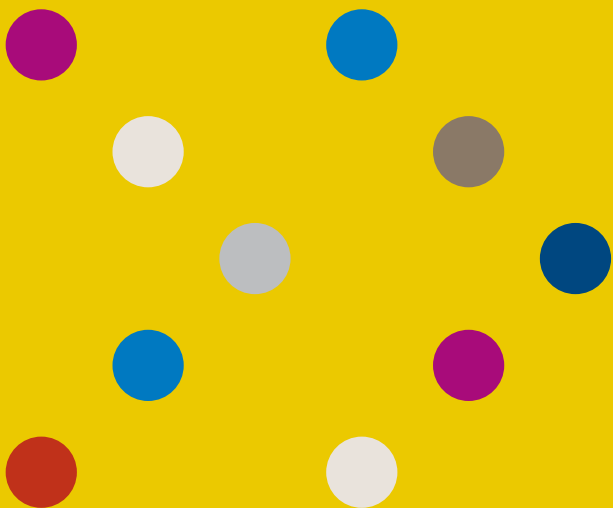
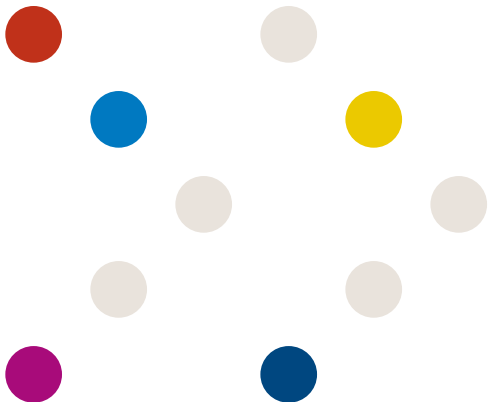


Rapport du Groupe consultatif en matière d'équité

Mesures à
prendre pour
bâtir un syndicat
plus équitable
2018





Rôles et responsabilités du Groupe consultatif en matière d'équité

Le Groupe consultatif en matière d'équité agira comme instance responsable des recommandations découlant de l'enquête sur l'équité à l'intention du syndicat national. Le groupe supervisera la mise en œuvre des recommandations, formulera de nouvelles recommandations et demandera, au besoin, que des recherches soient réalisées.

De plus, les membres du groupe s'engagent à assumer un rôle élargi pour mettre en œuvre les recommandations et encourager des mesures supplémentaires, au besoin. Les décisions sur l'orientation, les ressources et le processus de mise en œuvre seront prises en collaboration avec les directrices régionales, le directeur québécois, la directrice du Service des droits de la personne et l'adjoint(e) au président national.

Le Groupe consultatif en matière d'équité se réunira deux fois par année, par téléphone ou en personne.

Le Groupe consultatif en matière d'équité est composé comme suit :

- Cinq membres du Conseil exécutif national : la directrice de la région de l'Ouest, la directrice de la région de l'Ontario, le directeur québécois, la directrice de la région de l'Atlantique et une représentante ou un représentant des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur;
- Six représentantes ou représentants des comités permanents sur l'équité élus par ces derniers.

Le Groupe consultatif en matière d'équité reçoit l'appui des personnes suivantes :

- l'adjoint(e) au président national responsable du Service des droits de la personne;
- la directrice du Service des droits de la personne.

Les mesures à prendre identifiées ci-dessous découlent de la première réunion du groupe et leur mise en œuvre rapide favorisera le progrès continu d'Unifor quant à l'atteinte des objectifs liés à l'équité.



Principes et recommandations pour accroître les activités d'Unifor en matière d'équité

Principes directeurs et activités continues

- Continuer de mettre les ressources du syndicat national à la disposition des services liés aux droits de la personne pour que le travail de l'enquête sur l'équité passe à la phase suivante. S'engager à avoir une discussion constructive concernant les demandes de financement ou d'autres ressources pour s'assurer que cette initiative a la meilleure chance de succès.
- Continuer de mettre en évidence les pages portant sur l'équité sur le site Web du syndicat national et des sections locales. S'assurer que les pages sont mises à jour.
- Maintenir la pratique de commencer les événements d'Unifor par un accueil autochtone et une reconnaissance des terres autochtones traditionnelles.
- Continuer d'être un syndicat actif sur le plan politique et maintenir des relations solides avec nos membres et leurs communautés.
- Développer les outils et la formation pour changer la culture du syndicat national afin d'améliorer l'équité et l'inclusion, en reconnaissant que cette mesure nécessitera des ressources et de nouvelles idées.



Efforts des sections locales

Le Service des droits de la personne travaillera avec les sections locales pour mettre en œuvre les processus ci-dessous.

- Utiliser des sondages préparatoires aux négociations avant de débiter les négociations collectives. Inclure des questions sur le profil démographique et les priorités en matière de négociation; le syndicat national facilitera le développement de cet outil.
- Faciliter la compréhension des documents des sections locales et des unités de négociations pour nos membres qui ne parlent pas couramment l'anglais ou le français. Négocier la responsabilité de l'employeur de payer les services de traduction de ces documents et solliciter directement les membres pour déterminer quelle langue serait la plus avantageuse.
- Les sections locales travailleront en solidarité avec les communautés et entre elles pour créer une culture de partage des ressources.



Le rôle des négociations collectives

- Établir des dispositions types fermes et exécutoires sur les libérations syndicales pour s'assurer que les militantes et militants des groupes en quête d'équité ne se voient pas systématiquement refuser ces libérations.
- Considérer une rencontre obligatoire avec les nouveaux membres et négocier du temps pour le faire, pour les accueillir, en apprendre davantage sur eux et les informer au fur et à mesure de leur intégration dans le milieu de travail.
- Négocier des dispositions sur l'équité en emploi et développer des outils afin d'éliminer les obstacles pour permettre aux sections locales de discuter de la question avec les employeurs. Tenir les employeurs responsables d'établir des pratiques d'embauche plus équitables et de créer des milieux de travail plus diversifiés.
- Négocier des accords sur les avantages pour la collectivité afin d'établir un partenariat direct avec des groupes communautaires dans le but d'augmenter la représentation sur le plan de l'équité et de tenir compte des communautés diversifiées dans lesquelles les membres d'Unifor vivent et travaillent.



Célébrer la diversité des membres d'Unifor

- Savoir qui nous sommes et qui sont les membres d'Unifor et organiser des événements en conséquence, y compris des représentations culturelles et culinaires.
- Organiser une campagne de sensibilisation à l'interne dans le but de faire connaître et d'établir le profil des travailleuses et travailleurs, des militantes et militants qui représentent divers groupes au sein du syndicat.
- Établir un système pour identifier les militantes et militants, créer des réseaux afin d'établir des liens avec les sections locales, les représentantes et représentants nationaux et les conseils régionaux, recueillir des données et fournir des outils pour accroître la diversité de la représentation à l'échelle des sections locales. Réévaluer le système après un an pour améliorer la structure et s'assurer des progrès continus vers l'atteinte des objectifs d'Unifor en matière d'équité.



Structure du syndicat

- Adapter et renforcer les structures des comités permanents sur l'équité des sections locales en les étendant à l'échelle régionale lorsque les membres de sections locales spécifiques ne se montrent pas suffisamment intéressés ou ne sont pas assez nombreux.
- Préciser le rôle des comités permanents sur l'équité à l'échelle locale, régionale, des conseils régionaux et du Conseil québécois pour que leurs membres participent davantage aux activités organisées dans leur région et collaborent étroitement à la prise de décisions avec les dirigeants régionaux et du Québec afin d'exprimer leurs points de vue pour la prise de décisions.
- Le Conseil exécutif national créera un système, y compris une formule précisant qui est responsable du financement, pour assurer la participation des membres des comités permanents lors du Conseil québécois, des conseils régionaux, du Conseil canadien et des congrès.
- Offrir un espace aux cinq comités sur l'équité pour que les membres se réunissent tous les trois ans après les élections afin de :
 - discuter de la nature intersectionnelle des enjeux que défend chacun des groupes pour renforcer la solidarité en défendant les questions et les changements de politiques qui touchent des groupes précis;
 - Élaborer des plans d'action et des objectifs; et
 - Coordonner des campagnes et leurs argumentaires.

Lois et règlements gouvernementaux

- Demander aux gouvernements provinciaux et territoriaux d'instaurer des lois sur l'équité en emploi. S'assurer que les lois sont exécutoires et non volontaires.
- Habiler les représentantes et représentants nationaux et les sections locales qui représentent les unités des secteurs sous réglementation fédérale à collaborer avec les employeurs pour accéder à des données sur l'équité en emploi et les analyser. Les représentantes et représentants nationaux d'Unifor, les sections locales et les représentantes et représentants en milieu de travail participeront activement à toutes les étapes du processus d'équité en emploi, notamment en veillant au respect des obligations de l'employeur. Créer un module de formation ou un séminaire d'information pour faciliter ce processus.
- Élaborer et mettre en œuvre un système pour s'assurer que les comités permanents régionaux sur l'équité et les caucus sur l'équité ont l'occasion d'adopter une approche d'équité en vue d'examiner toutes les lois relatives à l'équité en emploi qui ont un impact sur la représentation et l'inclusion.
- Rédiger une position de principe au sujet des accords sur les avantages pour la collectivité dans le cadre de projets d'infrastructure et d'autres grands projets gouvernementaux pour s'assurer que les dépenses gouvernementales sont favorables aux travailleuses et travailleurs. Habiler les défenseurs et les militantes et militants à utiliser ce cadre stratégique s'il y a lieu.



S'appuyer sur les travaux du Groupe de travail sur les sections locales

- Programme de mentorat : Redoubler d'efforts en accordant une attention particulière à la diversité des participants, aux mentors et mentorés et au programme de mentorat du syndicat.
- Trousse pour les nouveaux membres : S'appuyer sur les efforts actuels pour inclure du matériel portant sur la diversité et l'équité dans la trousse à l'intention des nouveaux membres en :
 - Soulignant l'importance de la diversité de notre syndicat;
 - Renforçant le mentorat volontaire et informel parce que la pratique du mentorat et l'investissement dans les militantes et militants contribuent à bâtir l'avenir de notre syndicat;
 - Accordant la priorité à la diversité des personnes qui reçoivent du mentorat dès le début de leur vie syndicale.

La trousse à l'intention des nouveaux membres d'Unifor se trouve en ligne à unifor.org/votresyndicat.

Efforts du syndicat national

- Élaborer et mettre en œuvre un cadre visant l'équité en emploi et des milieux de travail accueillants qui nécessitera que le syndicat national :
 - applique des mesures proactives pour accroître la représentation de six groupes en quête d'équité au sein du personnel;
 - rédige un rapport annuel pour le Groupe consultatif en matière d'équité sur la diversité des nouvelles recrues et la diversité globale des représentantes et représentants nationaux; et
 - communique ultérieurement le cadre aux sections locales pour qu'elles le mettent en œuvre.
- Éliminer les obstacles à une représentation diversifiée lors des congrès, des conseils et des réunions à l'échelle nationale et régionale en s'engageant dans une discussion sérieuse sur le financement d'occasions de participation pour les membres des groupes en quête d'équité.
- Organiser un sommet du président pour discuter de l'importance de l'équité et de la diversité pour le syndicat et des moyens à prendre de façon proactive pour que les sections locales soient plus représentatives.
- Mettre au point un outil pour aider les sections locales à recueillir des données sur le profil démographique de leurs membres et à les consigner.
- S'assurer que les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les représentantes et représentants en milieu de travail participent à la formation obligatoire sur les droits de la personne coordonnée par le Service d'éducation. Cette formation devrait être plus facilement accessible et exiger moins de temps et de ressources. Le syndicat doit aussi développer un mécanisme de reddition des comptes pour surveiller la participation des sections locales à la formation sur les droits de la personne.
- Entamer une discussion sur l'importance de la traduction, notamment :



- établir la responsabilité de l'employeur pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs comprennent la convention collective, y compris sa responsabilité à l'égard de la traduction;
- traduire les documents du syndicat national sur l'importance de l'équité et de l'inclusion comme point de départ; et
- tenir compte de la langue ainsi que des déficiences visuelles et auditives, s'il y a lieu.
- Créer un module de formation à l'intention des représentantes et représentants nationaux pour :
 - sensibiliser aux questions d'équité et aux solutions connexes, y compris les efforts que nous déployons pour négocier des dispositions sur l'équité; et
 - s'assurer qu'ils comprennent leur rôle de veiller à ce que les sections locales respectent les statuts d'Unifor, y compris qu'ils suivent la formation obligatoire sur les droits de la personne.
- Le syndicat national devrait recenser les pratiques exemplaires relatives au renforcement de l'équité et de la diversité auprès de différentes instances dans le monde entier.
- S'efforcer d'éliminer les obstacles à la participation des personnes ayant une incapacité en nommant une coordonnatrice ou un coordonnateur de l'accessibilité pour les conseils et les congrès à l'avance des dates de réunion. Rédiger une description de travail et un processus pour la nomination d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de l'accessibilité.
- Vérifier les conventions collectives du syndicat sous l'angle de l'équité en mettant l'accent sur des questions d'équité précises, comme les prestations supplémentaires du congé parental, les dispositions sur les droits de la personne et les dispositions contre le harcèlement.
- Élaborer un processus pour traiter du harcèlement entre un membre ou un employé et un autre membre à l'intérieur du syndicat.

Autres mesures à prendre en considération

Dans l'ensemble, le message provenant du Groupe consultatif en matière d'équité indique clairement qu'il est temps d'accroître l'équité en emploi et l'engagement d'Unifor pour passer à la phase suivante en intégrant ce travail à tous les paliers du syndicat. Il a été reconnu que plusieurs membres sont intéressés à réaliser les objectifs du syndicat en matière d'équité, mais estiment que les outils ou ressources nécessaires font défaut.

Le Groupe a soulevé certaines préoccupations au sujet des structures de mentorat informelles du syndicat et comment le fait de constamment choisir des gens qui ne font pas partie des groupes recherchant l'équité quant au développement du leadership maintient des obstacles.

Le progrès qu'Unifor a fait à ce jour a aussi été reconnu. Le syndicat a instauré des structures et des systèmes, comme les comités permanents sur l'équité, la nomination de représentantes et représentants locaux responsables de l'équité et mènent des campagnes qui ont commencé le travail visant à améliorer l'équité à l'intérieur d'Unifor.

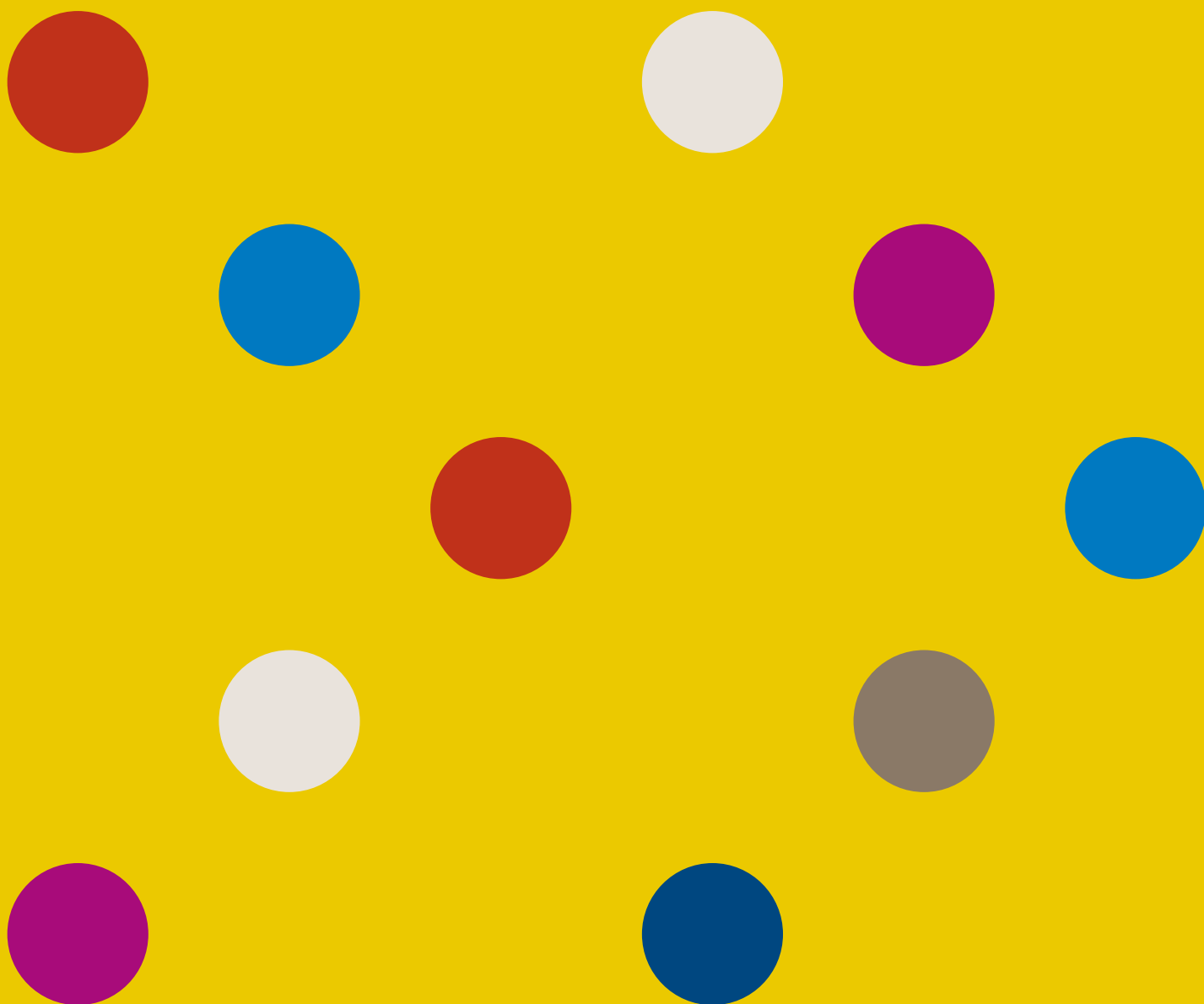
Reposant sur ces structures, les recommandations du Groupe consultatif en matière d'équité et le maintien des activités du groupe continueront de rapprocher le syndicat des objectifs que les membres ont établis.

Le Groupe reconnaît qu'à l'avenir, les efforts et les idées novatrices doivent provenir des membres, des sections locales, des représentantes et représentants et de toutes les militantes et tous les militants afin de connaître un succès et provoquer un changement progressif.

Exemple d'une fiche de sondage sur l'équité

Indiquez les membres dans toutes les catégories qui s'appliquent.

	NOMBRE TOTAL	T. PLEIN	T. PARTIEL	AUTOCHTONES, PREMIÈRES NATIONS, INUITS OU MÉTIS	FEMME	JEUNES TRAVAILLEUR(EUSE)S DE MOINS DE 35 ANS	LESBIENNES, GAIS, BISEXUELS, QUEER	TRANSGENRE OU GENRE NON-BINAIRE	TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE COULEUR	TRAVAILLEUR(EUSE) S AYANT UNE INCAPACITÉ
MEMBRES										
DÉLÉGUÉ(E)S										
NÉGOCIATIONS										
MÉTIRS SPÉCIALISÉS										
INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES										
SANTÉ ET SÉCURITÉ										
AUTRES REPRÉSENTANT(E)S SYNDICAUX										
COMITÉ EXÉCUTIF D'UNE SECTION LOCALE										
COMITÉS										
SECTEUR :										



Unifor

Un syndicat pour toutes et tous.