

## Mois de l'histoire des Noirs – Entretien avec Atong Ater

### **1. Parlez-nous de votre rôle au sein du Caucus des employés fédéraux noirs – créé pour appuyer des mesures nationales, régionales et locales visant à remédier aux problèmes auxquels les employés fédéraux noirs sont confrontés – et de ce qui a motivé votre participation?**

**Atong Ater :** Le Caucus des employés fédéraux noirs a été fondé par un groupe d'employés noirs pour enrayer le racisme systémique à l'endroit des Noirs dans la fonction publique fédérale. En tant que membre de l'équipe principale, je travaille à temps plein à ces enjeux, en me concentrant sur la planification stratégique, la mobilisation, l'éducation et la sensibilisation.

J'ai appris l'existence du Caucus au début de 2019. En janvier 2019, celui-ci a tenu sa toute première assemblée générale annuelle. Je me souviens d'avoir consulté les documents promotionnels de l'événement et d'avoir réalisé que, au cours de mes 10 années à la fonction publique fédérale, je n'avais jamais vu d'initiatives, de groupes ou de programmes consacrés à l'expérience des employés noirs. L'existence du Caucus ébranlait le discours « daltonien » répandu dans nos lieux de travail – un discours teinté par le manque de données désagrégées qui tait l'expérience des employés noirs.

J'ai intégré le Caucus parce que je me sentais dans mon élément. Parler de mes expériences à des gens qui me comprennent me procurait un réel sentiment de liberté, mais avoir la possibilité de lutter contre le racisme systémique à l'endroit des Noirs dans nos lieux de travail, c'était une libération.

### **2. En novembre 2020, vous avez participé à nos toutes premières [Séries des conférenciers sur le racisme contre les personnes noires en milieu de travail](#). À votre avis, pourquoi de telles discussions sont-elles essentielles et que devrait faire l'employeur pour enrayer le racisme et la discrimination raciale?**

**A. Ater :** Comme je l'ai alors dit, le manque de représentation juste et fidèle se manifeste de différentes façons au sein même des syndicats. La plus dommageable est peut-être la création d'organismes incapables de régler les difficultés qui découlent du racisme contre les Noirs – ou réticents à le faire –, faute d'en comprendre les enjeux.

J'estimais essentielle une telle discussion, car les employés noirs se butent aux mêmes difficultés auprès de leurs syndicats que celles qu'ils vivent au travail, et l'élimination des problèmes systémiques passe d'abord par l'éducation et la sensibilisation.

### **3. Selon vous, comment le Caucus contribue-t-il à enrayer le racisme contre les Noirs dans la fonction publique fédérale?**

**A. Ater :** Voilà une question intéressante, et je dois ici rappeler que le Caucus est un groupe dirigé par des employés. Nous ne formons pas un syndicat et ne représentons pas l'employeur.

Nous sommes un groupe d'employés noirs de différents ministères et organismes ralliés à une même cause, et entendons nous attaquer aux problèmes de racisme systémique à l'endroit des Noirs.

À la fonction publique fédérale, je crois que le Caucus devrait jouer le même rôle que *tout un chacun* dans l'élimination du racisme contre les Noirs, dans l'optique de créer une fonction publique équitable, représentative et axée sur le mérite. Ce rôle consiste à tenir chacun de nous et nos institutions responsables.

À l'échelle organisationnelle, nous devrions tous examiner les annonces récentes (l'[Appel à l'action](#) du greffier, les [Engagements des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et les [mesures prioritaires du gouvernement annoncées par le SCT](#) pour accroître la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans la fonction publique), afin de déterminer comment nos lieux de travail les intègrent à leurs façons de faire.

Il ne s'agit pas d'un exercice abstrait. En matière de diversité et d'inclusion, par exemple, les sous-ministres se sont engagés à nommer un cadre supérieur chargé d'élaborer un plan d'action exhaustif. Connaissez-vous l'identité de ce cadre supérieur dans votre organisme? Parmi les 28 mesures contenues dans les engagements des sous-ministres, savez-vous quelles sont les 3 (au minimum) auxquelles votre ministère a choisi de travailler?

#### **4. Que signifie pour vous le « concept d'allié » et comment un groupe ou un particulier peut-il devenir un allié au sein de la fonction publique fédérale?**

**A. Ater :** Le concept d'allié est pour moi un élément actif. À mesure que les gens se familiarisent avec l'expérience des Canadiens de race noire par l'éducation et la sensibilisation, que font-ils de ces renseignements? Que faites-vous des données désagrégées qui sont publiées et exposent des taux plus élevés de harcèlement, de discrimination et de sous-représentation pour les employés noirs? Si vous ne faites rien, qu'est-ce qui vous distingue du simple spectateur?

À ceux qui veulent apprendre à devenir un allié, je propose l'extrait de l'activité [Comprendre le racisme envers les Noirs et comment être un allié](#), organisée en juillet 2020 par l'École de la fonction publique du Canada, de concert avec le Caucus. Dans cet extrait vidéo, Patricia Harewood, conseillère juridique interne de l'Alliance de la fonction publique du Canada, fournit 10 façons de devenir un allié efficace.

#### **5. Publiée le 15 janvier 2021, la [Lettre de mandat supplémentaire](#) du président du Conseil du Trésor charge entre autres ce dernier d'« améliorer la collecte, l'utilisation et la publication de données désagrégées, qui seront un fondement pour la mesure et le suivi des progrès réalisés dans l'accroissement de la diversité dans la fonction publique ». Pourquoi accorder autant d'importance à la collecte et à la publication de données désagrégées?**

**A. Ater :** Le film de 2015 intitulé *Le Casse du siècle*, qui traite de la façon dont la bulle de l'immobilier aux États-Unis a déclenché la crise financière de 2008, débute par une citation de

Mark Twain : « *Ce n'est pas ce que vous ignorez qui vous attire des ennuis. C'est ce dont vous êtes certain, mais qui est en fait faux.* »

Depuis toujours, les données sur les employés noirs sont associées à la catégorie des « minorités visibles », ce qui limite grandement la compréhension de ce qu'ils vivent actuellement. En plus de tout simplement masquer ou cacher l'expérience des employés noirs, cette façon de faire nie leur expérience en bloc. Il se peut que les bons résultats d'un sous-groupe faussent la réalité d'un autre sous-groupe qui réussit moins bien.

Puisque les données désagrégées s'inscrivent dans nos priorités, nous avons bien accueilli la publication des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019, en octobre 2020. C'était la première fois que le SAFF permettait aux répondants de cocher « Noir » dans la catégorie des minorités visibles. Grâce à cet ajout, nous pouvons comparer les employés noirs aux autres membres de la fonction publique. À titre d'exemple, les données du SAFF de 2019 indiquent que même si 26 % des fonctionnaires disent être victimes de discrimination raciale, les employés noirs affichent un taux (75 %) près de trois fois supérieur.

En janvier 2021, par ailleurs, la Commission de la fonction publique a publié la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#). Cette vérification portait sur plus de 15 000 candidatures externes aux cinq étapes du processus de recrutement (candidature, présélection automatique, vérification d'organisation, évaluation et nomination). Au nombre des principales constatations, notons « la représentation réduite des groupes minoritaires visibles aux étapes de la vérification d'organisation et de l'évaluation ». C'est grâce à la collecte et à la publication des données désagrégées que nous pouvons constater de cette vérification que la baisse de représentation des groupes minoritaires visibles est surtout attribuable à ce que vivent les candidats noirs.

La collecte et la publication de données désagrégées sont importantes, car elles peuvent révéler des aspects et des tendances qui ont un effet disproportionné sur certains groupes négligés depuis beaucoup trop longtemps. À mesure que d'autres données désagrégées sont recueillies et publiées, elles renforcent tout d'abord ce que nos membres nous racontent, puis elles démontrent que ce que croyions retenir des données « est faux ».

## **6. Selon vous, quel rôle les syndicats fédéraux comme l'ACEP jouent-ils dans l'élimination de la discrimination raciale au travail?**

**A. Ater :** Je crois que les syndicats doivent comprendre le racisme envers les Noirs, le racisme envers les Autochtones et toutes les autres formes de racisme. Plus encore, ils doivent comprendre les manifestations individuelles et systémiques de ces types de discrimination au travail, puis prendre les mesures nécessaires.

Sur une base individuelle, les syndicats doivent être en mesure d'aider leurs membres à emprunter la procédure de règlement des griefs. À titre de membre de l'équipe principale du Caucus et de membre actif de l'ACEP, je veux savoir que si des problèmes au travail me poussent à faire appel à mon syndicat, le syndicat est bien outillé pour composer avec ces problèmes et me soutenir. Sinon, pourquoi payer des cotisations syndicales si je ne suis pas bien représenté?



Dans la foulée du recours collectif intenté par des employés et ex-employés noirs fédéraux, un certain nombre de syndicats fédéraux, dont l'[ACEP](#), ont déclaré leur appui. Si, à l'échelle organisationnelle, ils constatent l'existence de racisme systémique envers les Noirs, je crois que les syndicats devraient pouvoir cerner et analyser les problèmes systémiques, et utiliser les outils à leur portée pour agir. À la base, ils doivent renforcer leurs capacités afin de saisir les enjeux et de s'y attaquer correctement.

Les trois piliers de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (2015-2024) sont la reconnaissance, la justice et le développement. Ces trois piliers exigent des mesures, et les syndicats doivent agir.

- FIN -