

Congrès du SCFP-Ontario de 2019

**SOYEZ AUDACIEUX.
SOYEZ COURAGEUX.**

MONTEZ LA RÉSISTANCE.

Plan d'action organisationnel contre le racisme

Adopté au Congrès du SCFP-Ontario de 2019

SEPB 343



INTRODUCTION

1. Le Plan d'action organisationnel contre le racisme a été partagé avec les membres du SCFP-Ontario par l'entremise de courriels, lors de caucus et de réunions des comités. Le Plan a également été examiné, débattu et approuvé au Congrès du SCFP-Ontario de 2019. D'après les commentaires reçus, le sous-comité s'est engagé à prendre une série de prochaines étapes qui ont été ajoutées à la fin de ce Plan.

ÉNONCÉ DE MISSION

2. 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.
3. Le but de ce Plan d'action organisationnel contre le racisme est d'établir et de maintenir, au fil du temps, un processus visant à éradiquer le racisme à l'égard des Autochtones et à l'égard des Noirs; à déterminer où le SCFP en Ontario a des pratiques, des politiques et des modes d'engagement qui créent des obstacles à la participation des travailleurs racisés. Dans le cadre de ce travail, nous fournirons des outils aux dirigeants, aux sections locales et aux membres du SCFP.
4. Le processus consiste à identifier, à contester et à réduire ces obstacles systémiques, ainsi que les actes de racisme individuels à l'égard des Autochtones et des Noirs. En faisant ce travail, nous changerons le SCFP en Ontario pour le mieux. Cela renforcera notre syndicat, fortifiera notre solidarité et améliorera la puissance de notre syndicat et notre capacité à lutter contre l'austérité et pour exiger un Ontario meilleur.

PRÉAMBULE

PORTÉE DES TRAVAUX DU SOUS-COMITÉ

5. Au Congrès de 2018, les membres ont enjoint le SCFP-Ontario de développer un plan de lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs afin de s'attaquer à la sous-représentation et à l'exclusion systémiques des membres racisés et autochtones au sein de notre syndicat.
6. Les membres l'ont fait en comprenant le lien qui existe entre le travail de lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs et notre engagement à lutter contre 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 du secteur public au sein de nos collectivités.
7. Le racisme et l'exclusion divisent les travailleurs. La solidarité de la classe ouvrière est nécessaire pour résister et assurer le pouvoir afin d'atteindre les objectifs collectifs de notre syndicat. Il n'y aura pas de justice économique sans justice raciale.

8. 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, de membres du personnel, de membres du Conseil exécutif et d'animateurs externes, a élaboré un projet de plan. Ce plan décrit un processus visant à déterminer et à comprendre de quelle façon le racisme fonctionne au sein de notre syndicat. Les mesures de suivi soulignent nos stratégies pour éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les membres noirs, racisés et autochtones, spécifiquement alors que ces obstacles sont perpétués, normalisés et légitimés par la culture organisationnelle, les politiques, les programmes et les pratiques du syndicat.
9. Plus précisément, le sous-comité a abordé le problème de la sous-représentation des membres racisés et autochtones aux postes de direction du syndicat à différents niveaux et dans tous les secteurs. Cette disparité raciale a été documentée dans divers sondages effectués auprès des membres.
10. Pour élaborer 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 entendu des expériences vécues par des membres du SCFP-Ontario afin d'aider à identifier le racisme systémique au sein de l'organisation et d'élaborer un cadre d'analyse et d'action. Le cadre sert de guide pour aider le sous-comité du Conseil exécutif du SCFP-Ontario à élaborer, mettre en œuvre et évaluer le Plan d'action organisationnel contre le racisme.
11. Le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme reconnaît que ce projet de rapport n'est qu'un début et il recommande de poursuivre le travail en cours pour assurer la pérennité du travail de lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs souligné ici et que les recommandations d'actions du comité servent d'éléments de base pour poursuivre le travail de lutte contre le racisme ayant pour but de créer plus d'équité au sein de notre syndicat.
12. Le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme reconnaît également d'autres formes d'oppression, ainsi que les façons dont ces formes d'oppression s'entrecroisent. Nous reconnaissons les luttes supplémentaires auxquelles sont confrontées les personnes racisées, noires et autochtones qui sont des femmes et des personnes de genre non binaire, des LGBTQIA2S, des personnes ayant un handicap, des jeunes travailleurs ou des membres retraités, ou qui ont des identités modelées en fonction de la classe et des inégalités de pouvoir.
13. Le sous-comité encourage les dirigeants et les membres du SCFP en Ontario à envisager de se servir de ce plan comme modèle pour s'attaquer aux autres inégalités qui affaiblissent notre solidarité et notre capacité à utiliser notre force collective pour le bien commun de notre syndicat et de la société en général.

MÉTHODOLOGIE

14.

LE SOUS-COMITÉ S'EST SERVI DE LA MÉTHODOLOGIE SUIVANTE QUI GUIDE UN PROCESSUS DÉLIBÉRÉ ET PLANIFIÉ DE CRÉATION D'UN CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

ÉVALUATION : **Identifier et nommer les obstacles systémiques.**

OBJECTIF :

- Sélectionner des champs d'action prioritaires : quel secteur organisationnel aurait une ouverture au changement?**
- Est-ce une option stratégique pour la croissance du syndicat et la solidarité de ses membres?**
- Une base de soutien organisationnelle est présente.**
- Les chances de réussite sont élevées.**

ACTION :

- Agir afin d'éliminer les obstacles et de créer des éléments de base pour l'équité par l'entremise de mesures positives.**

VÉRIFICATION : **Utiliser des éléments clés pour mesurer le processus et les résultats.**

PRIORITÉS

15. En élaborant des priorités d'action initiales, le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme a lancé des idées afin d'identifier tous les secteurs potentiels où nous pourrions apporter un changement.
16. Ces priorités ont été classées en fonction de ce qui était du ressort du SCFP-Ontario et, par conséquent, pouvait être traité rapidement. Nous avons conservé la liste des autres priorités qui seront examinées au fur et à mesure que le travail sur les trois priorités de ce Plan progressent.
17. Le Plan d'action organisationnel contre le racisme est un document évolutif que le sous-comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme réexaminera régulièrement afin de suivre les progrès et d'élaborer de nouvelles priorités.
18. Le projet de plan souligné ici ne fait que jeter les bases afin que nous puissions continuer de rendre nos espaces plus représentatifs et plus inclusifs. Nous savons, par exemple, que la négociation est un endroit où nous pouvons faire des gains et qu'un document existe qui souligne les gains qui ont été faits pour faire progresser l'égalité lors de la négociation.
19. Bien que la négociation ne soit pas énumérée ici, le SCFP-Ontario continuera de promouvoir la mise à jour et le partage de cette information afin de faire progresser l'égalité au travail.

PREMIÈRE PRIORITÉ

ACCROÎTRE LA PARTICIPATION ET LA REPRÉSENTATION DES MEMBRES RACISÉS ET AUTOCHTONES, PARTICULIÈREMENT CELLES DES FEMMES RACISÉES ET AUTOCHTONES, AUX CONGRÈS, AUX CONFÉRENCES, AUX SÉANCES DE FORMATION ET AUX RÉUNIONS DES DIRIGEANTS DU SCFP-ONTARIO.

ÉVALUATION

20. Les membres racisés, noirs et autochtones ne se considèrent pas représentés à tous les ordres du SCFP en Ontario.
21. Si les membres ne se sentent pas les bienvenus au sein de notre syndicat, ils pourraient plutôt décider de militer au sein des collectivités et notre syndicat pourrait perdre leurs précieuses contributions en matière de militantisme et de leadership.
22. Seuls quelques comités du SCFP-Ontario ont créé des sièges réservés aux personnes qui revendiquent l'égalité afin de voir à ce que les membres racisés, noirs et autochtones soient reflétés à la direction de toutes les parties du SCFP- Ontario.
23. Là où des sièges sont réservés, il y a une perception que ce sont des « sièges symboliques ». Par conséquent, ces sièges peuvent ne pas être considérés importants par certains et faire en sorte que ceux qui occupent ces sièges se sentent marginalisés.
24. Il y a des sections locales et des secteurs à forte densité de travailleurs racisés, noirs et autochtones qui ont un accès limité aux ressources nécessaires ou à une participation aux activités du syndicat.

OBJECTIF

25. L'évolution des caractéristiques démographiques du SCFP en Ontario crée une occasion de faire les changements culturels nécessaires pour éliminer le racisme systémique. Cela crée également une ouverture aux pressions et au soutien des dirigeants pour qu'ils adoptent les mesures identifiées dans l'ensemble du Plan d'action organisationnel contre le racisme.
26. C'est un processus qui doit se dérouler dans l'ensemble de la province, y compris dans les régions rurales et nordiques.
27. Les dirigeants, les membres du Conseil exécutif, les membres du personnel et les membres pourront faire le lien entre la marginalisation des membres racisés, noirs et autochtones et de quelle façon cela peut mener à l'apathie et au désengagement vis-à-vis du syndicat et du processus électoral.
28. Ce travail est essentiel à la sensibilisation et à l'engagement des membres, y compris par le biais de la campagne « Ensemble, nous sommes plus forts ».
29. La poursuite sérieuse du travail de lutte contre le racisme est essentielle pour recruter de nouveaux membres au SCFP qui reflètent l'évolution des caractéristiques démographiques de notre main-d'œuvre et de nos collectivités.

30.

ACTION

Les dirigeants, le Conseil exécutif et les membres du personnel du SCFP-Ontario auront un rôle soutenu et actif à jouer dans le soutien de l'objectif de participation représentative des membres racisés et autochtones aux congrès, conférences, séances de formation et réunions des dirigeants en prenant les mesures suivantes :

- 1) Fournir des outils en langage simple aux secteurs, comités et sections locales du SCFP-Ontario, incluant, mais sans y être limité : une liste de vérification pour identifier les obstacles systémiques, des stratégies visant à éliminer les obstacles systémiques, des questions d'évaluation en utilisant les principes d'égalité et un outil d'analyse des conséquences en termes d'égalité.**
- 2) Soutenir le Comité de la justice raciale, en collaboration avec le Conseil des Autochtones, dans son travail constant visant à améliorer la participation des femmes racisées et autochtones à tous les événements. Cela nécessite l'utilisation des données existantes issues du sondage effectué auprès des membres afin d'identifier les classifications d'emplois précaires et les secteurs présentant des pourcentages élevés de membres racisés, noirs et autochtones. Cela traite également de la façon d'utiliser les outils mentionnés ci-dessus pour offrir d'autres ressources nécessaires à l'élimination des obstacles systémiques auxquels elles sont confrontées.**
- 3) Travailler avec chaque secteur afin d'organiser des groupes de discussion avec ces membres racisés et autochtones qui sont déjà intéressés pour apprendre ce qui a fonctionné pour les aider à s'impliquer plus activement au sein du SCFP-Ontario et de leurs sections locales, les obstacles auxquels ils ont été confrontés et la façon dont ces obstacles ont été surmontés.**

VÉRIFICATION

31. Le Conseil exécutif du SCFP-Ontario et le personnel assigné feront le suivi de la représentation démographique des membres qui assistent aux événements du SCFP-Ontario.
32. Les données démographiques recueillies seront examinées, analysées et partagées afin de poursuivre nos efforts visant à éliminer les obstacles systémiques à la pleine participation des membres racisés, noirs et autochtones.

33. Les données recueillies lors des événements seront présentées au Congrès du SCFP-Ontario dans une nouvelle section du rapport couvrant le Plan d'action organisationnel contre le racisme afin de suivre les progrès et de décrire l'action requise.

DEUXIÈME PRIORITÉ**ÉDUCATION****ÉVALUATION**

34. Les membres racisés, noirs et autochtones ont toujours été sous-représentés dans les programmes de formation, particulièrement les programmes de formation destinés aux dirigeants des sections locales.
35. Les sections locales accordent souvent la priorité aux membres actuels des conseils exécutifs pour participer à des programmes formation et à des séances de formation, ce qui exacerbe la sous-représentation des membres racisés, noirs et autochtones que nous constatons dans d'autres secteurs du syndicat.
36. De nombreux ateliers de formation séparent les cours axés sur l'égalité de ceux axés sur le leadership. Le contenu relatif à la lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs n'est pas inclus dans tous les ateliers.
37. Les places pour la formation à l'intention des dirigeants des conseils exécutifs offerte dans le cadre des séances de formation de l'automne et du printemps s'envolent rapidement et il n'existe présentement aucun mécanisme garantissant une représentation des membres racisés et autochtones.
38. Il y a peu d'occasions pour les membres racisés, noirs et autochtones, y compris les femmes, d'établir des liens entre eux et de renforcer leurs compétences ensemble.

OBJECTIF

39. Un cours de formation à l'intention des conseils exécutifs des sections locales, dont l'inscription serait ouverte aux personnes racisées, noires et autochtones, assurera qu'un groupe plus représentatif de nos membres reçoive une formation en leadership. Le groupe pourra alors également créer des liens avec d'autres dirigeants racisés, noirs et autochtones.
40. Une formation en leadership destinée aux membres racisés, noirs et autochtones aidera à développer les compétences des membres qui pourront ensuite occuper des postes de direction au sein de leurs sections locales.
41. Un programme de formation en leadership destiné aux femmes racisées, noires et autochtones créerait des occasions de développement et, en encourageant ces dirigeantes à encadrer d'autres femmes racisées et autochtones, nous renforcerons les compétences en leadership parmi un groupe de membres sous-représentées.

VÉRIFICATION

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

43. Faire le suivi de la progression des participantes à la formation en leadership destinée aux femmes racisées, noires et autochtones une fois qu'elles ont terminé le programme. Continuer de faire un suivi auprès des participantes afin de leur fournir des ressources qui les aideront dans leur quête de leadership et dans leurs rôles de mentorat.
44. À l'aide des données démographiques, faire le suivi des informations au sujet des participants aux événements organisés par le SCFP-Ontario, y compris aux séances de formation, aux conférences et aux congrès. Des rapports réguliers pour faire un suivi sur les progrès seront présentés au Comité de la justice raciale, au Conseil des Autochtones et au Conseil exécutif afin de surveiller les progrès et de recommander d'autres actions.

ACTION

- 1) Les dirigeants du SCFP-Ontario et le personnel affecté travailleront avec les conseils de district du SCFP pour promouvoir une formation pour les membres des conseils exécutifs des sections locales (30 heures) destinée aux membres racisés et autochtones. Les conseils de district du SCFP sont idéaux puisqu'ils aideront à établir des réseaux régionaux et les réunions seront plus accessibles aux populations de l'extérieur de Toronto.
- 2) Le Comité de l'éducation du SCFP-Ontario offrira une formation supplémentaire pour les membres des conseils exécutifs des sections locales, avec des places désignées afin de promouvoir la participation accrue des membres racisés, noirs et autochtones aux séances de formation du printemps et de l'automne. Le SCFP-Ontario promouvra cette opportunité dans le cadre du congrès et d'événements tout au long de l'année.
- 3) Exercer des pressions sur le SCFP national afin qu'il crée et finance un programme de formation en leadership à l'intention des femmes racisées, noires et autochtones. Ce programme de formation s'inspirerait d'une ancienne formation en leadership intitulée « Les femmes abattent les obstacles ». Cette formation outillera les participantes afin qu'elles puissent aider et guider d'autres femmes racisées, noires et autochtones au sein de leurs collectivités.
- 4) Encourager le SCFP national à voir à ce que tous les animateurs reçoivent une formation sur le Plan d'action organisationnel contre le racisme. Un cours de base serait offert aux animateurs, cours qui pourrait être inclus au début de chaque atelier qu'ils offrent traitant de l'importance et de l'objectif de la collecte de données démographiques et encourageant les participants aux ateliers à fournir l'information. Nous encouragerons également le SCFP national à offrir une formation continue aux animateurs relativement à la lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs.
- 5) Travailler avec le SCFP national et la Direction de l'éducation syndicale pour voir à ce que tous les ateliers incorporent les principes de lutte contre le racisme dans leur formation. Continuer de présenter l'outil « Ensemble, nous sommes plus forts » lors des conférences et aux sections locales, en établissant un lien avec le travail de mobilisation des membres.

TROISIÈME PRIORITÉ

EXAMEN DES POLITIQUES DU SCFP-ONTARIO

ÉVALUATION

46. Nos politiques ne sont pas axées sur des questions d'équité et ne tiennent généralement pas non plus compte de la représentation au sein des comités et autres organes décisionnels. Les membres racisés et autochtones ont toujours été sous-représentés dans les programmes de formation, particulièrement les programmes de formation destinés aux dirigeants des sections locales.

OBJECTIF

47. Ce processus nous donne les outils nécessaires pour examiner le Guide des politiques en utilisant une grille pour lutter contre le racisme.

VÉRIFICATION

48. Un examen, deux fois par année, du Guide des politiques du SCFP-Ontario.

49.

ACTION

- 1) Le Comité d'orientation effectuera, deux fois par année, un examen du Guide des politiques.
- 2) Les dispositions relatives aux mises en disponibilité devraient être modifiées afin de traiter spécifiquement de l'égalité des chances pour les membres racisés et autochtones.
- 3) Une grille de l'égalité devrait être utilisée dans les structures des comités soulignées dans la politique.
- 4) Des dispositions plus inclusives peuvent être envisagées pour les membres qui occupent un emploi précaire et à temps partiel.
- 5) Une grille de l'égalité devrait être adoptée pour les relations syndicales-patronales. Cela serait reflété dans la composition du comité syndical-patronal, en plus de soutenir une proposition de dispositions d'équité en matière d'emploi plus larges.
- 6) Soutenir l'inclusion d'une politique qui décrit des facteurs dont il faut tenir compte dans le choix des conférenciers aux événements organisés par le SCFP-Ontario, y compris une représentation des personnes racisées, noires et autochtones. Envisager aussi une politique relative à l'indemnisation des conférenciers.

ÉTAPES SUIVANTES

50. Dans le Plan d'action de 2018, les membres ont mandaté le comité pour qu'il se concentre sur la lutte contre le racisme à l'égard des Autochtones et des Noirs. D'après les commentaires reçus des membres, le travail futur du comité se concentrera sur d'autres formes de racisme et d'oppression, comme l'islamophobie et l'antisémitisme, et il fera les recommandations appropriées.

51. Créer un mandat pour le comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme qui comprend l'élargissement de la composition du sous-comité.
52. Recueillir des données et les examiner, données qui concernent non seulement le taux de représentation, mais également les expériences des membres, et mettre en œuvre un outil d'analyse des conséquences sur l'égalité.
53. Effectuer une révision et un examen annuels et continus de ce document évolutif, avec des mises à jour trimestrielles.
54. Examiner le processus d'évaluation du Plan.
55. Produire un glossaire afin de définir les termes que les gens ne connaissent pas bien.

dd/sep491

Notes

Notes

Notes

