

***Sebastian Rodrigues***  
**Vice-président national du SEIC – droits de la personne**  
**Rapport de l'automne 2020**

**Rapport du Comité des droits de la personne et des relations interraciales  
(CDPRI)  
Réunion de l'Exécutif national (EN), du 6 au 8 octobre 2020**

Depuis quelques mois, nous entendons souvent l'expression « nous sommes en terrain inconnu » et nous vivons une période sans précédent en raison de la pandémie de COVID-19. Nous pouvons donc dire qu'il y a un étranger parmi nous. Théoriquement, l'ambiance est complètement différente maintenant. J'aimerais aborder plus longuement le terme « étranger », car il peut parfois créer un malaise chez certaines personnes.

En Amérique du Nord, nous sommes tous des étrangers, sauf si nous sommes membres des Premières Nations. Nous sommes tous venus ici volontairement. Seuls les esclaves, qui ont été amenés ici d'Afrique, ne sont pas venus de leur plein gré.

L'arrivée d'étrangers en Amérique du Nord a eu des effets positifs et négatifs. D'un point de vue positif, ils ont apporté leurs talents, leurs connaissances et leur expérience pour développer la civilisation. Cependant, du côté négatif, les gens qui étaient déjà établis ici ont décidé qu'ils savaient ce qui était préférable pour le peuple autochtone. Les enfants autochtones ont été emmenés loin de leurs villages et de leurs villes pour être placés dans des pensionnats indiens.

Maintenant que nous avons approfondi la question des étrangers, revenons à l'époque actuelle pour examiner comment le racisme continue de nous hanter. Le racisme crée un environnement toxique depuis très longtemps.

La question du racisme n'est pas facile à aborder; il faut toutefois reconnaître que le racisme existe toujours. Nous devons être conscients du fait que le racisme systémique est toujours présent et qu'il continue de se produire. En l'affrontant, nous ferons un premier pas vers l'élimination des obstacles qui prédominent dans notre société.

À ce sujet, le 30 juillet 2020, j'ai abordé la question du racisme lors de la réunion du comité de consultation syndicale-patronale sur les ressources humaines et les services (S+CCSPRH).

J'estimais que le moment était opportun pour sensibiliser les gens et discuter du racisme en milieu de travail. J'ai mentionné le concept de racialisation, qui fait référence aux processus selon lesquels un groupe de personnes est défini en fonction de sa « race », et la perception des **préjugés conscients, inconscients ou directs** en ce qui a trait au racisme. Ces questions suscitent un débat primordial au sein de la société actuelle, comme le montrent des mouvements tels que « Black Lives Matter » (la vie des Noirs compte).

Pour illustrer davantage ce point, rappelons-nous que George Floyd, un homme noir, a été abattu par la police de Minneapolis le 25 mai 2020. Sa mort a suscité un tollé dans le monde entier, et nous a invités à examiner la pandémie de racisme.

J'ai mentionné qu'il serait raisonnable de nous demander ce que signifie la racialisation.

J'ai expliqué que le concept de racialisation fait référence aux processus selon lesquels un groupe de personne est défini en fonction de sa « race ». En même temps, j'ai donné des exemples de la perception des préjugés conscients, inconscients ou directs en ce qui concerne le racisme dans nos lieux de travail.

En terminant, j'ai affirmé que si le ministère souhaite vraiment connaître le point de vue des employés, il pourrait mener une enquête auprès de ceux qui se sont identifiés en tant que membres d'un groupe désigné, et principalement auprès des personnes racialisées.

**Fabienne Jean-François**, VPN de la région du Québec, a soutenu ma déclaration en citant deux exemples de cas récents survenus au sein du ministère qui montrent qu'il reste encore beaucoup à faire pour avoir une discussion honnête sur le racisme en milieu de travail.

La consœur Jean-François a déclaré ce qui suit : [traduction]... « *Je dois dire que lorsque vous nous demandez de parler de notre expérience vécue et de la manière dont nous faisons face au racisme à EDSC [Emploi et Développement social Canada], vous devez considérer qu'il s'agit d'un privilège, si nous vous permettons de venir nous écouter. C'est un privilège lorsque vous nous demandez d'examiner une part de nous-mêmes, et qu'il est douloureux de nous rappeler certains moments. Nous avons vécu des choses pénibles, et il est difficile d'en faire part publiquement à des gens qui ne sont pas nos amis ni des membres de nos familles.* »

**Chris Gardiner**, VPN pour le Manitoba et la Saskatchewan, a également appuyé ma déclaration et a mentionné le cas d'un membre qui a quitté Regina à cause du racisme endémique en Saskatchewan qui l'empêchait d'élever son fils là-bas. Il a souligné que ce sont des sujets difficiles et que nous pourrions apprendre des choses troublantes à propos de nos collègues de travail, qu'il s'agisse des expériences qu'ils ont vécues ou, dans certains cas, de l'attitude qu'ils pourraient entretenir.

Ma déclaration sur le racisme a recueilli le soutien de mes collègues, notamment la consœur Fabienne et le confrère Chris, ce qui a eu un effet marqué lors de cette réunion. Danièle Besner, directrice générale, nous a remerciés d'avoir fait part de nos points de vue sur une question qui nécessite une réflexion. Elle a affirmé que nous n'en avons pas encore fait assez, et qu'elle se réjouissait à la perspective de collaborer avec ses collègues du syndicat pour repousser les limites au sein d'EDSC afin que le ministère soit un employeur de choix pour tous.

Le 28 juillet, le Comité des droits de la personne et des relations interraciales (CDPRI) a tenu sa première réunion sur Zoom depuis le début de la pandémie. Les membres du comité ont discuté des questions raciales en milieu de travail.

Les membres du comité ont fait part de leurs expériences en matière de discrimination raciale dans le lieu de travail et de leurs préoccupations relatives aux communications avec les membres pendant la pandémie de COVID-19 en cours. Ils ont discuté des commentaires qu'ils reçoivent de la part des membres qu'ils représentent à l'échelle du pays.

En outre, le comité a discuté de la nécessité d'une tribune libre qui permettrait aux membres d'exprimer leurs problèmes et d'obtenir du soutien.

Pour terminer, il est évident que la COVID-19 a touché nos membres des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, nos membres handicapés ainsi que nos membres de la communauté LGBTQ2+ (lesbiennes, gais et personnes bisexuelles, allosexuelles, transgenres et transsexuelles) et de minorités raciales, qui ont fait face à certaines difficultés et qui ont dû veiller à leur santé émotionnelle en raison de troubles mentaux.

Je crois que nous devons nous pencher plus à fond sur la culture de notre organisation, car nous ne l'avons pas définie de manière explicite en ce qui

concerne la microagression et la manière de gérer le racisme systémique et la fragilité blanche.

Je suis très heureux de souligner qu'honnêtement, chaque fois que j'ai abordé les questions d'équité auprès de l'Exécutif national (EN) du SEIC pendant cette période difficile, l'EN a été très réceptif, ce qui aide à faire valoir ces questions au sein du syndicat et auprès de l'employeur.

Le tout respectueusement soumis.

En solidarité,

*Sebastian Rodrigues*

*Vice-président national aux droits de la personne et*

*président du Comité national des droits de la personne et des relations interraciales*

*« Nous sommes bien **plus puissants** lorsque nous nous tournons les uns vers les autres et non contre les autres, lorsque nous célébrons notre diversité... et que nous abattons ensemble les murs imposants de l'injustice. » Cynthia McKinney*