



Rapport au Congrès national 2023

STRATÉGIE DU SCFP DE LUTTE CONTRE LE RACISME, 2021-2027



SCFP

INTRODUCTION

Notre syndicat est fier de la lutte qu'il mène contre le racisme depuis de nombreuses années. Lors du congrès national tenu à Montréal en 1999, les membres ont adopté l'*Énoncé de politique du SCFP sur la lutte contre le racisme en milieu de travail*¹, qui a tracé la voie au mouvement syndical canadien.

Lors de ce rassemblement de militant(e)s du SCFP provenant de partout au Canada, l'appel à l'action était sans équivoque : par le militantisme, mettre immédiatement un terme au racisme dans nos milieux de travail.

Les militant(e)s du SCFP ont toujours été solidaires des communautés aux premières lignes de la lutte contre le racisme. Le SCFP a contribué à l'établissement des lois sur l'équité en matière d'emploi au Canada, et continue de mener le combat là où il n'y en a pas. Nos membres ont travaillé d'arrache-pied pour diversifier la représentation au sein de l'exécutif des sections locales et des divisions provinciales. À l'échelle nationale, les membres autochtones, noir(e)s et racisé(e)s² sont aujourd'hui représenté(e)s au Conseil exécutif national par deux vice-présidences à la diversité.

Néanmoins, il y a encore beaucoup à faire. Le projet national de consultation des dirigeant(s) mené en 2016-2017 par le SCFP³ a révélé que les membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s sont sous-représenté(e)s dans les postes électifs des sections locales. Des obstacles entravent aussi leur participation aux activités syndicales.

Un sondage mené en 2019 révélait que 5 % de nos membres s'identifiaient comme Autochtones et 11 %, comme personnes racisées. Parmi ces personnes racisées, 19 % s'identifiaient comme personnes noires (près d'une personne sur cinq) et 17 %, comme personnes sud-asiatiques. Le sondage montrait par ailleurs que les personnes noires et racisées demeuraient surreprésentées dans les emplois précaires et étaient moins susceptibles de prendre part aux activités et événements syndicaux.

Au congrès national de 2019, les délégué(e)s ont voté à l'unanimité pour l'élaboration d'une stratégie de lutte contre le racisme dans notre syndicat.



Ainsi, la *Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme 2021-2027*⁴ a été adoptée lors du 30^e congrès national en 2021. Ce faisant, le SCFP réitérait son engagement à poursuivre l'important travail de démantèlement de la suprématie blanche et de lutte contre le racisme. Cette stratégie sera revue en 2027.

Voici les dix objectifs qu'elle propose :

- 1. Gouvernance :** Veiller à ce que notre gouvernance, nos statuts et les règlements de nos sections locales reconnaissent le racisme systémique et proposent des solutions.
- 2. Représentation :** Accroître la représentation des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s au sein de notre syndicat.
- 3. Éducation contre le racisme :** Éduquer sur le racisme.
- 4. Expérience vécue :** Apprendre de l'expérience des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s et célébrer leurs réussites.
- 5. Organisation :** Intégrer une grille antiracisme dans les stratégies de recrutement.
- 6. Négociation :** Négocier l'élimination du racisme systémique et des inégalités en milieu de travail.
- 7. Respect des conventions collectives :** Administrer et faire respecter la convention collective dans une perspective antiraciste.
- 8. Collecte de données :** Recueillir des données sur la démographie, la précarité et la participation aux activités syndicales.
- 9. Action politique :** Miser sur l'action politique pour s'attaquer au racisme systémique et l'éliminer.
- 10. Travail de coalition et solidarité mondiale :** Travailler en coalition avec les groupes communautaires et en solidarité avec les militant(e)s antiracistes pour la justice dans le monde.

La mise en œuvre de la *Stratégie* est notre responsabilité à tous et à toutes en tant que membres du syndicat. Les victoires pour les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés profitent à tout le monde.

Objectifs prioritaires

À la suite des consultations effectuées auprès de nos membres en 2020 et 2021 et du congrès national de 2021, la mise en œuvre de la *Stratégie* s'est concentrée sur les quatre objectifs suivants :

Objectif 2	Objectif 3	Objectif 6	Objectif 8
Représentation	Éducation	Négociation	Collecte de données

Progrès

2 Représentation

Vice-présidences à la diversité (VPD) nationales

Les VPD nationales pour 2021-2023 sont Aubrey Gonsalves et Debra Merrier. Notre consœur Debra représente les membres autochtones, et notre confrère Aubrey, les membres noir(e)s et racisé(e)s.

En avril 2022, les VPD nationales ont réuni virtuellement près d'une centaine de membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s. Ce premier rassemblement de la sorte depuis l'adoption de la *Stratégie* était un prélude à la création d'autres espaces collectifs, qui permettront à nos membres de s'organiser efficacement pour bâtir un mouvement syndical antiraciste.

Puis, les VPD ont organisé deux rassemblements en personne : un premier dans le cadre de la Conférence du conseil national des secteurs à Ottawa en septembre 2022 et un second, à la Réunion des comités nationaux tenue à Vancouver en novembre 2022.

Une deuxième rencontre virtuelle a eu lieu avec les VPD en novembre 2022. Elle a été suivie d'autres réunions : une en juin et une en septembre 2023. Les rassemblements de novembre 2022 et de septembre 2023 étaient ouverts aux allié(e)s, dans l'optique de stimuler la solidarité antiraciste au sein des membres de notre syndicat.



Ces activités tenues par les VPD nationales ont joué un rôle crucial dans la progression de l'objectif de représentation des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s au sein du SCFP. Les VPD continuent d'échanger avec les membres partout au pays en tenant des rencontres et en participant aux activités syndicales, y compris les réunions de sections locales et les congrès des divisions.

Lors de ces rassemblements, l'importance de la représentation a toujours été claire : rien pour nous sans nous.

Programme Développement du leadership des femmes

Après l'adoption du *Plan d'action organisationnel contre le racisme* par les membres du SCFP-Ontario dans le but de s'attaquer à la sous-représentation et à l'exclusion systémiques des membres autochtones, noir(e)s et racisé(e)s au sein de notre syndicat, la division a lancé, avec l'appui du bureau national, le programme *Développement du leadership des femmes* pour nos membres noires, autochtones et racisées.

Le programme, qui a débuté à l'été 2022, outille les femmes autochtones, noires et racisées pour qu'elles deviennent des leaders dans notre mouvement.

Membres autochtones

Conseil autochtone de la région Maritimes-Atlantique du SCFP (CAMAS)

C'est en juin 2022 que le CAMAS s'est réuni officiellement pour la première fois. Ce conseil multiprovincial offre aux membres autochtones des Maritimes et de l'Atlantique un forum où se rencontrer, partager leurs ressources, élaborer des stratégies et consacrer du temps à la lutte au colonialisme dans notre syndicat. Grâce au CAMAS, les membres autochtones de toutes les divisions à l'échelle du pays sont représenté(e)s par un conseil autochtone.

Campagne *L'eau, c'est la vie*

Beaucoup de nos membres travaillent dans les services publics d'approvisionnement en eau. La campagne *L'eau, c'est la vie*⁵, lancée le 21 juin 2022 à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, met en évidence la crise que vivent les communautés autochtones partout au Canada en raison du manque d'accès à l'eau potable. Encore aujourd'hui, des dizaines de communautés des Premières Nations sont touchées par un avis concernant la qualité de l'eau.



Par exemple, le 19 juin 2022, la Première Nation Neskantaga a franchi le cap des 10 000 jours sous un avis d'ébullition à long terme⁶. La Première Nation Shoal Lake 40 a pour sa part été touchée par un avis d'ébullition d'eau pendant 24 ans, soit jusqu'en 2021, alors que l'eau de sa communauté était — et est encore — utilisée pour approvisionner la ville de Winnipeg⁷.

En 2023, quatre membres du Conseil national des Autochtones ont raconté leurs histoires afin d'expliquer pourquoi la protection de l'eau est un combat auquel notre syndicat doit se rallier. Feu Leo Cheverie (SCFP 1870) était de descendance inuite du Labrador et vivait à l'Île-du-Prince-Édouard.⁸ Nathalie Claveau (SCFP 1500) vient de la communauté innue de Mashteuiatsh, près du Lac-Saint-Jean, au Québec⁹. Dawn Bellerose (SCFP 1880) vient du territoire anichinabé Robinson-Huron à Sault Ste. Marie¹⁰. Lindsay Poll (SCFP 4070) est originaire du territoire du Traité n° 6, de la Nation métisse Lac Sainte-Anne et de la Première Nation Michel, et vit sur le territoire du Traité n° 7 près de Calgary¹¹.

Travailleuses et travailleurs noirs et racisés

Chaque année, le SCFP souligne le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique et différentes journées de commémoration internationales.

En 2023, le Comité national arc-en-ciel a organisé une célébration spéciale à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, dans le cadre de sa réunion à Ottawa. Il a également visionné le documentaire intitulé *Racisme sur la glace* (2022), qui traite du racisme envers les personnes noires dans le monde du hockey professionnel et semi-professionnel au Canada, puis en a discuté. Tirant profit de la popularité du hockey, le Comité a recommandé que le documentaire soit utilisé comme outil pour sensibiliser les membres du SCFP au racisme envers les personnes noires.

En mai 2023, le SCFP a émis une déclaration à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique, pressant le gouvernement du Canada de revoir sa stratégie antiracisme et de corriger l'omission flagrante d'une stratégie de lutte contre la haine antiasiatique¹².

Trousse d'outils pour une meilleure représentation

Le SCFP est en train d'élaborer pour les sections locales une trousse qui leur fournira les outils nécessaires pour assurer une meilleure représentation des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s dans les postes de direction syndicale. Cette trousse comprend un guide pour la création de sondages, des exemples de clauses de règlements pour la constitution de comités d'équité et l'ajout de sièges consacrés à la diversité au sein de l'exécutif des sections locales, ainsi que divers conseils pour améliorer la représentativité des sections locales.

3 Éducation

Programme de lutte contre le racisme du SCFP

Pour bâtir un syndicat antiraciste, nous devons disposer des outils nécessaires pour former nos membres, notre personnel et nos dirigeant(e)s. Le Service de l'éducation syndicale du SCFP est justement en train d'élaborer un nouveau programme à l'intention des membres qui s'appellera *SCFP anti-raciste*.

Offrant des occasions d'apprentissage en ligne et en personne, ce programme aidera les membres du SCFP à créer une culture syndicale antiraciste. Son parcours d'apprentissage permettra aux membres et aux sections locales de bâtir un syndicalisme antiraciste afin de mieux servir la diversité des membres du SCFP et de renforcer la solidarité dans nos communautés.

L'objectif est d'offrir un programme de formation qui contribuera au développement d'un mouvement activement antiraciste au sein de notre syndicat. Comme syndicalistes, nous comprenons qu'il ne peut y avoir de justice économique sans justice raciale.

Matériel éducatif pour les journées de commémoration

Le SCFP a produit des affiches, des autocollants, des macarons et d'autres produits dont les sections locales peuvent se servir pour promouvoir des événements annuels célébrant les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racisés.

Histoire des Noir(e)s

Chaque année, à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs en février, le SCFP rend hommage à une personne noire qui a marqué l'histoire ou qui contribue aujourd'hui à la façonner. En 2022, c'est la vie de Bromley Lloyd Armstrong qui a été mise sous les projecteurs, un immigrant jamaïcain devenu une figure de proue du mouvement canadien des droits civiques. Syndicaliste dévoué, il était un partisan du changement social radical dans la lutte contre la discrimination raciale.

En 2023, c'est le travail de la D^{re} Jill Andrew qui a été célébré. Cette féministe noire de l'Ontario, cofondatrice de Body Confidence Canada, est la première députée provinciale noire ouvertement queer au Canada.



Le 1^{er} août de chaque année, à l’occasion du Jour de l’émancipation, le SCFP fait une déclaration¹³ dans laquelle il reconnaît l’histoire de l’esclavage au Canada ainsi que les traces qu’il a laissées, et appuie la lutte contre le racisme envers les personnes noires. Cette déclaration énonce notamment des actions que peuvent prendre les membres.

L’année 2024 marquera la fin de la Décennie internationale des personnes d’ascendance africaine décrétée par les Nations Unies. Une déclaration reconnaissant cette décennie est lue lors des activités syndicales nationales, et le SCFP s’engage à continuer de reconnaître la décennie après 2024. À l’approche de la fin de cette décennie, notre stratégie de lutte contre le racisme guidera la suite de notre combat contre le racisme envers les personnes noires dans nos milieux de travail et nos communautés.

Vérité et réconciliation

En plus de mener la campagne *L’eau, c’est la vie*, qui propose des vidéos éducatives à l’intention des membres et du public sur le savoir autochtone et l’importance de protéger notre ressource la plus précieuse, le SCFP a toujours à cœur de promouvoir la vérité et la réconciliation par l’éducation.

Chaque année, le SCFP célèbre la Journée nationale des peuples autochtones, le 21 juin, et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le 30 septembre. En 2022, nos dirigeant(e)s nationaux, Mark Hancock et Candace Rennick, ont publié une vidéo sur l’importance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Le SCFP souligne aussi la Journée de la robe rouge, le 5 mai, et les veilles des Sœurs par l’esprit, le 4 octobre, qui visent à faire de la sensibilisation et à rendre hommage aux femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées, et à demander que suite soit donnée aux 231 appels à la justice formulés dans le cadre de l’Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Enfin, la publication trimestrielle du SCFP – *La Réplique*¹⁴ — comprend une chronique régulière sur la réconciliation. Il y a eu notamment des articles sur la campagne *L’eau, c’est la vie*, le manque de financement pour enquêter sur les tombes anonymes des pensionnats, et l’importance de faire progresser la vérité et la réconciliation à la table de négociation.



Formation sur la lutte contre le racisme pour les dirigeant(e)s

Lors du congrès national de 2021, les membres ont adopté une résolution exigeant que le Conseil exécutif national suive une formation sur la lutte contre le racisme, ce qui a été fait en janvier 2023. Une telle formation a aussi été donnée aux conseils exécutifs de plusieurs divisions provinciales.

Aux écoles du SCFP de 2022 offertes partout au pays, le Service de l'éducation syndicale a également priorisé l'offre de formations sur les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

Formation sur la sécurisation culturelle autochtone dans le domaine de la santé

À la suite d'une décision prise lors du congrès de 2021, le SCFP a entrepris l'élaboration d'une formation sur la sécurisation culturelle autochtone à l'intention des membres qui travaillent dans le secteur de la santé. On s'assurera ainsi que nos membres qui fournissent des services publics dans des établissements ayant un héritage colonial comprennent leur rôle à l'égard de la décolonisation des soins de santé.

Promotion de la formation sur la *Stratégie de lutte contre le racisme*

Il est essentiel de former le personnel et les dirigeant(e)s sur la *Stratégie de lutte contre le racisme* pour assurer sa réussite. Une présentation et un panel sur la *Stratégie* ont eu lieu lors de la Réunion des comités nationaux en novembre 2022, et les délégué(e)s présent(e)s à la Conférence nationale des femmes ont participé à des ateliers pratiques sur la *Stratégie* et la sécurisation culturelle autochtone.

Par ailleurs, de la formation sur la *Stratégie* est donnée au personnel du SCFP partout au pays, et les directions régionales veillent à ce que notre travail soit accompli dans l'esprit des objectifs énoncés.

6 Négociation

C'est à la table de négociation que notre mouvement peut réellement exercer son influence pour l'avancement de la justice sociale et économique.

Guide pour la négociation favorisant la vérité et la réconciliation

En tant que travailleuses et travailleurs offrant les services publics dont ont besoin nos communautés, nous devons utiliser notre pouvoir à la table de négociation pour favoriser la vérité et la réconciliation.

En 2022, le SCFP a publié un guide intitulé *Vérité et réconciliation : Le SCFP passe à l'action par la négociation collective*¹⁵. Ce guide à l'intention des sections locales contient des exemples d'articles de convention collective destinés à mieux soutenir les communautés et les membres autochtones. Il traite notamment de l'importance de connaître ses membres, de la négociation d'une clause sur la reconnaissance territoriale, de l'embauche ciblée de personnes autochtones et de clauses sur les congés de deuil qui tiennent compte des différences culturelles.

Une formation sur ce guide a été mise sur pied pour le personnel du SCFP ainsi que pour les membres; elle a déjà été donnée dans le cadre de certaines activités syndicales.

Guide de négociation pour favoriser l'équité en matière d'emploi

La quête de l'équité au travail est une lutte perpétuelle pour les femmes et les membres autochtones, en situation de handicap, noir(e)s, racisé(e)s ou appartenant à la communauté 2ELGBTQI+. L'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une question d'égalité de traitement, elle implique aussi la prise de mesures délibérées pour corriger les iniquités.

Le SCFP a entrepris l'élaboration d'un guide de négociation pour favoriser l'équité en matière d'emploi. Ce guide comprendra des exemples d'articles de convention collective et diverses mesures que les sections locales peuvent prendre pour s'assurer que leurs membres appartenant à des groupes d'équité peuvent s'épanouir pleinement au travail.

8 Collecte de données

Les sondages menés auprès des membres nous ont appris que les structures ont longtemps empêché les personnes appartenant à un groupe d'équité de participer aux activités syndicales, y compris aux congrès, qu'elles sont sous-représentées dans les postes de direction syndicale et qu'elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires.

Or, nous ne pouvons pas proposer de solutions en matière d'équité sans informations précises pour guider le processus. La collecte de données sur nos membres est essentielle pour prendre des décisions éclairées qui nous permettront de mieux soutenir les groupes d'équité.

Les pratiques en matière de collecte de données du SCFP font actuellement l'objet d'une révision afin de garantir une réelle approche d'équité, de relever les lacunes, et de formuler des recommandations relativement à un système de production de rapports qui permettra de servir les objectifs de la *Stratégie de lutte contre le racisme* et d'en surveiller l'efficacité.

Autres objectifs

Outre les objectifs prioritaires mentionnés précédemment, le SCFP s'est aussi attaqué à d'autres objectifs de la *Stratégie*.

Nous avons agi sur la scène politique (objectif 9) sur la question de l'équité en matière d'emploi en exhortant le gouvernement fédéral à améliorer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de façon à assurer l'équité aux travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés ainsi qu'aux autres membres de groupes d'équité. Le SCFP a présenté ses demandes au Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mis sur pied par le gouvernement fédéral, ainsi qu'un mémoire.

En ce qui concerne l'objectif 10 (travail de coalition et solidarité mondiale), nous avons notamment délégué des membres au Sommet pancanadien des communautés noires et au congrès de la *Coalition of Black Trade Unionists*. Des délégations ont aussi été envoyées en Colombie pour se renseigner sur les récentes élections et la violence infligée aux travailleuses et travailleurs, et à Cuba, pour exprimer notre soutien à notre partenaire syndical, le Syndicat national des travailleuses et travailleurs de l'administration publique, ainsi qu'au peuple cubain qui continue de s'opposer au blocus économique sévère imposé par les États-Unis.

CONCLUSION

La *Stratégie de lutte contre le racisme* est une avancée historique dans l'engagement de notre syndicat à lutter contre toutes les formes de discrimination raciale et à créer des communautés et des milieux de travail équitables pour les personnes autochtones, noires et racisées.

Après deux ans, les retombées de la *Stratégie* sont déjà tangibles, qu'il s'agisse de la création de guides de négociation et de matériel éducatif à l'intention des sections locales ou de la conscientisation de nos membres et dirigeant(e)s à l'importance de bâtir un syndicat antiraciste.

Néanmoins, il y a encore beaucoup à faire et nous devons toutes et tous mettre la main à la pâte. Bien d'autres choses sont encore à venir : événements, matériel éducatif, clauses de convention collective et trousse d'outils, autant de ressources qui contribueront à bâtir un syndicat antiraciste.

Faites-nous part de vos attentes et des mesures prises par votre section locale par courriel à antiracisme@scfp.ca.

Notes

¹ SCFP, [Énoncé de politique du SCFP sur la lutte contre le racisme en milieu de travail](#), 16 octobre 1999.

² Au congrès national de 2021, un amendement statutaire visant à distinguer les membres « noir(e)s » des membres « racisé(e)s » a été adopté afin de reconnaître l'omniprésence et le caractère particulièrement brutal du racisme envers les personnes noires.

³ SCFP, [Bâtir des sections locales fortes – sondage national auprès des dirigeants syndicaux](#), 30 septembre 2017.

⁴ SCFP, [Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme](#), 2021.

⁵ SCFP, campagne [L'eau, c'est la vie](#).

⁶ SCFP, [La lutte pour l'eau potable se poursuit](#), 17 juin 2022.

⁷ Première Nation Shoal Lake 40, [Water](#) (en anglais).

⁸ SCFP, vidéo : [L'eau, c'est la vie : une lutte que nous devons mener ensemble](#), 29 mars 2023.

⁹ SCFP, vidéo : [L'eau, c'est la vie : ce n'est pas inépuisable](#), 4 avril 2023.

¹⁰ SCFP, vidéo : [L'eau, c'est la vie : c'est dans tout](#), 12 avril 2023.

¹¹ SCFP, vidéo : [L'eau, c'est la vie : sans elle, il n'y a rien](#), 22 mars 2023.

¹² SCFP, [Mois du patrimoine asiatique](#), mai 2023.

¹³ SCFP, [Jour de l'émancipation](#), 1^{er} août 2023.

¹⁴ SCFP, [La Réplique](#). La Réplique est le magazine trimestriel national du SCFP. On y fait le point sur les enjeux importants pour les membres du SCFP selon une perspective nationale.

¹⁵ SCFP, [Vérité et réconciliation : Le SCFP passe à l'action par la négociation collective](#), mars 2022.



SCFP