

Rapport sur les activités du

Comité des droits de la personne et de la diversité 2023

Ce rapport vous donne un aperçu des activités et des initiatives entreprises par le Comité des droits de la personne et de la diversité de l'année écoulée. Le Comité est engagé à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre organisation, et nous avons réalisé des progrès considérables à cet égard. L'une de nos principales réalisations a été le lancement de plusieurs caucus qui répondent aux besoins et aux préoccupations spécifiques des groupes sous-représentés au sein de notre organisation.

Caucus des personnes handicapées : Mary Lycett, présidente

Le Caucus des personnes handicapées a été créé pour mettre en place un environnement favorable et inclusif pour les employé·es handicapé·es. Lors de ce Caucus, les participant·es ont discuté des motions potentielles pour l'AGA afin de s'assurer que les besoins des membres sont comblés. Il a également permis de planifier des campagnes de sensibilisation pour promouvoir l'accessibilité, la compréhension et l'égalité des chances pour les personnes handicapées. Le Caucus a également traité des mesures d'adaptation du lieu de travail et de l'amélioration de l'accessibilité physique.

Le 6 juin 2023 a eu lieu la première réunion pour discuter du Caucus, expliquer le mandat et rencontrer les membres. Plus de 30 membres ont participé à cette réunion. Les membres ont fait part de leurs préoccupations sur le lieu de travail et une discussion de groupe a eu lieu sur ce que le Caucus des personnes handicapées peut faire pour les aider.

Le 23 octobre 2023, une réunion a été organisée pour discuter de la motion *F-11 – Mesures d'adaptation inclusives pour les membres handicapé·es lors des assemblées générales annuelles*, qui a été déposée à l'AGA 2023 de l'IPFPC pour demander un examen de l'accessibilité des événements de l'IPFPC. Bien que seulement cinq membres aient assisté à la réunion, celle-ci a été informative et a permis de recueillir des commentaires positifs selon lesquels la motion constituait une étape constructive pour améliorer la participation aux événements de l'IPFPC et la sensibilisation aux problèmes auxquels sont confronté·es nos membres handicapé·es.

Nous espérons pouvoir organiser une troisième réunion du Caucus des personnes handicapées en décembre pour discuter de l'AGA de l'IPFPC, des problèmes rencontrés par les membres et de la décision concernant la motion.

Caucus des membres noir·es – Président·es : Jacquie Dixon, Din Kamaldin

Le Caucus des membres noir·es a été créé pour répondre aux défis et aux expériences uniques auxquels sont confronté·es les employé·es noir·es.

Le Caucus des membres noir·es a tenu des réunions initiales virtuelles avec des employé·es noir·es pour mettre en place un Caucus des membres noir·es en mai 2023. Il s'agissait d'un excellent début, mais des questions subsistaient concernant le soutien que pourrait offrir le CDPD.

La réunion a servi de séance d'accueil et a permis d'écouter des histoires vécues et de savoir comment l'IPFPC peut apporter son aide. Le consensus est que l'IPFPC ne se préoccupe pas du sort des membres noir·es. Il a été question de cerner des moyens de changer cette perception. Les membres ont proposé d'entrer en contact avec les représentant·es et de leur demander d'être plus au courant des événements syndicaux dans leur région.

Les membres ne pensent pas que l'IPFPC est un espace de sécurité pour eux·elles.

La RCN a organisé un événement sur l'histoire des Noir·es en février 2023, auquel ont participé de nombreux·euses acteur·rices de l'industrie du divertissement et de la communauté. C'est un événement qui a attiré beaucoup de personnes; il n'y avait plus aucune place de libre.

Certain·es membres ont participé à la conférence du CTC. Beaucoup ont eu l'occasion de voir ce que les autres syndicats faisaient et nous avons pu participer au Caucus des personnes de couleur.

Le CDPD a organisé un webinaire intitulé « Trouvez votre voix » à l'intention de tou·tes les membres du groupe sur l'équité et la diversité.

Pour célébrer le Jour de l'émancipation, la RCN a organisé un concours de cuisine de poulet à la jamaïcaine au cours de l'été. Avec de nombreux divertissements et des séances d'information sur l'activisme, toutes les places pour participer à l'événement étaient prises.

Le Caucus des membres noir·es du CDPD a participé à des discussions avec le Réseau des employé·es noir·es en Colombie-Britannique et le réseau national nouvellement créé à l'ARC.

Nous avons également participé à deux webinaires, dont un portant sur le recours collectif noir. Une autre réunion aura lieu en novembre pour recueillir les commentaires des membres.

Des discussions futures sont également prévues au mois de novembre sur le recours collectif noir.

Le Caucus des membres noir·es organise un webinaire de sensibilisation à la santé mentale pour tous en décembre. Ce dernier sera animé par Paige Gallette.

Caucus des personnes LGBTQ2S+ – Présidente : Stacy McLaren

Le Caucus des personnes LGBTQ2S+ a joué un rôle essentiel dans la promotion d'un environnement inclusif et tolérant pour le personnel LGBTQ2S+. Ce Caucus a organisé des événements dans le cadre du Mois de la fierté, notamment en participant à des défilés dans tout le pays, et a plaidé en faveur de l'égalité des droits et des prestations pour les personnes LGBTQ2S+ sur le lieu de travail.

Le Caucus s'est réuni pour discuter des manifestations anti-trans qui ont lieu dans tout le pays. Il a introduit l'idée d'un groupe de discussion nommé « Les équipes volantes » sur WhatsApp pour le réseau de la solidarité et de la fierté du CTC et la possibilité de créer un groupe de discussion de l'IPFPC.

J'aimerais organiser des séminaires virtuels sur des sujets qui inspirent l'inclusion et éduquent non seulement nos membres LGBTQ2S+, mais aussi d'autres personnes, et augmenter la participation tout au long de l'année à la fierté et à la solidarité à travers le Canada.

Caucus des femmes 2023 – Présidente : Farzana Merani

La première réunion du Caucus s'est tenue le 20 mai 2023 avec 10 participant·es.

Au cours de cette réunion, le groupe a discuté de questions concernant l'IPFPC, les lieux de travail fédéraux et le mouvement ouvrier dans son ensemble. Les membres du Caucus ont également discuté de leurs expériences et perspectives. Les questions suivantes ont été soulevées :

- 1) Le manque de soutien
- 2) Le manque d'occasions de mentorat, qui empêche notre comité de proposer du mentorat
- 3) Le bris de la culture de l'intimidation
- 4) Le fait que les femmes ne sont pas considérées comme des professionnelles
- 5) La minimisation des idées des femmes, qui peut avoir des répercussions négatives sur les projets
- 6) Le manque d'occasions de leadership
- 7) Le manque d'inclusivité

La deuxième réunion était une séance de remue-méninges pour voir si le groupe pouvait trouver des moyens d'aborder les questions cernées lors de la première réunion. Cette réunion a eu lieu le 24 juin 2023 avec 7 participant·es. Les idées principales étaient axées sur la création d'un groupe de soutien entre pairs et la création de relations ou d'un réseau. Les femmes ont des voix passives, ce qui fait qu'elles ne sont pas écoutées ou entendues. Le groupe a discuté de la possibilité de créer une brochure décrivant les points forts des femmes. En outre, le groupe a discuté de la manière de s'assurer que les autres puissent connaître leurs compétences et des moyens d'exprimer leur intérêt pour les occasions de leadership. Il a été mentionné que les employeurs et les syndicats ont mis l'accent sur le développement des jeunes professionnel·les et que les employé·es expérimenté·es qui ne sont pas jeunes sont négligé·es. Cela suscite un sentiment d'âgisme.

Le Caucus a également fixé des objectifs et des principes directeurs.

En tant que Caucus, nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- Groupe de soutien
- Culture de l'appartenance

- Communication
- Information mutuelle
- Dynamique de croissance
- Principes directeurs pour notre groupe :
- Soutien mutuel
- Renforcement de la confiance et développement de relations
- Résolution des conflits
- Confidentialité
- Respect de l'autre et de son opinion
- Reconnaissance de nos expériences vécues, car chacune est différente
- Reconnaissance de nos différences, tout en trouvant nos points communs
- Volonté à chercher à assurer l'équité sur le lieu de travail

La troisième réunion du Caucus s'est tenue le 9 septembre 2023 avec 5 participant·es et 3 absent·es.

Au cours de cette réunion, nous avons examiné la brochure en détail, y compris sa création, le public cible, la diffusion et le contenu. Il a été décidé que cette option (pour le moment) n'était peut-être pas aussi efficace, compte tenu de l'effort requis. Le mentorat et l'apprentissage de la défense de ses propres intérêts ont été considérés comme une plus grande priorité. L'organisation d'un atelier ou d'une discussion en groupe sur la manière dont les femmes ont surmonté les obstacles inspirera d'autres femmes. Les femmes doivent disposer des outils nécessaires pour se défendre elles-mêmes.

La prochaine réunion aura lieu en novembre.

Rapport sur le Caucus des travailleuses et travailleurs de couleur 2023 – Présidente : Madeeah Chowdry

Mandat du Caucus

L'objectif du Caucus des travailleuses et travailleurs de couleur est de permettre aux membres de l'IPFPC qui appartiennent à ce groupe en quête d'équité de discuter des problèmes rencontrés par le personnel de couleur au sein du syndicat

et sur le lieu de travail, ainsi que de développer des idées et des recommandations pour améliorer l'inclusion. Les discussions et les recommandations sont communiquées au Comité des droits de la personne et de la diversité pour discussion et action.

Réunions

Pour 2023, l'objectif était d'organiser quatre réunions au cours de l'année. Les réunions se sont déroulées sur Zoom.

Elles ont eu lieu en mai, juin et septembre, et une dernière réunion est prévue en novembre. En moyenne, de 12 à 16 personnes y ont participé.

Faits saillants de la discussion

Il ne s'agit pas d'un résumé exhaustif de tous les points discutés lors des réunions du Caucus, mais d'un aperçu des questions et préoccupations les plus fréquemment soulevées.

- Langue – Les exigences linguistiques entravent de manière disproportionnée la progression et les possibilités de carrière pour le personnel de couleur. L'anglais ou le français peut être la troisième ou la quatrième langue des immigrant·es.

Les politiques linguistiques semblent favoriser le personnel blanc, car les travailleur·euses de couleur ont tendance à rencontrer davantage d'obstacles lorsqu'ils·elles tentent d'accéder à des formations linguistiques, et les tests linguistiques ne tiennent pas compte de la diversité des accents.

- Processus de sélection – Les jurys d'entrevue sont généralement composés de personnel blanc. Le processus de recrutement doit être plus diversifié.
- Progression de carrière – Les travailleur·euses de couleur doivent faire leurs preuves et prouver leurs capacités au niveau supérieur avant d'obtenir une promotion ou un poste intérimaire, alors que leurs homologues blanc·hes bénéficient de postes intérimaires et de promotions non annoncées et peuvent « apprendre sur le terrain » dans leur rôle.
- Discrimination – Les plaintes pour discrimination et racisme ne sont pas prises au sérieux. Les plaignant·es sont souvent mis·es sous pression, et on leur fait

croire que leur plainte n'est pas fondée. Il semble y avoir un consensus sur le fait que les racistes et le racisme sont protégé·es.

- Syndicat – Les membres ont signalé des problèmes pour obtenir de l'aide du syndicat. Souvent, les délégué·es syndicaux·ales ne connaissent pas les problèmes rencontrés par le personnel de couleur, sont dédaigneux·euses ou sont eux·elles-mêmes racistes. Il faudrait que les délégué·es syndicaux·ales soient davantage formé·es sur la diversité, ou qu'il y ait un moyen d'identifier les délégué·es syndicaux·ales vers lesquelles les membres peuvent se tourner lorsqu'ils·elles sont victimes de discrimination ou de racisme. Il a été suggéré que les plaintes pour discrimination soient centralisées au sein du syndicat afin d'améliorer la cohérence du traitement des plaintes. Cela permettrait également de saisir des données et d'établir des rapports afin de déterminer l'ampleur des problèmes signalés et les solutions systémiques.

Qu'est-ce qui a bien fonctionné?

- Les discussions ont été productives et les participant·es ont donné des points de vue variés.
- Les participant·es étaient ouvert·es à l'échange d'expériences et de points de vue.
- Les réunions se sont déroulées dans le respect et les membres se sont senti·es en sécurité pour échanger.
- Beaucoup de bonnes idées ont été générées.

Quelles ont été les difficultés?

- Les participant·es ont exprimé leur frustration quant au fait que ce Caucus ressemblait à un autre forum pour se défouler, mais qu'il n'aboutirait à aucun changement réel.
- La manière dont certaines des idées émises peuvent être mises en œuvre n'est pas claire.
- La présidente avait une expérience limitée du syndicat et n'était pas toujours en mesure de fournir les meilleurs conseils sur la manière de résoudre certains problèmes.

- Il se peut que la CDPD ait des membres différent·es l'année prochaine, et donc qu'il nomme des président·es de caucus différent·es, ce qui entraînera un retard pour les réunions de l'année prochaine et ralentira le développement des initiatives. Le Caucus de cette année n'a démarré qu'en mai, car il fallait d'abord que le CDPD soit en place et que les président·es soient nommé·es.

Leçons tirées

- Notre toute première réunion ne comptait que peu de participant·es et, par conséquent, peu de discussions, de sorte que la réunion n'a duré qu'une demi-heure
- Les stratégies suivantes ont permis d'accroître la participation : envoi d'un sondage Doodle pour déterminer le meilleur jour et la meilleure heure pour les réunions; envoi d'un courriel de rappel le jour de la réunion
- Il était difficile pour la présidente de diriger la discussion et de rédiger le procès-verbal de la réunion simultanément. Un·e volontaire du Caucus a donc rédigé le procès-verbal des réunions ultérieures, ce qui a été d'une grande aide.
- Il serait utile qu'un·e membre plus expérimenté·e dans les rouages internes du syndicat assiste aux réunions
- L'IPFPC devrait mieux faire connaître ces caucus, car les membres n'étaient pas au courant de l'existence de certains des autres caucus et ne savaient pas comment ils·elles avaient été inclus·es dans celui-ci.

Outre la création de ces caucus, le Comité des droits de la personne et de la diversité a travaillé sur diverses autres activités :

- Formation sur la diversité et l'inclusion pour tout le personnel
- Révision et mise à jour des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement
- Collaboration avec d'autres services pour garantir des pratiques d'embauche diversifiées
- Lancement de campagnes de sensibilisation sur les fêtes culturelles et religieuses

- Mise en place d'un système de rétroaction pour recueillir les suggestions et les préoccupations du personnel en matière de diversité et d'inclusion

L'organisation a constaté des changements positifs à la suite de ces initiatives, avec une culture en milieu de travail plus diversifiée et inclusive. Toutefois, nous reconnaissons qu'il y a encore du travail à faire et le Comité des droits de la personne et de la diversité s'engage à poursuivre ces efforts.

Nous apprécions le soutien de la direction de l'organisation et de tout le personnel qui a contribué à la réussite de ces initiatives. Ensemble, nous pouvons créer un lieu de travail qui valorise et respecte les contributions de chaque individu, quelles que soient ses origines ou son identité.

Cordialement,

Jennie Esnard (présidente) et Stacy McLaren (représentante du Conseil d'administration)