



# 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 2 • Négociation et application de la convention collective

Les luttes que nous menons aux tables de négociation sont indissociables de nos efforts pour démanteler le racisme systémique subi par nos membres. Les négociations de conventions collectives qui prennent en considération la lutte au racisme dans toutes les étapes de la démarche renforceront considérablement le mouvement syndical tout en nous incitant à défendre les droits de tous les travailleurs et travailleuses, et en bâtissant un meilleur rapport de force face à l'employeur.

#### 1. Accroître la représentativité dans le comité de négociation.

L'expérience nous démontre que les personnes nommées aux comités de négociation sont aussi importantes que ce qui est négocié. Il serait utile de se pencher sur la composition du comité, afin de voir si ce dernier représente adéquatement le membership de la section locale, car cela ferait en sorte que ce qui est négocié représente bien les

souhaits de la diversité des membres. De plus, nommer des personnes racisées sur le comité de négociation permettrait d'élargir les horizons sur les enjeux présents dans le milieu de travail.



**2. Recueillir les besoins et les demandes de nos membres racisés.** Afin d'avoir un portrait réel des besoins et des demandes de nos membres racisés, il faut adopter une méthode active et diversifiée, c'est-à-dire qu'il faut aller les chercher! Si on se replie uniquement sur les assemblées comme moyen de recueillir leurs opinions, il se peut que les membres ne sentent pas à l'aise de s'exprimer, surtout s'ils et elles sont minoritaires ou n'ont pas beaucoup d'ancienneté. Ainsi, des rencontres individuelles, des sondages, et d'autres types de consultations assureraient qu'on inclut le plus de voix possible. En échange, ceci augmenterait la participation générale des membres au processus de négociation!

**3. Inclure des questions sur les enjeux d'équité et de discrimination dans les consultations.** Les sondages et les autres consultations peuvent servir à identifier des enjeux de discrimination, des opportunités d'accroître l'équité dans le milieu de travail, et d'évaluer l'impact des clauses existantes, sur l'équité ou d'autres sujets, sur nos membres racisés. On peut étudier un éventail d'enjeux de négociation avec un angle antiraciste, comme la santé et sécurité du travail, les congés, les postes temporaires ou à temps partiel, etc.

**4. Introduire des questions démographiques dans les sondages.** La négociation est une bonne occasion de recueillir les données démographiques de nos membres.

**5. Faciliter la compréhension de la documentation et du processus.** Pour accroître la participation des personnes racisées dans la négociation et, par ricochet, dans le syndicat, on peut vérifier avec elles si le processus de négociation est bien compris. On pourrait notamment organiser des séances d'information et/ou prendre le temps de bien expliquer la documentation et les phases de la négociation de la convention collective.

**6. Réclamer que l'employeur fasse retirer des exigences trop élevées pour les emplois.** Parfois, l'employeur exige certains diplômes ou des expériences qui ne sont pas nécessaires pour bien effectuer la prestation de travail. En retirant ces exigences inutiles, on élimine certaines barrières pour des personnes racisées. Un bon exemple est l'exigence de diplômes québécois pour occuper certains postes de travail. Cette exigence est-elle vraiment et réellement nécessaire ? Il faut plutôt encourager la reconnaissance des diplômes étrangers. L'employeur a-t-il des exigences discriminatoires pour l'attribution de postes? Si oui, il faut y mettre fin.

**7. Négocier des mesures spéciales de développement de carrière et de formation continue.**

L'accessibilité à des postes différents et la possibilité d'être promu dépend parfois du niveau d'éducation ou l'acquisition de diplômes. Négocier de bonnes dispositions de formation continue aide les personnes racisées à ne pas être confinées aux mêmes postes pendant toute leur carrière. Bien sûr, il faut veiller à ce qu'elles aient accès à ces mesures!

**8. Instaurer des programmes d'équité en matière d'emploi pour assurer une meilleure représentation des personnes racisées dans les milieux de travail.**

Bien que l'embauche demeure dans la sphère du droit de gérance de l'employeur, plusieurs syndicats ont négocié des clauses et des politiques d'embauche équitables. La portée de ces clauses varie, certaines clauses encouragent l'employeur à embaucher des personnes issues de groupes à la recherche d'équité. D'autres syndicats ont négocié des quotas, des mesures de suivi, et même un comité paritaire d'équité en emploi. Ces mesures permettent de diversifier les membres, et donnent accès à des emplois syndiqués, avec de meilleures conditions, à des personnes racisées.

**9. Veiller à ce que l'employeur remplisse ses exigences en matière d'équité salariale.** On pense souvent que ces exigences concernent uniquement les femmes, mais elles concernent tous les groupes à la recherche d'équité!

**10. Adopter des clauses de conventions collectives qui prennent en compte la réalité des membres racisés.** Une fois que vous avez recueilli les besoins et les demandes de nos membres racisés, comme suggéré précédemment, l'exécutif et les membres peuvent se pencher sur le type de clause qui répondraient à ces besoins. Les représentants syndicaux et les représentantes syndicales sont aussi en mesure de soutenir ce travail!

**11. Négocier des libérations pour l'accueil et la formation dans la convention collective.** Pour que les pratiques nommées précédemment soient appliquées, telles l'accueil et les formations sur le racisme, entre autres, il est nécessaire de les inscrire dans les conventions collectives. Cela les rendrait davantage réalisables, accessibles et assurerait qu'elles perdurent dans le temps.



**12. Veiller à ce que la convention collective ne laisse pas de marge de manœuvre pour du favoritisme de la part de l'employeur.**

L'employeur peut créer des obstacles pour les personnes racisées. Il faut demeurer vigilant. Le favoritisme désavantage les personnes racisées car il est une forme de discrimination déguisée. Il peut se manifester sous différentes formes : dans l'attribution des horaires, du temps supplémentaire, des congés, etc. Si les conventions collectives ne contiennent aucune disposition qui régit ces éléments, des attitudes discriminatoires pourrait mener à une approbation discriminatoire! En plus d'être vigilant, on peut négocier davantage de dispositions qui réduisent le pouvoir de l'employeur dans leur attribution.

**13. Inclure des dispositions qui interdisent la discrimination raciale.**

Les lois interdisent déjà les discriminations et le harcèlement, mais en insérant des dispositions qui nomment clairement que le racisme n'est pas toléré dans votre milieu de travail, vous sensibiliserez davantage de membres, en plus de l'employeur.

**14. S'assurer que la convention collective soit appliquée de manière égale à tous et toutes.** Les attitudes discriminatoires pourraient faire en sorte que la convention collective soit appliquée de manière « souple » pour certains, et « rigide » pour d'autres. Nous luttons depuis toujours contre l'arbitraire, nous devons nous assurer que ce que nous revendiquons en négociation ne soit pas accordé selon la faveur de l'employeur!

**15. Prendre les griefs et les plaintes sans jugement et avec ouverture.**

Lorsque nos membres racisés signalent que les dispositions de convention collective ne sont pas respectées, il est important de les croire, de les défendre, et de ne pas écarter la possibilité d'un motif discriminatoire. En se sentant soutenu par le syndicat, cela amoindrirait leur crainte de représailles de l'employeur, et enverrait le message que le syndicat est là pour soutenir ses membres racisés!

