



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

Sera présentée au congrès national 2021 pour adoption

SCFP

STRATÉGIE DU SCFP DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Le SCFP lutte contre le racisme depuis longtemps. Il y a plus de deux décennies, les délégués du congrès national du SCFP ont adopté la *Déclaration publique de 1999 du SCFP sur le racisme en milieu de travail : Défier le racisme en milieu de travail*. Depuis, notre syndicat a lutté contre le racisme en mettant en place un large éventail de moyens d'action. Nous avons élaboré des stratégies de négociation pour faire progresser l'équité en milieu de travail; nous avons créé des ateliers et des documents d'éducation sur la lutte contre le racisme; nous avons exercé des pressions sur les gouvernements pour qu'ils agissent contre le racisme et protègent les droits de la personne; nous avons appuyé des moyens d'action et des initiatives communautaires; nous avons collaboré avec des militants antiracistes pour la justice dans le monde; nous avons formé des comités de l'égalité et créé des postes réservés aux membres de groupe en quête d'égalité sur les exécutifs des sections locales; et nous avons créé deux vice-présidences de la diversité pour représenter les membres racisés et autochtones au Conseil exécutif national.

Nous devons construire sur ces réalisations et en faire encore plus, car les effets dévastateurs de la colonisation continuent de se faire sentir. Le racisme, la xénophobie et les crimes haineux islamophobes et antisémitiques sont une réalité néfaste au Canada et dans le monde. L'histoire canadienne continue d'être sculptée par toutes sortes de formes de racisme, dont le racisme envers les Noirs, les Autochtones et les Asiatiques. Les membres noirs, autochtones et racisés subissent toujours de la discrimination, tant au sein de notre syndicat que dans la société, et parmi nos membres, les femmes, les personnes ayant un handicap ou les personnes LGBTQ2+ sont susceptibles d'en souffrir encore plus. Les efforts de lutte contre le racisme doivent s'appuyer sur une forte optique intersectionnelle.

Le sondage réalisé auprès des membres du SCFP en 2014 a démontré que les membres racisés sont surreprésentés dans les emplois précaires et moins susceptibles de jouer un rôle actif au syndicat.¹ Le sondage indiquait que les travailleurs racisés et autochtones sont sous-représentés parmi nos membres, par rapport à leur nombre dans la population canadienne. Le *Projet de sondage national auprès des dirigeants syndicaux de 2016-2017* du SCFP indiquait que

¹ <https://scfp.ca/les-resultats-du-sondage-du-scfp-pour-les-groupes-en-quete-degalite>

les membres noirs, autochtones et racisés sont sous-représentés aux postes électifs des sections locales et que des barrières nuisent à leur implication syndicale.²

Comme syndicalistes, nous savons que nous ne pouvons pas atteindre la justice économique sans atteindre la justice raciale. En 2019, les délégués au congrès national du SCFP ont voté à l'unanimité en faveur de la création d'une stratégie de lutte contre le racisme pour l'ensemble du SCFP. La résolution demandait ce qui suit au SCFP national :



1. Créer et mettre en œuvre une stratégie de lutte contre le racisme, incluant le racisme contre les Noirs, dans les milieux de travail et le syndicat, une stratégie basée sur l'énoncé de politique de 1999 du SCFP sur le racisme au travail; et
2. Présenter cette stratégie à notre congrès national du SCFP de 2021 pour adoption par les délégués.

Les connaissances acquises par nos membres et leurs expériences vécues ont permis d'élaborer cette stratégie. Des membres noirs, autochtones et racisés de tout le pays ont en effet participé aux consultations en ligne pour faire part de leurs recommandations. Le Conseil national des Autochtones et le Comité national arc-en-ciel ont tenu une réunion conjointe pour les mêmes fins.

Pendant ces consultations, des membres du SCFP ont partagé leur expérience du racisme. Ils ont discuté des barrières qu'ils doivent surmonter, au sein de notre syndicat comme dans la société. Ils ont expliqué que ces défis ont été exacerbés par la montée des mouvements suprémacistes blancs au Canada et dans le monde.

Les membres ont aussi identifié des avenues porteuses de changement. Notre mouvement syndical se diversifie en même temps que le Canada. Pour bâtir le pouvoir syndical, nous devons faire en sorte que nos luttes reflètent ce que vivent nos membres. Le présent document souligne des moyens d'action concrets que peut prendre le SCFP pour éliminer le racisme systémique et construire un mouvement syndical équitable et inclusif qui lutte pour les droits de tous les travailleuses et travailleurs. Ces moyens d'action incluent certains

² <https://scfp.ca/projet-de-2016-2017-batir-des-sections-locales-fortes-sondage-national-aupres-des-dirigeants>

changements dans nos politiques et structures internes. L'action politique et le travail en coalition avec des mouvements antiracistes au Canada et ailleurs dans le monde sont aussi essentiels.

Le racisme systémique inclut des types de comportements, des politiques ou des pratiques qui façonnent les institutions et les organisations et qui créent des désavantages pour les personnes noires, autochtones et racisées ou les renforcent. Le racisme peut être intentionnel, ou il peut être involontaire parce qu'il est dû à un préjugé inconscient. Mais qu'il soit intentionnel ou non, le racisme a des effets dévastateurs sur celles et ceux qui le subissent. Les lois sur les droits de la personne ne tiennent pas compte de l'intention lors de la détermination du tort et du type de redressement nécessaire.

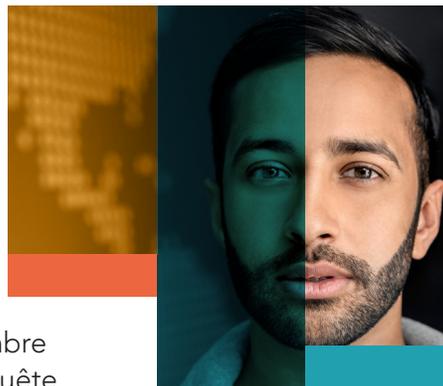
Notre nouvelle stratégie de lutte contre le racisme comprend 10 objectifs prioritaires. Ceux-ci tracent une feuille de route, sur six ans, pour la contestation et le démantèlement du racisme systémique dans les lieux de travail de nos membres, notre syndicat et la société. Ces objectifs s'appuient, en plus de la récente mobilisation des membres en appui à la présente stratégie, sur les travaux antérieurs du SCFP en matière de lutte contre le racisme menés par ses membres noirs, autochtones et racisés dont le militantisme des dernières décennies a nourri l'histoire de notre syndicat.

1

Veiller à ce que notre gouvernance, nos statuts et les règlements de nos sections locales reconnaissent le racisme systémique et proposent des solutions.

Les statuts du SCFP et les règlements de ses sections locales établissent les règles et les procédures qui régissent le fonctionnement de notre syndicat.

Nos statuts et les règlements de nos sections locales peuvent être utilisés de nombreuses façons pour favoriser l'égalité et l'inclusion. Par exemple, en 2019, nos statuts ont été modifiés pour accroître le nombre de délégués appartenant à des groupes en quête



d'égalité au congrès national et pour ajouter la reconnaissance des territoires autochtones à l'ordre du jour normal des assemblées des membres des sections locales.

Pour nous attaquer au racisme systémique, nous devons miser sur ce qui existe déjà. Nous devrions modifier l'Énoncé sur l'égalité pour préciser que nous nous opposons explicitement au racisme, à la colonisation et à d'autres formes d'oppression systémique. Nous devrions aussi mettre à jour notre *Guide de rédaction des règlements des sections locales* pour favoriser la création de comités des droits de la personne et de lutte contre le racisme, ainsi que d'autres mesures pour accroître la représentation.

Les membres noirs, autochtones et racisés ont eux aussi besoin de moyens sûrs de signaler le racisme qu'ils vivent au sein du syndicat.

2

Accroître la représentation des membres noirs, autochtones et racisés au sein de notre syndicat.

Le manque de représentation aux postes de direction syndicale est une barrière à la participation de nombreux membres noirs, autochtones et racisés. Lorsque les gens ne se reconnaissent pas dans leurs dirigeants, il devient difficile pour eux de voir la pertinence du syndicat dans leur vie.

Ce manque de représentation peut mener à des décisions qui ne tiennent pas compte des besoins des membres noirs, autochtones et racisés. Elle prive aussi le syndicat de leurs points de vue, de leur leadership et de leur militantisme. Cette lacune affaiblit le syndicat et mine le principe syndical fondamental de solidarité.

De nombreuses initiatives locales visant à accroître la représentation sont déjà en marche, comme la création de postes réservés aux membres de groupes en quête d'équité sur les exécutifs des sections locales, ou les pratiques visant à augmenter la participation à leurs assemblées. Le SCFP devrait mettre en lumière ces initiatives et inciter d'autres sections locales à mettre en place des mesures semblables.



Pour faire tomber les barrières à la représentation, le SCFP devrait aussi offrir une formation en leadership aux membres noirs, autochtones et racisés afin de développer leur capacité à occuper de tels postes. Les programmes de mentorat conçus pour recruter du personnel devraient tenter spécifiquement de rejoindre les membres noirs, autochtones et racisés. En outre, le syndicat devrait créer des forums régionaux et nationaux spécifiques pour les membres noirs, autochtones et racisés afin de leur permettre de discuter de leurs besoins et d'imaginer des solutions dans un espace sûr, sans jugement ni parti-pris, par exemple des comités locaux de lutte contre le racisme, ou des réunions en ligne régionales et nationales.

En bâtissant un solide réseau de militants antiracistes partout au pays, doté de systèmes de communication efficaces, nous autonomisons les membres noirs, autochtones et racisés à surmonter l'isolement, à être solidaires et à renforcer notre syndicat. Nous devrions assurer le suivi de l'amélioration de la représentation en menant des sondages nationaux auprès des exécutifs syndicaux.

3

Éduquer sur le racisme.

L'action collective contre le racisme systémique exige une compréhension de notre histoire commune et des effets constants du racisme, de la colonisation et de la suprématie blanche dans nos vies. L'éducation sur le racisme met en lumière les raisons pour lesquelles les inégalités existent; elle explore les caractéristiques de la culture suprémaciste blanche et ses répercussions nocives et le mode de fonctionnement de l'oppression dans notre société.



Un engagement à l'égard de la lutte contre le racisme doit commencer à la tête de notre syndicat, à tous les échelons, y compris celui du Conseil exécutif national. Il faudrait instaurer une formation antiraciste régulière offerte aux plus hauts niveaux du SCFP afin d'établir la norme pour l'ensemble du syndicat. Certaines sections locales du SCFP ont déjà commencé à enchâsser ce type de formation dans leurs règlements; on pourrait encourager les autres à les imiter.

Le SCFP offre déjà depuis longtemps des ateliers sur la lutte contre le racisme aux membres de la base et aux exécutifs des sections locales. À l'avenir, nous devons tenir compte de la fréquence à laquelle ces ateliers sont donnés et du nombre de membres qui les suivent. Nous devons veiller à ce que les membres noirs, autochtones et racisés participent à l'élaboration et à la prestation des ateliers de sensibilisation au racisme offerts par le SCFP, pour que soient racontés les pans difficiles de l'histoire du Canada, par exemple l'histoire et les répercussions de l'esclavagisme noir au Canada, du système de pensionnats autochtones et de la rafle des années soixante.

L'éducation contre le racisme devrait aussi s'intégrer à d'autres ateliers qui ne portent pas spécifiquement sur les droits de la personne et la lutte contre le racisme. Par exemple, elle devrait être incluse dans la formation offerte aux exécutifs des sections locales et dans le programme de stages du SCFP offert aux nouveaux conseillers syndicaux. Dans la mesure du possible, nous devrions aussi collaborer avec les employeurs pour offrir l'éducation contre le racisme dans nos milieux de travail.

L'éducation contre le racisme est particulièrement importante puisque, comme travailleurs du secteur public, nous offrons des services aux communautés de la diversité. Dans son rapport final, la Commission de vérité et réconciliation du Canada recommande d'offrir une formation de sensibilisation aux enjeux autochtones aux travailleurs du secteur public, incluant ceux que le SCFP représente. Le SCFP devrait offrir cette formation aux membres dans le cadre de son engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation.

Le SCFP peut aussi contribuer à sensibiliser les enfants et les jeunes aux principes de l'antiracisme et à notre histoire coloniale. Nous devrions fournir des ressources aux membres pour qu'ils puissent parler de la lutte contre le racisme chez eux et intégrer le contenu antiraciste aux espaces syndicaux destinés aux jeunes, comme le Conseil des jeunes qui se tient au congrès national.

4

Apprendre de l'expérience des membres noirs, autochtones et racisés et célébrer leurs réussites.

Le SCFP fait la promotion du changement en communiquant les défis et les réussites de ses membres. Toutefois, les expériences de nos membres noirs, autochtones et racisés ont été historiquement moins rapportées. Nous devons reconnaître et raconter ce que les membres noirs, autochtones et racisés vivent

et célébrer leurs réussites. Les récits de ces membres devraient être partagés sur les médias sociaux du SCFP, lors des activités du SCFP et dans les publications du SCFP comme La Réplique. En mettant de l'avant régulièrement nos membres noirs, autochtones et racisés et en soulignant leurs réalisations, nous contribuons à accroître leur pouvoir et à veiller à ce que leurs expériences soient valorisées et au cœur du mouvement syndical.



5

Intégrer une grille antiracisme dans les stratégies de recrutement.

La main-d'œuvre canadienne se diversifie de plus en plus. Il est primordial d'accroître la diversité de notre effectif pour que le syndicat renforce son pouvoir d'organisation.

Le sondage mené auprès des membres du SCFP en 2014 montrait que les travailleurs noirs, autochtones et racisés sont sous-représentés dans notre effectif par rapport à leur nombre dans l'ensemble de la population canadienne. La syndicalisation des travailleurs non syndiqués s'inscrit dans le mandat du SCFP. Nos nouveaux membres devraient refléter la diversité du Canada.

Les efforts de syndicalisation doivent être sensibles aux besoins des travailleurs noirs, autochtones et racisés et comprendre des stratégies de communication directe. Dans le cadre de ce travail, le SCFP devrait former des membres noirs, autochtones et racisés pour qu'ils puissent agir comme membres-organiseurs.

Le SCFP devrait également veiller à ce que nos conventions collectives protègent les travailleurs précaires, car ceux-ci sont disproportionnellement noirs, autochtones et racisés. L'élargissement de la portée des conventions collectives assurera la protection de l'emploi et de meilleurs salaires et avantages sociaux pour tous.

Enfin, le syndicat devrait offrir régulièrement des sessions de formation et d'orientation aux nouvelles sections locales et aux nouveaux membres, et faire inscrire l'offre de ces sessions dans les conventions collectives par la négociation. Ces sessions devraient sensibiliser les nouveaux membres à leurs droits comme travailleurs et expliquer le fonctionnement du syndicat, tout en insistant sur l'engagement du SCFP à l'égard des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

6

Négocier l'élimination du racisme systémique et des inégalités en milieu de travail.

Les luttes menées à la table de négociations sont indissociables de nos efforts pour démanteler le racisme systémique et d'autres formes de discrimination subies par nos membres. Les négociations axées sur la lutte contre le racisme et la discrimination renforceront considérablement le mouvement syndical en nous incitant à défendre les droits de tous les travailleurs.

Les membres noirs, autochtones et racisés doivent être inclus dans le processus de négociation dans le but de tenir compte de leur expérience dans les priorités de négociation. Des sièges désignés aux comités de négociation devraient être créés pour que tous les membres puissent faire entendre leur voix. Les sondages sur les négociations devraient aussi inclure des questions sur l'équité et la discrimination.

Dans le cadre de leurs priorités de négociation contre le racisme, les sections locales devraient étudier les conventions collectives et négocier des dispositions sur un éventail d'enjeux plus large, comme la discrimination salariale, la santé et la sécurité et les congés pour motifs culturels et religieux. Des dispositions devraient clairement interdire la discrimination et le harcèlement fondés sur les motifs illicites prévus dans les lois sur les droits de la personne, dont la discrimination raciale. Ces dispositions devraient aussi prévoir un processus équitable, rapide et efficace d'enquête et de résolution d'incidents et de plaintes.



Les négociations doivent aussi prioriser l'élimination du travail précaire. Les travailleurs noirs, autochtones et racisés sont surreprésentés dans les emplois précaires au Canada. En ce sens, la précarité est une manifestation importante du racisme systémique dans nos milieux de travail. Elle affaiblit tant notre syndicat que l'ensemble des travailleurs. Nous pouvons lutter contre la précarité en négociant l'accès aux avantages sociaux et aux régimes de retraite pour les travailleurs précaires, ou en négociant des dispositions qui forcent l'employeur à convertir des postes à temps partiel en postes permanents à plein temps.

La précarité inclut les emplois temporaires, permanents, à temps partiel, occasionnels, sur appel ou contractuels. Les membres qui occupent un emploi précaire n'ont souvent pas droit à de bons salaires, aux avantages sociaux, aux régimes de retraite ou aux clauses de congé, y compris les congés de maladie. Et parce que les travailleurs précaires n'ont pas de sécurité d'emploi, ils n'osent pas contester la discrimination ou les violations des règles en santé-sécurité.

Nous devons aussi accorder une priorité élevée à l'équité en emploi dans les négociations. L'équité en emploi vise à bâtir une main-d'œuvre plus représentative de nos diverses communautés grâce à des processus équitables d'embauche et de promotion. Elle permet aussi d'éliminer la discrimination systémique inscrite dans les politiques des employeurs qui empêchent les travailleurs noirs, autochtones et racisés, ainsi que d'autres membres de groupes en quête d'équité, d'accéder à de bons emplois. L'atteinte de l'équité en emploi comprend la négociation de dispositions de convention collective qui établissent des processus d'embauche et de promotion plus équitables, une formation ciblée pour ouvrir la porte aux promotions et aux mutations, des postes désignés et la création de comités mixtes d'équité en emploi.



Des ressources et des outils comme des aide-mémoire pour les négociations et des exemples de dispositions de convention collective aideront les sections locales à promouvoir un programme de négociations antiraciste, tout comme les ateliers et les formations destinés aux sections locales, aux conseillers syndicaux et aux participants au programme de formation des conseillers syndicaux du SCFP. Un système efficace pour assurer le suivi des clauses de convention collective des sections locales qui favorisent l'équité sera aussi un élément clé de la mesure de notre succès.

7

Administrer et faire respecter la convention collective dans une perspective antiraciste.

Nos conventions collectives existantes contiennent des dispositions que nous pouvons utiliser pour lutter contre le racisme. Nous devons assurer le respect de ces droits avec vigilance.

Lorsqu'ils signalent des incidents de racisme en milieu de travail, les membres noirs, autochtones et racisés se font souvent répondre qu'ils réagissent trop fortement ou qu'ils interprètent mal certains comportements racistes ou pratiques discriminatoires. La peur des représailles et le manque de soutien du syndicat peuvent empêcher les membres de parler de ce qu'ils vivent.



Les membres des exécutifs des sections locales, les délégués syndicaux et les conseillers syndicaux devraient suivre une formation qui leur permettrait de comprendre l'importance et les effets négatifs du racisme en milieu de travail. Le racisme en milieu de travail est une problématique grave de santé-sécurité ayant des répercussions physiques et psychologiques importantes sur nos membres. Les dirigeants des sections locales doivent savoir comment soutenir les membres noirs, autochtones et racisés qui les subissent. Les sections locales devraient déposer les griefs relatifs à la discrimination raciale et au harcèlement racial rapidement et veiller à ce qu'ils cheminent à travers tout le processus de règlement des griefs dans des délais acceptables. De plus, les cas de violence et de harcèlement ciblant nos membres noirs, autochtones et racisés devraient

être signalés aux comités de santé-sécurité au travail. Le SCFP s'assurera que les ressources en matière de santé-sécurité au travail soulignent les problématiques de ces membres.

Un système central qui permettrait au SCFP d'assurer le suivi des griefs relatifs à la discrimination et au racisme pourrait aider à identifier les tendances dans les milieux de travail, ainsi qu'à déterminer les solutions.

8

Recueillir des données sur la démographie, la précarité et la participation aux activités syndicales.

La collecte de données est essentielle pour avoir tout le portrait de l'effectif du SCFP, incluant l'intersection entre la démographie, la précarité du travail et la participation aux activités syndicales.

Les données sur nos membres devraient être recueillies à intervalles réguliers. La collecte de données doit se faire avec des moyens accessibles en utilisant une technologie adéquate, afin de pouvoir donner une voix aux membres les plus marginalisés.

Les données concernant la race devraient être ventilées par groupe racial autant que possible. Les données sur les membres peuvent révéler les enjeux et les défis auxquels le syndicat doit s'attaquer dans sa lutte contre le racisme, y compris les obstacles à la participation des membres noirs, autochtones et racisés. Ces données peuvent aussi servir à produire une grille d'analyse antiraciste qui sera utilisée lors de l'élaboration de politiques et dans les processus décisionnels du syndicat.

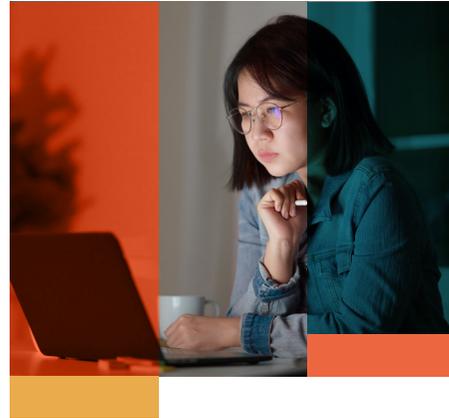
On devrait aider les sections locales à sonder leur base et à collaborer avec l'employeur afin de recueillir des données démographiques sur leurs lieux de travail et d'adopter des mesures d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la représentation de la main-d'œuvre.



9

Miser sur l'action politique pour s'attaquer au racisme systémique et l'éliminer.

À titre de plus grand syndicat au Canada représentant la main-d'œuvre du secteur public, le SCFP doit demeurer vigilant en matière de sécurité des services publics. Les membres du SCFP ne toléreront pas la violence et le harcèlement contre les personnes noires, autochtones et racisées. À titre de travailleurs du secteur public, nous devons faire pression sur les gouvernements pour obtenir des changements lorsque les services qu'on nous demande de prodiguer ne sont pas sûrs, adéquats ou culturellement appropriés pour les communautés noires, autochtones et racisées. Nos campagnes en faveur de la qualité des services publics et contre la privatisation et l'austérité deviendront plus puissantes si nous les enracinons dans les communautés que nous desservons.



Le SCFP dispose d'un pouvoir politique. Nous nous efforçons de faire élire des gouvernements progressistes et nous exerçons des pressions pour obtenir des changements de la part des gouvernements élus. Les membres du SCFP méritent que tous les gouvernements rendent des comptes et ceux qui ne s'occupent pas du racisme systémique dans nos milieux de travail et nos collectivités doivent être décriés. En collaboration avec le NPD, le SCFP doit être un acteur de changement en encourageant les membres noirs, autochtones et racisés, ainsi que les alliés antiracistes à se présenter à des postes électifs. Nous devons continuer à promouvoir des lois qui éliminent le travail précaire, favorisent l'équité en emploi, s'attaquent aux pratiques policières et aux systèmes judiciaires racistes et mettent en œuvre des stratégies antiracistes adéquatement financées.

10

Travailler en coalition avec les groupes communautaires et en solidarité avec les militants antiracistes de la justice dans le monde.

Comme travailleurs du secteur public et membres du SCFP, nous avons un lien puissant avec nos collectivités. Le SCFP a été fondé grâce à la mobilisation communautaire et nous appuyons toujours l'organisation communautaire à partir de la base.

La défense de la justice sociale est un mandat fondamental de notre syndicat. Nous avons appuyé le mouvement Black Lives Matter et les militants qui luttent contre l'islamophobie, l'antisémitisme, la peur de l'immigration et d'autres formes de haine. Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation, nous avons soutenu les luttes des Autochtones pour la protection de leurs terres et de leur eau, pour la justice pour les femmes et les filles autochtones assassinées et disparues, pour le respect de leurs droits conférés par les traités et pour la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Nous devons continuer à travailler en coalition avec les groupes communautaires afin de lutter pour la justice. Notre force comme syndicat – notre pouvoir de mobilisation et de syndicalisation – nous confère cette responsabilité. Le travail en coalition, par ailleurs, renforce notre position à la table de négociations et dans nos campagnes contre la privatisation et l'austérité.

Nous devons aussi élargir notre lutte pour la justice dans le monde. Le système économique mondial est fondé sur le racisme qui exploite et qui, en fin de compte, divise les travailleurs. Cette situation affaiblit notre pouvoir. Renforcer le mouvement syndical mondial est essentiel pour contester le système économique actuel et exercer notre droit collectif à vivre dans un monde juste.

Le SCFP a exprimé sa solidarité à l'égard des communautés noires, autochtones et racisées des pays du sud qui résistent au vol de leurs terres par des gouvernements locaux et des entreprises internationales, dont des minières canadiennes. Nous avons dénoncé la brutalité policière et la violence des suprématistes blancs. Nous avons contesté les politiques d'immigration racistes du Canada, qui restreignent sévèrement l'accès aux programmes et services essentiels et qui refusent le statut permanent aux travailleurs migrants, pour la plupart racisés. Nous nous sommes aussi opposés aux politiques étrangères

du Canada qui affaiblissent la démocratie, renforcent le pouvoir colonial et créent les conditions économiques et sociales qui obligent les gens à migrer à la recherche de travail et de sécurité.

La poursuite et l'expansion de ces efforts sont critiques. Nous devons aborder notre lutte en comprenant clairement le rôle du Canada dans le monde, et en étant conscients des privilèges dont un si grand nombre d'entre nous jouissons en tant que membres d'un syndicat canadien qui travaillent et vivent dans un pays riche. Les échanges de solidarité entre travailleurs, l'une des pierres angulaires de notre travail, nous permettront de partager nos points de vue et, en même temps, de mieux connaître ceux de nos partenaires du monde entier.

MISE EN ŒUVRE ET ÉCHÉANCIER

Le SFCP, en consultation avec le Conseil national des Autochtones et le Comité national arc-en-ciel, élaborera des plans de travail en vue de la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre le racisme. Cette mise en œuvre s'échelonnera sur six ans. Cette période permettra au syndicat de se pencher sur l'ensemble du contenu de la présente stratégie et de mettre en œuvre toutes les actions qui y sont décrites. Les plans de travail devront être approuvés par le Conseil exécutif national. Ils comprendront des actions précises associées à chaque objectif de la stratégie, ainsi que des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de ces objectifs et des échéanciers qui prioriseront les actions au cours des six années de mise en œuvre. De plus, la mise en œuvre devra comprendre des modes de consultation des membres noirs, autochtones et racisés dans les régions sur le développement et la mise en œuvre de ces actions.

REDDITION DE COMPTES ET PRÉSENTATION DE RAPPORTS

Avec la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre le racisme, la reddition de comptes constante à l'égard des membres noirs, autochtones et racisés sera intégrée aux plans de travail. Des rapports périodiques seront présentés au Conseil exécutif national sur la mise en œuvre de la stratégie. Des rapports d'étape seront également faits aux congrès nationaux de 2023 et 2025. Un rapport final et de possibles recommandations de renouvellement de la stratégie seront présentés à notre congrès national de 2027.

