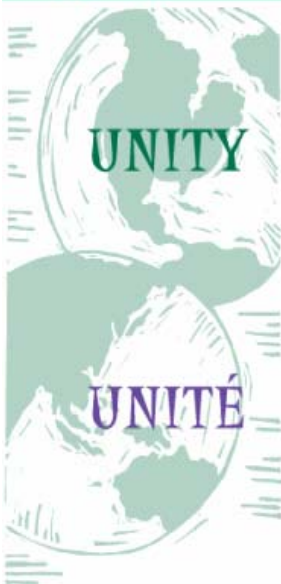


CONFÉRENCE NATIONALE UNITÉ DE L'AFPC 2005

COMPTE RENDU



National Conference • Halifax • September 23-25 , 2005



Building the Future:
Taking our place
in the Union and the world

Rayonner dans le syndicat
pour rayonner dans le monde

Conférence nationale • Halifax • 23 au 25 septembre 2005



Table des Matières

COMITÉS DE LA CONFÉRENCE	5
LES OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE	7
FICHES D'INFORMATION GÉNÉRALE DE LA CONFÉRENCE	9
MOT DE BIENVENUE	27
TABLE RONDE SUR LE LEADERSHIP	31
THÈMES DES ATELIERS DE LA CONFÉRENCE.....	35
DISCOURS-PROGRAMME SUR LA MONDIALISATION	37
ALLOCUTION DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE	41
ACCUEIL DU CTC.....	50
RÉSOLUTIONS ADOPTÉES.....	52
RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AUX POSTES DU COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (CAE)	62
MOT DE CLÔTURE.....	64
ANNEXE A: RÉPARTITION PAR RÉGION, ÉLÉMENT ET GROUPES D'ÉQUITÉ	68
ANNEXE B: ORDRE DU JOUR.....	70

COMITÉS DE LA CONFÉRENCE

Comité directeur :

L'AFPC a créé un comité directeur de la conférence nationale Accès et lui a donné le mandat de proposer au Comité exécutif de l'Alliance des résolutions concernant le thème et les objectifs de la conférence.

Les membres du Comité discutent et délibèrent des questions importantes pour les membres des groupes raciaux visibles et autochtones en visant l'objectif général de faire le lien entre ces questions et le mouvement syndical, d'une part, et la vision globale de l'AFPC d'autre part. Les fiches d'information sont le résultat des discussions et délibérations. Les membres du comité directeur ont contribué directement à l'établissement du ton politique et de l'orientation de la conférence. Leur contribution a été essentielle à la sélection des sujets d'ateliers et des participantes et participants aux tribunes.

Les membres du comité se sont aussi réunis quotidiennement pendant la conférence pour discuter de différentes questions soumises à leur attention et formuler immédiatement des recommandations afin de régler des questions en litige.

Sans leur dévouement, leur leadership et leur expérience, cette activité n'aurait pas pu avoir lieu. Au nom de tous les délégués et déléguées, observatrices, observateurs et invité-e-s, nous les remercions de leur contribution à cette activité.

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR

Confrère John Gordon
Président

Confrère Michael Ballard
Consœur Tammy Davidson
Consœur Nicole Ma
Consœur Carol Anne Mac Mullin

Consœur Zillah Piallaq
Confrère Richard Sharpe

Comité des résolutions :

Le but premier du comité des résolutions est d'accélérer les travaux de la conférence en reformulant chacune des résolutions d'une manière qui lui semble plus acceptable à la délégation de la conférence.

Dans certains cas, les membres du comité ont dû discuter et délibérer longuement. Le comité a convenu d'une recommandation précise pour chaque résolution; ces recommandations ont été intégrées au rapport du comité à la conférence. D'habitude, le comité recommande l'adoption ou le rejet de chacune des résolutions. Les déléguées et délégués se prononcent sur la recommandation du comité.

Le comité a aussi établi l'ordre de préséance des résolutions, incluant les résolutions tardive et d'urgence. Par conséquent, les membres du comité se sont réunis à plusieurs reprises pendant la conférence.

Au nom des déléguées et délégués, observatrices et observateurs et invité-e-s, nous les remercions pour leur travail et leur précieuse contribution au succès de la conférence.

MEMBRES DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Confrère Jean-François Deslauriers
Président

Consœur Sonia Bellevue
Confrère Stephen Conty
Confrère Arnel Fauni
Consœur Terri Lee
Confrère Andre Paul

LES OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE

En octobre 2003, le conseil national d'administration (CNA) de l'AFPC a établi les cinq priorités générales suivantes applicables aux différents moyens d'action collective adoptés par les instances syndicales au cours des trois prochaines années.

- Dégager le lien entre la mondialisation et la vie de nos membres ;
- Obtenir l'appui des membres grâce à des négociations efficaces;
- Défendre les droits de nos membres contre les stratégies de leurs employeurs et des entreprises ;
- Redonner le pouvoir aux membres et bâtir le syndicat ;
- Recruter pour protéger les acquis de nos membres.

Ces cinq priorités prennent appui sur la vision dont le CNA a doté l'AFPC pendant sa séance de planification stratégique de janvier 2002. Cette vision prévoit de favoriser les intérêts de tous les membres de l'AFPC et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs grâce à l'action collective. Cette vision met en lumière le fait que le syndicat a la responsabilité de lutter pour améliorer les droits des travailleuses et travailleurs et les conditions de travail de nos membres. De plus, elle reconnaît le rôle du syndicat dans la lutte pour rendre meilleure la société dans laquelle nos membres vivent.

En conséquence, ces priorités ont été intégrées aux fiches d'information de la Conférence et les objectifs suivants ont été adoptés par le comité directeur :

- Approfondir notre compréhension et notre analyse des défis auxquels sont confrontés les collectivités autochtones, inuit et métisses et les groupes raciaux visibles pour mieux lutter contre le racisme.
- Se donner du pouvoir, se politiser et se mobiliser pour faire en sorte que nos collectivités, nos milieux de travail et notre syndicat soient intégrateurs et exempts de racisme.
- Cimentier nos réseaux officiels et officieux, rehausser la communication et rapprocher les groupes raciaux visibles et les autochtones, inuit et métis à tous les paliers de notre syndicat.

Ensuite, le thème de la conférence a été établi par le comité directeur, en fonction des objectifs de la conférence.

Le thème retenu pour la 4^e conférence nationale Unité est

" Rayonner dans le syndicat pour rayonner dans le monde"

Comme le prévoit la Déclaration de principes de l'AFPC, les droits de la personne sont d'un intérêt vital pour l'Alliance de la Fonction publique et doivent faire partie intégrale des Programmes, Négociation collective, Représentation, Organization, Éducation et Action politique. La Conférence nationale est une activité clé qui vise à faire valoir les droits des membres raciaux visibles et autochtones au sein de notre syndicat.

FICHES D'INFORMATION GÉNÉRALE DE LA CONFÉRENCE

Données démographiques sur les Autochtones et les personnes appartenant aux groupes raciaux visibles

NOTE : Les données suivantes sont tirées du Recensement 2001. Dans les pages qui suivent, nous utilisons la même terminologie que celle utilisée par Statistique Canada. Cela ne veut pas dire que l'AFPC privilégie cette terminologie plutôt qu'une autre.

Peuples autochtones

- En 2001, les personnes s'identifiant comme Autochtones, c'est-à-dire Indiens de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuits, représentent 3,3 % de la population totale du pays, par rapport à 2,8 % en 1996.
- Des personnes autochtones, 5 % sont des Inuits; 30 %, des Métis; 62 %, des membres des Premières nations; et 3 % s'identifient à plus d'un groupe autochtone.
- Au Nunavut, les Autochtones constituent 85 % de la population.
- La plus forte concentration d'Autochtones par province ou territoire se trouve au Nunavut, où ces personnes représentent 80 % de la population totale. Elles constituent 51 % de la population des Territoires du Nord-Ouest et 23 % de celle du Yukon. Les Autochtones représentent moins de 2 % de la population de chacune des provinces suivantes : Nouvelle-Écosse, Québec et Île-du-Prince-Édouard.
- 19,3 % des Autochtones au pays habitent en Ontario : 17,4 %, en C.-B.; 16 %, en Alberta; 15,4 %, au Manitoba; et 13,3 %, en Saskatchewan. Moins de 2,5 % des Autochtones sont répartis dans le reste des provinces et territoires.
- Un plus grand nombre d'Autochtones vivent dans des régions urbaines plutôt que dans des réserves ou dans des régions

rurales hors réserves. Le nombre d'Autochtones vivant dans des régions urbaines a augmenté, alors que le nombre d'Autochtones vivant dans des réserves et dans des régions rurales hors réserves a diminué.

- 25 % des Autochtones vivent dans 10 régions métropolitaines : Winnipeg, Edmonton, Vancouver, Calgary, Toronto, Saskatoon, Regina, Ottawa-Gatineau, Montréal et Victoria.
- L'âge médian de la population autochtone (24,7 ans) est inférieur à celui de la population non autochtone (37,7 ans). Le tiers de la population autochtone est âgée de 14 ans ou moins, alors que seulement 19 % de la population non autochtone correspond à ce groupe d'âge. Les enfants autochtones représentent 5 % de tous les enfants au Canada (alors que les Autochtones ne constituent que 3,3 % de la population canadienne).
- La croissance accrue de la population adulte dans le futur sera attribuable aux Autochtones. Le taux de natalité chez les Autochtones est d'environ une fois et demi celui des non-Autochtones. On a estimé qu'entre 1996 et 2011, la population autochtone augmentera de 28 %. Au cours de la même période, la population non autochtone devrait s'accroître de 6 % seulement.

Personnes appartenant aux groupes raciaux visibles

- Selon le Recensement 2001, 13,4 % des Canadiennes et des Canadiens s'identifient comme appartenant à une « minorité visible » ou à un groupe racial visible.
- La population des groupes raciaux visibles grandit beaucoup plus vite que la population totale. Entre 1996 et 2001, la population de ces groupes a augmenté de 25 %, soit six fois plus rapidement que la population totale canadienne.
- On prévoit qu'en 2017, lorsque le Canada célébrera son 150^e anniversaire, entre 19 % et 23 % de la population canadienne pourrait appartenir à un groupe racial visible.
- En 2001, environ 75 % des immigrantes et immigrants

appartiennent à un groupe racial. Les personnes qui ont immigré au Canada dans les années 1990, et qui font partie de la population active en 2001, représentent presque 70 % de la croissance totale de la main-d'œuvre au cours de la décennie. On estime qu'en 2010, il manquera 950 000 travailleuses et travailleurs au Canada et que, en 2011, la croissance nette de la population active dépendra entièrement des immigrantes et des immigrants.

- Environ 70 % des personnes appartenant aux groupes raciaux visibles sont nées au Canada, soit environ 65 % des Japonais, 45 % des Africains et des Noirs; 29 % des Sud-asiatiques, 25 % des Chinois, 21 % des Arabes et des Asiatiques occidentaux, 20 % des Latino-américains et 17 % des Coréens.
- Les Chinois constituent le groupe minoritaire visible le plus important, soit 3,5 % de la population totale canadienne et 26 % de la population appartenant aux minorités visibles. Le deuxième groupe en importance est constitué de Sud-asiatiques, qui représentent 3,1 % de la population totale canadienne et 23 % de la population appartenant aux minorités visibles. Ce groupe est suivi des Noirs et des Africains, qui représentent 2,2 % de la population totale canadienne et 17 % de la population appartenant aux groupes raciaux visibles. Plusieurs personnes africaines et noires ont des ancêtres qui sont arrivés au Canada il y a plusieurs siècles.
- La plupart des personnes appartenant aux groupes raciaux visibles demeurent en Ontario ou en Colombie-Britannique. Elles constituent les trois-quarts de la population appartenant aux groupes raciaux visibles. En 2001, 22 % de la population totale de la Colombie-Britannique appartient à des groupes raciaux visibles. La proportion est de 19 % en Ontario et de 7 % au Québec.
- Comme c'était le cas en 2001, environ les trois-quarts des personnes appartenant à des groupes raciaux visibles en 2017 demeureront dans l'une des trois plus grandes régions métropolitaines du Canada : Toronto, Vancouver et Montréal.

La mondialisation et la racialisation de la pauvreté

- La mondialisation s'inscrit dans le programme néolibéral, lequel réunit un certain nombre d'activités et de politiques gouvernementales et d'entreprises. Ces activités et politiques ont pour effet d'affaiblir le pouvoir des gouvernements lorsqu'il s'agit de renforcer ses lois et ses règles et de contrôler ses ressources et le développement économique.
- Les pressions inconsidérées en faveur de la privatisation et la prise de contrôle des services publics par les entreprises au Canada et partout dans le monde comptent parmi les principaux effets de la mondialisation. Les grandes multinationales collaborent avec les gouvernements pour établir un ensemble de règles commerciales puissantes, notamment l'Accord général sur le commerce des services (GATS), qui servent leurs intérêts et va l'encontre de ceux des travailleurs et des collectivités.
- Pour la plupart des pays en développement du Sud Global, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et leurs pendants régionaux sont à l'origine du démantèlement des services publics, devenu conditionnel au refinancement de leurs dettes. Les pays en développement ont été forcés de réduire les services publics et d'adopter une série de réformes du marché.
- Ce sont les pays riches du Nord-Ouest qui ont imposé des programmes de restructuration économique aux pays du Sud moins avancés sur plan économique, dont la population se compose principalement de personnes racialisées. Ces programmes instaurés un peu partout dans le monde ont également forcé les femmes, particulièrement les femmes racialisées, à assumer un fardeau inéquitable en matière de responsabilités économiques en raison de la suppression de l'aide et de services publics.
- Les services publics s'inspirent des valeurs d'équité et de justice. Ils se fondent sur le sens du civisme, le contrôle démocratique et la responsabilité. Les services publics relèvent des droits fondamentaux de la personne, censés être accessibles à l'ensemble de la population en fonction des besoins, sans égard à la couche de la société, au sexe, à la race, aux capacités, à

l'orientation sexuelle ou à la capacité de payer. Essentiellement, les valeurs qui sous-tendent les services publics s'opposent aux intérêts du monde des affaires, qui voudrait bien que les services de base, comme l'éducation, l'eau et les soins de santé, soient vendus à profit au même titre que d'autres marchandises.

- Le discours du mouvement antimondialisation du Nord Global est souvent axé sur les effets de la mondialisation sur le Nord Global (sous-traitance, perte des services publics, etc.), si l'on veut maintenir les niveaux de vie actuels. Or, ce mouvement a tendance à traiter les effets sur le Sud Global de façon superficielle, sans se soucier vraiment de l'analyse antiraciste et anticolonialiste.
- Le mouvement syndical et de justice sociale a été à l'avant-garde de la lutte contre la mondialisation. Il doit s'assurer de garder le cap sur la lutte contre le racisme et chercher ultimement à éliminer la racialisation à l'échelle mondiale, c'est-à-dire la séparation des pauvres racialisés et des riches non racialisés. L'incidence historique et continue du colonialisme et du postcolonialisme imposés aux personnes racialisées et aux Autochtones doit toujours être intégrée à l'analyse antimondialisation. Le mouvement se doit également de bâtir et de renforcer les alliances avec les mouvements syndicaux et de justice sociale dans le Sud Global.
- Les Autochtones ont vécu directement l'incidence de la mondialisation. Leurs terres sont peut-être encore riches en ressources naturelles, mais elles sont exploitées par des entreprises multinationales. Les gouvernements nationaux prennent des décisions sur les stratégies d'expansion des exportations ou les règles régissant les investissements et le commerce international sans consulter les collectivités autochtones. La souveraineté traditionnelle des Autochtones concernant les droits de chasse et de cueillette est compromise à mesure que les gouvernements s'engagent dans de nouveaux traités internationaux concernant l'économie. Les nouveaux accords sur le commerce et les investissements, qui ouvrent des territoires autrefois inaccessibles à l'extraction industrielle de ressources naturelles, ont forcé les Autochtones à défendre leurs terres. Les barrages, les mines, les pipelines, les routes, les

projets énergétiques et les invasions militaires sont autant de facteurs qui menacent les terres autochtones.

- Il existe de nombreux exemples d'invasion et de destruction des terres autochtones : l'exploitation forestière qui détruit la communauté des Bayaka en République centrafricaine; le forage de réserves pétrolières sur les terres des peuples Dinka et Nuer au Soudan; l'asphaltage d'une route traversant directement les terres des Wich en Argentine; l'exploitation d'une mine d'or sur les terres des Miskitos au Nicaragua; l'écotourisme sur les terres du peuple Kuna au Panama; l'exploitation minière sur les terres autochtones australiennes; le déplacement de la communauté tribale de Jharkhand occasionné par le gigantesque projet de barrage en Inde; les plantations commerciales dans les forêts tropicales dont dépendent les Dayaks en Indonésie; l'expulsion des Montangards de leur terre natale au Vietnam pour faire place aux plantations de café; la surpêche qui compromet la survie des Tchoutche en Russie; l'exploitation minière sur les terres autochtones en Amérique du Nord, y compris les Shoshone de l'Ouest, les Quechan, les Mohawks et les Zuni.
- Au Canada, l'exploitation de gisements d'uranium a contaminé l'écosystème sur les terres autochtones partout au pays, notamment celles des Déné et des Cris. Les Autochtones ont perdu le contrôle sur leur approvisionnement en nourriture, puisque leur régime alimentaire traditionnel a été détruit par le développement économique, comme les barrages hydroélectriques au nord du Manitoba, le forage dans le nord de l'Alberta et l'exploitation forestière en Colombie-Britannique.
- Malgré ces difficultés, on a réussi à préserver certains droits autochtones. Par exemple, les Zapatistes du Mexique ont réussi à attirer l'attention du monde entier sur leur bataille, forçant ainsi le gouvernement à assurer une certaine protection des terres et des ressources autochtones. En 1982, les Zapastistes commençaient à perdre leur droit constitutionnel sur le contrôle et la propriété de leurs terres traditionnelles en raison des politiques du gouvernement. La situation s'est aggravée lorsque le gouvernement du Mexique a signé l'ALENA en 1994.

- Ce sont les sociétés pharmaceutiques et d'autres multinationales qui dictent le genre d'aide médicale que doit recevoir la population du Sud Global. Celles-ci ne veulent pas de médicaments bon marché fabriqués au détriment de leurs profits, même si la pandémie du SIDA a atteint un seuil critique.
- Selon un rapport des NU, l'Afrique subsaharienne représente plus de 10 % de la population mondiale, mais compte 65 % des personnes vivant avec le VIH, soit 25,4 millions de personnes par rapport 24,4 millions en 2002. En 2004 seulement, environ 3,1 millions de personnes ont été infectées du SIDA et 2,3 millions en sont mortes, soit près de 75 % des cas décès dus à la maladie dans le monde.
- En Afrique, les femmes sont infectées à un plus jeune âge que les hommes et l'écart se creuse en ce qui a trait à la prévalence du SIDA entre les sexes. En moyenne, il y a 13 femmes séropositives pour 10 hommes séropositifs. La différence dans les niveaux d'infection du VIH entre les femmes et les hommes est encore plus prononcée au sein des jeunes de 15 à 24 ans.
- Poussées par la pauvreté et aspirant à une vie meilleure, beaucoup de femmes et de jeunes filles finissent par utiliser le sexe – souvent avec des hommes plus âgés — en échange de biens, de services, d'argent, de logement ou d'autres nécessités de base.
- L'Afrique du Sud demeure la région la plus touchée au monde, où les épidémies ont augmenté rapidement. Il semble qu'une combinaison de facteurs soit à l'origine de telles épidémies : la pauvreté et l'instabilité sociale qui perturbent la vie familiale; les niveaux élevés d'autres infections sexuellement transmissibles; les iniquités sociales, comme le statut inférieur des femmes; la violence sexuelle; la mobilité élevée, largement liée aux systèmes de travail migratoire; un leadership inefficace pendant les périodes cruciales de propagation des épidémies.
- L'épidémie n'est pas unique à l'Afrique. L'Asie, qui compte 60 % de la population mondiale, connaît la croissance la plus rapide au monde concernant le nombre de personnes infectées par le VIH. Selon les estimations, 8,2 millions de personnes vivent avec le VIH en Asie. Environ un demi-million de personnes sont mortes du

SIDA en 2004, et quelque 1,2 million ont été nouvellement infectées.

- En clair, l'élimination de la racialisation de la pauvreté à l'échelle mondiale passe par le maintien des services publics essentiels, notamment les soins de santé, et l'accès équitable à ces services.

Violence faite aux femmes

NOTA : Les données et conclusions suivantes sont tirées du rapport d'Amnistie internationale, Soeurs d'esprit — Soeurs disparues (octobre 2004), et de la recherche faite par l'Institut canadien de recherches sur les femmes.

Femmes autochtones

- Les femmes et les enfants autochtones sont plus susceptibles d'être victimes de violence et d'abus parce que l'application de politiques gouvernementales a eu pour conséquence de séparer les femmes et les enfants de leurs collectivités et des systèmes de soutien traditionnels. Citons comme exemple le fait de priver de leur statut d'Autochtone les femmes mariées à des non-autochtones et d'obliger les enfants autochtones à fréquenter des pensionnats en vertu de la *Loi sur les Indiens*.
- Ces politiques ont entraîné l'érosion de la culture, le déplacement de générations de femmes autochtones, la séparation des enfants de leurs parents et un cycle de pauvreté qui se perpétue.
- Les femmes autochtones touchent en moyenne 13 000 \$ par année; les hommes autochtones gagnent 18 200 \$ et les femmes non-autochtones touchent 19 350 \$.
- Ces conditions ont conduit bien des femmes autochtones à des situations dangereuses et ont causé une extrême pauvreté. Ces femmes sont devenues des sans-abri et ont été poussées vers le commerce du sexe. La police, en grande partie indifférente à leur bien-être et à leur sécurité, a laissé des transgresseurs de la loi échapper à la justice.

- En 1996, les statistiques du gouvernement ont révélé que les femmes de 25 à 44 ans, au statut d'autochtone en vertu de la *Loi sur les Indiens*, risquaient cinq fois plus que les autres femmes de mourir par suite de violence.

Femmes des groupes raciaux visibles

- Dans certaines cultures, la violence familiale est un sujet tabou et la sauvegarde de l'honneur de la famille est prioritaire. Il se peut qu'une femme se taise par peur d'être rejetée de la collectivité. Bien des gens estiment que la collectivité est un refuge contre le racisme. Les femmes des groupes raciaux visibles peuvent aussi craindre de perdre la garde de leurs enfants parce qu'elles sont incapables de subvenir à leurs besoins (37 % des femmes appartenant aux groupes raciaux visibles touchent un faible revenu alors que cette moyenne baisse à 19 % lorsqu'il s'agit de toutes les femmes).
- Même si elles réussissent à quitter une situation violente, les femmes appartenant aux groupes raciaux visibles peuvent faire l'objet de discrimination lorsqu'elles tentent d'avoir accès à des services et elles peuvent faire face à des obstacles sur le plan de la langue et de la culture. La discrimination raciale sur le plan de l'emploi et sur le plan de l'habitation vient souvent aggraver leur situations.
- Au Canada, les femmes appartenant aux groupes raciaux visibles touchent en moyenne 16 621 \$, les autres femmes gagnent 19 495 \$ alors que les hommes appartenant aux groupes raciaux visibles touchent 23 635 \$. L'écart salarial est encore plus important si la femme est une immigrante arrivée depuis peu au pays. Même si elle possède un grade universitaire, elle gagne 14 000 \$ de moins qu'une Canadienne née au pays. Une telle situation est en partie due au racisme flagrant, mais aussi au racisme structurel engendré par le manque de reconnaissance des titres de compétence étrangers et de l'expérience acquise dans le pays d'origine de ces femmes.

Profilage racial

- La Commission ontarienne des droits de la personne définit le profilage racial comme toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, la religion ou le lieu d'origine plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier. Comme les stéréotypes peuvent être subtils et inconscients, il arrive souvent que certaines personnes ne se rendent même pas compte qu'elles véhiculent des stéréotypes.
- Le plus souvent, mais pas toujours, le profilage est pratiqué par des personnes qui sont en position d'autorité ou qui détiennent un certain pouvoir sur les autres.
- Le profilage peut s'exercer dans plusieurs contextes liés à la sûreté, la sécurité et la protection du public. Par exemple :
 - un responsable de l'application de la loi assume qu'une personne est l'auteur d'un crime simplement parce qu'elle est autochtone ou d'origine africaine;
 - un barman refuse de servir des clients autochtones parce qu'il présume qu'ils vont s'enivrer et se bagarrer;
 - le personnel scolaire traite le comportement d'un jeune asiatique comme une infraction à sa politique de tolérance zéro, alors que le même comportement chez un autre jeune peut être considéré comme un simple « jeu d'enfant »;
 - une gardienne de sécurité privée suit un client parce qu'elle croit que cette personne pourrait bien commettre un vol à l'étalage;
 - à la suite du 11 septembre, un employeur exige une cote de sécurité plus élevée pour un employé musulman; et
 - à la suite du 11 septembre, le personnel de sécurité à l'aéroport contrôle automatiquement les personnes ayant un nom de consonance musulmane, sud-asiatique ou arabe.

- Des rapports gouvernementaux et des tribunaux ont confirmé que les Noirs et les Autochtones avaient eu affaire au système de justice pénale de façon disproportionnée et avaient subi des taux d'incarcération plus élevés que d'autres personnes. De plus, certains ont été privés de logement, d'éducation et d'autres services à cause du profilage racial.
- Le service des nouvelles du *Toronto Star* a conclu, à la suite d'une enquête effectuée en 2003, que les hommes noirs étaient davantage enclins à se faire arrêter par la police et recevaient des peines plus lourdes que les autres.
- Même si les personnes qui se sont identifiées comme étant Autochtones ne représentent que 2,8 % de la population canadienne, elles constituent environ 17 % des individus détenus dans des pénitenciers fédéraux. Le taux d'incarcération des Autochtones adultes est de six fois supérieur au taux national d'incarcération. Les détenus Autochtones renoncent à leurs droits d'obtenir une audience de libération conditionnelle plus souvent que les autres détenus, et la libération conditionnelle leur est refusée plus souvent qu'aux détenus non autochtones.
- Des Arabes, des Musulmans et des Sud-Asiatiques ont été détenus indéfiniment pour des raisons de sécurité en vertu de la loi anti-terroriste. Les personnes arrêtées en vertu des certificats de sécurité ont été placées en isolement cellulaire pendant plusieurs mois sans qu'aucune accusation spécifique ne soit portée contre elles. Sous la protection de la loi, des réunions secrètes ont eu lieu entre le SCRS et des juges de la Cour fédérale afin de déterminer quels renseignements ne pouvaient être divulgués pour des raisons de sécurité nationale. Les avocats des personnes arrêtées n'ont pas eu accès à la preuve. Au mieux, ils ont reçu un « rapport public » sommaire ne contenant aucune information pouvant menacer la « sécurité nationale ». En clair, les principes fondamentaux de l'application régulière de la loi, y compris le droit de connaître les accusations portées contre soi, le droit de préparer une défense, le droit de contre-interroger des témoins, le droit à une détention dans des conditions convenables et d'autres droits ont été violés.

- Des personnes ont été déportées dans d'autres pays, où elles ont été torturées. Par exemple, Maher Arar, un citoyen canadien, a été détenu et déporté en Syrie après avoir été arrêté aux États-Unis en 2002. En Syrie, il a été emprisonné et torturé avant de revenir au Canada à la suite d'énormes pressions exercées par le public. Une enquête concernant sa déportation est présentement en cours. Cependant, la Commission d'enquête dispose de renseignements incomplets sous le couvert de la sécurité nationale.

Écarts de rémunération et d'emploi

NOTE : Les données suivantes sont tirées des rapports de Statistique Canada, de même que des travaux de recherches de Grace-Edward Galabuzi, Michael Mendelson et du Congrès du travail du Canada.

Pauvreté et emploi parmi les Autochtones et les groupes raciaux visibles

- Les travailleurs racialisés sont surreprésentés (particulièrement les femmes) dans les emplois de bas niveau, peu rémunérés et temporaires, tandis qu'ils sont sous-représentés dans les emplois hautement rémunérés et les secteurs à revenu élevé.
- En 2000, 41,6 % des Autochtones au Canada touchaient un faible revenu, soit plus du double de la moyenne nationale des régions métropolitaines.
- En 2001, le taux de chômage des Autochtones était de 19,1 %, comparativement à 7,4 % pour l'ensemble de la population canadienne. Le taux de chômage était de 22 % chez les Premières nations et les Inuits et de 14 % chez les Métis.
- En 1998, les personnes racialisées gagnaient en moyenne 24 % de moins avant impôt et 20 % de moins après impôt que les autres Canadiens.
- En 2000, le taux de faible revenu des immigrants récents était de 35 %, soit près du double du taux moyen des régions métropolitaines. Le taux a augmenté de 13 % depuis 1980.

- Les immigrants arrivés au Canada dans les années 1990 sont plus scolarisés que leurs prédécesseurs. Toutefois, les gains des immigrants récents de sexe masculin et d'âge adulte qui travaillaient à plein temps toute l'année ont diminué de 13 % de 1980 à 2000. Chez les immigrantes récentes, les gains ont augmenté de 5 %. Pendant la même période, ceux des Canadiens de souche qui travaillaient à plein temps toute l'année se sont accrus de 10 % chez les hommes et de 11 % chez les femmes.
- La proportion d'immigrants récents à faible revenu a monté de 24,6 % en 1980 à 31,3 % en 2000, tandis que les taux de faible revenu ont diminué dans la population de souche, passant de 17,2 % en 1980 à 14,3 % en 2000. Cela indique qu'une détérioration générale des conditions économiques pour tous les Canadiens ne saurait être à l'origine de l'augmentation des taux de faible revenu dans la population immigrante. En 1980, les taux de faible revenu étaient 1,4 fois plus élevés chez les immigrants récents que chez les Canadiens de souche et 2,5 fois supérieurs en l'an 2000. Parmi les raisons expliquant cette tendance figurent le manque de reconnaissance du bagage scolaire acquis et des antécédents professionnels et le manque d'accès aux services de placement adéquats pour les immigrants (p. ex., services d'aide à l'emploi, formation linguistique, etc.).
- Les gens migrent et délaissent leur mère patrie en raison des cataclysmes économiques de plus en plus fréquents causés par la mondialisation : chocs des prix extérieurs, chute rapide des prix agricoles, privatisation, réduction des entreprises d'État, dévaluation des devises et faillite des banques.
- Un nombre sans cesse croissant de travailleuses et de travailleurs n'ayant pas la citoyenneté, principalement les minorités visibles du Sud Global, travaillent au Canada dans des conditions inférieures aux normes du travail canadiennes en vigueur. Ils sont travailleurs agricoles réguliers ou sans papiers, aides familiaux résidents ou travailleurs de la construction, ou encore travaillent dans l'industrie du spectacle pour adultes, dans l'industrie du textile ou dans d'autres secteurs manufacturiers et industries de service. On se sert des travailleuses et des travailleurs étrangers pour diminuer les coûts et accroître la productivité du travail au Canada. Grâce à l'embauche de travailleurs étrangers, les employeurs et les

gouvernements sont exemptés de tout paiement supplémentaire ou de toute obligation à long terme envers les travailleurs.

Racisme en milieu de travail

- Présentement, à peines quelques instances gouvernementales possèdent une loi sur l'équité en matière d'emploi, bien que des mesures législatives complètes existent au fédéral depuis 1986.
- Au mois de mars 2004, seul 7,8 % de l'effectif de la fonction publique fédérale était composé de minorités visibles. Or, le taux de disponibilité des minorités visibles sur le marché du travail s'élevait à 12,6 % en 2001. Le gouvernement fédéral parle plutôt d'un taux de disponibilité de 10,4 %, parce que seuls les citoyens canadiens sont pris en compte dans la fonction publique. Dans le groupe de direction, les minorités visibles ne représentaient que 4,8 %. Les minorités visibles représentaient 10,1 % de toutes les nouvelles embauches et 8,1 % des promotions, bien en deçà de l'objectif de 20 % fixé par le gouvernement.
- Au mois de mars 2004, 4,1 % de l'effectif de la fonction publique fédérale était composé d'Autochtones et 2,9 % appartenaient au groupe de direction. En 2001, le taux de disponibilité des Autochtones sur le marché du travail était de 2,6 %.
- Bien que les travailleuses et les travailleurs autochtones ne soient pas sous-représentés dans la fonction publique fédérale, elles et ils sont groupés dans des catégories d'emploi et des ministères en particulier, puisque 42,5 % d'entre eux relèvent des catégories de l'Administration et du Service extérieur et 24,6 % de la catégorie du soutien administratif. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord compte 31,1 % de l'ensemble du personnel autochtone employé dans la fonction publique fédérale. Qui plus est, 45,2 % des travailleuses et des travailleurs autochtones gagnaient 50 000 \$ ou plus, contre 54,2 % pour l'ensemble des employés.
- Les travailleuses et les travailleurs autochtones quittent la fonction publique fédérale à un rythme de 4,6 %. Le nombre de départ est donc supérieur à celui des embauches.
- En 2000, un groupe de travail fédéral a formulé un certain nombre

de recommandations dans un rapport intitulé *Faire place au changement*. Il recommandait notamment de fixer, d'ici 2003, un ratio de 1 sur 5 applicable au recrutement externe des minorités visibles nommées pour une période déterminée et indéterminée, ainsi qu'un objectif-repère de 1 sur 5 pour les nominations intérimaires et le point d'entrée des groupes de relève de la direction d'ici 2005. Il invitait aussi les gestionnaires à donner suite à certaines initiatives et à modifier les pratiques d'embauche. À en juger par les statistiques d'emploi dans la fonction publique fédérale, le rapport n'a strictement rien donné.

- En 2002, le Secrétariat du Conseil du Trésor a commandé un sondage auprès des fonctionnaires pour faire suite à celui mené en 1999. Ainsi, d'après le sondage :
 - 26 % et 30 % des fonctionnaires fédéraux issus respectivement des groupes raciaux visibles et des groupes autochtones ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des deux années précédentes;
 - 34 % et 28 % des travailleuses et des travailleurs issus respectivement des groupes raciaux visibles et des groupes autochtones ont été victimes de discrimination au cours des trois années précédentes;
 - en ce qui concerne le perfectionnement professionnel, 44 % des minorités visibles et 41 % des Autochtones étaient d'avis que leur superviseur ne faisait pas du bon travail pour les aider à avancer dans leur carrière; 39 % et 37 %, respectivement, ne croyaient pas que leur ministère appuyait le perfectionnement professionnel des employés; enfin, 28 % des minorités visibles et 17 % des Autochtones croyaient que la discrimination dont ils ont été victimes avait nui à leur avancement professionnel au sein de la fonction publique;
 - 29 % du personnel des groupes raciaux visibles et 27 % du personnel autochtone ont dit songer à quitter la fonction publique dans les cinq années suivantes.
- Dans un sondage mené en 2003 par Statistique Canada, environ 20 % des « minorités visibles » ont déclaré avoir été parfois ou

souvent victimes de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq années précédentes. Un autre 15 % des minorités visibles ont déclaré vivre un tel traitement, quoique rarement. Parmi les personnes ayant parfois ou souvent été victimes de discrimination ou d'un traitement injuste, 56 % ont dit avoir vécu cela au travail ou au moment de faire une demande d'emploi. Selon 70 % des minorités visibles dans cette situation, la race ou la couleur de la peau en était l'unique raison ou faisait à tout le moins partie du problème.

Dotation en vertu de la Loi sur la modernisation de la fonction publique

- En vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), laquelle est entrée partiellement en vigueur le 1^{er} avril 2005, le gouvernement fédéral déléguera ses pouvoirs de dotation au plus bas niveau possible de gestion. Cette mesure ira de l'avant malgré le fait que le gouvernement fédéral a reconnu que le manque d'appui de la part des gestionnaires aux premiers échelons constituait un obstacle de taille aux initiatives d'équité en matière d'emploi et à l'atteinte des objectifs-repères énoncés dans *Faire place au changement*.
- Aux termes de la LMFP, les gestionnaires jouiront d'une discrétion accrue dans les activités de dotation au sein d'une structure où la responsabilisation est moindre. La LMFP stipule qu'un gestionnaire délégué « n'est pas tenu de prendre en compte plus d'une personne pour faire une nomination fondée sur le mérite » et que pour être nommée, une personne n'a qu'à satisfaire aux exigences « essentielles » du poste.
- La délégation des pouvoirs de dotation aux échelons inférieurs de gestion n'aidera pas à atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi. Au contraire, cela compliquera davantage la mise en œuvre uniforme et efficace de l'équité en matière d'emploi. Qui plus est, aucun mécanisme n'est prévu pour s'assurer que des initiatives sur l'équité en matière d'emploi s'inscrivent dans le protocole de dotation. Le *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique fédérale*, lequel est entré en vigueur en 2004, comprend une liste de lois que doivent respecter l'ensemble des

fonctionnaires, y compris le *Code criminel* et la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Il n'est nullement question de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ni de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

MOT DE BIENVENUE

Confrère John Gordon:

Confrère Gordon souhaite la bienvenue à tous les délégués et déléguées, observateurs et observatrices ainsi qu'invités et invitées, y compris les membres du Conseil national d'administration (CNA) et du Comité d'accueil et nos alliées et alliés du mouvement syndical élargi, à la 4e Conférence nationale Unité.

Confrère Gordon tient à rappeler à tous les participants et participantes que l'AFPC, dans le cadre de ses conférences, accueille une aînée, qui transmet les salutations de sa collectivité autochtone. Le syndicat reconnaît les luttes historiques et courantes que livrent nos consœurs et confrères autochtones au pays.

Confrère Gordon demande à la membre du Comité directeur, Tammy Davidson, de présenter l'aînée Maxine Knockwood, qui inaugure officiellement la Conférence. Maxine joue son tambour et dit qu'elle a appris à jouer en écoutant d'autres membres de sa collectivité en plus d'apprendre le micmac afin de pouvoir chanter les paroles des chansons.

Confrère Gordon présente les membres du Comité d'accueil et du Comité directeur. Ce dernier comité a joué un rôle clé dans l'établissement du programme de la Conférence, et confrère Gordon remercie les membres de leur leadership, engagement et expérience en vue d'assurer le succès de la Conférence.

De plus, confrère Gordon mentionne qu'un nombre de membres du personnel de l'AFPC assistent à la Conférence, qui ne pourrait avoir eu lieu sans leur travail acharné et dévouement. Le Comité directeur tient à souligner leur contribution et à les remercier.

Tous les participants et participantes chantent « Solidarité, mes frères et mes sœurs ».

Figurent au programme de la Conférence les conférenciers et conférencières qui abordent la mondialisation et le leadership, les ateliers sur divers sujets connexes, les séances régionales, les élections de représentantes et représentants du CAE, de même que les débats sur les résolutions. Les déléguées et délégués approuvent le programme.

Consœurs Sonia Bellevue et Nicole Ma lisent l'Énoncé sur le harcèlement, et consœur Carol Anne Mac Mullin rappelle aux participants et participantes que la Conférence est un événement exempt de toute odeur.

Les passages suivants sont tirés des observations préliminaires :

Confrère Jean-François Des Lauriers:

La Conférence représente une occasion essentielle de maillage, de mobilisation et de discussion des questions qui nous importent à tous pour les membres autochtones et raciaux visibles de notre syndicat. L'assistance compte 90 déléguées et délégués ainsi que plus de 10 observateurs et observatrices venus de partout au pays.

Nous avons un programme bien rempli au cours des prochains deux jours et demi. Le thème de la Conférence est « Rayonner dans le syndicat pour rayonner dans le monde ». La présente Conférence, comme les conférences précédentes, représente en soi un outil qui nous aide à déterminer notre avenir, c'est à-dire le genre d'avenir que nous voulons façonner. Un avenir où toutes les personnes ont accès à un emploi, à la nourriture, aux soins de santé publics, à l'éducation et à l'eau potable, quelque soit le lieu où elles vivent dans le monde ou leur couleur. Un avenir où les personnes issues des groupes raciaux visibles et autochtones sont pleinement représentées dans notre société et occupent des postes de direction. Un avenir où tous les travailleuses et travailleurs sont traités avec dignité et respect. Enfin, un avenir libre de racisme.

Au Congrès triennal de l'AFPC 1994, les déléguées et délégués ont appuyé à l'unanimité la proposition de tenir la

première conférence des membres raciaux visibles et autochtones de notre syndicat. La première Conférence Unité de l'AFPC, qui eu lieu en 1996, était une conférence de travail à laquelle a participé un petit groupe de militants et militantes qui ont formulé des stratégies pour que l'AFPC puisse élaborer et mettre en œuvre un programme de lutte contre le racisme pour le bienfait de tous les membres et du syndicat.

En 1999, lors de la deuxième Conférence Unité de l'AFPC, dans l'énoncé de vision qui a été formulé et adopté, il était indiqué que nous devons travailler en concertation en visant un objectif commun, soit un syndicat libre de racisme grâce au maillage entre les membres des groupes raciaux visibles et autochtones, outre l'élaboration d'un plan d'action concret en vue de lutter contre le racisme ainsi que les occasions pour nos membres de perfectionner leurs compétences, d'obtenir des renseignements et d'acquérir des connaissances.

Au Congrès triennal de l'AFPC 2000, un changement dans les Statuts a été adopté, selon lequel huit représentants et représentantes des groupes d'équité de l'AFPC siègent au Congrès ainsi qu'à tous les Congrès futurs de l'AFPC avec le statut de déléguée et délégué à part entière. De plus, un budget de 150 000 \$ a été établi pour la Conférence Unité. En 2002 a eu lieu la 3e Conférence Unité de l'AFPC où la mondialisation figurait à toutes les activités du programme. La Conférence visait également à accroître la capacité du syndicat à satisfaire et à intégrer les besoins et enjeux de ses membres raciaux visibles et autochtones, à la fois sur les lieux de travail et dans les collectivités.

On présente les objectifs de la Conférence nationale Unité 2005.

TABLE RONDE SUR LE LEADERSHIP

Confrère Michael Ballard, membre du Comité directeur de la Conférence nationale Unité 2005, présente les membres de la Table ronde sur le leadership. Confrère Ballard formule les observations suivantes à l'intention des participantes et participants :

Nous nous employons à faire en sorte que les lieux de travail, les collectivités, les universités et collèges, les conseils scolaires, les divers mouvements visant la paix et la justice sociale, les gouvernements à tous les paliers ainsi que notre syndicat soient représentatifs. Nous sommes conscients qu'il existe de nombreux obstacles, notamment le racisme systémique, qui nous empêchent de parvenir à nos fins, mais nous devons tout de même participer activement aux efforts déployés en vue d'instaurer le genre de monde où nous voulons vivre, non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour nos enfants. Pour ce faire, il faut faire preuve de leadership à tous les niveaux. Nous devons veiller à ce que les personnes qui occupent les postes de direction soient comptables de leurs politiques et pratiques ainsi que de leur action ou inaction.

Consœur Carol Ann Mac Mullin, membre du Comité directeur, présente consœur June Veacock. De plus, confrère Richard Sharpe, aussi membre du Comité directeur, présente consœur Beverley Jacobs.

June Veacock

Résumé de l'exposé

Consœur June Veacock nous met au défi, en tant qu'individus et que syndicat, de respecter la vision d'égalité et de faire preuve de leadership de façon à ne pas se contenter du statu quo. Elle rappelle que le leadership est question de service, d'action revendicatrice, de passion, d'intégrité et de vision.

Tout d'abord, le leadership est question de service. En effet, une ou un leader est une personne qui rend le plus service. C'est ce que vous faites et comment vous le faites qui détermine votre succès en tant que leader. De plus, le leadership vise l'action revendicatrice.

Le leadership est question de passion. Consœur Veacock recommande aux déléguées et délégués de ne pas se soucier des personnes qui leur disent qu'ils se passionnent trop pour l'antiracisme. C'est la passion qui nous mène à prendre des décisions.

Le leadership concerne aussi l'intégrité. Consœur Veacock mentionne qu'il existe une impression selon laquelle les chefs du mouvement commercial manquent d'intégrité en ce qui a trait aux questions d'équité. L'intégrité, c'est dire publiquement ce qu'on pense en privé.

De plus, un ou une leader devrait être animé d'une vision. Consœur Veacock incite les participants et participantes à la Conférence d'envisager clairement le genre de syndicat qu'ils veulent instaurer, les buts visés et les mesures à prendre pour les atteindre. Elle les invite à calmer leurs craintes et à faire preuve de courage ainsi qu'à défendre l'équité. Elle leur conseille également de ne pas se satisfaire d'assister à des conférences. Celles-ci sont utiles parce que nous apprenons les uns des autres, mais il faut aussi s'engager à tous les niveaux du syndicat. Tout le monde doit être actif et continuer sur la bonne voie.

Beverly Jacobs

Résumé de l'exposé

Consœur Beverly Jacobs remet en question le modèle eurocentrique de leadership et nous donne beaucoup de matière à réflexion en ce qui a trait à l'histoire autochtone, à la démocratie et au besoin de réexaminer les rôles de leadership.

De plus, consœur Jacobs aimerait qu'on reconnaisse les rôles que nous jouons dans nos collectivités. Elle souligne le besoin

d'équilibrer les rôles des femmes et des hommes. Dans sa culture, cet équilibre est assuré en respectant les grands principes de la paix (ou de l'amour).

Consœur Jacobs tient à nous rappeler qu'être un ou une leader est surtout question de responsabilité en tant qu'être humain dans nos relations les uns envers les autres. Le créateur nous a donné un esprit pour penser. L'une de nos responsabilités en tant qu'être humain est de conjuguer notre esprit et notre cœur (le pouvoir que confrère un esprit avisé et la capacité de s'en servir). Nous devons aussi veiller à ce que notre cœur et notre esprit travaillent ensemble et être conscients de l'usage que nous en faisons. Nous devons en outre faire preuve de compassion à l'égard du travail que nous accomplissons pour le bienfait de nos familles et collectivités. Nous devons aussi faire preuve de respect pour les autres êtres humains ainsi que pour toute la création. Voilà ce qu'est l'amour, la manière dont nous devons nous traiter mutuellement et entretenir des relations réciproques. Voilà ce qu'est l'amour inconditionnel.

En outre, nous devons penser aux générations futures. Les générations précédentes ont pensé à consœur Jacobs. Elles ont fait preuve d'intelligence et de compréhension. Des prophéties ont été proférées, et celles ci se réalisent maintenant. Nous vivons actuellement une prophétie. En tant qu'être humain, l'une de nos responsabilités est de nous soucier des générations futures, qui doivent avoir les moyens de faire face à l'adversité, de composer avec les personnes qui négligent leurs responsabilités et qui manquent de respect. Nous devons aussi pouvoir éviter les réactions négatives et comprendre la situation des personnes malheureuses.

Le peuple autochtone a subi les effets désastreux de la colonisation. Il essaie de rétablir ses cultures et traditions. Celui ci a appris à penser en tenant compte d'une autre culture, ce qui lui a réellement nui. Il revient au peuple autochtone de remédier à cette situation.

Consœur Jacobs vient d'une société matriarcale où l'intuition et l'instinct sont un don que le créateur a fait aux femmes. Les hommes respectent l'instinct des femmes. À l'époque, régnaient un équilibre et, par conséquent, des collectivités saines. Les hommes sont protecteurs en raison de leur force physique. Les grand-mères ont

voix au chapitre et disent aux chefs ce qu'il faut dire, ce que ces derniers respectent.

En tant que chef nationale, consœur Jacobs siège aux réunions des groupes autochtones et voit comment les valeurs patriarcales, qui reposent sur le modèle eurocentrique, ont touché son peuple. En tant que chefs, nous sommes supposés nous opposer au statu quo et ne pas avoir peur de changer les choses. Les femmes sont des chefs naturelles. Si consœur Jacobs est perçue comme une faultrice de troubles, elle dit en être bien fière!

THÈMES DES ATELIERS DE LA CONFÉRENCE

La racialisation : l'envers du capitalisme mondial

Cet atelier portait sur les répercussions de la mondialisation sur les Autochtones et les groupes raciaux visibles. Que cache le programme de mondialisation? Quel est le rôle des gouvernements dans l'application des droits de la personne à l'échelle mondiale? Comment peut-on participer au mouvement citoyen mondial de lutte contre la mondialisation et contribuer au partage équitable des richesses?

Favoriser le leadership des Autochtones et des groupes raciaux visibles

Cet atelier portait sur les mesures, tant personnelles que systémiques, qui favorisent véritablement le leadership, tel qu'il est défini par les Autochtones et les groupes raciaux visibles, la représentativité du syndicat et le leadership communautaire. Il a été également question d'examiner la création de liens entre nos communautés et les chefs de file du mouvement syndical et du mouvement pour la justice sociale.

Combattre le racisme en milieu de travail

Cet atelier portait sur les différentes manifestations du racisme dans la société contemporaine. Les participantes et les participants ont élaboré des outils et des stratégies qui leur permettront d'intégrer à leurs activités syndicales des pratiques non racistes et la pensée anti-oppression.

DISCOURS-PROGRAMME SUR LA MONDIALISATION

Confrère Michael Ballard, membre du Comité directeur de la Conférence nationale Unité 2005, présente les conférencières et conférenciers principaux. Confrère Ballard formule les observations suivantes à l'intention des participants et participantes :

Ces dernières années, le rôle du syndicat dans la lutte contre la mondialisation s'est accru. Grâce aux efforts collectifs que nous avons consentis avec le Congrès du travail du Canada et le Réseau canadien d'action en vue d'abolir l'Accord de libre-échange nord-américain, dans le cadre de la campagne mondiale contre l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI) – lutte que nous avons actuellement remportée! – à Seattle, à Québec, à Miami et à de nombreux autres endroits, notre syndicat et d'autres syndicats ainsi que le mouvement social général se sont de plus en plus opposés au pouvoir des entreprises et des gouvernements, qui se déchargent de leurs responsabilités économiques et sociales sur les travailleuses et travailleurs.

Au cours des trois dernières années, le syndicat s'est porté à la défense des services publics, qui représentent une priorité stratégique au même titre que l'éducation, la communication et la mobilisation touchant la mondialisation. À notre dernier Congrès, nous avons délibéré d'un plan d'action en vue de lutter contre la mondialisation, soit une action qui doit tout d'abord être engagée ici au pays, de façon que nous puissions changer les choses sur les lieux de travail ainsi que dans les conventions collectives et notre syndicat. Le plan d'action doit nous permettre de faire le lien entre les luttes que nous livrons ici au pays, y compris nos luttes en tant que militants et militantes en matière de santé et de sécurité, et celles que soutiennent nos confrères et consœurs dans le monde entier.

Que vous viviez et travailliez au centre-ville de Montréal, sur la Côte Est ou Ouest ou encore dans le Nord, la mondialisation a une incidence sur votre vie. Il nous faut mieux comprendre cette situation et élaborer des stratégies efficaces en vue de faire échec à la mondialisation des entreprises, de façon à pouvoir protéger et défendre les services publics ainsi que nos droits en tant que travailleurs et travailleuses et ceux de nos consœurs et confrères partout sur la planète.

Consœur Sonia Bellevue, membre du Comité des résolutions, présente confrère Fo Niemi, directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales.

Consœur Zillah Piialaq, membre du Comité directeur, présente consœur Priscilla Settee, directrice du Programme sur les peuples indigènes de l'Université de la Saskatchewan.

Fo Niemi

Résumé de l'exposé

Le confrère Fo Niemi a indiqué qu'une distinction doit être faite entre la mondialisation et le mondialisme. De plus, il a mis l'emphase sur la sécurité et la mondialisation. Avec l'avancement des organisations privées, soit des acteurs non étatiques sur la scène internationale, le confrère Niemi a soulevé la problématique de la place des traités et conventions internationales sur les droits de la personne et les règles qui doivent s'appliquer aux acteurs non étatiques.

Le confrère Niemi a également soulevé le débat sur la privatisation des services publics, telle que la sécurité publique, au secteur privé. La réglementation de la sécurité publique est souvent déléguée à l'industrie elle-même. Par conséquent, il se demande comment le secteur des services de sécurité privés abordera certaines questions, telles que la main-d'œuvre infantine et l'exploitation des travailleuses et travailleurs ainsi que les règles à appliquer.

L'importance du secteur privé s'est accrue et, partant, a modifié le rôle de l'État, qui de leader ou défenseur est devenu facilitateur. Par

ailleurs, les gouvernements passent sous silence l'interaction entre la gouvernance mondiale et les droits de la personne. Les commissions des droits de la personne au Canada ne peuvent plus faire leur travail. Elles n'ont plus les moyens d'aborder les problèmes de manière systémique.

Les événements du 11 septembre et du 7 juillet à New York et à Londres respectivement ont entraîné des mesures beaucoup plus rigoureuses face à l'extrémisme. Les personnes doivent tenir compte de mesures de sécurité plus strictes. Les attaques à Londres ont légitimé la sécurité publique et nationale. Confrère Neimi se demande quelle est la place de la surveillance vidéo dans une société de plus en plus interventionniste et jusqu'à quel point l'État s'immiscera dans la vie privée des gens.

Le confrère Neimi a poursuivi en discutant du resserrement des frontières canadiennes par rapport à l'immigration et aux réfugiés. Le Québec impose des restrictions et des quotas sur des bassins géographiques qui restent à définir. Il explique aussi le nouveau concept des frontières virtuelles et les conséquences d'Internet sur le mondialisme. Les jeunes et les enfants ont accès à des sites Web où la haine et la violence sont à l'honneur. Confrère Neimi suggère des recours possibles par l'entremise des commissions des droits de la personne, et en donne des exemples. Il est extrêmement difficile de lutter contre la discrimination qui sévit sur ces sites Internet, car les responsables vivent à l'extérieur du Canada. Nous vivons dans un monde sans frontière. Nous avons besoin de plus d'accords bilatéraux et multilatéraux pour protéger les personnes.

En guise de conclusion, le confrère Neimi a souhaité que le débat sur la mondialisation provoque une révision nécessaire et fondamentale des ententes sur les droits de la personne afin d'adresser l'insuffisance des ressources étatiques ou autres.

Priscilla Settee
Résumé de l'exposé

Consœur Priscilla Settee aborde les incidences de la mondialisation sur les peuples indigènes. Elle mentionne son expérience personnelle en tant qu'éducatrice et militante communautaire dans le monde et aborde les questions liées au développement durable, aux bourses, à la jeunesse, aux groupes de femmes et à la lutte contre le racisme.

La mondialisation a comporté des répercussions défavorables sur les peuples indigènes. Consœur Settee donne en exemple l'incidence du développement occidental sur les collectivités crie.

Les terres des peuples indigènes ont été empoisonnées et expropriées. À l'heure actuelle, la science occidentale découvre la beauté de ces terres et des plantes qui y poussent, tout en modifiant leur empreinte génétique. Nous devons examiner la sécurité de nos systèmes collectifs ainsi que les activités de recherche-développement.

Consœur Settee mentionne également les enjeux des peuples indigènes, notamment le chômage systémique et structurel et l'inobservation des traités. Les femmes dans les nations autochtones progressent et contestent la violence qui sévit à leur endroit.

La santé et la capacité de survie des peuples indigènes subissent de lourds assauts. Les peuples indigènes revendiquent la place qui leur revient et opposent une résistance à la mondialisation qui, tous les jours, crée de plus en plus de pauvreté. Le temps d'agir est maintenant car le monde sombre dans la folie. Les peuples indigènes doivent frayer la voie.

ALLOCUTION DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

Bonjour! C'est un honneur d'être avec vous aujourd'hui.

J'essaierai d'être brève. Je souhaite d'abord remercier les membres du Comité organisateur qui ont travaillé ferme au cours de la dernière année pour organiser cette conférence. Je tiens aussi à remercier les membres du Comité des résolutions qui ont soigneusement examiné les résolutions et formulé des recommandations que vous allez débattre plus tard aujourd'hui.

Je remercie également les deux membres du CEA responsables de la conférence Unité, les confrères Jean-François Des Lauriers et John Gordon. Je souhaite aussi reconnaître le travail ardu du personnel de l'AFPC et sa contribution à faire de cet événement un succès. Enfin, je tiens à vous remercier tous et toutes de votre engagement. Le travail syndical exige bien du temps et des efforts. Songez seulement au temps que vous passez loin de votre famille. Notre syndicat se trouve plus fort grâce à votre engagement et à votre contribution. Merci d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui.

Cette année marque le plus intense et le plus long cycle de conférences et de congrès de l'histoire de l'AFPC. D'abord, la conférence Accès a eu lieu en janvier dernier et a été suivie de la Conférence nationale des femmes, en février. Puis, au cours du printemps, les sept régions ont tenu leur congrès respectif. Enfin, depuis le début de l'été, plusieurs Éléments ont tenu leur congrès. Les derniers congrès auront lieu prochainement. Mais pour l'instant, cette importante conférence retient toute notre attention!

La conférence Unité 2005 est la dernière conférence nationale de l'AFPC à avoir lieu durant le présent cycle. Je le dis sans hésitation : cette dernière ronde de conférences a été la meilleure et la plus intense qu'on ait jamais connue!

Les discussions à toutes les conférences ont été très approfondies et stimulantes. Elles se sont déroulées dans un climat de respect. Nous pouvons maintenant mieux comprendre et analyser les problèmes auxquels les membres de l'AFPC sont confrontés en tant que travailleuses et travailleurs, membres du syndicat, membres des groupes d'équité et membres de la collectivité. Des stratégies ont été mises au point en vue d'examiner plus efficacement les enjeux importants. Ces stratégies ne se limitent pas à envoyer une résolution au congrès de l'AFPC. Des réseaux formels et informels ont été créés ou renforcés.

Les délégué-e-s aux conférences ont fait des commentaires extrêmement positifs. La délégation ainsi que les observateurs et observatrices ont quitté les conférences, inspirés, revigorés et plus déterminés que jamais à lutter pour la justice et l'égalité. J'espère qu'il en sera de même pour vous dimanche.

J'aimerais maintenant faire quelques commentaires au sujet des récentes mesures internes et générales que notre syndicat a prises pour supporter nos efforts en matière de droits de la personne. J'aimerais également aborder certains problèmes auxquels nous devons réfléchir avant de prendre des mesures.

Le congrès de l'AFPC 2003 a été le plus politique de notre histoire; il a marqué un véritable tournant dans la vie de notre syndicat. Les délégué-e-s à ce congrès ont adopté massivement un budget qui prévoyait de donner aux membres plus d'occasions de participer à la vie de leur syndicat. Par ailleurs, des postes budgétaires ont été ajoutés pour soutenir les efforts du syndicat en matière d'équité et de droits de la personne.

Une somme annuelle de 20 000 \$ a été attribuée aux comités régionaux des droits de la personne pour les aider à s'organiser et appuyer leurs activités de mobilisation.

Les délégué-e-s ont adopté également des modifications à apporter aux Statuts de l'AFPC. Ces modifications visent à définir clairement quels comités régionaux sont reconnus et financés en vertu des Statuts. Seuls les comités régionaux Unité, Fierté, Accès ou les Comités des droits de la personne, composés de membres de ces

groupes d'équité, peuvent être financés sous le poste du budget de l'AFPC « Comités régionaux des droits de la personne ». De plus, le titre du comité doit inclure les termes précisés dans les Statuts, soit Comité Unité, Fierté, Accès ou Comité des droits de la personne.

Plusieurs d'entre vous se sont montrés mécontents à ce sujet. Cependant, à titre de présidente nationale, je me dois de faire respecter les Statuts et de bien les interpréter, même si mon interprétation ne plaît pas à tout le monde! Lorsque j'ai interprété cet article à la réunion du Conseil national d'administration l'an dernier, j'ai dit que je m'attendais bien à ce que les membres proposent des modifications à apporter aux Statuts, au congrès de 2006. D'ailleurs, je l'ai répété à plusieurs d'entre vous, qui êtes venus me voir, ici même, pour exprimer leur désaccord avec mon interprétation. Je peux constater que vous allez débattre des résolutions sur cette question dans le cadre de cette conférence. Cependant, vos efforts ne doivent pas s'arrêter là! Je vous rappelle que les modifications à apporter aux Statuts qui seront soumises au congrès requièrent l'appui du 2/3 des délégué-e-s.

Au dernier congrès, l'enveloppe budgétaire de la conférence Unité passait de 150 000 \$ à 300 000 \$, ce qui permet à plus de 90 personnes entièrement subventionnées d'être ici présentes. Je pense que la plupart d'entre nous conviennent que la participation pleinement subventionnée est plus équitable et permet une meilleure représentation, mais cette formule, je l'admets, limite le nombre de personnes pouvant assister à une conférence. Je n'ai pas à vous dire que, vous, nos membres des groupes raciaux visibles et membres autochtones, qui partagez toujours une conférence sous la bannière « Unité », en subissez particulièrement les conséquences. Même si c'est la dernière conférence Unité à laquelle j'assiste à titre de présidente nationale de l'AFPC, j'espère sincèrement que ce sera la dernière conférence « Unité » dans sa forme actuelle. Les membres autochtones et les membres des groupes raciaux visibles de l'AFPC devraient pouvoir tenir des conférences distinctes. C'est aussi simple que cela. Je suis heureuse de constater que des résolutions ont été présentées à cet effet, mais rappelez vous que le travail ne s'arrête pas ici.

Le dernier Congrès de l'AFPC a adopté une résolution réclamant la création du Réseau national autochtone, inuit et métis (Réseau

NAIM) et l'apport de ressources importantes lui permettant de remplir sa mission. Il s'agissait sans contredit d'un grand pas en avant pour notre syndicat. J'ai eu le plaisir, en compagnie du confrère Jean-François Des Lauriers, d'encadrer les premières étapes du processus de création de ce réseau. À l'automne de 2003, une séance de réflexion non récurrente a permis à des membres de donner des orientations quant à la forme que devrait prendre le réseau et à ses objectifs.

Cette rencontre a débouché sur la création du Cercle NAIM – un groupe cadre de 14 représentantes régionales et représentants régionaux, auxquels s'ajoutent la représentante et le représentant des Autochtones au CAÉ. Je pense que tous les membres du Cercle sont ici aujourd'hui, soit à titre de délégué-e-s, soit comme observatrices ou observateurs. C'est formidable! Le Cercle a fait de l'excellent travail. Il a établi un plan de travail étoffé pour mettre en place le réseau au cours des trois prochaines années, et il a formulé des recommandations dont il a saisi le caucus des Autochtones ici même à la conférence. J'ai entendu dire que quelques recommandations ont été traitées et que la discussion se poursuivra plus tard aujourd'hui. C'est d'ailleurs la première occasion qu'ont les délégué-e-s et les observatrices et observateurs autochtones à la conférence de s'exprimer sur la voie à suivre en ce qui concerne leur réseau et sur sa place dans notre syndicat.

Dans le budget de 2003, l'apport du Comité d'accès à l'égalité (CAÉ) a aussi été reconnu en prévoyant une somme additionnelle de 15 000 \$ par année pour soutenir précisément le travail et les efforts de sensibilisation des représentantes et des représentants des groupes d'équité au sein du comité, y compris de ceux et celles que vous élirez durant votre conférence. Notre syndicat a besoin d'un leadership dynamique à tous les paliers : au sein des comités des droits de la personne et des comités de négociation ainsi que de la part des déléguées syndicales et des délégués syndicaux, des dirigeantes et des dirigeants des Éléments, des représentantes et des représentants au CAÉ et des responsables nationaux et régionaux. Le leadership a été l'une des principales questions dont le comité organisateur de la conférence a eu à débattre. Les consoeurs Veacock et Jacobs nous ont amplement donné matière à réflexion dans leurs exposés d'hier. Il n'y a pas forcément un lien de cause à

effet entre des leaders forts et un leadership énergique et efficace. Ce qu'il nous faut, ce sont des leaders forts doués d'un esprit d'équipe. Car c'est l'équipe qui peut concilier des intérêts divergents et propulser une idée ou un projet. J'espère que vous garderez ces considérations à l'esprit en prenant vos décisions au cours de la fin de semaine.

Parlant des représentantes et des représentants des groupes d'équité au CAÉ, je pense qu'il est temps qu'une représentante ou qu'un représentant de ces groupes fasse partie des comités du congrès de l'AFPC. La représentation demeure un sujet de grande importance pour notre syndicat à tous les échelons. À l'heure actuelle, chaque Élément a droit à une représentante ou à un représentant dans chacun des quatre comités du congrès. Si on y nommait une représentante ou un représentant des groupes d'équité, cela contribuerait non seulement à ce que le point de vue des groupes d'équité soit pris en compte dans les débats mais permettrait aussi à la personne choisie de vivre une expérience d'apprentissage riche et unique. Je discuterai d'ailleurs d'une proposition à cet effet avec le Conseil national d'administration dans quelques semaines.

Un dernier mot au sujet du Congrès de 2003 avant d'aborder des questions plus larges. Le congrès a marqué le début d'une ère nouvelle dans le domaine de la solidarité internationale au sein de l'AFPC. La délégation à ce congrès a en effet créé le Fonds de justice sociale et s'est engagée à en faire une revendication contractuelle prioritaire de notre syndicat. Nous avons amorcé les démarches en ce sens, et je pense que ce fonds a tout pour occuper une place importante parmi les positions que nous défendons et les gestes que nous posons. De plus, si je me souviens bien, la délégation à la Conférence Unité de 2002 a adopté massivement une résolution réclamant la création d'un fonds de solidarité! Notre Fonds de justice sociale est à l'œuvre au Canada et épaulé nos membres qui sont associés à des organismes voués à la promotion de la justice sociale à l'échelle internationale.

Je suis également très fière de la contribution de notre Fonds de justice sociale dans la lutte contre la pauvreté. C'est une honte qu'en 2005 la pauvreté se révèle encore criante ici au Canada, un des pays les plus riches au monde.

Vous ne connaissez que trop bien les répercussions désastreuses de la pauvreté sur les collectivités où vous vivez et travaillez, ainsi que l'immense pauvreté qui touche les Autochtones et les personnes racialisées au Canada. On ne peut nier que les Autochtones et les personnes appartenant aux groupes raciaux visibles connaissent les plus hauts taux de pauvreté et les taux d'emploi les plus faibles. Il existe une surreprésentation des personnes racialisées, en particulier dans les secteurs d'emplois modestes, mal rémunérés et temporaires occupés par des femmes. Ces personnes sont aussi surreprésentées non seulement dans les petits emplois à faible revenu du secteur des services, mais aussi dans les catégories d'emplois précaires, non conventionnels, non réglementés et temporaires.

Comme vous le savez peut-être, notre Fonds de justice sociale a lancé un nouveau projet très intéressant. À l'origine, nous avons décidé de financer 15 initiatives de lutte contre la pauvreté auxquelles participaient des membres de l'AFPC et de leurs collectivités. Nos visées étaient d'abord modestes. Nous avons attribué 2 500 \$ à chaque projet admissible proposant des activités d'éducation et de lutte contre la pauvreté. Mais l'enthousiasme créé par le Fonds est étonnant et, si vous le désirez, vous avez encore le temps de soumettre un projet avant la date limite du 30 septembre. Voilà comment le Fonds de justice sociale participe à la campagne de 2005 Abolissons la pauvreté, une campagne internationale visant à mettre fin à la pauvreté dans le monde.

Je sais qu'ici, dans l'Atlantique, plusieurs de nos militantes et militants ont entrepris la distribution de plusieurs centaines de bracelets blancs Abolissons la pauvreté dans les milieux de travail et les activités syndicales. N'hésitez pas à vous joindre à nous et, ensemble, abolissons la pauvreté!

L'AFPC a également remporté certaines victoires à la table de négociation au nom de ses membres autochtones. En effet, nous avons négocié des dispositions pour faire reconnaître les modalités d'adoption traditionnelles des collectivités des Premières nations et la Journée des Autochtones comme jour férié payé. Nous avons négocié des dispositions sur la récolte, la chasse et la pêche, un congé spécial payé pour assister aux obsèques d'un aîné ou d'une aînée, une prime pour les travailleuses et les travailleurs qui utilisent

COMPTE RENDU

deux des quatre langues officielles, de même que des indemnités de service septentrional et d'établissement.

En 2005, l'AFPC et son Élément, le Syndicat des travailleurs du Nord, ont conclu un accord historique avec la Nation dénée, à Yellowknife, en vue d'explorer conjointement les questions liées aux relations de travail auxquelles font face les travailleuses et les travailleurs dénés. Un sondage a été élaboré à l'intention des Dénés des TNO. Les résultats de ce sondage permettront au syndicat et aux leaders dénés d'obtenir de l'information et des suggestions sur la manière de protéger les droits des travailleuses et des travailleurs de nos communautés.

Mais il reste toujours des obstacles à surmonter.

Même si, il y a cinq ans, un groupe de travail fédéral a examiné la question de la sous-représentation des membres des groupes raciaux visibles au sein de la fonction publique fédérale et a présenté un rapport détaillé intitulé, « Faire place au changement », il y a toujours sous-représentation de ces membres au sein de la fonction publique fédérale, et les Autochtones continuent d'occuper des postes faiblement rémunérés.

Il faut des mécanismes d'application de la loi et de responsabilité plus musclés pour faire en sorte que les employeurs fédéraux respectent les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne doit aussi disposer des ressources dont elle a besoin pour s'acquitter des rôles qui lui sont dévolus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous savons que la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), dont une partie est entrée en vigueur le 1er avril de cette année, affaiblira d'autant plus les garanties d'équité en emploi. L'application de cette loi donnera lieu à la délégation des responsabilités en matière de dotation à l'échelon le plus bas possible de la direction de la fonction publique, et cela même si le gouvernement a reconnu que l'un des principaux obstacles à la mise en œuvre des programmes d'équité en emploi et à la dotation des postes repères établis dans « Faire place au changement » était le

COMPTE RENDU

manque d'appui de la part des gestionnaires aux échelons inférieurs. L'AFPC s'apprête à embaucher une personne pour l'aider à coordonner son travail dans le cadre de la nouvelle loi.

Des modules de formation ont été préparés pour faire en sorte que nos membres soient au courant de leurs droits en vertu de la LMFP et disposent des outils nécessaires pour se mobiliser.

Nous savons également que le gouvernement fédéral continue à chercher des façons d'économiser 12 milliards de dollars sur quatre ans en procédant à l'examen de ses dépenses. Vous n'ignorez pas non plus qu'il prévoit créer un nouvel organisme qui offrirait des services partagés dans le domaine de la technologie de l'information et des services administratifs dans l'ensemble des ministères et des agences. Il y a aussi le projet Service Canada que le gouvernement présente comme étant un « guichet unique » pour répondre aux questions touchant les services ou programmes fédéraux. Il ne fait aucun doute que les projets du gouvernement auront une incidence sur les services offerts à la population canadienne, mais pas dans le bon sens, sans compter les répercussions qu'ils auront sur vous, les artisans et les artisanes des services. Si nous combinons ces projets à la LMFP, nous savons que nous avons fort à faire.

Notre syndicat défend toutefois les droits de ses membres en milieu de travail depuis longtemps et de façon énergique. Ensemble, nous tiendrons tête au gouvernement, et collectivement nous ferons toute la différence. Nous nous ferons entendre pour faire en sorte que les services publics auxquels la population canadienne s'attend et qu'elle mérite soient protégés – comme la sécurité alimentaire, le dépistage des drogues, la recherche et le sauvetage, les prestations de retraite et d'assurance-emploi, la protection des frontières et bon nombre d'autres services qui font partie de l'essence même d'une société dynamique et équitable. Nous prendrons aussi position relativement aux droits et aux conditions de travail des travailleuses et des travailleurs qui dispensent ces services.

Nous continuons à faire les efforts nécessaires pour mieux comprendre collectivement la mondialisation et la racialisation de la pauvreté. Nous continuons à lutter contre le profilage racial et les certificats de sécurité. Nous continuons à appuyer la quête en vue de

trouver quel rôle les responsables canadiens ont joué dans la déportation et l'emprisonnement de Maher Arar. Nous continuons à soutenir les efforts pour obtenir que les travailleuses et les travailleurs au Canada, surtout les gens des pays du Sud appartenant aux groupes raciaux visibles à qui l'on impose des conditions de travail non conformes aux normes, se voient accorder les mêmes droits que les travailleuses canadiennes et les travailleurs canadiens. Je pense notamment aux travailleuses et aux travailleurs agricoles, aux aides familiaux résidants, aux travailleuses et aux travailleurs de la construction et du domaine des divertissements destinés à des publics adultes, aux travailleuses et aux travailleurs du textile et aux personnes qui travaillent dans les secteurs de la fabrication et des services.

Nous appuyons aussi la récente décision du gouvernement de l'Ontario d'interdire les systèmes juridiques privés, dont la charia. Nous respectons le droit à la liberté religieuse, mais nous sommes en faveur d'un système juridique public conforme à la Charte canadienne des droits et libertés. Nous souscrivons au principe de l'universalité en ce qui a trait au recours exercé et au traitement imposé aux termes de lois qui font en sorte que les pratiques discriminatoires, surtout à l'endroit des femmes et des enfants, ne sont pas tolérées au Canada. Au cours des prochaines semaines, j'ai l'intention d'écrire au premier ministre de l'Ontario pour lui faire part de notre position, qui a été débattue aux congrès des régions, aux congrès des Éléments et à la conférence nationale des femmes.

Je terminerai par où j'ai commencé, en disant merci à chacune et à chacun d'entre vous. Je le répète : être la présidente nationale de l'AFPC est un honneur et un privilège. Ce fut un honneur pour moi de travailler avec vous et d'apprendre de vous, nos confrères et consoeurs autochtones et des groupes raciaux visibles. Notre syndicat est devenu plus fort grâce à votre engagement et parce que vous êtes revenus à la charge, que vous nous avez remis en cause. Tout ce que je peux dire, c'est « Ne lâchez pas! »

Merci et bonne conférence!

ACCUEIL DU CTC

Consœur Tammy Davidson, membre du Comité directeur, présente confrère David Onyalo, adjoint exécutif au secrétaire-trésorier du Congrès du travail du Canada (CTC).

David Onyalo

Résumé de l'exposé

Confrère David Onyalo transmet les salutations du CTC et remercie l'AFPC et ses membres. Il remercie en outre consœur Nycole Turmel d'appuyer si fermement le CTC concernant des questions variées, telles que les GLBT, la fierté et la solidarité, les personnes handicapées, les droits de la personne et le racisme. Il mentionne également que consœur Turmel s'est prononcée vigoureusement sur les questions d'égalité lors des réunions de l'exécutif du CTC et qu'elle a constamment incité le CTC à donner suite à ces questions.

Le CTC a adopté des résolutions et des énoncés de politique à son congrès cet été touchant l'équité en matière d'emploi, l'immigration et la promotion des droits autochtones. Le bureau de direction du CTC examinera toutes les résolutions et déterminera les éléments prioritaires ainsi que les ressources disponibles, en consultation avec les membres du Conseil exécutif.

Le CTC entend aussi faire le suivi des questions courantes, telles que le programme législatif du gouvernement fédéral, particulièrement la récente initiative fédérale, « Plan d'action du Canada contre le racisme », qui vise à éliminer le racisme sur les lieux de travail. Le CTC a clairement fait savoir au gouvernement fédéral qu'il faut aborder le racisme en milieu de travail en faisant appel aux syndicats et en s'assurant leur participation à part entière.

Une autre question qu'aborde le CTC concerne les compétences insuffisantes, surtout dans le secteur privé. Les employeurs au lieu d'offrir des programmes de formation doivent composer avec

l'intégration des travailleuses et travailleurs migrants et autochtones, particulièrement les jeunes Autochtones. Selon la perspective du CTC, les deux groupes doivent se respecter car ils font partie du mouvement de la classe ouvrière, de façon que l'employeur ne suscite pas de concurrence entre les collectivités relativement aux emplois disponibles.

Le CTC réunit des gens issus de lieux différents et de cultures syndicales différentes afin de pouvoir déterminer la marche à suivre dans des dossiers comme les pensions, les soins de santé, l'équité salariale et la lutte contre le programme des entreprises. Le CTC est un organisme important où nous pouvons faire front commun dans nos luttes particulières et celles qui sont soutenues ailleurs par le mouvement syndical.

Confrère Onyalo donne en exemple les conférences distinctes de l'AFPC pour les différents groupes d'équité et le besoin de déterminer un domaine commun où nous pouvons réaliser des percées. Sinon, nous serons divisés et affecterons nos ressources à mauvais escient. En bout de ligne, il nous faut consolider le mouvement syndical.

Les organismes syndicaux demeurent les mieux placés pour lutter contre le programme mondial des entreprises. Les syndicats demeurent les établissements tout indiqués pour veiller à ce que les questions touchant les droits de la personne figurent au programme des différents paliers de gouvernement.

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES

Le 24 mars 2005, des formulaires d'inscription à la conférence nationale Unité ont été envoyés à l'ensemble des sections locales, des Éléments et des bureaux régionaux de l'AFPC. Par la même occasion, ils ont été invités à présenter des résolutions au plus tard le 30 mai 2005.

Toutes les entités reconnues dans les statuts et les structures syndicales pouvaient acheminer des résolutions à la Conférence Unité.

Les résolutions ont ensuite été présentées au Comité des résolutions de la conférence afin qu'il les examine et fasse part de ses recommandations aux déléguées et délégués à la conférence.

Par la suite, le Comité des résolutions de la conférence a préparé un rapport qu'il a présenté aux déléguées et délégués pour qu'ils tiennent un débat et un vote d'après la recommandation du Comité.

En raison d'une erreur administrative, les résolutions 10 et 12 n'ont pas été considérées comme faisant partie du groupe original et, en conséquence, elles n'ont pas été enregistrés dans le Rapport du comité des résolutions qui a été circulé avant la Conférence. Lesdites résolutions ont été néanmoins examinées par le Comité des résolutions et débattues par les déléguées et les délégués à la Conférence.

En outre, le CEA a décidé que toutes les résolutions devaient être acheminées à notre présidente nationale avant d'être envoyées au Congrès de l'AFPC. De cette façon, l'AFPC peut donner suite à certaines résolutions avant le prochain Congrès.

Toute résolution en suspens adoptée par les délégué-e-s à la conférence sera présentée au prochain Congrès triennal de l'AFPC en 2006.

Voici les résolutions adoptées par les délégué-e-s lors de la Conférence nationale Unité 2005 :

Résolution 3

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC finance entièrement une conférence nationale distincte pour ses membres autochtones et une conférence nationale distincte pour ses membres des groupes raciaux visibles.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Les Autochtones et les groupes raciaux visibles possèdent une identité propre. À ce titre, ils devraient pouvoir organiser leur propre conférence, qui serait entièrement financée par l'AFPC.

Résolution 2

IL EST RÉSOLU QUE l'article 15 des Statuts de l'AFPC soit modifié comme suit :

Comités régionaux

Paragraphe (1) – Dans tout le texte du paragraphe, remplacer le terme **Unité** par les termes « Autochtones et personnes appartenant aux groupes raciaux visibles ».

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Par « comités Unité » s'entend, à l'heure actuelle, les « Autochtones, les Inuits, les Métis et les personnes appartenant à des groupes raciaux visibles ». En remplaçant le mot « Unité » par les termes « Autochtones et personnes appartenant aux groupes raciaux visibles », on reconnaît que ces deux groupes possèdent une identité propre et qu'ils pourraient fort bien mettre sur pied, au sein de l'AFPC, deux comités distincts. Le Comité reconnaît que ces deux groupes ont des effectifs très diversifiés et s'attend à des débats sur le choix des mots (ex. : le terme « Autochtone » est-il intégrateur ?). Il appuie néanmoins l'esprit de la résolution.

Résolution 6

IL EST RÉSOLU QUE, conformément à la culture autochtone, chaque conférence et activité importantes organisées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada commence et se termine, dans la mesure du possible, par une cérémonie présidée par un sage autochtone qui servira d'hôte aux cérémonies d'ouverture et de clôture.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : À l'heure actuelle, l'AFPC veille, dans la mesure du possible, à ce que chaque conférence nationale et le Congrès triennal de l'AFPC débutent par une cérémonie présidée par un sage autochtone. Le syndicat devrait également prévoir une cérémonie de clôture que dirigerait le même sage autochtone.

Résolution 4

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC augmente le financement de ses comités d'équité régionaux.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Les comités d'équité régionaux permettent aux membres des groupes d'équité de collaborer à des dossiers d'intérêt communs et de promouvoir l'équité et la justice en milieu de travail ainsi qu'au sein du syndicat et de la collectivité. S'ils reçoivent plus de financement, les comités pourront mieux poursuivre leurs travaux et renforcer le syndicat.

Résolution 8

IL EST RÉSOLU QUE les comités des femmes, des Autochtones, des groupes raciaux visibles, des personnes ayant un handicap et le comité Fierté (gais, lesbiennes, personnes bisexuelles et transgenres) aient le droit d'envoyer une déléguée ou un délégué, avec statut de déléguée ou de délégué à part entière, par comité régional des femmes, des Autochtones, des groupes raciaux visibles, des personnes ayant un handicap, et comité Fierté (gais, lesbiennes,

personnes bisexuelles et transgenres) au Congrès triennal de l'AFPC.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

En accordant à chaque comité régional d'équité le droit d'envoyer une délégation, on atteint deux objectifs : accroître la représentation des groupes d'équité au Congrès triennal de l'AFPC et assurer que la perspective des groupes d'équité soit incluse dans le débat visant à façonner l'avenir de l'AFPC.

Résolution 7

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC établisse les réseaux nationaux pour chaque groupe d'équité et une fois que tous les réseaux seront établis et fonctionnels; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les réseaux nationaux d'équité établissent un processus de sélection en vue de désigner un vice-président national ou une vice-présidente nationale représentant tous les membres militant pour l'équité de l'AFPC, ayant pleins pouvoirs consultatifs et délibératifs au Comité exécutif de l'Alliance (CEA); et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les candidat-e-s éventuels au poste de vice-président national ou vice-présidente nationale soient des membres de l'AFPC militant pour l'équité, et que les membres en règle de l'AFPC qui se sont volontairement déclarés membres d'un groupe d'équité procèdent à l'élection parmi les candidat-e-s admissibles; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les *Statuts* et le *Règlement* de l'AFPC soient modifiés pour refléter le changement dans sa structure.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : La création d'un réseau national pour chaque groupe d'équité offrirait aux membres de ces groupes l'occasion d'unir leurs efforts pour élaborer des stratégies d'action. Par ailleurs, la création d'un poste

de vice-présidente nationale ou de vice-président national au sein du CEA permettrait de s'assurer que les enjeux touchant les groupes d'équité fassent partie des priorités de l'AFPC.

Consœurs Wilma Findlay et Raj Dhir votent contre la résolution.

Résolution 5

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE ces ateliers de sensibilisation à la culture autochtone soient conçus de façon à fournir à tous les membres du syndicat les outils et les techniques nécessaires pour réduire les malentendus et les conflits culturels et légaux; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE de tels ateliers élargiront les connaissances de l'effectif syndical et permettront de mieux comprendre les croyances, l'histoire, les coutumes, la diversité, les aspirations, les valeurs et les enjeux des peuples autochtones; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le Réseau national autochtone, inuit et métis de l'AFPC, de concert avec le Programme d'éducation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et avec l'aide d'autres organisations autochtones et de nos sages, commence à élaborer et à offrir le plus tôt possible des ateliers de sensibilisation à la culture autochtone qui profiteront à tous nos membres.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Le Comité reconnaît que le Réseau NAIM a également retenu l'éducation comme l'une de ses priorités pour l'AFPC, c'est-à-dire la formation de ses propres groupes sur des questions comme le militantisme, le leadership et le travail syndical, de même que la formation de l'effectif élargi de l'AFPC portant sur les traditions, l'histoire et les défis que doivent relever les peuples autochtones. La trousse sur la lutte contre l'oppression de l'AFPC devrait comprendre un chapitre sur les droits des Autochtones pour s'assurer que l'effectif élargi, de même que ceux ayant une vaste expérience de la question, possèdent les outils et les ressources leur permettant

COMPTE RENDU

d'acquérir une solide compréhension des questions touchant les Autochtones au travail, dans la collectivité et à l'intérieur du syndicat.

Résolution 1

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC conçoive un cours en fin de semaine sur les droits de la personne et sur les stratégies nécessaires à la mise sur pied de comités régionaux des droits de la personne; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC offre le cours sur les droits de la personne et des stratégies pour organiser des Comités régionaux des droits de la personne dans toutes les régions.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

L'AFPC a conçu deux trousseaux qui faciliteraient la prestation de cours sur les droits de la personne et sur les stratégies nécessaires à la mise sur pied de comités régionaux des droits de la personne. La première, qui est en cours de rédaction, porte sur la lutte contre l'oppression et inclut les questions relatives aux droits de la personne; la seconde, intitulée *Manuel des dirigeantes et dirigeants de section locale de l'AFPC*, propose des outils et des activités d'apprentissage qui pourrait être utilisée afin d'élaborer des stratégies soutenant les comités régionaux des droits de la personne. On peut se procurer les trousseaux de l'AFPC dans toutes les régions. Le calendrier des cours est établi en fonction des demandes régionales, qui doivent être acheminées au comité de formation du Conseil de région. À noter que les représentantes et les représentants régionaux de l'AFPC et les agentes et les agents à l'éducation peuvent assister les Comités des droits de la personne avec la planification stratégique, le cas échéant.

Résolution 9

IL EST RÉSOLU QUE l'on augmente le nombre de séances de sensibilisation à l'intention des représentantes syndicales et représentants syndicaux concernant les minorités visibles;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QU'un nouveau cours soit créé à cette fin;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC affecte davantage de crédits à cette formation de sensibilisation.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

L'ensemble des représentantes syndicales et des représentants syndicaux, qu'ils soient membres, dirigeantes ou dirigeants d'Élément, agentes ou agents aux griefs et à l'arbitrage ou leaders élus, devrait bien connaître les problèmes qui touchent le personnel des groupes raciaux visibles. Bien que l'AFPC soit résolue à inclure dans tout son matériel d'éducation une analyse des droits de la personne, ce type de formation serait un complément utile à la Trousse sur les compétences en matière de représentation et fournirait des renseignements sur les plaintes relatives aux droits de la personne, sur la façon de reconnaître et de traiter les griefs de nature raciste, sur la médiation, etc., pour s'assurer que les membres de l'AFPC aient la meilleure représentation qui soit.

Résolution 10

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC tienne une conférence régionale des droits de la personne par région, aux trois ans; et

IL EST RÉSOLU QUE les conférences régionales des droits de la personne soient financées de la même façon que les conférences régionales des femmes et les conférences régionales sur la santé et la sécurité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : La tenue de conférences régionales des droits de la personne, tous les trois ans, permettrait aux membres des comités régionaux des droits de la personne de se réunir pour discuter des enjeux propres aux membres des groupes d'équité et d'établir des stratégies et des réseaux, ce qui renforcerait les comités et le syndicat.

Résolution 12

IL EST RÉSOLU QUE le statut 19 des Statuts et Règlements de l'AFPC soit modifié pour qu'un représentant ou qu'une représentante des groupes d'équité de chaque Conseil de région ait un siège de délégué ou déléguée au Congrès triennal de l'AFPC.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Le Comité reconnaît que chaque région a sa propre structure et que certains Conseils de région comptent plus d'une représentante ou d'un représentant en matière d'équité. Le Comité convient que si un siège de déléguée ou délégué était accordé aux représentantes et représentants en matière d'équité des régions, cela améliorerait la représentation des groupes d'équité et leur donnerait une voix au Congrès.

Résolution tardive 2

IL EST RÉSOLU QUE toutes les conférences nationales de l'AFPC (femmes, Unité, Fierté, Accès et santé et sécurité) se voient accorder le droit de présenter des revendications contractuelles directement à la conférence nationale sur la négociation dans le cas des unités relevant du Conseil du Trésor et à toutes les conférences sur la négociation visant les unités des employeurs distincts appropriés;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les articles 15 et 17 ainsi que le Règlement 15 des Statuts et Règlements de l'AFPC, sans oublier tous les autres articles et règlements qui s'y rattachent, soient remaniés pour tenir désormais compte de ces changements.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) : Si l'on permettait aux conférences nationales d'équité de l'AFPC de présenter des revendications contractuelles directement aux diverses conférences sur la négociation, cela contribuerait à accorder davantage de priorité et d'attention aux questions d'équité.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AUX POSTES DU COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (CAE)

Représentants et représentantes ainsi que suppléants et suppléantes des groupes raciaux visibles :

- **Réprésentat :** Mastaki M'Sebuyange
- **Réprésentate :** Terri Lee

- **1^{er} Suppléant :** Wesley Duclervil
- **1^{ère} Suppléante :** Danielle Dubuc
- **2^{ème} Suppléant :** Shady Zekry
- **2^{ème} Suppléante :** Janice Seto
- **3^{ème} Suppléant :** Ram Mudalier
- **3^{ème} Suppléante :** Rakhee Sajnani

Représentants et représentantes ainsi que suppléants et suppléantes autochtones :

- **Réprésentat :** Andre Paul
- **Réprésentate :** Vicki Zyzniewski

- **1^{er} Suppléant :** Michael Ballard
- **1^{ère} Suppléante :** Tammy Davidson
- **2^{ème} Suppléant :** Elijah Kaernerck
- **2^{ème} Suppléante :** Gerri Leblanc
- **3^{ème} Suppléant :** Don Jones
- **3^{ème} Suppléant :** Zillah Piallaq

MOT DE CLÔTURE

Confrère Jean-François Des Lauriers:

Maintenant que la Conférence tire à sa fin, tous les participants et participantes ont saisi le thème de la Conférence, « Rayonner dans le syndicat pour rayonner dans le monde ». En outre, la Conférence a suscité un regain d'énergie et de soutien, de façon à poursuivre notre action dans les régions, les comités et les collectivités ainsi que sur les lieux de travail.

Vous avez montré au cours des trois derniers jours un enthousiasme, un dévouement et une créativité remarquables. Lors des ateliers, des débats sur les résolutions et des caucus, vous avez été incités et mobilisés à penser de manière stratégique et à envisager des mesures face aux enjeux difficiles qui ont été soulevés à la Conférence.

Les conférencières et conférenciers émérites nous ont inspirés et nous ont communiqué de l'énergie, de l'espoir ainsi que leur dévouement. Consœur June Veecock nous a incités à nous interroger en tant qu'individus et syndicat afin de respecter la vision d'égalité et de faire preuve de leadership en vue de délaissier le statu quo. Elle nous a rappelé que le leadership est question de service, d'action revendicatrice, de passion, d'intégrité et de vision. Il ne fait aucun doute, consœurs et confrères, que ces qualités sont manifestes ici aujourd'hui.

De plus, consœur Beverly Jacobs a remis en question le modèle eurocentrique de leadership et nous a donné beaucoup de matière à réflexion touchant l'histoire des Autochtones, la démocratie et le besoin de réexaminer les rôles de leadership.

Hier, nous avons entendu le confrère Fo Niemi parler de la mondialisation et du mondialisme. Il a soulevé les impacts graves de la mondialisation et la privatisation sur les droits fondamentaux des personnes autochtones et des personnes des groupes raciaux

visibles. Il a également souligné que le mondialisme nous présente une occasion formidable d'être solidaires pour résister aux attaques contre nos droits.

La Consoeur Priscilla Settee a démontré de façon convaincante par des exemples spécifiques que notre environnement, nos communautés, notre santé et notre capacité de survie ont profondément été affectés par la mondialisation. Elle a confirmé les propos du Confrère Niemi à l'effet qu'il y a une résistance grandissante à ces conséquences négatives et qu'un autre monde est possible. Nous sommes plus forts lorsque nous communiquons ensemble.

Il nous faut relever les défis et saisir les occasions qui s'offrent à nous et faire preuve de leadership relativement à ces questions.

Nous devons tous participer à la lutte contre le programme des entreprises et néolibéral en manifestant une solidarité locale, nationale et mondiale. En tant que militants et militantes, nous devons appuyer nos consœurs et confrères ici au pays ainsi que dans l'hémisphère Sud au moyen de mesures et d'initiatives telles que le Fonds de justice sociale.

Des ateliers sur le soutien du leadership pour les membres des groupes raciaux visibles et autochtones, la lutte contre le racisme sur les lieux de travail et la mondialisation étaient liés aux sujets abordés lors des tables rondes. Il est décevant que nous n'ayons pas eu l'occasion de terminer tous les ateliers, mais la participation aux ateliers du vendredi a permis d'engager un dialogue et de recevoir des renseignements valables sur ces questions, que nous pouvons transmettre à nos régions et aux comités régionaux des droits de la personne.

Confrère John Gordon:

À la Conférence, un nombre de résolutions importantes ont été adoptées qui seront présentées au Congrès triennal de l'AFPC 2006 ou, dans la mesure du possible, celles-ci seront abordées plus tôt. Certaines résolutions prennent appui sur des réalisations antérieures

de façon que notre syndicat puisse poursuivre sa croissance et faire preuve d'une plus grande inclusivité à l'endroit de tous les membres. Il est évident que vous voulez deux conférences séparées pour qu'un plus grand nombre de déléguées et délégués aient l'occasion d'y assister et pour que vous ayez plus de temps pour focaliser des questions précises. Maintenant qu'il a été décidé de tenir des conférences séparées, certains d'entre vous reconnaissez qu'il en découlera certains désavantages, car nous avons beaucoup appris les uns des autres. Vous avez aussi pris un engagement afin d'assurer le maintien des liens solides qui nous unissent.

Je tiens à vous féliciter pour avoir engagé une discussion respectueuse, passionnée et animée qui a permis de soulever des questions extrêmement importantes.

La Conférence a aussi donné l'occasion aux déléguées et délégués autochtones de discuter et d'approuver les objectifs, le mandat, les priorités et la structure du Réseau NAIM. Sachant fort bien que les tentatives en vue d'obtenir des fonds pour une autre conférence sur l'équité seront difficiles, les déléguées et délégués autochtones ont accepté de financer la première Conférence autochtone nationale au même niveau que les autres conférences nationales sur l'équité de l'AFPC à partir du budget du Réseau NAIM.

Finalement, nous voulons souligner que notre syndicat est plus fort grâce à vous, notamment grâce à votre dévouement, à votre persévérance et à votre ténacité. Il se peut qu'il vous arrive parfois de penser que les questions d'équité ne sont pas prioritaires pour notre syndicat. Il n'en demeure pas moins qu'en tant que chefs des groupes d'équité, vous devez continuer à faire pression sur le syndicat afin de pouvoir en apprendre les uns des autres.

Le présent cycle de conférence a de loin été le plus réussi jusqu'à maintenant. Nous savons toutefois qu'il y a toujours place à l'amélioration. Nous continuerons de tirer les leçons de nos expériences respectives, qui nous permettront de formuler nos stratégies d'avenir.

Nous aimerions prendre cette occasion pour remercier les représentantes et représentants ainsi que les suppléantes et

suppléants sortants du CEA de leur travail et dévouement au cours des trois dernières années, de même que pour féliciter les nouveaux représentants et représentantes ainsi que suppléants et suppléantes.

En tant que coprésidents de la Conférence, ce fut un honneur et un privilège pour nous de travailler avec vous. De nouveau, merci d'avoir pris le temps d'être parmi nous.

Nous tenons spécialement à remercier les personnes suivantes :

- les membres du Comité directeur
- les membres du Comité des résolutions
- le Comité d'accueil
- les animateurs et animatrices, les membres et le personnel
- le Comité des lettres de créance, le Comité des nominations
- les observateurs et observatrices ainsi que les invitées et invités
- les conférenciers et conférencières
- les aînées et aînés
- les interprètes et le personnel de soutien technique
- les interprètes oraux
- les techniciens et techniciennes des services à l'enfance
- le personnel de l'hôtel
- le personnel de l'AFPC

Enfin, nous aimerions remercier spécialement l'aînée Maxine Knockwood de son temps et de son appui tout au long de la Conférence, et nous aimerions maintenant lui demander de clore la Conférence Unité.

ANNEXE A: RÉPARTITION PAR RÉGION, ÉLÉMENT ET GROUPES D'ÉQUITÉ

List des déléguées et délégués par Élément

Agriculture	6
Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada	7
Customs Excise Union Douanes Accise	7
Sections locales à charte directe	4
Environment	4
Syndicat des Services gouvernementaux	4
National	11
Syndicat des employé-e-s du Nunavut	4
Syndicat de la Santé nationale et du bien-être social	8
Syndicat des employé-e-s des ressources naturelles	0
Union canadienne des employés des Transports	4
Union canadienne des employé-e-s de la Défense nationale	5
Syndicat des travailleuses et travailleurs du Nord	2
Union des employé-e-s des Postes et Communications	2
Union des employé-e-s du Solliciteur général	4
Syndicat des employé-e-s de l'Impôt	8
Syndicat des employé-e-s des Anciens combattants	5
Syndicat des employé-e-s du Yukon	4
TOTAL	89

Liste des déléguées et délégués par région

Région de la capitale nationale	14
Ontario	13
Prairies	18
Québec	7
Atlantique	14
Colombie Britannique	12
Nord	11
TOTAL	89

Liste des déléguées et délégués par groupe d'équité

Membres autochtones	46*
Membres raciaux visibles	44*
Membres des GLBT	1
Membres ayant un handicap	11
Des jeunes	5

* Une déléguée s'est identifié comme appartenant aux deux groupes : raciaux visibles et autochtones.

ANNEXE B:

ORDRE DU JOUR

Le jeudi 22 septembre

18 h – 21 h Inscription

Le vendredi 23 septembre

7 h 30 – 8 h 30 Inscription
8 h 30 – 9 h 30 Accueil – porte-parole autochtone

- Mot d’ouverture des coprésidents John Gordon et Jean François Des Lauriers
- Présentations

9 h 30 – 9 h 45 *Pause-santé*
9 h 45 – 12 h Table ronde sur le leadership

- June Veecock
- Beverly Jacobs

13 h 15 – 15 h - Séance des déléguées et des délégués - groupes raciaux visibles
- Atelier pour les déléguées et délégués autochtones

15 h – 15 h 15 *Pause-santé*
15 h 15 – 17 h - Séance des déléguées et délégués autochtones
- Atelier pour les déléguées et délégués des groupes raciaux visibles

17 h 15 – 18 h Initiation au processus de résolutions pour les nouvelles déléguées et nouveaux délégués (facultatif)

18 h – 19 h 30 Rencontre informelle

Le samedi 24 septembre

8 h 30 – 9 h 15	Discours-programme sur la mondialisation <ul style="list-style-type: none">▪ Priscilla Settee▪ Fo Niemi
9 h 15 – 9 h 30	<i>Pause-santé</i>
9 h 30 – 9 h 45	Allocution de la présidente nationale de l'AFPC, Nycole Turmel
9 h 45 – 10 h	Accueil de l'adjoint exécutif au secrétaire-trésorier du CTC – David Onyalo
10 h – 12 h 30	Débat sur les résolutions
13 h 30 – 17 h	Élections : <ul style="list-style-type: none">▪ Représentant ou représentante autochtone du CAÉ▪ Représentant ou représentante des groupes raciaux visibles

Le dimanche 25 septembre

8 h 30 – 9 h 45	Débat sur les résolutions (suite) ¹
9 h 45 – 10 h	<i>Pause-santé</i>
10 h – 11 h 15	Séances régionales
11 h 30 – 12 h	Débat sur les résolutions (suite) ² Mot de la fin des coprésidents Clôture – porte-parole autochtone

¹ Cet élément à l'ordre du jour était initialement intitulé « Ateliers (suite) » et a été remplacé par « Débat sur les résolutions (suite) » le vendredi 23 septembre 2005.

² Cet élément a été ajouté à l'ordre du jour avant les observations de clôture le dimanche 25 septembre 2005.