



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 4 • Représentation et mobilisation

Tous les syndicats veulent grossir leurs rangs de militants et de militantes. En accroissant la participation des membres racisés dans nos instances et dans notre mouvement, nous assurons l'avenir du syndicalisme tout en luttant contre le racisme systémique et en permettant à nos membres racisés de façonner, elles et eux aussi, cet avenir. Le manque de représentation dans les instances syndicales crée une perte précieuse des contributions en matière de militantisme et de leadership. Lorsque les personnes racisées ne se sentent pas représentées, elles militent au sein de leur collectivité ou d'autres organismes. L'avenir du syndicalisme repose sur la diversité dans nos rangs!

1. **Revendiquer que l'employeur embauche davantage de travailleurs et des travailleuses racisés.** La diversité dans le milieu de travail crée une richesse pour tous les travailleurs et travailleuses. La discrimination à l'embauche est un fait; en revendiquant l'équité à l'embauche, on lutte contre le racisme systémique tout en diversifiant notre bassin de membership!
2. **Dresser un portrait de la représentativité dans nos instances syndicales.** Quelle est l'implication des membres racisés dans la structure? Où sont-ils et elles présents, où sont-ils et elles absents? Par exemple, les membres racisés ont-ils et elles des occasions de devenir formateurs ou formatrices? Ce portrait servirait à identifier les iniquités dans la représentation et à mieux cibler nos efforts.

3. Accroître la participation des membres racisés à tous les niveaux de la structure syndicale.

On peut encourager la participation des membres racisés en tant que délégués syndicaux et déléguées syndicales, délégués sociaux et déléguées sociales, formateurs et formatrices, sur l'exécutif syndical, aux divers comités (négociation, SST, femmes, etc.), et dans les structures nationales.

4. Faire une campagne de recrutement de candidatures de membres racisés. Tout comme cela a été démontré pour la participation des femmes, afin de chercher des candidats et des candidates racisés, on doit adopter une approche active et non passive! Si nous ne faisons rien en attendant qu'ils et elles se présentent, les choses demeureront les mêmes. C'est en leur parlant, en les convainquant, qu'on va accroître leur participation!

5. Identifier et surmonter les barrières à l'implication. Parfois, même si le milieu de travail a un grand bassin de travailleurs et de travailleuses racisés, ils et elles sont absents des instances syndicales. Dans ces cas-ci, le syndicat local pourrait faire une enquête pour identifier pourquoi les membres racisés ne s'impliquent pas davantage. Ceci permettrait de s'attaquer aux barrières identifiées afin d'accroître leur participation.

6. Adopter un plan d'action pour accroître la diversité du syndicat.

Afin d'avoir des cibles claires, et de se donner les moyens de les atteindre, on peut élaborer un plan d'action qui serait voté en assemblée. Ceci rendrait les actions du syndicat plus robustes, et chercherait la participation de plusieurs membres.

7. Mettre sur pied un programme de mentorat. Les programmes de mentorat sont reconnus pour accroître la participation des groupes à la recherche d'équité. Certaines personnes font du mentorat informellement, mais en créant un programme de mentorat syndical formel, avec comme objectif de faciliter l'inclusion des membres racisés dans le monde syndical, on s'assure de sa pérennité et de son impact.

8. Mobiliser les membres autour de festivités, journées de commémoration et autres enjeux des communautés racisées.

Certains syndicats créent des journées de célébration de communautés culturelles d'ailleurs dans le monde. D'autres syndicats ont mobilisé leurs membres autour d'enjeux sociaux et politiques qui préoccupent leurs membres racisés, par exemple lorsque leur pays d'origine traverse une guerre. Ces actions solidaires créent plus d'ouverture et plus d'empathie.

9. **Bâtir des alliances avec des organismes communautaires.** Il existe plusieurs organisations par-tout au Québec qui desservent les communautés racisées. Le syndicat local n'a pas à devenir expert des enjeux d'inclusion de ses membres racisés, mais il peut devenir partenaire d'une organisation qui pourra le soutenir! On peut inviter ces organisations à nos activités. En échange, le syndicat peut appuyer l'organisation d'une autre façon. En bâtissant ce genre de solidarité, on élargit nos réseaux et nos perspectives!

10. **Célébrer la diversité de nos militants et nos militantes racisés.** Les personnes racisées qui s'impliquent dans le monde syndical ne font pas partie de la majorité, et leur parcours de militantisme peut avoir été parsemé d'embûches. Ils et elles méritent d'être célébrés et reconnus pour leur implication!



