

**CONGRÈS VIRTUEL**

**Mise à jour du Plan  
d'action organisationnel  
contre le racisme du  
SCFP-Ontario de 2022**

**EXIGEONS MIEUX ET  
VOTONS ENSEMBLE  
POUR L'ONTARIO  
QUE NOUS MÉRITONS**

**CUPE SCFP**  
Ontario

# Mise à jour du Plan d'action organisationnel contre le racisme du SCFP-Ontario de 2022

## 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.**

### La mesure stipulaire que :

### Mesures prises :

Il fallait élargir le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme.

Avec l'adoption du mandat et l'ajout de membres ne faisant pas partie du Conseil exécutif du SCFP-Ontario, le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme nouvellement élargi s'est réuni quelques fois au cours de la dernière année afin de préciser la portée, le but et les initiatives importantes. Les nouveaux représentants viennent des secteurs des conseils scolaires, des services sociaux et des soins de santé.

Il fallait un programme de développement du leadership des femmes.

Mettant à profit la planification initiale au sujet de l'élaboration d'un programme des femmes, les membres du Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme, avec le soutien du personnel du Service des droits de la personne et du Service de l'éducation, ont finalisé un plan afin de lancer le programme de développement du leadership des femmes dans le cadre de ce Congrès. Une fois les candidatures reçues et examinées, et que les membres auront été choisies, entre 12 et 15 femmes du SCFP qui s'identifient comme étant des femmes autochtones, noires et racisées amorceront leur voyage au cœur du leadership entre le mois d'août et le Congrès de 2023. L'objectif est que les participantes à ce programme puissent renforcer leurs propres compétences en leadership, améliorer leur participation au sein du syndicat et encourager d'autres à faire de même.

Il fallait continuer de fournir des mises à jour quant à l'état d'avancement du Plan d'action organisationnel contre le racisme aux sections locales, aux secteurs, aux conseils régionaux et autres.	Des présentations sur le Plan d'action organisationnel contre le racisme, ainsi que des mises à jour de l'état d'avancement, ont été faites lors de réunions locales et sectorielles, ainsi que lors de réunions régulières du Conseil exécutif du SFCP-Ontario.
Il fallait travailler en collaboration avec des partenaires de coalition et des mouvements de justice sociale afin d'accroître notre pouvoir collectif.	Nous continuons de partager des outils et des apprentissages à la suite de la mise en œuvre du Plan d'action organisationnel contre le racisme avec d'autres syndicats et des alliés.

## Deuxième priorité

### Éducation

#### La mesure stipulaire que :

Le programme de développement du leadership des femmes dotera les participantes afin qu'elles puissent soutenir et mentorer d'autres femmes racisées, noires et autochtones au sein de leur collectivité.

#### Mesures prises :

Bien que le lancement de ce programme devait se faire au printemps 2020 et qu'il ait été reporté en raison de la pandémie actuelle de la COVID-19, nous sommes enthousiastes d'enfin ouvrir le bal et d'inviter toutes les militantes, organisatrices et dirigeantes expérimentées et moins expérimentées à poser leur candidature.

## Troisième priorité

### Examen des politiques du SFCP-Ontario

#### La mesure demandait :

Un examen du Guide des politiques.

#### Mesures prises :

Le Guide des politiques a été examiné par le Comité de la justice raciale et le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme l'an dernier. Cela continuera d'être une priorité pour le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme.

# **Mandat**

## **Plan d'action organisationnel contre le racisme du SCFP-Ontario**

### **Introduction**

Le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme (*aussi appelé le Plan*) a été créé en 2018 en réponse à la résolution 109 demandant la création d'un plan pour régler la sous-représentation et l'exclusion systémiques des membres noirs, racisés et autochtones.

### **1. But du Comité**

Le mandat du Comité est :

- d'élaborer un plan clair et adapté pour mettre en œuvre le Plan d'action organisationnel contre le racisme (le Plan);
- d'examiner et d'évaluer le Plan et sa mise en œuvre en permanence;
- de faire rapport aux membres à divers moments et de différentes façons;
- de mobiliser les membres du SCFP afin qu'ils soient mis au courant du Plan et le soutiennent;
- de communiquer avec les membres du SCFP au sujet du Plan;
- de faire avancer le développement d'un processus de responsabilisation à l'égard des membres;
- de conseiller et, sur demande, d'orienter le Conseil exécutif du SCFP-Ontario;
- de demeurer au fait du racisme, du racisme à l'égard des Noirs et du racisme à l'égard des Autochtones au sein de notre syndicat et de régler ce problème.

### **2. Composition du Comité**

Le Comité est une combinaison d'un sous-comité du Conseil exécutif du SCFP-Ontario et d'une représentation des membres. Il est composé des personnes suivantes :

- les dirigeants du SCFP-Ontario – soit le président et le secrétaire-trésorier;
- le président du Plan d'action organisationnel contre le racisme – un membre noir, autochtone ou racisé du Conseil exécutif du SCFP-Ontario;
- trois représentants à l'égalité du Conseil exécutif du SCFP-Ontario (cela doit comprendre le représentant du Comité de la justice raciale, le représentant du Conseil des Autochtones et le président du Comité des droits de la personne si non représentés autrement) ou un représentant désigné;
- un représentant sectoriel du Conseil exécutif du SCFP-Ontario;
- quatre membres noirs, autochtones ou racisés du SCFP-Ontario choisis à même l'ensemble des membres et nommés par le Conseil exécutif. Ces membres seront choisis par l'entremise d'un processus de candidatures qui tient compte d'une représentation de l'équité, sectorielle et régionale;
- un membre additionnel du Conseil exécutif du SCFP-Ontario;
- le directeur régional de l'Ontario du SCFP national ou une personne désignée;
- des membres du personnel du SCFP-Ontario et du SCFP national, tels qu'assignés.

### **4. Rôles et responsabilités des membres du Comité et soutiens offerts**

Les membres du Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme doivent rendre des comptes aux membres du SCFP-Ontario et au Conseil exécutif du SCFP-Ontario. Le Comité du Plan d'action organisationnel contre le racisme :

- assistera régulièrement à des réunions et fournira des conseils stratégiques et des commentaires. Il y aura au moins deux réunions par année;
- aidera avec le partage de l'information entre l'ensemble des membres du SCFP et le Comité;
- participera à une formation pertinente pour renforcer les connaissances et les compétences des membres du Comité;
- demeurera au courant des lois, politiques et projets communautaires pertinents afin d'informer le Conseil exécutif du SCFP-Ontario;
- facilitera des présentations et des séances de formation, y compris lors de conférences sectorielles, de réunions des sections locales et autres événements et conférences du SCFP-Ontario afin de faire avancer la mise en œuvre du Plan;
- participera à l'action politique et à d'autres activités liées à la lutte contre le racisme, dont le racisme à l'égard des Noirs, le racisme à l'égard des Autochtones, la lutte contre l'islamophobie, l'antisémitisme et la lutte contre la suprématie blanche;
- élaborera et modifiera le Plan afin de mieux identifier la discrimination et le racisme individuels et systémiques au sein de notre syndicat et afin de travailler à les éliminer.