

**LA RÉCONCILIATION,
MAINTENANT!**

**FIN À LA
XÉNOPHOBIE**

**STOP AU
RACISME!**

**UNIS
CONTRE
LE RACISME**

**INCLURE
— PAS —
EXCLURE**

**NON À LA
DISCRIMINATION
RACIALE**

**L'EMPLOI
SANS RACISME!**

**FIN AU
RACISME
ANTI-NOIR**

#ÀBasLeRacisme

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR
L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE



21 DATES IMPORTANTES EN CE 21 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE

- Années 1970s:** Des travailleuses et travailleurs racialisés créent leurs propres organisations et coalitions dédiées à la défense de leurs droits syndicaux et humains.
- Années 1970s:** L'AFPC et le mouvement syndical font de l'équité en matière d'emploi leur cheval de bataille en misant sur les programmes de promotion sociale.
- 1981:** L'AFPC élargit le mandat du Comité d'accès à l'égalité. En plus des femmes, le Comité s'occupera aussi des autres groupes d'équité, dont les membres racialisés et autochtones.
- 1983-1984:** Mise sur pied de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi présidée par la juge Rosie Abella. Son mandat est d'examiner les questions de représentation au sein de la population active. Le Congrès du travail du Canada, l'AFPC et d'autres syndicats s'expriment en faveur de l'équité en matière d'emploi. La Commission dépose un rapport révolutionnaire intitulé Égalité en matière d'emploi et recommande une refonte massive des lois et des politiques pour mettre fin à la discrimination systémique dans ce domaine.
- 1986:** L'AFPC négocie les toutes premières clauses antidiscrimination dans la première convention-cadre signée avec le Conseil du Trésor.
- 1986:** Le gouvernement fédéral adopte la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de remédier à la discrimination systémique à l'égard des groupes marginalisés, dont les Autochtones et les personnes racialisées. Cette loi ne s'appliquera à la fonction publique fédérale qu'en 1995. L'AFPC continue à faire pression sur le gouvernement pour qu'il l'améliore.
- 1988:** Le congrès de l'AFPC adopte une politique exhaustive sur les droits de la personne. L'AFPC réaffirme ainsi son soutien aux droits de la personne, tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi canadienne sur les droits de la personne. La politique énonce également les mesures à prendre pour faciliter l'égalité et éliminer les sources de discrimination.
- Années 1990s:** : Les membres autochtones, racialisés et LGBTQ2+ mettent sur pied des comités régionaux partout au pays.
- 1992:** Le Conseil national d'administration (CNA) adopte une résolution pour commémorer, le 21 mars, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale décrétée par les Nations Unies..
- 1996:** La toute première Conférence Unité a lieu. Elle réunit des membres racialisés et autochtones, qui discutent d'enjeux importants pour leurs communautés et se donnent des stratégies. C'est une première dans le mouvement syndical canadien.
- 1997:** Le Groupe de travail national du CTC contre le racisme publie Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations. Ce rapport fait le point sur le racisme vécu par les personnes racialisées et autochtones au sein de leurs syndicats et de leurs communautés.
- 1999:** L'AFPC adopte sa Politique de lutte contre le racisme. Ce document présente les différents éléments qui guideront le travail du syndicat dans ce domaine : sensibilisation, actions collectives, amendements législatifs et principes directeurs.
- 2000:** Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale publie son rapport intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale (rapport Perinbaum). Il s'agit d'un plan d'action pangouvernemental pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Pendant les consultations du Groupe de travail, l'AFPC présente un mémoire dans lequel elle réclame l'adoption d'une politique et d'une stratégie de lutte contre le racisme dans la fonction publique. Les auteurs du rapport proposent que, d'ici 2003, un fonctionnaire nouvellement embauché sur cinq appartienne à un groupe racialisé. (Malheureusement, cet objectif n'est pas atteint. Aussi l'AFPC continue-t-elle à exercer des pressions sur la fonction publique fédérale pour qu'elle le concrétise.)
- 2000:** L'AFPC élabore un document intitulé L'obligation d'adaptation : Guide de l'AFPC à l'intention des représentantes et représentants des sections locales (revu en 2019). Grâce à ce guide, le syndicat peut aider les membres des groupes d'équité à obtenir les mesures d'adaptation dont ils ont besoin, qu'elles soient fondées sur la religion, la race, la situation de famille, le handicap, l'origine ethnique, l'identité de genre, etc.
- 2000:** L'AFPC négocie la mise sur pied du Programme d'apprentissage mixte avec le Conseil du Trésor. Le PAM offre aux membres des formations syndicales-patronales sur divers sujets, notamment la lutte contre la discrimination et le harcèlement.
- 2005:** Le fédéral lance son Plan d'action canadien contre le racisme intitulé « Un Canada pour tous », à l'issue d'années de pressions exercées par l'AFPC et l'ensemble du mouvement syndical.
- 2008:** L'AFPC tient sa première Conférence nationale des groupes raciaux visibles depuis que la Conférence Unité a été séparée en deux : une pour les membres racialisés et l'autre pour les membres autochtones.
- 2012:** Le Comité national des droits de la personne, qui a remplacé le Comité d'accès à l'égalité, tient sa première réunion. Le Groupe de travail des membres raciaux visibles est composé des sept représentantes et représentants racialisés siégeant aux conseils de région.
- 2015:** L'AFPC appuie la mise en œuvre des recommandations de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. .
- 2017:** Le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion, dont fait partie l'AFPC, publie son rapport. Il recommande, notamment, d'éliminer les obstacles systémiques que doivent surmonter les fonctionnaires racialisés et autochtones.
- 2019:** L'AFPC présente un mémoire au gouvernement fédéral sur sa stratégie nationale de lutte contre le racisme, le pressant à s'engager formellement à assurer l'équité en matière d'emploi, la transparence et l'accessibilité des processus de dotation transparents, et à se réconcilier avec les peuples autochtones.