



Vers un syndicalisme antiraciste : de la réflexion à l'action !

Fabiana Marin

Bonnes pratiques pour un syndicalisme antiraciste

La FTQ a développé cinq fiches éducatives de bonnes pratiques pour mettre en œuvre un syndicalisme antiraciste. Ces fiches sont : 1) Pratiques générales ; 2) Négociation et application de la convention collective ; 3) Santé et sécurité du travail ; 4) Représentation et mobilisation ; 5) Comment agir en allié et alliée des personnes racisées?

FICHE 1 • Pratiques générales

1. **Sensibiliser nos militants et nos militantes dans nos réseaux syndicaux.** La lutte contre le racisme nécessite que tout le monde mette les mains à la pâte. Nous avons plusieurs réseaux et comités syndicaux avec des militants et des militantes déjà impliqués pour les droits des travailleurs et des travailleuses. Ces délégués et déléguées, comités et/ou réseaux en santé et sécurité du travail, condition féminine, négociation collective, griefs, droits de la personne, les délégués sociaux et déléguées sociales, etc., peuvent être davantage sensibilisés sur les enjeux de racisme et sur comment celui-ci peut se manifester dans leurs champs d'action. En adoptant plus de pratiques inclusives dans toutes nos pratiques, on évite que

les personnes racisées soient dans notre angle mort et on s'assure que la lutte antiraciste devienne transversale!

2. **Recueillir des données démographiques.** Quelle est la composition de votre membership? D'où proviennent vos membres racisés? Quel taux d'entre eux et elles participent à votre assemblée, à vos activités? Où sont-ils et elles les plus actifs? Ces informations pourraient vous servir dans vos autres démarches syndicales antiracistes, comme lors de la négociation ou pour accroître la représentation de ces membres dans vos instances.

3. Prendre le temps d'accueillir et d'orienter les nouveaux membres.

Plusieurs syndicats privilégient déjà un accueil personnalisé des nouveaux membres, mais cette pratique pourrait devenir généralisée, car elle permet au syndicat de bâtir des relations avec ses membres, tout en informant les travailleurs et les travailleuses de leurs droits dans le milieu de travail. On peut profiter de ce moment pour affirmer nos engagements antiracistes.

4. **Suivre et donner des formations sur le racisme.** Le racisme systémique est un enjeu complexe qui mérite d'être mieux compris. Plus on se familiarise avec le problème, moins il nous semblera difficile à combattre. Ce problème met la santé mentale et physique, ainsi que l'intégrité des personnes, en danger, alors que les formations sur le racisme devraient être perçues aussi importantes que des formations sur la santé et sécurité! On pourrait aussi exiger que tous les gestionnaires de l'entreprise ou la société où on travaille suivent une formation sur le racisme. Enfin, nous suivons déjà des formations syndicales sur la négociation, la SST, etc., on pourrait y soulever les enjeux de racisme pour les aborder collectivement.

5. **Créer des occasions de discuter ensemble, et en toute honnêteté, du racisme.** Le racisme peut être discuté dans plusieurs contextes, pas uniquement dans une formation. On peut le mettre à l'ordre du jour de nos réunions, assemblées, conférences, etc. On peut organiser des activités comme des midi-causeries et inviter des militants et des militantes antiracistes, ou les membres des comités de personnes racisées ou droits de la personne de nos syndicats. Ces initiatives donneront de l'importance à l'enjeu, le décomplexifieront, permettront aux membres d'apporter leurs points de vue, et créeront des occasions de bâtir la solidarité!

6. **Reconnaître le parcours et l'implication de nos membres racisés.** En mettant de l'avant régulièrement nos membres racisés et en soulignant leurs réalisations, nous contribuons à renforcer leur pouvoir et à veiller à ce que leurs expériences soient valorisées et au cœur du mouvement syndical. On peut utiliser les canaux de communication à notre disposition pour promouvoir les parcours, les récits et les réussites de nos membres racisés.

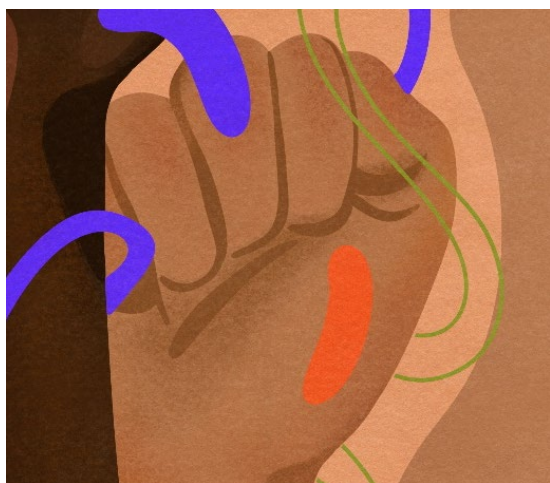


7. Affirmer et réaffirmer publiquement qu'on s'oppose au racisme.

Nos instances syndicales sont de bons forums pour affirmer qu'on s'oppose au racisme et qu'on ne le tolère ni dans nos rangs ni dans nos milieux de travail. Ceci enverrait un beau message de solidarité aux membres racisés. On peut utiliser ces moments pour promouvoir les engagements qui ont été pris par le syndicat, qu'ils soient actuels ou passés.

8. Utiliser les moyens de communication à notre disposition pour sensibiliser ses membres sur le racisme.

Nous avons parfois accès à des babillards sur les lieux de travail, un journal syndical, une infolettre ou des médias sociaux. Tous ces outils offrent une plateforme pour aborder les enjeux de racisme, ou souligner des journées ou des mois importants de l'année, comme le mois de l'histoire des Noir-e-s, en février.



9. Disséminer cette trousse et les vidéos de la campagne antiraciste FTQ.

Cette trousse a été conçue dans le but qu'elle soit partagée le plus largement possible! Vous pouvez l'imprimer à partir du fichier en ligne. De plus, les vidéos peuvent être partagées sur vos réseaux sociaux ou votre site web. Elles peuvent aussi être visionnées lors de vos activités syndicales. Si vous avez besoin de plus d'information sur la campagne, contactez votre centrale FTQ.

10. Veiller à ce que l'employeur ne commette pas de discrimination envers les personnes racisées.

Exercer une vigilance vis-à-vis l'employeur est un de nos rôles syndicaux primordiaux! Comme nous l'avons expliqué dans les autres sections, nos membres racisés peuvent être plus vulnérables à des abus de l'employeur, de par leur position sociale et économique. Il faut donc porter une plus grande attention à la manière dont ils et elles sont traités, se montrer à l'écoute et disponible, croire ce qu'ils et elles nous rapportent, et les défendre avec détermination. Voilà une démonstration de la solidarité syndicale!

