

The background is a solid dark red color. On the right side, there are several overlapping gears of varying sizes, rendered in a lighter red color. The gears are partially cut off by the edge of the frame.

Lutter contre la discrimination systémique au sein de nos organisations

Animatrice : Meera Chander

Contexte historique



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada



Les grandes lignes du mandat

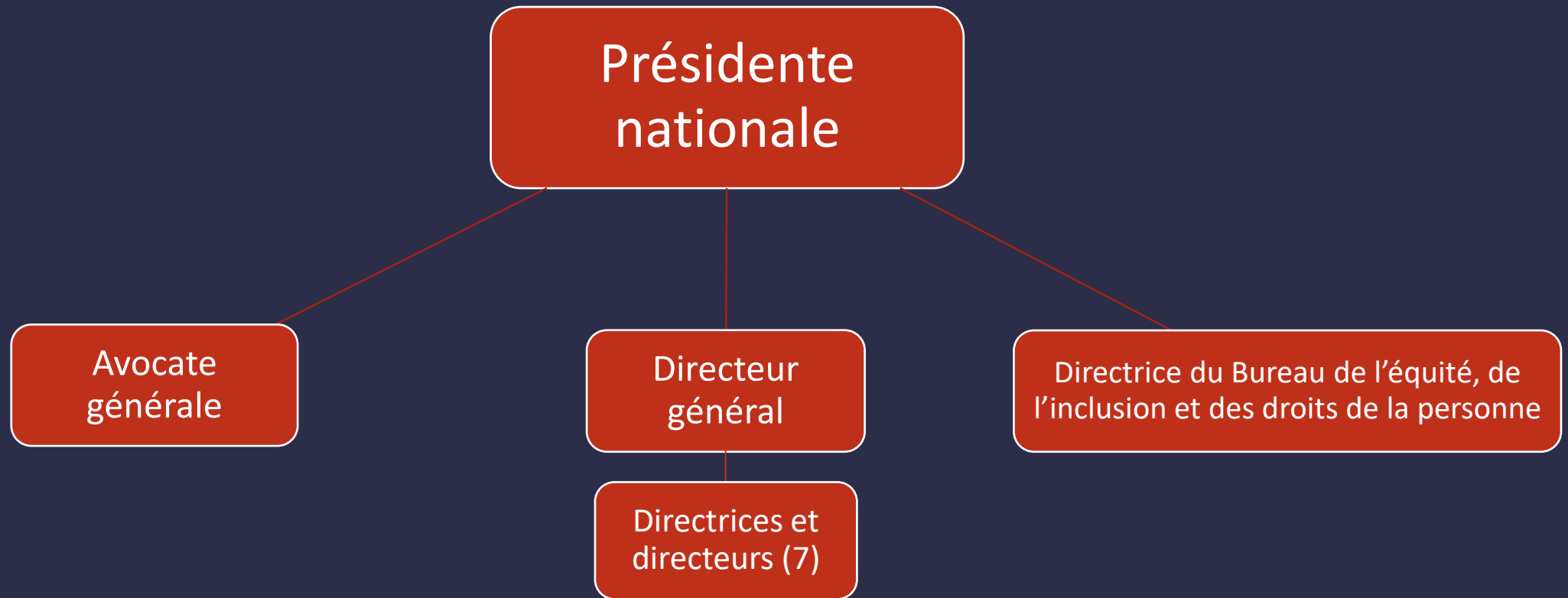
Le Bureau se concentre sur l'intégration des principes de justice sociale à toutes les activités de l'AFPC liées à la prévention de l'oppression, à la lutte contre le racisme, à la diversité, à l'inclusion et à la défense des droits de la personne.

Pour ce faire, il élabore les programmes, les politiques, les processus et les systèmes appropriés, renforce les relations syndicales-patronales et outille l'équipe de gestion, le CEA et le personnel de l'AFPC.

Les grandes lignes du mandat (suite)

Le Bureau concrétise la volonté du syndicat de mettre en œuvre une stratégie sur les droits de la personne et d'éliminer la discrimination systémique au travail. En plus de réviser et d'élaborer des politiques, il conçoit et met en place de manière stratégique des programmes complets, de la formation, des systèmes pertinents, des mesures proactives et un plan d'action pour favoriser, promouvoir et protéger l'intégrité d'un milieu de travail qui adhère aux principes du respect des droits de la personne de l'inclusion, et qui s'oppose à toute forme d'oppression.

Structure hiérarchique



Consultations



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada



Résultats du sondage

Les quatre grandes priorités du personnel de l'AFPC :

- 1) Formation obligatoire sur la lutte contre l'oppression
- 2) Examen de la politique de dotation de l'AFPC
- 3) Résolution proactive des conflits
- 4) Promotion des initiatives de santé mentale au travail



Vision

Un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, d'injustice et d'iniquité, où les droits de la personne et la bienveillance sont à l'honneur.



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

Mandat

- Instaurer au sein de l'AFPC une approche globale, intégrée et intersectionnelle en matière de prévention de l'oppression, de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité, d'inclusion et de défense des droits de la personne du point de vue de la justice sociale. Notre équipe s'acquitte de ce mandat par la formation, la recherche et la défense des droits, ainsi qu'en menant des enquêtes et en faisant des suivis.
- S'attaquer aux causes premières des conflits en milieu de travail au moyen de mécanismes de résolution proactifs qui tiennent compte des traumatismes.
- Placer les droits de la personne au cœur de la culture organisationnelle.
- Offrir une solution de rechange aux griefs pour les plaintes liées à des motifs de distinction illicite.



Mandat (suite)

- Fournir de l'information, de la formation et des ressources dans le but de favoriser la santé psychologique au travail.
- Mettre en œuvre la *Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*.
- Aider le personnel des ressources humaines à ancrer ses pratiques dans l'équité.
- Fournir des conseils au Comité exécutif de l'Alliance, à la direction générale, à l'équipe de direction et à l'équipe de gestion pour que leurs décisions tiennent compte des principes de lutte contre l'oppression.
- Assurer le suivi et l'évaluation des méthodes de travail et des activités de l'AFPC.



Formation

- Les quatre saisons de la réconciliation
- La lutte contre l'oppression
- L'inclusion des personnes trans au travail
- Les conversations difficiles
- La résolution de conflits
- La prévention des violences à caractère sexuel



Initiatives

- Examen des politiques
- Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi
- Plan d'équité en matière d'emploi
- Résolution des conflits
- Révision des processus de ressources humaines et de relations de travail pour qu'ils tiennent compte des traumatismes
- Processus de réparation
- Forums sur la santé et la sécurité psychologiques
- Conférence des travailleuses et travailleurs racialisés
- Conseils sur la gestion des conflits internes liés aux droits de la personne à l'intention du personnel, de la direction et des personnes élues



Prochaines étapes

- Ajouter des membres à l'équipe
- Créer davantage de ressources en ligne
- Poursuivre la révision des politiques et des processus internes en tenant compte des principes d'équité
- Offrir plus d'occasions aux membres du personnel de se réunir et d'exprimer leurs besoins
- Offrir plus de formations et d'information!



Principaux points à retenir de la première année

- La confiance de la direction est essentielle.
- Le Bureau doit être indépendant.
- Quand le personnel se sent entièrement appuyé par l'employeur, il tire une fierté de son travail, ce qui rejaillit sur les membres.
- Les gens ont encore plus besoin de tisser des liens après la pandémie.
- La nature proactive du travail du Bureau amènera les changements systémiques attendus... même si cela prendra du TEMPS!



Des questions pour Meera?

Courriel : chandem@psac-afpc.com