.

Le présent document aborde principalement l'histoire et le vécu des femmes de la région de l'Atlantique, mais nous reconnaissons que les réalités et les barrières auxquelles elles se heurtent ne sont en aucun cas limitées à cette zone géographique, simple aperçu de ce qui se passe dans tout le pays. Pour aller de l'avant et refermer les profondes blessures infligées par la traite transatlantique, nous devons reconnaître et honorer l'histoire et le vécu des esclaves achetés et vendus au Canada telles des marchandises.



Les répercussions de l'esclavage sur les femmes de descendance africaine

A) Dans la fonction publique fédérale

Pour mieux comprendre les répercussions de l'esclavage et du racisme sur les femmes de descendance africaine, il faut se pencher sur ce que vivent celles qui travaillent dans la fonction publique fédérale. Le racisme qui les affecte n'épargne aucune province et aucun territoire. L'abolition de l'esclavage en interdit la pratique, mais son héritage raciste entache encore bel et bien nos institutions, qu'il s'agisse d'hébergement, de santé, de pratiques en milieu de travail, ou même d'éducation, d'art et de sport.

Dans ses travaux sur les répercussions de l'esclavage, Mme Nelson, éminente chercheuse, auteure et conservatrice indépendante, illustre certains des stéréotypes qui ont été utilisés pendant si longtemps pour en justifier l'existence. Des clichés sur les femmes de descendance africaine ont été façonnés, et leur corps relégué au niveau de marchandise. Ces idées reçues survivent encore aujourd'hui. En voici un triste florilège :

1. Les femmes de descendance africaine sont agressives, instables et violentes.
2. Les femmes de descendance africaine sont des objets sexuels.
3. Les femmes de descendance africaine sont frustes.
4. Les femmes de descendance africaine manquent d'intelligence et sont incapables de s'occuper d'elles-mêmes.

Les implications de ces stéréotypes absurdes et dégradants sont profondes. Le plus alarmant, c'est qu'ils subsistent dans nos institutions, nos organisations et nos syndicats, et la fonction publique fédérale ne fait pas exception : les femmes de descendance africaine qui y travaillent naviguent le racisme au quotidien. Elles vivent avec ces stéréotypes, dont l'existence est peu souvent reconnue, et continuent ainsi d'être opprimées et marginalisées.

Les fonctionnaires de descendance africaine sont disproportionnellement sous-représentés aux plus hauts échelons de la fonction publique fédérale. Selon les statistiques du Conseil du Trésor de 2019, les personnes noires forment le plus important groupe racialisé de fonctionnaires fédéraux, soit 3,2 %, mais ne représentent pourtant que 1,6 % des membres de la direction. Elles ont d'ailleurs tendance à occuper les postes de niveau inférieur. Quand on observe ces chiffres avec une perspective intersectionnelle, on réalise que les femmes noires de la fonction publique sont d'autant plus discriminées en raison de leur genre. La discrimination est vécue différemment quand les identités marginalisées se superposent.

Voilà pourquoi les femmes de descendance africaine font face à des difficultés uniques. Elles incarnent une variété d'identités, et leurs expériences vécues sont complexes. Le terme « intersectionnalité » est né en 1989 sous la plume de Kimberlé Crenshaw, militante des droits civiques et intellectuelle incontournable de la théorie critique de la race. Selon elle, la nature interconnectée des catégories sociales comme la race, la classe et le genre fait naître

des systèmes discriminatoires superposés et interdépendants, et place certains groupes en situation de désavantage. Nous ne pouvons simplement pas dédramatiser les difficultés auxquelles font face les femmes de descendance africaine de la fonction publique fédérale. Si nous n'intégrons pas ces problèmes et si nous ne reconnaissons pas leurs expériences vécues, elles continueront d'être victimes d'inégalités au travail.

La représentation des personnes racialisées et leur avancement dans la fonction publique fédérale est une priorité reconnue depuis des dizaines d'années, mais les tentatives réelles de briser le statu quo sont peu nombreuses. De la diversité de façade, tout au plus. Pour cette raison, des fonctionnaires noirs ont créé le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) en 2018, en réponse à un besoin urgent de solutions aux problèmes de racisme, de harcèlement, de discrimination et de plafonds de verre qui les affectent. Le CEFN a une mission double :

1. Collecter des données désagrégées sur l'équité en matière d'emploi pour mieux comprendre la répartition des employés noirs de la fonction publique fédérale.
2. Offrir de l'aide en santé mentale aux employés noirs en collaborant pour réduire le harcèlement et la discrimination au travail.

B) Le mouvement syndical canadien

Pour réellement comprendre le vécu des femmes de descendance africaine au travail, il est nécessaire d'examiner de près le rôle des syndicats. Ceux-ci prétendent appuyer les politiques et les pratiques de lutte contre la discrimination. Pourtant, de nombreuses incohérences et contradictions marquent leurs politiques, leurs actions et leurs approches structurelles en matière de race et d'autres enjeux relatifs à l'équité. Peut-être sont-ils prompts à confronter les employeurs sur ces sujets-là, mais ils perdent de leur zèle et de leur transparence quand vient le temps de se regarder dans le miroir et d'analyser leur propre contribution à ces inégalités. Ces incohérences se matérialisent sous la forme de comportements ostracisants et discriminatoires envers les femmes de descendance africaine qu'ils sont censés représenter, un phénomène qui reflète la création et l'entretien volontaire d'une hiérarchie basée sur la race, la classe, le genre et l'ethnicité. Une hiérarchie qui ne fait de place à ces femmes qu'en bas de l'échelle.

Le mouvement syndical a tout de même fait quelques efforts pour éliminer le vocabulaire raciste de ses politiques de gouvernance. Néanmoins, ces mesures ne préviennent ni ne corrigent les problèmes de racisme systémique. Il est urgent d'en finir avec la vision réductrice du comportement ponctuel et isolé, et de voir le racisme pour ce qu'il est : un réseau d'institutions, de politiques et de pratiques qui donnent l'avantage à certaines personnes tout en discriminant et en opprimant les autres.

Ce racisme systémique s'est infiltré dans les politiques et les pratiques syndicales, lesquelles orientent les élections, le recrutement, la composition des comités et plus encore. Tout le monde en est conscient, mais la pérennité de ces politiques est assurée par l'exclusion des femmes de descendance africaine et par une certaine tendance à fermer les yeux. Voici quelques-uns des obstacles qui se dressent sur leur chemin en milieu syndical :

- La structure hiérarchique.
- Le Code de procédure Robert et les autres processus de prise de décisions.
- La rigidité des horaires et ses conséquences.
- Le plafond de verre.
- Les inégalités associées au calcul des années de service et de l'expérience pour l'avancement.
- Le manque de ressources.
- Le manque de diversité dans les activités syndicales.
- Le manque de considération pour l'urgence de la lutte contre le racisme.

Dans les années 1990, l'AFPC a établi qu'il était nécessaire de créer des espaces qui tiennent compte de la diversité de ses membres, comme le Comité national des droits de la personne et les comités régionaux des droits de la personne. Ceux-ci ont permis de stimuler la diversité des instances de direction syndicales régionales et nationales, et de faire d'importants progrès en ce qui concerne les obstacles rencontrés par différentes minorités, notamment de race. Ce n'est pourtant pas assez. Cette stratégie est insuffisante pour réellement transformer l'AFPC et le mouvement syndical dans son ensemble, un constat qui continue de susciter des inquiétudes. Ces groupes n'ont pas d'impact structurel, puisqu'ils n'ont pas le pouvoir de présenter des résolutions aux congrès contrairement aux autres comités, comme les Comités des femmes. Il est impératif de continuer les efforts visant à instaurer des espaces pérennes pour les femmes de descendance africaine du mouvement syndical. Celui-ci a tout à gagner à devenir parfaitement inclusif et à encourager l'ensemble de ses membres à réaliser leur plein potentiel.

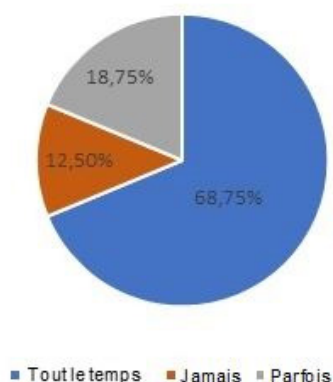
Enquête du mouvement syndical de la région de l'Atlantique sur le racisme

En raison du manque de ressources dédiées à la lutte contre le racisme au sein du mouvement, nous manquons de données précises sur sa présence et ses répercussions au travail et dans les syndicats. Pour remédier à ce manque, un sondage préliminaire intitulé « Le racisme dans notre syndicat et dans votre milieu de travail » a été distribué aux employées de descendance africaine de l'AFPC Atlantique en 2021.

Il avait pour objectif de faire la lumière sur les problèmes de discrimination raciale qui touchent les femmes de descendance africaine au travail et dans les syndicats. Les femmes s'identifiant à cette minorité ont été invitées et encouragées à y répondre. Le sondage était accessible en ligne entre le 15 novembre 2021 et le 10 janvier 2022. Il a principalement circulé par l'intermédiaire du bouche-à-oreille, puisque le manque de données désagrégées de l'AFPC l'empêche d'établir une liste des membres qui s'identifient en tant que femme de descendance africaine. Il comptait 21 questions (voir l'Annexe A).

Les réponses ont mis en exergue l'étendue du racisme au travail et dans l'AFPC, surtout celui subi par les femmes de descendance africaine. Le constat est choquant : 69 % des répondantes ont déclaré s'inquiéter constamment des répercussions du racisme au travail, et la moitié d'entre elles ont affirmé psychologiquement souffrir, ou avoir souffert, de commentaires et de comportements racistes. De plus, 31 % pensent que leur appartenance identitaire a négativement affecté leur situation économique. Ces résultats montrent sans équivoque que de nombreuses femmes de descendance africaine ont été victimes de racisme systémique et intersectionnel.

L'impact du racisme dans votre milieu de travail vous préoccupe-t-il?

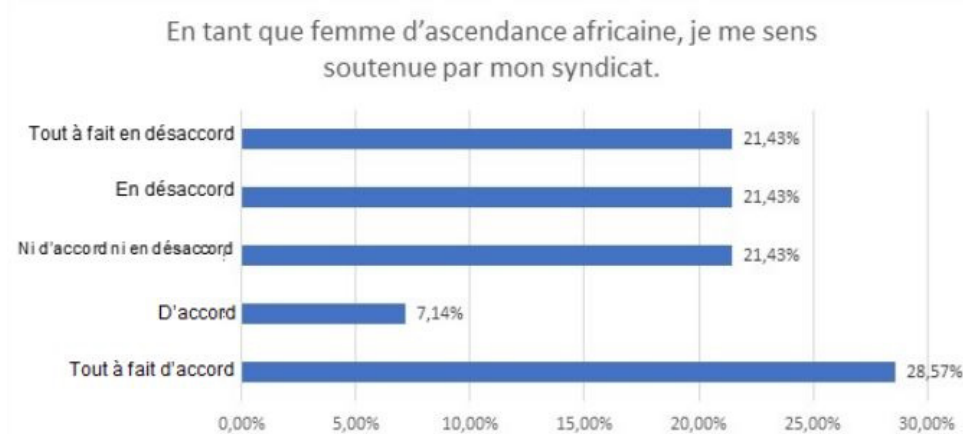


Les résultats dégrisants d'une des questions du sondage soulignent la tâche gargantuesque qui attend l'AFPC si elle souhaite être vue comme une alliée dans la lutte contre la discrimination raciale. En effet, des répondantes ont admis se sentir plus à l'aise de faire remonter les incidents de racisme et de discrimination au travail à leur employeur (supérieur immédiat, directeur de département ou collègues) que d'en parler à leur syndicat. Les départements des ressources humaines, eux, arrivent bons derniers en matière de confiance. Plus de la moitié des répondantes (56,25 %) sont au fait des procédures de signalement du racisme et de la discrimination au travail, mais préfèrent ne pas communiquer avec leur syndicat dans ce type de situation.

Peut-être devons-nous cette méfiance au manque d'information sur les initiatives de l'AFPC et des ressources qu'elle offre pour lutter contre le racisme (formations, activités de représentation, dispositions particulières des conventions collectives, publications, etc.). Peut-être qu'il s'agit plutôt d'un problème d'image, et que peu considèrent leur syndicat comme un allié. Presque la moitié des femmes de descendance africaine (42,86 %) interrogées estiment ne pas être aidées par leur syndicat, et 35,71 % affirment le contraire. Les autres répondantes, elles, restent neutres sur la question.

Généralement, celles qui choisissent de faire appel à leur syndicat communiquent d'abord avec leur représentant régional, puis avec leur représentant local, et enfin avec leur délégué syndical. Par ailleurs, une répondante précise qu'elle préfère garder le syndicat dans l'ombre par peur des représailles.

Ces données suffisent à montrer que les répondantes ne se sentent pas épaulées par leur syndicat. L'AFPC doit gagner la confiance de ses membres lorsque vient le temps de gérer les cas de racisme et de discrimination et leur montrer qu'elle peut les aider.



Les répondantes considèrent que le rôle des services de RH de l'employeur est problématique. Ils doivent les aider à lutter contre le racisme, et pourtant, de nombreuses femmes interrogées pensent qu'ils sont là pour les faire taire. Une répondante suggère que ces services devraient collaborer plus étroitement avec les syndicats sur les questions de discrimination :

Je pense que le syndicat devrait s'entendre avec les ressources humaines pour mieux sensibiliser. En fait, ils devraient parler davantage des obstacles que rencontrent les femmes noires. Comment peuvent-ils nous aider s'ils ne nous comprennent pas? Les RH jouent un rôle de taille dans cette relation. La plupart de nos recruteuses étaient des femmes blanches. Mon expérience m'amène à penser que les RH devraient se pencher plus activement sur la question des inégalités raciales.

Les personnes de descendance africaine ne savent que trop bien que l'identité conditionne l'aide reçue par les syndicats. Le manque de compréhension et de reconnaissance des identités intersectionnelles est souvent mis en cause lorsqu'on parle du manque d'aide et de participation syndicale.

Pour se sentir acceptées, estimées et appuyées dans leur épanouissement professionnel par les employeurs et les syndicats, les membres ont besoin :

- ✓ d'une équipe et d'un employeur faisant preuve de compréhension et d'initiative dans la prise en compte des expériences vécues par les femmes de descendance africaine et des répercussions de la discrimination;
- ✓ d'être traitées sur un pied d'égalité, notamment en matière d'avancement;
- ✓ d'être validées en tant que personnes.

Ces obstacles dénotent une incohérence entre les besoins des membres et les solutions de l'AFPC. Beaucoup pensent que l'Alliance progresse dans le mauvais sens. Comme l'a expliqué une répondante :

La réalité a changé. Avant, nous recevions de l'aide. Maintenant, l'AFPC n'est plus capable d'en fournir. Elle manque de personnes pour aider ses membres. C'est une organisation bureaucratique qui vous ostracise quand vous osez la confronter.

Le problème se reflète dans la composition même de l'Alliance. Historiquement, et encore aujourd'hui, les sièges du Conseil national d'administration de l'AFPC et l'écrasante majorité des postes de dirigeant élu sont occupés par des hommes blancs. Les initiatives militantes et la syndicalisation ont permis à quelques femmes blanches de s'y hisser. Pour citer une autre répondante :

Quand je suis arrivée à l'AFPC, il n'y avait que des hommes blancs. Maintenant, ce sont des femmes blanches. Elles sont élues pour défendre les droits de la personne au sein de leur Élément. D'ailleurs, les conseils de direction de nombreux Éléments sont à dominante blanche. Ce sont des gens qui voyagent beaucoup et qui pèsent lourd dans la prise de décision. Quand des femmes de descendance africaine décrochent des postes à responsabilités, elles sont souvent secrétaires ou déléguées syndicales : elles n'ont pas la chance de voyager aussi souvent, et leur pouvoir décisionnel est limité. Comme elles voyagent moins souvent, elles ne peuvent pas participer aux congrès ni rencontrer les intervenants clés. En conséquence, elles ne sont pas élues aux postes de direction. Malheureusement, les femmes noires sont privées de ces postes à l'échelle locale, régionale et nationale, comme la présidence et la vice-présidence.

Si les syndicats veulent être à l'image de la diversité de leurs membres, y compris les personnes de descendance africaine, ils doivent prendre des mesures concrètes pour les représenter à tous les niveaux.

En résumé, les résultats du sondage montrent que la discrimination systémique perdure au travail et dans les syndicats. Le problème, c'est que d'après la plupart des répondantes, la responsabilité de résoudre les problèmes de racisme revient principalement à l'employeur. D'abord, presque la moitié d'entre elles ne se sentent pas épaulées par leur syndicat, et ensuite, peu d'information circule sur le rôle des syndicats et sur les efforts de l'AFPC en matière de lutte contre le racisme. L'Alliance doit en faire plus pour s'assurer que ses membres puissent avoir accès aux ressources qu'elle offre, et ce rapport doit inspirer d'autres initiatives visant à réaffirmer son rôle de soutien sur les questions de racisme et de discrimination.

Pour se sentir acceptés, estimés et appuyés dans leur épanouissement professionnel par les employeurs et les syndicats, les membres ont besoin d'être traités sur un pied d'égalité et de bénéficier des mêmes possibilités que leurs collègues blancs. Les membres qui s'identifient en tant que femmes de descendance africaine doivent être validées et reconnues. Elles ont besoin d'une équipe et d'un employeur qui savent faire preuve de compréhension et d'initiative par rapport à leurs expériences vécues et aux répercussions de la discrimination qu'elles subissent.

Table ronde régionale – Femmes de descendance africaine de la fonction publique fédérale et de l’AFPC

En 1867, George Pullman, propriétaire de la Pullman Palace Car Company, a créé les porteurs Pullman, un groupe d’employés composé exclusivement d’hommes noirs. En 1945, la Fraternité des porteurs de wagons-dortoirs, un syndicat afro-américain, a réussi à conclure une convention collective avec le Chemin de fer Canadien Pacifique, une première au Canada. Il s’agit d’une victoire méconnue et très peu célébrée. Elle a été remportée après des années de maltraitance envers les porteurs et de leur exclusion des syndicats du Canada en raison de leur race. Ils travaillaient dans des conditions effroyables, 21 heures par jour. Autre fait particulièrement troublant, ils devaient tous se faire appeler « George » par souci de simplicité. En raison de ce racisme flagrant, ils ont vu leur identité disparaître au nom de la commodité.

Près de 80 ans plus tard, on trace un parallèle frappant avec des expériences vécues par des femmes au sein de la fonction publique fédérale. Certaines membres de l’AFPC de descendance africaine se font attribuer des noms génériques par des collègues et des supérieurs qui, dans une manifestation de racisme éhonté, ne prennent pas la peine de les appeler par leur vrai nom. Cette situation a été mise en lumière parmi d’autres révélations douloureuses lors d’une table ronde régionale à l’automne 2021. La rencontre avait été organisée pour faire entendre les témoignages de femmes de descendance africaine sur leurs expériences vécues au sein de la fonction publique fédérale et de leur syndicat.

La table ronde, animée par OmiSoore Dryden, Ph. D., titulaire de la chaire James R. Johnston d’études sur les Noirs du Canada à l’Université Dalhousie, visait trois objectifs :

- reconnaître les expériences vécues par les participantes et leurs effets sur la vie professionnelle et syndicale des femmes de descendance africaine dans la région de l’Atlantique;
- parler des ressources dont les membres de l’AFPC ont besoin pour lutter contre le racisme au sein du syndicat et de la fonction publique;
- informer les membres de l’AFPC des répercussions de l’esclavage assimilant les esclaves à des marchandises et du racisme dans la fonction publique fédérale en mettant en évidence les inquiétudes, les enjeux et les expériences communes des femmes de descendance africaine.

Sans surprise, les participantes ont souligné que le racisme, la discrimination et l’oppression mènent à l’isolation, tant dans leur emploi qu’au sein du syndicat. Malgré leurs profils variés (âge, poste, ancienneté), elles ont soulevé d’autres points communs :

- le sous-emploi;
- le manque de perspectives;
- la difficulté à accéder à des postes à la hauteur de leurs compétences;
- les répercussions sur la santé mentale.

M^{me} Dryden a magnifiquement résumé la situation des femmes de descendance africaine :
« Pour les femmes noires, le plafond de verre est opaque. On ne trouve même pas de porte. »

Les extraits ci-dessous illustrent les expériences de trois participantes qui sont à différentes étapes de leur carrière au sein de la fonction publique fédérale. Elles ont toutes trois choisi d'utiliser des pseudonymes pour garder l'anonymat. Comme c'était le cas pour les « Georges » de Pullman, des collègues préfèrent les appeler par un nom erroné plutôt que d'apprendre leur véritable nom. Puisqu'elles s'en voient affublées depuis leurs débuts dans la fonction publique fédérale, elles ont choisi ces noms erronés comme pseudonymes :

- **Jane** est en fin de carrière. Elle a commencé à travailler dans la fonction publique fédérale en 1977, à 17 ans.
- **Natalie** est à mi-chemin, avec 15 ans d'expérience.
- **Clara** commence tout juste sa carrière.

M^{me} Dryden : Quelles sont les principales difficultés que rencontrent les femmes de descendance africaine dans la fonction publique?

Jane: *Je suis présentement en congé de maladie non payé en raison du racisme que j'ai subi au travail. Je pense que les systèmes et les pratiques d'embauche sont intrinsèquement racistes. Je suis vraiment découragée. Malgré mes dix qualifications, je suis seulement au niveau CR-3. Avant, j'étais au niveau CR-2, mais il a été supprimé. On m'a demandé de former des collègues pour des postes mieux classés, et je n'ai jamais été payée pour le faire. Chaque fois que je demandais une rémunération pour mes formations, on me disait que cette charge supplémentaire ne durerait pas assez longtemps pour justifier qu'on me paie. Pendant ce temps, j'ai vu des collègues accéder à des postes de niveau supérieur auxquels on ne me laissait pas prétendre.*

Le cas de Jane illustre la situation de nombreux membres de l'AFPC qui revendiquent une descendance africaine. Beaucoup disent devoir former des collègues qui finissent par leur faucher une promotion, même s'ils ont moins d'expérience et d'ancienneté. Elles se sentent utilisées et méprisées. Elles sont assez qualifiées pour former de nouvelles personnes, mais se retrouvent souvent exclues des promotions.

Clara: *Tout ça a des effets sur notre santé mentale. Je ne pense pas que les gens comprennent à quel point les femmes noires doivent lutter. J'ai beau faire trois fois plus de travail, on me fait sentir que je n'ai pas assez contribué. C'est lourd, mentalement... Les gens doivent réaliser que je subis des microagressions tous les jours. Quand mes collègues font des commentaires sur d'autres minorités raciales, je me demande ce qu'ils disent de moi quand je ne suis pas là... Lors d'une retraite, ils parlaient de l'importance d'être ami avec ses collègues. Je ne sens pas de connexion avec eux. Ce n'est pas que je ne veux pas interagir, mais personne ne vit les mêmes expériences que moi. Je n'ai pas ce lien. Il y a un sentiment de supériorité qui les pousse à toujours remettre en question les connaissances des femmes noires. On en vient à se questionner sur sa propre valeur. Je suis présentement étudiante à la maîtrise. Souvent, je me demande si je ne suis pas trop ambitieuse, si je vais vraiment être capable de réussir. Je n'ai pas de mentore, personne pour me soutenir. Qu'est-ce que je dois faire pour progresser?*

Le récit de Clara témoigne des séquelles émotionnelles de la discrimination systémique. Les microagressions et l'exposition continue au racisme, qu'il soit flagrant ou subtil, laissent un traumatisme racial indélébile. Les employeurs ont la responsabilité de créer des milieux de travail sûrs et sains, exempts de racisme et de discrimination. Par ailleurs, les fonctionnaires doivent avoir accès à des services de santé mentale qui tiennent compte des traumatismes et des réalités culturelles pour guérir de ces blessures.

Natalie: *Selon moi, l'enjeu le plus important est la surcharge de travail. Je me sens complètement débordée. Quand je demande pourquoi on me donne plus de travail qu'aux autres, on me répond : « Parce que tu es bonne. » J'ai commencé ma carrière au niveau CR-5, et maintenant j'en suis au niveau AS-1. Dans mon groupe, tout le monde est passé du niveau AS-1 au niveau AS-2, sauf les deux femmes noires. Notre promotion à toutes les deux a été retardée. Encore aujourd'hui, personne ne peut me dire pourquoi. Certaines personnes avancent plus rapidement. Nous sommes des femmes noires. Pourquoi n'avons-nous pas les mêmes occasions? En 2013, il y a eu un réaménagement des effectifs, et j'ai dû accepter une baisse de salaire pour rester dans la fonction publique. En écoutant les histoires des autres femmes aujourd'hui, je constate avec tristesse que le manque de transparence lors de ces réaménagements est un problème récurrent.*

Pour ma part, j'ai présumé que c'était parce qu'il me fallait aller plus loin dans les études, alors je me suis inscrite en droit. Maintenant, je fais le triple du travail de mes collègues, qui ont fait moins d'études que moi. Pourquoi est-ce qu'il me faut autant d'études pour faire le même travail? Je ne me sens pas valorisée. Je me sens plutôt obligée de travailler plus fort pour être respectée. Ça fait partie du cheminement, je pense. Tu sens que tu n'as pas fait assez d'études pour avancer, alors tu vas chercher un diplôme, mais la promotion ne vient toujours pas, alors tu travailles plus pour faire tes preuves. Tu travailles plus, et ça ne suffit toujours pas. Au fond, ce ne sont pas l'éducation et l'expérience qui importent. Maintenant je sais que je n'ai pas besoin de plus de diplômes, que ça tient au racisme et à ses effets sur la confiance en soi. Il m'a fallu du temps pour comprendre que j'avais intériorisé l'oppression.

Malheureusement, l'histoire de Natalie n'est pas unique. Beaucoup de membres de l'AFPC de descendance africaine ont dit ressentir le besoin de se tuer à la tâche pour prouver leur valeur au sein de la fonction publique, de « travailler deux fois plus pour la moitié de la reconnaissance ». Pour les femmes de descendance africaine, cette pression est double, puisqu'elles sentent souvent qu'elles font aussi l'objet de discrimination en raison de leur genre. La surcharge et la dévalorisation peuvent mener à un épuisement, et elles nuisent à la confiance, à l'estime de soi et à la santé mentale.

M^{me} Dryden, s'adressant à Jane : Quel conseil donneriez-vous aux personnes de descendance africaine qui veulent faire carrière dans la fonction publique fédérale?

Jane: *Notez, notez, notez. Prenez en note tout ce qui vous arrive, et que Dieu soit avec vous. Je ne peux pas croire ce qui m'est arrivé. Je ne le souhaite à personne. Un programme d'équité en matière d'emploi, c'est bien, mais s'il n'y a pas de suivi, rien ne se passe. Alors le programme est-il vraiment utile? À mon travail, il n'y a pas de reddition de comptes. Personne ne vérifie si le programme fonctionne et si les membres du personnel y participent. On dirait qu'il existe seulement pour cocher une case. J'essaie de rebâtir ma confiance pour pouvoir prendre ma retraite en un seul morceau, pas comme quelqu'un qu'on a utilisé et dont on a abusé. J'étais juste la Noire de service.*

Une autre participante a renchéri sur ce point :

Faites votre travail, faites-le bien et surveillez les possibilités de promotions, que ce soit des concours ou des affectations. J'aurais aimé m'en rendre compte plus tôt. Quand j'ai commencé, nous étions seulement contentes d'avoir un emploi. Je n'étais pas au courant des concours. Soyez-en conscientes, et cela vous aidera peut-être à avancer au lieu de stagner malgré tous vos efforts.

Le manque de perspectives d'avancement et la mise en application déficiente des mesures d'équité ont été maintes fois soulevés lors de la table ronde. Les fonctionnaires de descendance africaine se passent le mot : « Si tu commences au niveau CR-4, tu prends ta retraite au niveau CR-4. » Le sentiment général, c'est que même lorsqu'elles méritent amplement une promotion, le travail des personnes de descendance africaine est sous-valorisé, aussi essentiel qu'il soit.

Le concept de résilience a été mentionné à plusieurs reprises. Pour reprendre les mots d'une participante :

Il y a des systèmes qui nous entravent. Même décrocher un emploi, c'est la croix et la bannière. Selon moi, la structure du pouvoir pose problème. Ce qui est sûr, c'est que les femmes noires ont de la résilience à revendre.

Une autre participante explique :

Nous n'avons pas eu le choix d'être résilientes. Nous devons apprendre à naviguer dans un système qui ne s'adapte jamais à nous, du processus d'embauche à la retraite, et à survivre dans un environnement hostile. Nous nous sommes relevées chaque fois qu'on s'en est pris à nous. C'est la définition même de la résilience. Nous ne devrions pas avoir à en démontrer aussi souvent. Les femmes de descendance africaine doivent avoir accès aux mêmes possibilités. Après tout, nous vivons dans une société qui reconnaît que tout le monde mérite des perspectives d'avancement et de « prendre sa retraite en un seul morceau ».

Il appert malheureusement que la résilience a été, et continue d'être, un outil de survie essentiel pour les femmes de descendance africaine qui travaillent dans la fonction publique fédérale.

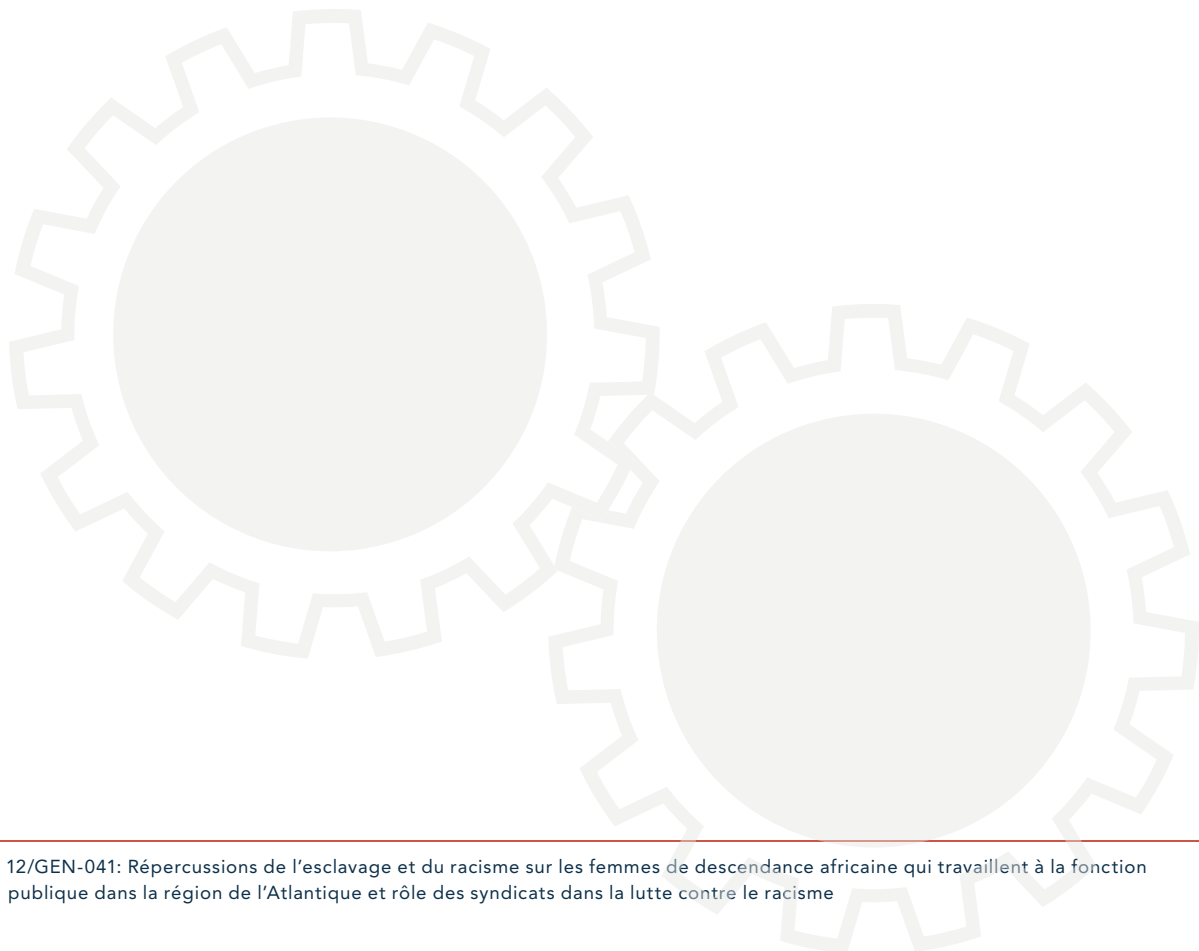
Syndrome post-traumatique de l'esclavage (SPTE)

En raison de l'omniprésence et de la persistance du racisme et des inégalités qui en résultent, les membres de l'AFPC de descendance africaine sont aux prises avec des traumatismes et autres séquelles transgénérationnels. C'est ce qu'on appelle le syndrome post-traumatique de l'esclavage, théorisé par l'Américaine Joy Degruy, Ph. D. :

État découlant de l'oppression de plusieurs générations d'Africains et de leurs descendants après des siècles d'esclavage fondé sur la croyance que les Afro-Américains étaient naturellement et génétiquement inférieurs aux Blancs. Le racisme institutionnalisé qui a suivi ne fait que perpétuer les préjudices.

Mme DeGruy insiste sur la nécessité de donner chance égale aux personnes de descendance africaine puisque nous vivons dans une société où tout le monde a le droit d'améliorer son sort et de s'épanouir.

La notion de SPTE met en lumière l'importance d'offrir du soutien en santé mentale. Compte tenu des traumatismes liés au racisme systémique, aux microagressions et à l'isolement, il existe un besoin criant de thérapeutes, de psychologues et de psychiatres ayant vécu ces traumatismes ou ayant une bonne compréhension des besoins propres aux femmes de descendance africaine. Malheureusement, il est souvent difficile d'en trouver. Afin que les femmes de descendance africaine puissent réussir dans la fonction publique fédérale, elles doivent avoir à leur disposition les bons mécanismes et outils de soutien en santé mentale.



Recours collectif noir

En 1800, une esclave nommée Nancy a poursuivi son « maître », Caleb Jones, devant la Cour suprême du Nouveau-Brunswick dans l'espoir d'obtenir sa liberté. C'était la première fois au Canada qu'une femme de descendance africaine intentait une action en justice contre l'esclavagiste. Sans surprise, la Cour a tranché en faveur de Caleb Jones.

Plus de 200 ans plus tard, la discrimination systémique et le racisme anti-noir institutionnalisés perdurent, obligeant encore aujourd'hui les personnes de descendance africaine à lutter pour leurs droits et l'équité en milieu de travail. En décembre 2020, 12 fonctionnaires noirs, y compris les membres de l'AFPC Nicholas Marcus Thompson, Jennifer Phillips, Wagna Celidon, Michelle Herbert et Shalane Rooney, ont intenté un recours collectif contre le gouvernement fédéral du Canada. Ils accusent ce dernier d'avoir appliqué des pratiques discriminatoires en matière d'embauche et de promotion qui entraînent l'exclusion systémique des fonctionnaires noirs à des postes de direction et de gestion. Parmi les dommages cités dans la déclaration, on retrouve :

le refus injustifié de promotion, l'infliction intentionnelle de souffrances psychologiques, le congédiement déguisé, le licenciement injustifié et la négligence, ainsi que la violation du droit du travail, des droits de la personne et de la Charte.

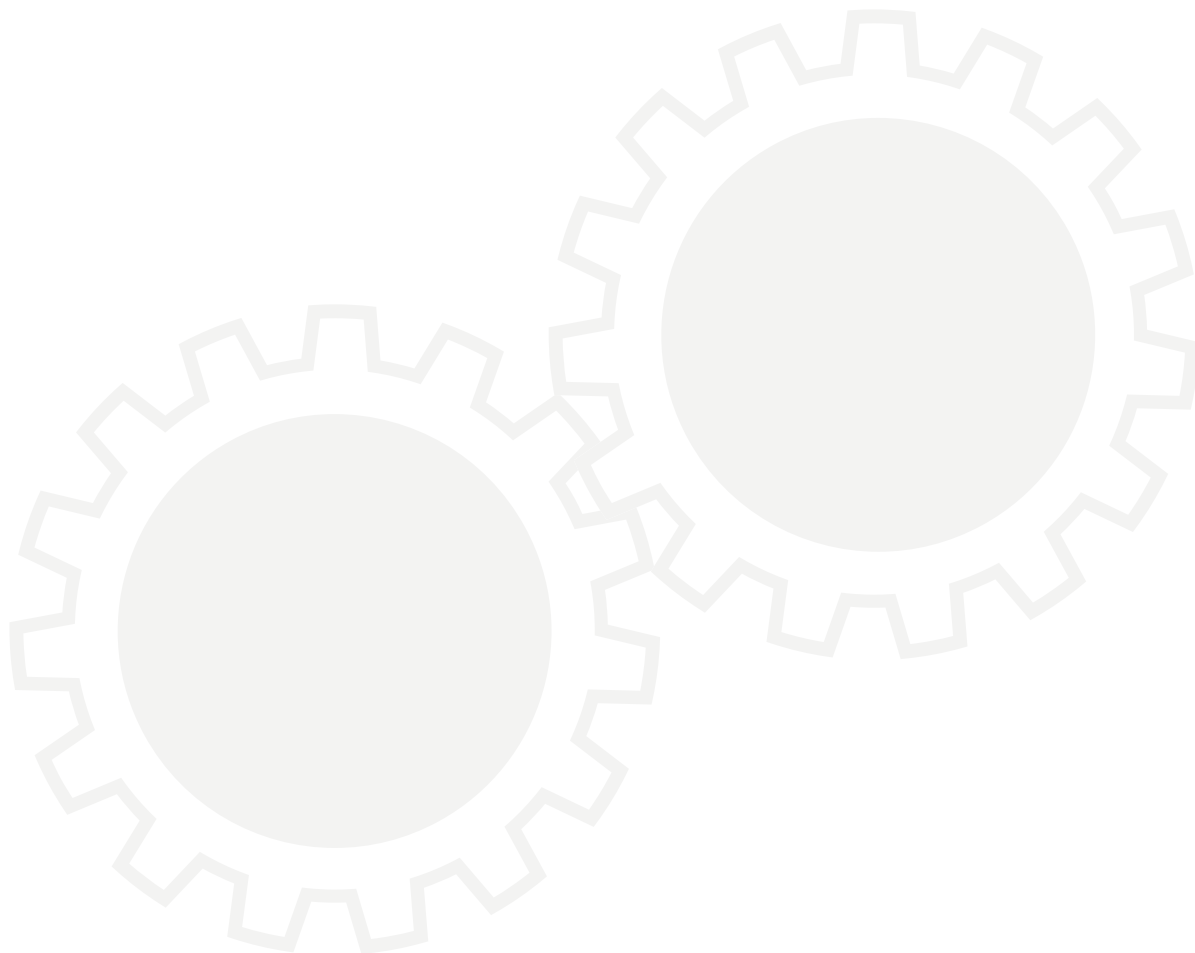
La réclamation vise tous les fonctionnaires fédéraux des cinquante dernières années qui s'identifient comme Noirs, Caraïbéens ou de descendance africaine. Elle fait état des statistiques susmentionnées, démontrant la sous-représentation des personnes de descendance africaine aux échelons supérieurs de la fonction publique fédérale. La partie plaignante demande au gouvernement fédéral de mettre en œuvre un plan concret pour diversifier la fonction publique et de verser un dédommagement aux dizaines de milliers de fonctionnaires noirs qui ont souffert sur les plans financier et émotif en raison de la discrimination systémique et du racisme anti-noir. En plus de réclamer des changements à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Recours collectif noir enjoint au gouvernement de financer un fonds pour la santé mentale à l'intention des fonctionnaires noirs à hauteur de 100 millions de dollars afin de les aider à surmonter les traumatismes raciaux qu'ils ont subis. En date d'avril 2022, plus de 1 500 fonctionnaires noirs, anciens et actuels, se sont joints à la poursuite.

Le racisme systémique étant omniprésent, tous les organismes en sont entachés, y compris l'AFPC. Conscient de ce fait, le syndicat admet qu'il aurait pu en faire davantage par le passé pour soutenir ses membres victimes de discrimination et de racisme au sein de la fonction publique fédérale. L'AFPC s'est engagée à offrir un meilleur soutien à ses membres noirs, autochtones et racialisés au travail.

En mai 2021, le Conseil national d'administration de l'AFPC a adopté un Plan d'action contre le racisme, qui consiste à revoir les politiques et les structures du syndicat, ainsi que les services aux membres, dans une perspective de lutte contre le racisme. Le Plan prévoit des consultations avec les membres noirs, autochtones et autrement racialisés, la conception d'outils de lutte contre le racisme à l'intention des dirigeantes et dirigeants syndicaux, et un examen de toutes les conventions collectives dans une perspective d'intersectionnalité pour qu'elles soient exemptes d'obstacles. Afin de consolider et d'améliorer la représentation des travailleuses et

des travailleurs racialisés, l'AFPC lancera un atelier de mobilisation et de représentation en matière de discrimination raciale à l'intention des déléguées et délégués syndicaux et des membres de la direction des sections locales et des Éléments. Ces personnes seront ainsi mieux outillées pour gérer les griefs liés au racisme.

L'AFPC s'engage à faire mieux et appuie fortement la poursuite historique intentée par les fonctionnaires noirs, notamment en offrant des ressources et un soutien financier. L'équipe juridique et le personnel de l'AFPC rencontrent régulièrement le secrétariat du recours collectif pour offrir leurs ressources et coordonner la couverture dans les médias traditionnels et numériques. En outre, l'AFPC a publié des entrevues de fonds avec les plaignants, tenu une table ronde sur le sujet et commandé un sondage sur la façon d'améliorer ses services de représentation à ses membres noirs.



Arguments à l'appui d'une réparation

Réparation : demande commune de recours, d'indemnisation et de restitution en vue de remédier à la situation tragique du peuple africain et aux dommages subséquents sur les plans politique, économique et social causés par la traite transatlantique, l'esclavage et le colonialisme, y compris leurs répercussions durables de pauvreté, de discrimination et de racisme anti-noir.

- Définition tirée du livre pour enfants « *R is for Reparations* »

On ne peut parler de la traite transatlantique des esclaves, de son héritage et de l'ampleur de cette tragédie sans aussi se pencher sur les façons de remédier aux inégalités générationnelles afin de permettre à toutes les victimes de tourner la page. Voilà pourquoi on demande réparation.

En 1807, une loi a été introduite au Parlement Britannique afin d'aboutir éventuellement-mais partiellement- à l'abolition de l'esclavage. Puis le 1er Août 1834, la Loi sur l'abolition de l'esclavage (la Loi) était promulguée et a libéré plus de 800,000 personnes noires dans les colonies britanniques, incluant le territoire qui deviendra le Canada. Cependant, cette loi octroyait uniquement une "libération partielle". Certains enfants en dessous de l'âge de six ans étaient émancipés pendant que les autres étaient retenus comme apprentis par les esclavagistes pendant quatre à six ans.

Suite à la Loi sur la Compensation de l'esclavage adoptée en 1837, les propriétaires d'esclaves, les institutions dans les colonies des caraïbes, à l'île Maurice en Afrique du Sud ont été dédommagés pour les pertes économiques subit sur chaque esclave. Plus effroyable encore était le fait que les compensations se sont poursuivi jusqu'en 2015. Malgré la Législation sur la fin de l'esclavage, l'injustice continue.

Obtenir réparation exige un investissement à long terme. Il faut d'abord définir l'ampleur du problème, y remédier, puis changer les mentalités. Il faut qu'on admette la faute et qu'on reconnaisse qu'il n'y a pas de solution universelle. Il faut déterminer tout ce qui doit être fait afin que chaque personne lésée soit totalement indemnisée. Pour cela, il faut de l'argent et des ressources. Toute initiative visant à remédier aux effets du racisme systémique en milieu de travail dont sont victimes les femmes de descendance africaine doit prévoir du soutien individualisé grâce à des efforts concrets de sensibilisation, un travail important et des possibilités d'avancement.

Le principe de « réparation complète » est au cœur du règlement de griefs et du travail syndical. Par exemple, lorsqu'on formule un grief, on demande souvent à la toute fin qu'il y ait « réparation complète » pour la partie plaignante. En d'autres mots, si le grief est valable, la partie plaignante doit être indemnisée de sorte qu'elle soit remise dans la position où elle aurait été si le tort n'avait pas été commis.

La traite transatlantique des esclaves a causé des préjudices aux personnes de descendance africaine. Il faut le reconnaître et s'attaquer au problème. Entre en jeu le processus de réparation revendiqué depuis des décennies sur tous les territoires où il y a eu de l'esclavage, y compris ici même, au Canada.

En dépit du peu de progrès réalisé en ce sens, Lynn Jones, syndicaliste et militante afro canadienne et première femme noire à joindre les rangs de la direction du CTC, poursuit son travail afin d'obtenir réparation pour les victimes au Canada. C'est dans les Caraïbes, aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'ont été lancées les plus grandes campagnes en vue d'obtenir réparation. Pour sa part, le Canada accuse un retard considérable. Après une visite au pays en 2016, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine de l'ONU a publié l'année suivante un rapport dans lequel il recommandait une forme de justice transformatrice. À savoir, le groupe de travail exhorte le gouvernement du Canada à :

- i.** présenter des excuses aux Canadiens d'origine africaine et envisager de réparer les torts qui leur ont été causés par l'esclavage et les injustices historiques;
- ii.** reconnaître légalement les Afro-Canadiens comme un groupe distinct qui a apporté à la société canadienne des contributions économiques, politiques, sociales, culturelles et spirituelles marquantes, et continue de le faire;
- iii.** prendre des mesures concrètes afin de préserver l'histoire de l'esclavage et les contributions politiques, sociales et économiques des Afro-Canadiens en érigeant des monuments en leur honneur;
- iv.** veiller à ce que les manuels scolaires et autres supports pédagogiques relatent exactement les faits historiques se rapportant aux tragédies et exactions passées et tout particulièrement à l'esclavage, de façon à éviter les stéréotypes négatifs envers les personnes de descendance africaine.

Jusqu'à présent, le gouvernement n'a donné suite à aucune de ces recommandations.

Dans un même ordre d'idées, un examen de tous les mécanismes internes de l'AFPC s'impose afin d'en cerner tous les aspects qui marginalisent, excluent ou discriminent les personnes de descendance africaine. Comme il a été mentionné plus haut, le racisme systémique est présent dans toutes nos institutions. Il est essentiel de réparer les torts causés si on veut corriger les défaillances systémiques. D'abord, il faut reconnaître que ces inégalités existent. Ensuite, il faut se réconcilier avec le passé, puis réviser nos mécanismes et processus internes. Ce processus est essentiel pour préparer le terrain à une pleine réparation pour les femmes et pour toutes les personnes de descendance africaine.

Recommandations sur les mesures à prendre à l'AFPC

L'AFPC admet que la lutte contre la discrimination et le racisme systémiques au sein de son organisation doit être au cœur de ses priorités. Elle s'est engagée récemment à faire un examen complet de ses mécanismes, processus et documents afin d'éliminer tous les éléments qui pourraient être considérés comme étant racistes ou discriminatoires. Ces mesures s'ajoutent à son Plan d'action contre le racisme, mentionné plus haut, qui comprend les objectifs suivants :

- ✓ **Sensibiliser** davantage les membres et **leur offrir des outils** pour devenir des militantes et militants engagés dans la lutte contre le racisme
- ✓ **Accroître la participation et l'engagement** des membres noirs, autochtones, asiatiques et racialisés à tous les paliers du syndicat – sections locales, Éléments, régional et national
- ✓ **Intégrer les principes de l'antiracisme lorsque nous représentons** les membres noirs, autochtones, asiatiques et racialisés dans des recours
- ✓ **Soutenir activement** les organismes et les initiatives communautaires de lutte contre le racisme à l'endroit des communautés noires, autochtones, asiatiques et racialisées
- ✓ **Concevoir des campagnes** d'action politique, de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme qui intègrent les perspectives des Noirs, des Autochtones et des Asiatiques

Le Plan d'action a été approuvé à l'unanimité par le Conseil national d'administration au printemps 2021. Ce chantier de grande envergure tient compte du fait que les politiques et les pratiques – actuelles et passées – du syndicat n'ont pas entraîné de changements systémiques. Il reconnaît l'urgence d'offrir de la formation et des outils aux membres afin de les aider à comprendre les conséquences du racisme et d'offrir également de la formation spécialement conçue pour soutenir les membres noirs, autochtones, asiatiques et racialisés, dans le but d'éliminer les obstacles auxquels ils se sont butés au sein de l'organisation. Le Plan d'action contre le racisme prévoit une formation obligatoire pour les leaders syndicaux, ainsi que l'adoption de structures, de politiques, de processus et d'un jargon qui intègrent des perspectives antiracistes et d'intersectionnalité. Ce dernier élément du Plan sera réalisé dans le cadre d'un examen des Statuts, règlements et procédures de l'AFPC.

Le plan d'action contre le racisme est exhaustif. Pour que ses objectifs se réalisent, il faudra y affecter beaucoup de ressources humaines et financières. Il s'agit d'un chantier à long terme, mais la prise de mesures a déjà commencé.

Lorsqu'on a demandé à une participante pourquoi elle avait amené sa fille à une activité syndicale, elle a répondu :

parce qu'elle est jeune et fait partie de la prochaine génération. Les activités syndicales sont une bonne source d'information, et nos jeunes doivent se tenir informés le plus possible. Quel meilleur endroit pour s'informer qu'une activité syndicale? Il faut commencer quelque part. Peu importe l'activité, s'est en participant qu'on apprend ce qui se passe autour de nous.

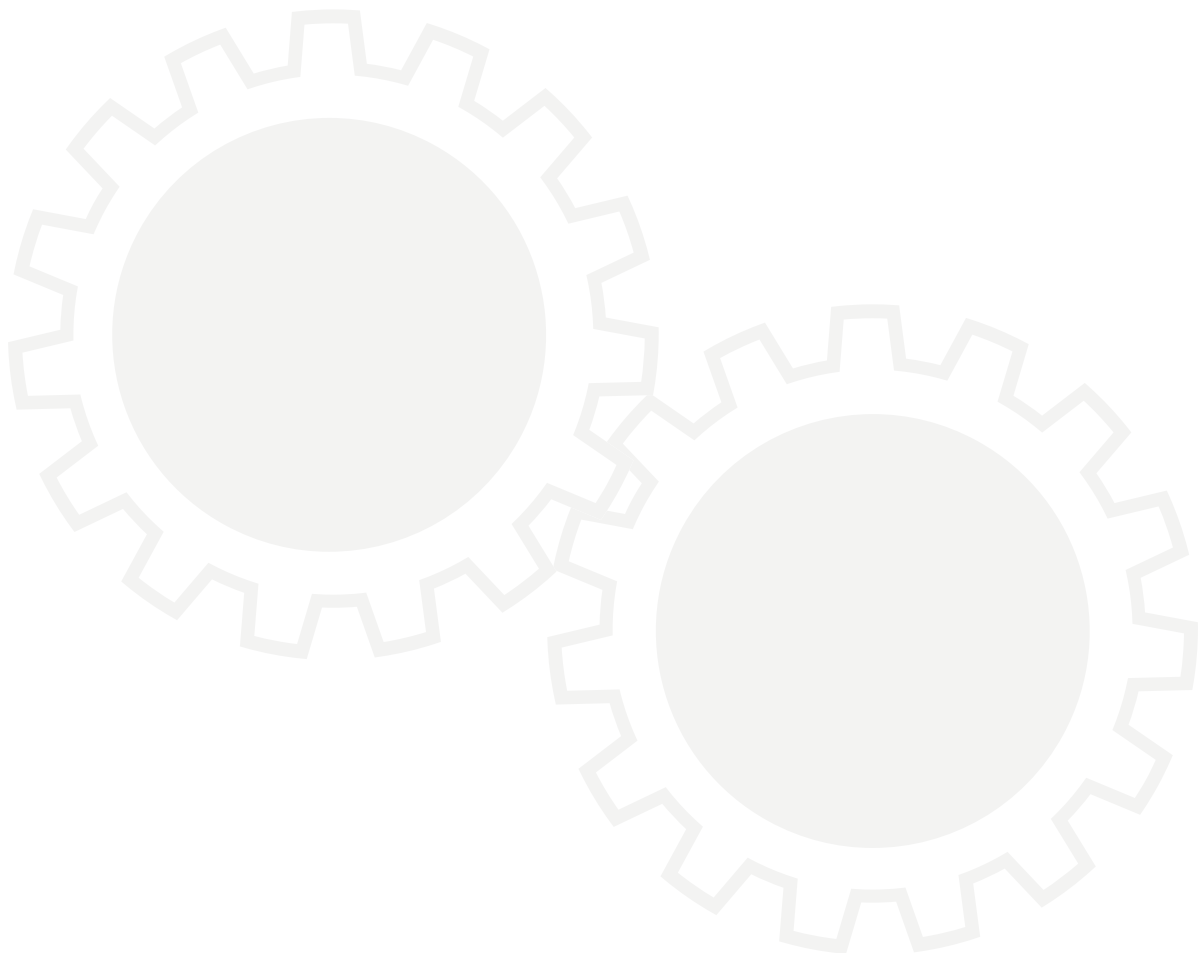
C'est ce genre de sentiment d'engagement envers les générations futures qui nous amène à agir.

AFPC : la voie à suivre

À la suite de consultations et d'un sondage menés auprès de ses membres, l'AFPC a dressé une liste de mesures à prendre afin d'accroître son soutien et sa représentation des femmes de descendance africaine, des Autochtones et d'autres membres racialisés. Le syndicat doit :

- s'engager à recueillir des données désagrégées sur ses membres racialisés;
- soutenir les projets de santé mentale pour les membres racialisés;
- s'assurer que les agentes et agents aux griefs et à l'arbitrage ont l'expertise nécessaire pour traiter des dossiers de racisme et de discrimination;
- réserver des places aux membres racialisés aux congrès, aux conférences et aux comités;
- consacrer des ressources à la formation et au perfectionnement sur la lutte contre le racisme;
- prévoir des fonds et des ressources stables pour appuyer la réalisation du Plan d'action contre le racisme;
- établir un cycle de vérifications anti-harcèlement prioritaires;
- une fois par année, faire état des problèmes de discrimination au sein du syndicat au Conseil national d'administration;
- offrir des séances de formation et de sensibilisation anti-oppression à tous les paliers pour que soient compris les effets de la discrimination dont nos membres sont victimes;
- accroître la représentation des membres racialisés aux comités d'embauche et jurys de sélection du syndicat et fournir aux leaders les outils, les ressources et de l'information sur l'embauche inclusive;
- soutenir les femmes de descendance africaine dans leurs parcours professionnel et syndical en leur offrant du mentorat et de la formation;
- améliorer la reddition de comptes et renforcer le leadership à l'interne afin de lutter contre la discrimination au travail et au sein du syndicat;
- traiter dans les plus brefs délais les plaintes en matière de discrimination soulevées au sein du syndicat;
- appuyer l'appel à la réparation pour les traumatismes liés à la discrimination et au racisme qu'ont subis les personnes de descendance africaine;
- continuer d'appuyer le Recours collectif noir et d'autres actions en justice ou griefs initiés par des personnes de descendance africaine pour cause de discrimination au sein de la fonction publique fédérale;

- offrir davantage de formations sur la rédaction de résolutions pour que les membres se sentent à l'aise d'utiliser les outils et les mécanismes mis à leur disposition par le syndicat pour pouvoir apporter les changements nécessaires;
- offrir des séances d'information sur la gouvernance syndicale (règlements en vigueur, Statuts, etc.);
- offrir une formation en leadership aux membres racialisés sur la gestion des sections locales, le traumatisme secondaire, la gestion du temps, la communication, etc.;
- offrir une formation en matière de compétences culturelles pour les dirigeantes et dirigeants syndicaux;
- créer et mettre à la disposition des membres un réseau d'information sur les droits de la personne, l'équité et la justice sociale pour qu'ils puissent canaliser leur militantisme ou faire de la recherche – seuls ou en groupe – dans le but d'apporter des changements positifs et constructifs.



Conclusion

L'AFPC reconnaît qu'elle accuse un sérieux retard pour ce qui est de la mise en œuvre de la résolution GEN-041. Cela dit, elle reconnaît pleinement qu'il y a tout un travail à faire et s'engage à lutter contre le racisme sous toutes ses formes. Le démantèlement de structures et d'organisations racistes doit être une priorité pour l'ensemble des membres. Les structures et les pratiques racistes seront révisées, comme il se doit. Tous les membres, peu importe leur rôle au sein du syndicat, doivent en prendre la responsabilité. L'heure est à la conscientisation. L'heure est au changement.

Il y a lieu de saluer l'incroyable résilience des femmes de descendance africaine par le passé, mais de profonds changements s'imposent à la représentation et au soutien des membres, de sorte que ces femmes ne soient plus obligées de faire preuve d'une telle ténacité. Pour que l'AFPC et le reste du mouvement syndical reconnaissent parfaitement et humblement l'histoire et le vécu des femmes de descendance africaine, ils doivent interrompre le discours actuel et mettre à mal les stéréotypes tenaces.

On doit aborder la traite transatlantique des esclaves pour bien comprendre l'histoire du Canada et apprendre à reconnaître les injustices commises par le passé qui, malheureusement, perdurent. L'AFPC doit dorénavant tenir compte de cette tragédie et de l'histoire des femmes de descendance africaine dans la région de l'Atlantique dans ses efforts de lutte contre le racisme.

Limites du mémoire

Le but du présent mémoire était de conscientiser les membres sur l'incidence de l'esclavage sur les femmes noires dans la fonction publique fédérale et de définir la responsabilité des syndicats à l'égard de celles-ci. Or, il existe peu de données sur le sujet. On ne saurait trop insister sur le fait que la collecte de données désagrégées sur la race et le genre sera essentielle aux efforts de lutte contre le racisme à l'avenir. Les observations découlant de l'Enquête du mouvement syndical de la région de l'Atlantique sur le racisme et de la table ronde régionale des femmes de descendance africaine ne sont pas exhaustives. Elles constituent plutôt l'amorce de la discussion sur les difficultés auxquelles se heurtent ces femmes dans la fonction publique fédérale. Des recherches poussées sont nécessaires afin de recueillir et d'évaluer en toute objectivité des données sur la réalité des femmes de descendance africaine tant à l'échelle de la région de l'Atlantique qu'à l'échelle nationale. L'idéal serait d'affecter des ressources, du financement et un comité de personnes compétentes à la recherche et à la réalisation des objectifs de ce mémoire.

Remerciements

La rédaction du présent mémoire n'aurait pas été possible sans la détermination et la volonté des membres – anciennes et actuelles – du Comité régional des femmes d'Halifax. Merci à toutes les personnes qui ont pris part à la table ronde dans l'espoir de contribuer à un réel changement et qui ont courageusement et généreusement relaté leurs expériences personnelles. Aux membres du personnel de l'AFPC qui ont travaillé notamment à la rédaction du mémoire, à la distribution du sondage et à l'organisation de la table ronde, merci de votre dévouement et de votre soutien. À toutes les personnes qui ont pris le temps de remplir le sondage, merci de votre contribution. Enfin, merci infiniment à Lynn Jones pour ses observations et son temps.

Bibliographie

CAUCUS DES EMPLOYÉS FÉDÉRAUX NOIRS. <https://fbec-cefn.ca/apropos/>

COOPER, A. et al. (2019). *Report on Lord Dalhousie's History on Slavery and Race*, Halifax, Université Dalhousie. https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dept/ldp/Lord%20Dal%20Panel%20Final%20Report_web.pdf

CRENSHAW, Kimberlé (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, *Stanford Law Review*, vol. 43, no 6, p. 1241-99. <https://doi.org/10.2307/1229039>.

DEGRUY, J. (2005). *Post Traumatic Slave Syndrome: America's Legacy of Enduring Injury and Healing*, Milwaukie, Oregon, Uptone Press.

DRYDEN, OmiSoore (2 déc. 2021). *L'impact de l'esclavage et du racisme sur les femmes de descendance africaine*, Halifax, table ronde régionale.

GILL, Jordan (21 févr. 2018). *Our history has been covered up': Facing New Brunswick's past on slavery*, <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/new-brunswick-history-slavery-1.4544260>

GOUVERNEMENT DU CANADA. *L'esclavage des Africains au Canada (vers 1629 – 1834)*, <https://www.pc.gc.ca/fr/culture/clmhc-hsmbc/res/information-backgrounder/esclavage-enlèvement>

HAWTHORN, A. (14 juin 2020). *How a controversial St. John's statue was actually propaganda for a Portuguese dictatorship*, CBCnews. <https://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/corte-real-statue-1.5609321> (consulté le 21 janvier 2022).

HENRY, Frances et al. (2017). *The Equity Myth Racialization and Indigeneity*, Canadian Universities UBC Press.

KENDI, I. (2016). *Stamped From the Beginning: the definitive history of racist ideas in America*. New York, NY, Nation Books, Legacies of British slavery, <https://www.ucl.ac.uk/lbs/> (consulté le 24 déc. 2021).

MCRAE, M. *L'esclavage dans l'histoire canadienne*, CMHR, <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/lesclavage-dans-lhistoire-canadienne> (consulté le 21 déc. 2021).

NATIONS UNIES (18 déc. 2019). Résolutions 64/169 de l'Assemblée générale. Année internationale des personnes d'ascendance africaine, A/RES/64/169, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/471/98/PDF/N0947198.pdf?OpenElement>

NATIONS UNIES. *Le HCDH et la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024*, <https://www.ohchr.org/fr/racism/international-decade-african-descent> (consulté le 19 juin 2022).

NELSON, Charmaine (29 mai 2021). *A Canadian Slavery and its Legacies: A Conversation with Charmaine A. Nelson*, Montréal. Entrevue réalisée par Shernaz Choksi et Joseph Vietri du Thomas More Institute.

SMITH, Craig M. (2011). *The Journey Continues – An Atlantic Canadian Black Experience*, Black Green and Red Educational Products.

THE GLOBAL AFRICAN CONGRESS – NOVA-SCOTIA CHAPTER (2018). *R Is for Reparations*. Halifax et Winnipeg, Roseway Publishing.

Annexe A :

Sondage sur le racisme dans notre syndicat et dans votre milieu de travail

Questions

- Identité de genre
- Race/origine ethnique : pour le recensement de la population canadienne, le gouvernement utilise les catégories énumérées ci-après. Veuillez préciser comment vous vous identifiez. Cette déclaration volontaire ne vise pas à donner le lieu d'origine, la citoyenneté, la langue ou la culture d'une personne, et reconnaît qu'il existe des différences entre et parmi les sous-groupes de membres des groupes d'équité. Si vous êtes d'origine mixte, veuillez l'indiquer en cochant toutes les cases qui s'appliquent, plutôt que choisir l'option « Autre », à moins que certaines parties de votre identité n'apparaissent pas dans cette liste.
- Indiquez votre Élément ou section locale à charte directe.
- Dans quelle région habitez-vous?
- Dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, l'âge est considéré comme un facteur qui permet d'influencer positivement ou négativement les possibilités d'avancement et les expériences. Dans cette optique, veuillez confirmer votre tranche d'âge.
- L'impact du racisme dans votre milieu de travail vous préoccupe-t-il?
- Indiquez, parmi les expériences suivantes de racisme et/ou de discrimination, celles auxquelles vous faites face au travail.
- Qui est responsable d'aborder la question du racisme en milieu de travail?
- Je pense que la direction de mon milieu de travail s'engage à créer un environnement inclusif et antiraciste.
- Je me sens en sécurité pour signaler toute forme de racisme et/ou de discrimination aux personnes suivantes :
- De quoi avez-vous le plus besoin au travail pour avoir un sentiment d'appartenance, de valorisation et de soutien et vous épanouir professionnellement?
- Pensez-vous que votre milieu de travail offre des possibilités d'avancement égales?
- Connaissez-vous des mesures ou des idées mises en œuvre par l'AFPC pour lutter contre le racisme en milieu de travail (formations, cours, dispositions dans votre convention collective, publications, etc.)?
- En tant que femme d'ascendance africaine, je me sens soutenue par mon syndicat.
- Pensez-vous que votre syndicat offre des possibilités de perfectionnement égales?
- À qui signaleriez-vous des incidents de discrimination et/ou de harcèlement dans votre syndicat?
- Face au racisme, je connais et comprends les procédures de dénonciation des incidents de discrimination et/ou les préjugés au travail.
- Si vous n'avez jamais participé aux activités de votre syndicat, pourquoi pas?
- Comment l'AFPC peut-elle vous permettre d'avoir un sentiment d'appartenance, de valorisation et de soutien au travail?
- Aimerez-vous que quelqu'un de l'AFPC fasse le suivi avec vous?
- Si oui, veuillez nous fournir votre adresse courriel personnelle (pas votre courriel du travail).

Annexe B :

Glossaire

Année internationale des personnes d'ascendance africaine : le 18 décembre 2009, l'Assemblée générale des Nations-Unies a déclaré l'année 2011 l'Année internationale des personnes d'ascendance africaine afin de renforcer les mesures nationales et les activités de coopération régionale et internationale en faveur des personnes d'ascendance africaine, lesquelles visent : à leur garantir le plein exercice des droits économiques, culturels, sociaux, civils et politiques, à assurer leur participation et leur intégration à la société sous tous ses aspects – politique, économique, social et culturel –, et à promouvoir une meilleure connaissance et un plus grand respect de la diversité de leur patrimoine et de leur culture.

Chemin de fer clandestin : réseau secret d'abolitionnistes (personnes qui voulaient abolir l'esclavage). Le réseau a permis à des Afro-Américains du sud des États-Unis de se rendre dans les États libres du Nord ou au Canada pour échapper à l'esclavage. Il s'agissait du plus grand mouvement anti-esclavage et pour la liberté en Amérique du Nord. Entre 30 000 et 40 000 fugitifs ont trouvé refuge en Amérique du Nord britannique (le Canada).

Diaspora africaine : expression couramment employée pour décrire la dispersion de masse de personnes nées sur le continent africain lors de la traite transatlantique des esclaves du 16^e au 19^e siècles. Des millions de gens de l'Afrique centrale et de l'Ouest ont été déportés vers les Amériques et les Caraïbes.

Esclavage : relation dans laquelle une personne détient un pouvoir absolu sur la vie, le sort et la liberté d'une autre. Cette dernière demeure l'entière propriété de son maître. Les esclaves étaient répartis en deux grandes catégories : les esclaves domestiques, affectés aux menus travaux domestiques, et les esclaves productifs, qui travaillaient dans les champs ou dans les mines.

Intersectionnalité : cumul complexe des effets de multiples formes de discrimination (racisme, sexisme, homophobie, capacitisme, transphobie, classisme, etc.) qui se combinent, se chevauchent et se croisent particulièrement dans les expériences des personnes et des groupes marginalisés.

Justice transformatrice : s'inscrit dans un cadre sociopolitique qui cherche à trouver des solutions à la violence sans en créer davantage et/ou en réduisant les préjudices afin de limiter ou d'éliminer le contexte qui favorise la violence.

Passage du milieu : la traversée de l'Atlantique des personnes de l'Afrique de l'Ouest à des fins de traite d'esclave. Des navires partis de la Grande-Bretagne en direction de l'Afrique transportaient des marchandises qu'on échangeait contre des prisonniers. On transportait ensuite ces derniers en Amérique et dans les Antilles afin de les vendre comme esclaves. Les conditions de vie sur les navires étaient effroyables et beaucoup d'Africains ont péri durant la traversée.

Racisme systémique : relation interreliée et réciproque qui se manifeste à trois niveaux parallèles qui constituent un système de racisme. Ces niveaux sont les suivants :

- individuel (dans les interactions entre personnes);
- institutionnel (racisme présent dans les institutions et les systèmes de pouvoir);
- structurel ou sociétal (entre institutions et dans la société).

Réparation : action de réparer une faute commise, le préjudice qu'on a causé à quelqu'un. On demande habituellement réparation aux gouvernements pour crimes de guerre ou crimes contre l'humanité.

Sous-emploi : indicateur qui mesure l'emploi et l'utilisation de la main-d'œuvre dans l'économie afin de jauger le degré d'efficacité du recours aux compétences, à l'expérience et à la disponibilité au travail de la main-d'œuvre. Les personnes considérées comme sous employées comprennent celles qui sont hautement qualifiées, mais qui occupent un emploi peu rémunéré ou peu spécialisé, et celles qui travaillent à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler à temps plein.

Stéréotype : généralisation d'un groupe de personnes. On attribue les mêmes caractéristiques à tous les membres d'un groupe, en gommant leurs traits individuels.

