Incités par le leadership des membres racialisés, les délégués au Congrès de 2018 ont enjoint au SCFP-Ontario de mettre au point un plan de lutte contre le racisme pour s'attaquer à la sous-représentation systémique et à l'exclusion de nos membres racialisés et autochtones. C'est ce qu'a fait l'effectif, en gardant à l'esprit le lien qui existe entre la lutte contre le racisme et notre engagement à combattre l'austérité, la montée de la haine dans notre société, la résurgence de la droite politique et les menaces croissantes pesant sur les services et les emplois publics dans nos communautés. Le racisme et l'exclusion divisent les travailleurs. La solidarité de la classe ouvrière est nécessaire pour résister au pouvoir et pour réaliser les objectifs collectifs de notre syndicat. Sans justice raciale, il n'y a pas de justice économique.

Pour atteindre l'objectif d'équité raciale au sein de notre syndicat, le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme, composé de dirigeants et de membres du personnel, et assisté de facilitateurs externes, a élaboré un plan provisoire dans lequel est décrit un processus visant à identifier et à comprendre les modalités du racisme au sein de notre syndicat. Les points d'action décrivent nos stratégies pour éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres racialisés et autochtones, surtout la façon dont ces barrières sont perpétuées, normalisées et légitimées par le biais de la culture organisationnelle, des politiques, des programmes et des pratiques du syndicat.

Plus précisément, le sous-comité a abordé le problème de la sous-représentation des membres racialisés et autochtones dans la participation syndicale à différents niveaux et dans tous les secteurs. Cette disparité raciale a été documentée dans diverses enquêtes réalisées auprès des membres.

Pour arrêter le plan, le sous-comité a participé à des réunions et à des ateliers au cours desquels il a examiné des documents internes et a été saisi des expériences vécues par les membres du SCFP-Ontario afin de cerner le racisme systémique au sein de l'organisation et d'élaborer un cadre d'analyse et d'action. Ce dernier sert de guide au sous-comité du Comité exécutif du SCFP-Ontario lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation du Plan d'action organisationnel contre le racisme.

Le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme admet que le présent rapport préliminaire n'est qu'un début. Il recommande de poursuivre les travaux en cours pour assurer la pérennité de la lutte contre le racisme décrite ici. Ces recommandations en matière d'action constituent des éléments de base pour combattre le racisme au sein de notre syndicat.

Le sous-comité du Plan d'action professionnel contre le racisme reconnaît également les multiples formes de racisme et d'autres formes d'oppression, ainsi que les liens entre elles. Nous constatons les luttes supplémentaires que doivent mener les personnes noires, racialisées et autochtones, les femmes, les personnes de sexualités diverses, les personnes LGBTQ12S+, les personnes en situation de handicap, les jeunes travailleurs, les membres à la retraite ou les personnes dont l'identité a été façonnée par des déséquilibres de pouvoir et de classe.

Le sous-comité encourage les dirigeants et les membres du SCFP en Ontario à envisager de se servir du plan comme modèle pour s'attaquer aux autres inégalités qui affaiblissent notre solidarité et notre capacité à user de notre force collective pour le bien commun de notre syndicat et de la société en général.

Plan d'Action Organisationnel Contre le Racisme

CUPE SCFP
Ontario

ÉNONCÉ DE MISSION

1 Nous reconnaissons l'existence du racisme au sein du SCFP en Ontario comme dans toutes les couches de notre société. Le racisme n'est pas toujours visible, car il est enraciné dans notre culture et dans notre syndicat.

2 Le présent Plan d'action organisationnel contre le racisme a pour objectif d'établir et de maintenir, au fil du temps, un processus visant à éradiquer le racisme. Il tient aussi à cerner là où le SCFP en Ontario est doté de pratiques, de politiques et de modes d'engagement qui créent des obstacles à la participation des travailleurs racialisés. Dans le cadre de ces travaux, nous fournirons des outils aux dirigeants, aux sections locales et aux membres du SCFP.

3 Le processus consiste à identifier, à contester et à réduire ces problèmes systémiques, ainsi que les actes de racisme individuels. Ainsi, nous changerons le SCFP en Ontario pour le mieux, ce qui renforcera notre syndicat, notre solidarité, et notre puissance et capacité à lutter contre l'austérité et à exiger un Ontario meilleur.

PRÉAMBULE

PORTÉE DES TRAVAUX DU SOUS-COMITÉ

4 Au Congrès de 2018, les membres ont enjoint au SCFP-Ontario de mettre au point un plan de lutte contre le racisme pour s'attaquer à la sous-représentation systémique et à l'exclusion de nos membres racialisés et autochtones.

5 C'est ce qu'a fait l'effectif, en gardant à l'esprit le lien qui existe entre la lutte contre le racisme et notre engagement à combattre l'austérité, la montée de la haine dans notre société, la résurgence de la droite politique et les menaces croissantes pesant sur les services et les emplois publics dans nos communautés.

6 Le racisme et l'exclusion divisent les travailleurs. La solidarité de la classe ouvrière est nécessaire pour résister au pouvoir et pour réaliser les objectifs collectifs de notre syndicat. Sans justice raciale, il n'y a pas de justice économique.

7 Pour atteindre l'objectif d'équité raciale au sein de notre syndicat, le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme, composé de dirigeants et de membres du personnel, et assisté de facilitateurs externes, a élaboré un plan provisoire dans lequel est décrit un processus visant à identifier et à comprendre les modalités du racisme au sein de notre syndicat. Les points d'action décrivent nos stratégies pour éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres racialisés et autochtones, surtout sur la façon dont les barrières sont perpétuées, normalisées et légitimées par le biais de la culture organisationnelle, des politiques, des programmes et des pratiques du syndicat.

8 Plus précisément, le sous-comité a abordé le problème de la sous-représentation des membres racialisés et autochtones dans la participation syndicale à différents niveaux et dans tous les secteurs. Cette disparité raciale a été documentée dans diverses enquêtes réalisées auprès des membres.

9 Pour arrêter le plan, le sous-comité a participé à des réunions et à des ateliers au cours desquels il a examiné des documents internes et a été saisi des expériences vécues par les membres du SCFP-Ontario afin de cerner le racisme systémique au sein de l'organisation et d'élaborer un cadre d'analyse et d'action. Ce dernier sert de guide au sous-comité du Comité exécutif du SCFP-Ontario lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation du Plan d'action organisationnel contre le racisme.

10 Le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme admet que le présent rapport préliminaire n'est qu'un début. Il recommande de poursuivre les travaux en cours pour assurer la pérennité de la lutte contre le racisme décrite ici. Ces recommandations en matière d'action constituent des éléments de base pour combattre le racisme au sein de notre syndicat.

11 Le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme reconnaît également les multiples formes de racisme et d'autres formes d'oppression, ainsi que les liens entre elles. Nous constatons les luttes supplémentaires que doivent mener les personnes racialisées et autochtones, les femmes, les personnes de genre non binaire, les personnes LGBTQ, les personnes en situation de handicap, les jeunes travailleurs, les membres à la retraite ou les personnes dont l'identité a été façonnée par des déséquilibres de pouvoir et de classe.

12 Le sous-comité encourage les dirigeants et les membres du SCFP-Ontario à envisager de se servir du plan comme modèle pour s'attaquer aux autres inégalités qui affaiblissent notre solidarité et notre capacité à user de notre force collective pour le bien commun de notre syndicat et de la société en général.

MÉTHODOLOGIE

13

LE SOUS-COMITÉ S'EST APPUYÉ SUR LA MÉTHODOLOGIE SUIVANTE, QUI GUIDE UN PROCESSUS DÉLIBÉRÉ ET PLANIFIÉ POUR LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

ÉVALUATION : □ Identifier et signaler les barrières systémiques.

OBJECTIF :
- □ Sélectionner les domaines d'action prioritaires. Quel secteur organisationnel est ouvert au changement?
- □ Est-ce une option stratégique pour la croissance du syndicat et la solidarité de ses membres?
- □ Une base de soutien organisationnel est en place.
- □ Les chances de réussite sont élevées.

ACTION : □ Agir en vue d'éliminer les obstacles et de créer des éléments constitutifs de l'équité par le biais de mesures positives.

VÉRIFICATION : □ Utiliser des éléments essentiels pour mesurer le processus et les résultats

PRIORITÉS

14 Au moment d'établir les priorités initiales, le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme a réfléchi à des façons d'identifier tous les domaines dans lesquels nous pensions être en mesure d'apporter des changements.

15 Ces priorités ont été classées en fonction des domaines de compétence du SCFP-Ontario. On pouvait donc en traiter rapidement. Nous avons conservé la liste des autres priorités qui seront examinées au fur et à mesure de la progression des travaux entourant les trois priorités ci-dessous.

16 Ce Plan d'action est un document évolutif que le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme revisitera régulièrement afin de suivre les progrès et de définir de nouvelles priorités.

17 Le plan provisoire décrit ici ne fait que jeter les bases pour que nous fassions de nos espaces des lieux plus représentatifs et plus inclusifs. Par exemple, nous pouvons réaliser des gains grâce à la négociation et nous savons qu'il existe un document faisant ressortir les gains en matière d'équité obtenus par voie de négociation.

18 Bien que la négociation ne soit pas énumérée ici, le SCFP-Ontario continuera à défendre l'actualisation et le partage de cette information dans le but de faire progresser l'équité en milieu de travail.

PREMIÈRE PRIORITÉ

ACCROÎTRE LA PARTICIPATION ET LA REPRÉSENTATION DES MEMBRES RACIALISÉS ET AUTOCHTONES, EN PARTICULIER CELLES DES FEMMES RACIALISÉES ET AUTOCHTONES, AUX CONGRÈS, AUX CONFÉRENCES, AUX ÉCOLES ET AUX RÉUNIONS DES DIRIGEANTS DU SCFP-ONTARIO.

ÉVALUATION

19 Les membres racialisés et autochtones ne se voient pas représentés à tous les niveaux du SCFP en Ontario.

20 Si les membres ont l'impression de ne pas être les bienvenus au sein de notre syndicat, ils envisageront peut-être de militer dans leurs communautés et nous risquons de perdre leurs précieuses contributions en matière de militantisme et de leadership.

21 Seuls quelques-uns des comités du SCFP-Ontario réservent des sièges aux personnes à la recherche d'équité afin de prendre en compte le rôle de leadership que peuvent jouer les membres racialisés et autochtones dans tous les secteurs du SCFP- Ontario.

22 Là où des sièges ont été réservés, il semble qu'il s'agit de « sièges symboliques ». Par conséquent, ils peuvent ne pas être appréciés par certains et ceux qui les occupent se sentent marginalisés.

23 Quelques secteurs et sections locales à forte densité de travailleurs racialisés et autochtones ont un accès limité aux ressources nécessaires et/ou à la participation au syndicat.

OBJECTIF

24 L'évolution démographique du SCFP en Ontario permet d'apporter les changements culturels nécessaires pour éliminer le racisme systémique. Cela ouvre la voie aux pressions exercées sur les dirigeants pour qu'ils soutiennent la mise en œuvre des éléments d'action identifiés dans le Plan organisationnel contre le racisme.

25 Ce processus doit se dérouler dans toute la province, y compris dans les régions rurales et nordiques.

26 Les dirigeants, les membres du Comité exécutif, le personnel et l'effectif seront en mesure de faire le lien entre la marginalisation des membres racialisés et autochtones et l'apathie et le désengagement vis-à-vis du syndicat et du processus électoral.

27 Ce travail est essentiel à la sensibilisation et à l'engagement des membres, y compris par le biais de la campagne « Solidaires, nous sommes plus forts ».

28 La poursuite de la lutte contre le racisme est essentielle pour syndicaliser de nouveaux membres du SCFP à l'image de l'évolution démographique de notre main-d'œuvre et de nos communautés.

29

ACTION

Les dirigeants, le Comité exécutif et le personnel du SCFP-Ontario auront un rôle à jouer dans le soutien de l'objectif de participation représentative des membres racialisés et autochtones aux congrès, aux conférences, aux écoles et aux réunions des dirigeants par le biais des mesures suivantes :

1) Fournir des outils en langage simple aux secteurs, aux comités et aux sections locales du SCFP-Ontario, notamment une liste de contrôle pour identifier les obstacles systémiques, les stratégies visant à les éliminer, les questions d'évaluation selon des principes d'équité et un mécanisme d'analyse d'impact sur l'équité.

2) Soutenir le Comité sur l'équité ethnoraciale, en collaboration avec le Conseil autochtone, dans ses efforts visant à accroître la participation des femmes racialisées et autochtones à tous les événements. Cela implique le recours aux données issues du sondage réalisé auprès des membres pour identifier les classifications d'emplois précaires et les secteurs présentant un pourcentage élevé de membres racialisés et autochtones. Cela aborde aussi la façon d'utiliser ces outils pour mettre à disposition d'autres ressources nécessaires à l'élimination des obstacles systémiques auxquels ils et elles sont confrontés.

3) Collaborer avec chaque secteur à l'organisation de groupes de discussion pour parler avec les membres racialisés et autochtones déjà engagés de ce qui les a aidé à devenir plus actifs au sein du SCFP- Ontario et de leurs sections locales, des obstacles auxquels ils ont été confrontés et de la façon dont ils les ont surmontés.

VÉRIFICATION

30 Le Comité exécutif du SCFP-Ontario et le personnel assigné feront le suivi de la représentation démographique des membres qui ont assisté aux événements du SCFP-Ontario.

31 Les données démographiques recueillies seront examinées, analysées et partagées pour poursuivre nos efforts visant à éliminer les obstacles systémiques à la pleine participation des membres racialisés et autochtones.

32 Les données recueillies lors des événements seront présentées au Congrès du SCFP-Ontario sous une nouvelle rubrique du rapport couvrant le Plan d'action organisationnel contre le racisme dans le but de suivre les progrès et d'esquisser les actions nécessaires.

DEUXIÈME PRIORITÉ

ÉDUCATION

ÉVALUATION

33 Les membres racialisés et autochtones ont toujours été sous-représentés lors de la prestation de programmes éducatifs, en particulier ceux destinés aux dirigeants des sections locales.

34 Les sections locales accordent souvent la priorité aux membres du Comité exécutif lors de la participation à des programmes éducatifs et à des écoles, ce qui exacerbe la sous-représentation des membres racialisés et autochtones, telle qu'observée dans d'autres secteurs du syndicat.

35 De nombreux ateliers éducatifs différencient les cours axés sur l'équité de ceux axés sur le leadership. Le contenu anti-raciste n'est pas intégré à tous les ateliers.

36 Les places pour se prévaloir de la formation en leadership du Comité exécutif dans les écoles d'automne et du printemps s'envolent rapidement. Il n'existe aucun mécanisme garantissant la représentation des membres racialisés et autochtones.

37 Les membres racialisés et autochtones, y compris les femmes, n'ont que peu d'occasions de nouer des liens et de renforcer leurs capacités, ensemble.

OBJECTIF

38 Une formation à l'intention du Comité exécutif des sections locales dont l'inscription serait ouverte aux personnes racialisées et autochtones veillera à ce qu'un groupe plus représentatif de nos membres puissent se prévaloir d'une formation en leadership. Le groupe pourra alors établir des relations avec d'autres dirigeants racialisés et autochtones.

39 Une formation en leadership destinée aux personnes racialisées et autochtones permettra de développer la capacité des membres qui pourront ensuite occuper des postes de leadership au sein de leurs sections locales.

40 Une formation en leadership destinée aux femmes racialisées et autochtones créerait des occasions de développement. En encourageant ces dirigeantes à encadrer d'autres femmes racialisées et autochtones, nous construirons une capacité de leadership parmi un groupe de femmes sous-représentées.

VÉRIFICATION

41 Les conseils de district du SCFP qui dispensent cette formation feront le suivi des données afin de faire rapport au Comité exécutif du SCFP-Ontario, aux réunions des présidents du Conseil du SCFP et aux dirigeants des sections locales.

432 Faire le suivi de la progression des participantes à la formation en leadership destinée aux femmes racialisées et autochtones une fois qu'elles ont terminé le programme. Continuer de suivre les participantes afin de leur fournir des ressources qui les épauleront dans leur quête de leadership et dans leur rôle de mentorat.

43 À l'aide de données démographiques, faire le suivi des informations sur les participants aux événements du SCFP-Ontario, y compris les écoles, les conférences et les congrès. Des rapports réguliers sur le suivi des progrès seront déposés auprès du Comité pour l'équité ethnoraciale, du Comité autochtone et du Comité exécutif afin d'en surveiller l'évolution et de recommander des actions supplémentaires.

44

ACTION

1) **Les dirigeants et le personnel assigné du SCFP-Ontario collaboreront avec les conseils de district du SCFP pour offrir une formation en leadership des comités exécutifs des sections locales (30 heures) destinée aux membres racialisés et autochtones. Les conseils de district du SCFP sont idéaux, car ils contribueront à établir des réseaux régionaux et il sera plus facile pour les membres de l'extérieur de Toronto de participer aux réunions.**

2) **Le Comité de l'éducation du SCFP-Ontario offrira une formation supplémentaire destinée aux comités exécutifs des sections locales . Des places seront réservées afin d'encourager la participation des membres racialisés et autochtones aux écoles de printemps et d'automne. Le SCFP- Ontario en fera la promotion lors du congrès et lors d'événements tout au long de l'année.**

3) **Faire pression sur le SCFP national pour qu'il crée et finance un programme de formation en leadership destiné aux femmes racialisées et autochtones. Ce programme s'inspirerait de l'ancienne formation en leadership « Les femmes : les barrières tombent ». Cette formation dotera les participantes des outils nécessaires pour être en mesure de soutenir et d'encadrer d'autres femmes racialisées et autochtones dans leurs communautés.**

4) **Encourager le SCFP national à veiller à ce que tous les facilitateurs connaissent le Plan d'action organisationnel contre le racisme. On leur remettrait un texte d'introduction pouvant être présenté au début de chaque atelier qu'ils dirigent, discutant de l'importance et de l'objet de la collecte de données démographiques et encourageant les participants aux ateliers à remplir l'information. Nous encouragerons également le SCFP national à dispenser aux facilitateurs une formation permanente sur la lutte contre le racisme.**

5) **Collaborer avec le SCFP national et le département de l'éducation syndicale pour que tous les ateliers intègrent les principes de lutte contre le racisme dans leur formation. Continuer de présenter « Solidaires, nous sommes plus forts » lors des conférences et aux sections locales, en liant la mobilisation et le renforcement de capacité des membres aux objectifs de lutte contre le racisme.**

TROISIÈME PRIORITÉ

EXAMEN DES POLITIQUES DU SCFP-ONTARIO

ÉVALUATION

45 Nos politiques ne sont pas axées sur les questions d'équité et ne tiennent généralement pas compte de la représentation sur les comités et autres instances décisionnelles. Les membres racialisés et autochtones ont toujours été sous-représentés lors de la prestation de programmes éducatifs, en particulier ceux destinés aux dirigeants des sections locales.

OBJECTIF

46 Ce processus nous procure les outils nécessaires pour réexaminer le Fonds de politiques dans une perspective anti-raciste.

VÉRIFICATION

47 Un examen biannuel du Fonds de politiques du SCFP-Ontario.

« Le rejet institutionnalisé de la différence est une nécessité absolue dans une société à but lucratif qui a besoin de tiers à titre de gens excédentaires (trad.) ».

-Audre Lorde

48

ACTION

1) Le Comité des politiques procèdera à un examen biannuel du Fonds de politiques.

2) Il faudrait modifier le libellé sur la libération syndicale pour traiter spécifiquement de l'égalité des occasions offertes aux membres racialisés et autochtones.

3) Les structures de comités décrites dans la politique devraient envisager une perspective d'équité.

4) Un libellé plus inclusif peut être envisagé pour les membres occupant un emploi précaire et à temps partiel.

5) Une optique d'équité dans les relations de travail devrait être adoptée. Cela se reflèterait à la fois dans la composition du Comité syndical-patronal et dans l'appui à une proposition de libellé plus large sur l'équité en matière d'emploi.

6) Soutenir l'inclusion d'une politique décrivant les facteurs à prendre en compte dans le choix des conférenciers lors des événements du SCFP-Ontario, y compris la représentation de personnes racialisées et autochtones. Envisager une politique en matière de rémunération des conférenciers.