

Stratégies et actions pour l'inclusion ...

Pratiques générales

Former et sensibiliser	<p>Proposer et participer à des formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion; vous pouvez communiquer avec TC pour du soutien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documentation, formation, affiches, etc. - Sensibiliser nos collègues, ami-e-s et famille à l'aide de nos réseaux sociaux <p>Utiliser les moyens de communication à notre disposition pour sensibiliser ses membres sur la diversité et l'inclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Panneaux d'affichage syndical, bulletins d'information, médias sociaux, etc.
Encourager la participation et promouvoir l'équité	<p>Veiller à ce que toutes personnes aient un accès égal et équitable aux débouchés, aux ressources et aux avantages au sein de notre organisation, de nos communautés et de notre société</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiques de réunions inclusives en portant une attention à l'heure de la réunion, à l'accessibilité du lieu, à la langue, etc.
Prendre le temps d'accueillir et d'orienter les nouveaux·elles membres	<p>Cela permet au syndicat d'établir des relations avec ses membres, tout en informant les travailleur·euse·s de leurs droits en milieu de travail</p> <p>Le premier contact est important</p>
Créer des occasions de discuter ensemble, et en toute honnêteté, des discriminations	<p>Déjeuners-conférence</p> <p>Inviter des militant·e·s en quête d'équité aux rencontres syndicales</p>
Affirmer et réaffirmer publiquement qu'on s'oppose aux inégalités sociales et aux discriminations	
Veiller à ce que l'employeur ne commette pas de discrimination envers	

... Stratégies et actions pour l'inclusion ...

les membres issu·e·s des groupes en quête d'équité	
Utiliser un langage inclusif	<p>Visé à respecter et à reconnaître la diversité en utilisant des mots et des phrases qui évitent toute forme de stéréotypes, de discrimination et de suppositions basés sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le statut économique, la race, l'origine ethnique, les handicaps ou tout autre facteur identitaire. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">- Utiliser des termes non-genrés (épicènes) :<ul style="list-style-type: none">o patron/ direction- Utiliser la périphrase<ul style="list-style-type: none">o Participants/ personnes qui participent- Changer de sujet ou de voix (passive/active)<ul style="list-style-type: none">o Vous êtes invités à consulter notre site/ Consultez notre siteo Vous êtes priés d'attendre ici/ Nous vous prions d'attendre ici- Utiliser des doublets abrégés (point-médian)<ul style="list-style-type: none">o Canadiens/ Canadien·ne·s- Éviter d'utiliser des expressions grossières et/ou à connotation raciste ou coloniale- Demander et utiliser les bons pronoms, il/elle/iel <p>Avantages : reflète les valeurs de l'organisation, encourage la participation, favorise le respect et la compréhension</p>

... Stratégies et actions pour l'inclusion ...

Négociation et application de la convention collective

**Teamsters Canada peut vous fournir des exemples d'articles que vous pouvez utiliser dans votre convention collective.*

Améliorer la représentativité au sein du comité de négociation	Proposer à votre agent·e d'affaires ou à votre officier·ère principal·e de siéger au comité, vous-même ou un·e membre issu·e des groupes en quête d'équité Proposer d'ajouter un siège au comité pour un·e observateur·rice pendant les négociations
Recueillir les besoins et les demandes de nos membres issu·e·s des groupes en quête d'équité	
Faciliter la compréhension de la documentation et du processus	Un·e membre dont l'anglais ou le français n'est pas la langue maternelle peut avoir besoin d'aide pour comprendre certaines parties de la convention collective
Proposer de négocier des mesures de formation spéciale	Proposer et négocier des mesures spéciales de développement de carrière et de formation continue qui aideront nos membres issu·e·s de la diversité à ne pas être confiné·e·s aux mêmes postes tout au long de leur carrière
Veiller à ce que l'employeur remplisse ses exigences en matière d'équité salariale	
Proposer de négocier des libérations pour l'accueil et la formation dans la convention collective	
Proposer des clauses de convention collective qui tiennent compte des réalités de nos membres diversifiés, par exemple : inclure des dispositions interdisant la discrimination	Les lois interdisent déjà la discrimination et le harcèlement, mais en insérant des dispositions qui indiquent clairement que toute forme de discrimination n'est pas tolérée sur notre lieu de travail, vous sensibiliserez davantage de membres, en plus de l'employeur

... Stratégies et actions pour l'inclusion ...

Santé et sécurité au travail

	Ces dispositions renforceront également le fait que le syndicat prend au sérieux le respect et l'égalité et que l'inclusion est une priorité
Proposer de négocier des libérations pour l'accueil et la formation dans la convention collective	
Prendre les griefs et les plaintes sans jugement et avec ouverture	La prise de conscience de nos préjugés inconscients nous aide à gérer les griefs et les plaintes
Informers nos membres sur le harcèlement psychologique	<p>Rendre la politique de prévention de harcèlement psychologique disponible aux membres et veiller à ce que l'employeur forme les travailleur-euse-s à propos de la politique</p> <p>Proposer une formation sur le harcèlement psychologique à vos membres</p> <p>Poser des affiches sur le harcèlement psychologique sur le tableau d'affichage du syndicat</p>
Reconnaître les effets que la discrimination peut avoir sur la santé et la sécurité des travailleur-euse-s	
Rappeler à l'employeur son obligation de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement	
Veiller à ce que les postes qui sont les plus exposés aux risques ne soient pas attribués qu'aux personnes issues de certains groupes en quête d'équité	<p>Les personnes racialisées occupent souvent des emplois plus dangereux en raison d'une combinaison de facteurs systémiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discrimination historique - Inégalité économique - Ségrégation professionnelle

... Stratégies et actions pour l'inclusion

Représentation et mobilisation

	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de représentation et de défense des droits - Préjugés de l'employeur - Statut d'immigrant-e, etc.
Accroître la participation des membres issu-e-s des groupes en quête d'équité à tous les niveaux de la structure syndicale	
Identifier et surmonter les barrières à l'implication	
Mobiliser les membres autour de festivités, journées de commémoration et autres enjeux des communautés concernées	Planifier un repas communautaire, une activité pour la journée nationale contre l'homophobie et la transphobie, etc.
Bâtir des alliances avec des organismes communautaires	
Encourager la représentation des membres issu-e-s des groupes en quête d'équité à tous les niveaux de la structure syndicale, en politique, etc.	
Promouvoir la présence de femmes, de personnes de couleurs, des personnes de la communauté LGBTQ+ et issues de groupes sous-représentés	
Partir un comité d'actions féministes ou des droits de la personne, par exemple	Demander le guide pour créer un comité d'actions féministes auprès de Teamsters Canada
Proposer de mettre sur pied un programme de mentorat	Par exemple : Un-e agent-e d'affaires pourrait faire du mentorat auprès de membres issu-e-s des groupes en quête d'équité afin d'en apprendre plus sur le rôle d'agent-e d'affaires