



**Plan d'Action
Organisationnel
Contre le Racisme**

RAPPORT

Plan d'action organisationnel contre le racisme du SCFP-Ontario de 2019 – RAPPORT

Dans le cadre de l'engagement visant à fournir des mises à jour régulières et continues aux membres quant aux progrès du Plan d'action organisationnel contre le racisme, des mises à jour ont été incluses dans le bulletin de nouvelles *Le Baromètre politique* et ont été données lors des conférences sectorielles, des réunions du Conseil exécutif du SCFP-Ontario, ainsi que lors de la Conférence sur la justice raciale et de la Conférence sur les droits de la personne de décembre 2019.

Le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme continuera de travailler sur ce qui suit :

- peaufiner les points en suspens comme le mandat, le glossaire des termes clés, un plan pour mettre en place des groupes de discussion et un plan d'évaluation;
- fournir des mises à jour régulières aux membres, comme le présent rapport;
- peaufiner le plan pour la mise en œuvre du Programme de leadership des femmes.

Priorité un

Améliorer la participation et la représentation des membres racisés et autochtones, en se concentrant sur les femmes racisées et autochtones, au congrès, conférences, séances de formation et réunions des dirigeants du SCFP-Ontario.

La mesure stipulait que :

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

Mesure prise :

<p>participation représentative des membres racisés et autochtones aux congrès, conférences, séances de formation et réunions des dirigeants en prenant les mesures suivantes :</p>	
<p>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.</p>	<p>Un glossaire avec les termes clés a été élaboré et partagé avec les membres dans le cadre de la Conférence sur la justice raciale et de la Conférence sur les droits de la personne qui ont eu lieu en décembre 2019. La Direction de l'éducation syndicale travaille présentement sur la révision du glossaire afin d'assurer qu'un langage clair et simple est intégré dans l'ensemble du glossaire. Une jeune illustratrice noire a été embauchée pour créer un logo pour le Plan d'action organisationnel contre le racisme; une fois qu'il sera terminé, il sera intégré dans la liste de vérification, les stratégies, les questions d'évaluation et l'outil d'analyse des conséquences en termes d'égalité, et tout ceci sera ensuite publié sur la page d'accueil du Plan d'action organisationnel contre le racisme du site Web du SCFP-Ontario en développement présentement.</p>
<p>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.</p>	<p>Le Comité de la justice raciale et le Conseil des Autochtones se sont réunis en septembre 2019 afin de discuter de la façon dont ils peuvent travailler ensemble pour faire avancer cette priorité. Le Comité et le Conseil ont examiné le sondage sur les données démographiques qui a été utilisé au Congrès, aux conférences et aux événements du SCFP-Ontario tenus depuis mai 2019. Ils ont discuté de la meilleure façon d'utiliser le sondage et de recevoir plus de commentaires de la part des membres, particulièrement les membres incapables d'assister à ces événements.</p>
<p>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</p>	<p>Le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme a fait de multiples présentations, en offrant des renseignements et des mises à jour sur le Plan. Une de ces mises à jour a été faite dans le cadre de la réunion de planification stratégique du Conseil exécutif du SCFP-Ontario qui a eu lieu en août 2019.</p>

<p>confrontés et la façon dont ces obstacles ont été surmontés.</p>	<p>À cette réunion, ils ont pu entendre directement les représentants des secteurs leur expliquer de quelle façon ils diffusent l'information et font avancer le travail du Plan d'action organisationnel contre le racisme, et il y a eu une séance de remue-méninges collective sur les meilleures prochaines étapes. Nous avons espéré mettre en place des groupes de discussion dans le cadre des conférences sectorielles de 2020, mais ce plan devra changer en raison de la pandémie.</p>
---	--

<p>Priorité deux</p> <p>Éducation</p>	
<p>La mesure stipulait que :</p>	<p>Mesure prise :</p>
<p>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.</p>	<p>Cela a été présenté à la dernière réunion des présidents des conseils de district du SCFP, y compris une conversation avec la Direction de l'éducation syndicale au sujet de la meilleure façon de le faire. Nous continuerons de travailler avec les conseils de district du SCFP pour promouvoir l'importance d'offrir cette formation.</p>
<p>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.</p>	<p>Dans le cadre de la séance de formation de l'automne 2019 du SCFP-Ontario, 25 places avaient été attribuées aux membres autochtones, noirs et racisés dans le cadre la formation pour les membres des conseils exécutifs des sections locales. Ces places se sont remplies rapidement.</p> <p>Étant donné le grand intérêt pour le cours sur le racisme environnemental élaboré par la Coalition of Black Trade Unionists (Coalition des syndicalistes noirs), le cours a été offert dans le cadre de la séance de formation de l'automne 2019 du SCFP-Ontario. Le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme examine d'autres cours, comme des cours axés sur la justice pour les migrants.</p>
<p>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</p>	<p>Après de conversations approfondies avec le SCFP national et un lobbying du SCFP national, le SCFP-</p>

<p>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.</p>	<p>Ontario et le Comité du Plan d’action organisationnel contre le racisme ont pu obtenir un financement et du soutien pour un programme d’un an visant les femmes noires, racisées et autochtones. Le programme devait être lancé au printemps 2020, mais avec la pandémie de la COVID-19 et étant donné que le cours est une combinaison d’apprentissage en personne et virtuel et que de nombreux membres qui sont des candidats idéals sont des travailleurs essentiels de première ligne, le lancement du programme a été reporté au printemps 2021.</p>
<p>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.</p>	<p>Dans le cadre de l’orientation à l’intention des animateurs pour la séance de formation de l’automne 2019 du SCFP-Ontario, les animateurs ont reçu une présentation et un résumé écrit expliquant l’intention et le but du Plan d’action organisationnel contre le racisme. On les a encouragés à faire en sorte que les participants à leurs cours répondent au sondage sur les données démographiques. Les conversations avec le SCFP national quant à l’importance de voir à ce que tous les animateurs reçoivent une formation continue sur le racisme à l’égard des Autochtones et des Noirs demeurent une priorité.</p>
<p>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.</p>	<p>La Direction de l’éducation syndicale tente activement d’incorporer les principes de lutte contre l’oppression et de droits de la personne dans un plus grand nombre de cours de formation du SCFP, comme la formation pour les membres des conseils exécutifs des sections locales. Semblable au point 4 ci-dessus, les conversations avec le SCFP national quant à l’importance de voir à ce que tous les animateurs reçoivent une formation continue sur le racisme à l’égard des Autochtones et des Noirs demeurent une priorité.</p>

Priorité trois

Examen des politiques du SFCP-Ontario

La mesure stipulait que :

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.

Mesure prise :

Le Comité d'orientation du SFCP-Ontario s'est réuni en décembre 2019 pour examiner les politiques et intégrer quelques-uns des changements qui ont été votés et approuvés à la réunion du Conseil exécutif de l'Ontario en décembre 2019. Le Comité de la justice raciale s'est également réuni en février 2020 dans le cadre de l'orientation des comités de l'égalité et il a effectué un nouvel examen du Guide des politiques du SFCP-Ontario. Ses recommandations ont été soumises au Comité d'orientation.

Cela faisait partie des recommandations faites par le Comité de la justice raciale après son examen du Guide des politiques.

Quelques-uns des changements proposés par le Comité d'orientation et approuvés par le Conseil exécutif en décembre 2019, ainsi que des recommandations faites par le Comité de la justice raciale, tentaient de faire en sorte que l'égalité soit mieux intégrée dans l'ensemble du Guide des politiques.