

Mois de l'histoire des Noirs

Questions et réponses - Alisha Kang, Présidente nationale, Syndicat des employé(e)s nationaux

Qu'est-ce que cela signifie de diriger un syndicat fédéral en tant que femme noire, et quels défis et occasions uniques ce rôle suppose-t-il?

La chose la plus importante, selon moi, c'est que les jeunes militantes noires sont dorénavant conscientes que c'est quelque chose de possible. Cela signifie également que ma communauté me soumet à une norme plus élevée : est-elle simplement une autre Noire de service? S'agit-il d'une vendue? Est-elle ici pour apaiser la conscience des Blancs? Nombreux sont ceux qui affirment ne pas être racistes étant donné que leur présidente est noire. Pourtant, en fin de compte, le changement systémique ne se concrétise jamais pour ces personnes-là. Cela signifie que les membres et les groupes communautaires noirs viennent me voir et me demandent pourquoi, à leur niveau, ils voient toujours des obstacles à la représentation et aux demandes de financement ayant trait à leurs problèmes. Pour illustrer ce point, il suffit de voir tout l'argent que les syndicats ont accepté de verser à l'Ukraine en comparaison des sommes qu'on les voit verser aux recours collectifs noirs, lesquels ont trait à leurs propres membres. La disproportionnalité en dit long à leurs yeux. Je dois expliquer pourquoi c'est toujours le cas même avec moi en tant que présidente. Je me retrouve à devoir l'expliquer. Cela signifie que ma participation constante aux causes des personnes noires est scrutée à la loupe, fait l'objet de commérages et est perçue comme quelque chose de mauvais. Cette participation est instrumentalisée contre moi. Cela signifie que je dois souvent dire non à ma communauté et oui à ceux qui sont perçus comme étant plus importants aux yeux des personnes qui ne me ressemblent pas, même quand la disparité de leurs situations respectives est évidente selon les données dont on dispose. Cela signifie que je dois réfléchir trois, voire quatre fois plus à la façon dont ma participation à ma propre communauté sera perçue par les membres non noirs du syndicat. Même si ce n'est pas la première fois que ma communauté a une femme noire à ce niveau de direction, la communauté ne peut pas se tourner vers un syndicat national. Cela signifie que je m'expose à des situations racialement inappropriées visant les Noirs, sans pouvoir m'attendre à ce que ma sécurité soit prise en considération. Cela signifie qu'on me sort du placard et qu'on me dépoussière chaque année, pendant le Mois de l'histoire des Noirs, soit du 1^{er} au 28 février, pour montrer qu'il existe des dirigeants noirs. Cela signifie qu'on s'attend à ce que mon vécu reflète celui de tous les dirigeant·e·s noir·e·s des syndicats. En réalité, ces types d'histoires gagnent du terrain, mais lorsque je participe à un événement axé sur la femme et que je fais part de mon autre identité intersectionnelle, on ne tient pas compte de mon expérience, comme si je n'avais aucune contribution à apporter. Diriger un syndicat en tant que femme noire signifie également que j'ai accès à des espaces comme les Nations Unies pour parler des problèmes liés au travail auxquels la main-d'œuvre noire est confrontée. J'ai l'occasion d'améliorer les conditions de travail de tous mes membres. J'ai l'occasion d'être la personne qui ouvre une voie moins parsemée d'embûches vers ce sommet pour d'autres personnes qui me ressemblent. J'ai l'occasion de faire partie d'un mouvement auquel je crois du plus profond de mon cœur, et je

dispose d'une tribune. Cela m'a ouvert des portes pour montrer une forme et un style de direction différent. Que des personnes qui n'ont probablement jamais vu la direction sous ce jour s'efforcent de l'implanter dans leurs organisations.

Comment convaincre les femmes noires de se présenter à des postes dans des syndicats ou de se porter volontaires pour siéger à des comités, et quels obstacles les syndicats peuvent-ils éliminer afin d'encourager leur participation?

Voilà une question complexe, car je ne pense pas que la plupart des gens réalisent la profondeur de toutes les réalités que j'ai exposées plus tôt, dans les dernières questions, et soient conscients de la réalité de bon nombre d'espaces syndicaux. Ces gens ne sont pas encore prêts à se rendre à l'évidence et à voir à quel point il est déshumanisant d'écouter des débats portant sur la raison pour laquelle des personnes qui ne nous ressemblent pas n'appuient pas les problèmes touchant des membres noirs, alors que nous savons combien d'argent est versé à d'autres causes comme l'aide aux femmes, la lutte contre les inondations ou les feux de forêt, lesquelles sont toutes des causes importantes, mais lorsqu'il s'agit des causes des Noirs, il s'ensuit toujours un débat. Vous pouvez imaginer à quel point il est difficile de naviguer dans ces espaces; finalement, vous ne voulez pas être autour de personnes qui ne voient pas l'intérêt d'investir pour briser le cycle de souffrance que vous vivez depuis bon nombre de générations. En même temps, vous devez également exiger et réclamer que justice soit faite auprès de l'employeur afin de soutenir des causes plus larges. La plupart des syndicats font des dons à même leurs excédents non affectés, mais je pense que tous les membres seraient mieux servis si nous mettions sur pied un fonds de financement consacré aux causes touchant à la fois les syndicats et d'autres questions comme les changements climatiques, la justice sociale et raciale, et d'autres nobles causes, et que ce fonds soit proportionnel afin que nous nous identifions tous et toutes aux causes que nous appuyons pour faire avancer les droits des travailleurs, et que ce soit aussi le cas des membres noirs. Il faut prôner la tolérance zéro face au racisme antinoir dans nos espaces, et exiger que l'on cesse de nous dire que telle ou telle personne raciste est vraiment une bonne personne alors qu'elle nous cause du tort. Lorsque cela se produit, ce que vous faites, c'est de nier notre réalité. Veuillez écouter notre souffrance de ne pas pouvoir défendre la façon dont nous décrivons les préjudices auxquels nous sommes soumis en milieu syndical. Soyez un allié, mais n'attendez rien en retour. Nous gagnons moins que la plupart des autres dans les espaces au syndicat. Nous continuons à occuper d'autres emplois secondaires. Le fait de rémunérer le travail des membres en milieu syndical, de verser des indemnités et de rembourser le kilométrage ne rend pas les syndicats élitistes. Il convient d'encadrer les membres, car il existe tellement de règles en milieu syndical que c'est intimidant lorsque vous y arrivez. Intégrez les nouvelles personnes qui arrivent dans vos cercles d'amis et faites-leur part de différentes expériences.

Comment les femmes noires dans les postes de direction peuvent-elles favoriser un changement significatif au sein de leurs syndicats et au-delà?

Je ne prétends pas avoir toutes les réponses en ce qui concerne ce qu'il faut pour être excellent ou la manière de procéder. Quoi qu'il arrive, en tant que Noir·e·s, nous devons toujours faire preuve d'excellence. Nous devons être sans faute. Nous ne devons pas tomber dans les pièges qu'on nous tend pour nous plonger dans l'embarras ou pour ruiner notre réputation. Nous devons être dix fois meilleur·e·s. Nous devons travailler extrêmement dur juste pour avoir la chance d'être perçu·e·s comme des personnes de valeur. Nous ne pouvons pas mentionner notre réalité dans ces espaces au risque qu'elle soit utilisée contre nous. On nous voit comme des personnes qui essaient d'attirer la sympathie ou de jouer la carte de la race. En dépit de tout, comme je l'ai mentionné dans les réponses aux questions précédentes, nous devons élever le débat lié aux questions touchant les femmes noires et notre communauté. Nous devons réfléchir à la façon de devenir de bons ancêtres pour les futures générations. Le fait de garder la tête baissée signifie que nous léguons les mêmes conditions de travail à une autre génération. Nous ne devons pas tolérer les conditions que nos prédécesseurs avaient juste pour évoluer dans ces espaces. Nous devons mettre un terme aux préjudices que nous subissons tous dans ces espaces. Nous devons faire notre propre travail interne pour éviter que nos traumatismes ne deviennent des torts que nous infligeons à autrui. Nous devons être sains. Nous devons préserver les gains que nous avons réalisés lorsque les gens veulent les effacer à cause de la crainte des autres ou d'une perception de pénurie. Nous devons être conscient·e·s du chemin parcouru. Nous ne devons pas permettre aux gens de nous imposer une alternative. Allons de l'avant et continuons à nous émanciper et à progresser. Mettons les choses au clair : nous comprenons que vos problèmes sont certes importants, mais les nôtres le sont tout autant.