

## **POLITIQUE M3**

### **ACEP – Équité et inclusion**

#### **Objective**

1. La Politique sur l'équité et l'inclusion vise à créer un environnement libre d'obstacles au sein du syndicat, dans lequel tous les membres peuvent contribuer également, pleinement et librement aux travaux de l'organisation sans craindre de faire l'objet de discrimination ou de harcèlement. Elle s'applique à tous les membres de l'ACEP.

#### **Pouvoirs**

2. La Politique sur l'équité et l'inclusion est établie conformément aux paragraphes 6.1 et 6.2 des Statuts de l'ACEP.
3. Une copie du procès-verbal consignant la décision d'établir la présente politique se trouve à l'annexe A.

#### **Responsabilités**

4. L'ACEP :
  - a) passe en revue les Statuts et Règlements, les politiques et les pratiques de l'organisation afin de déterminer les obstacles à une pleine participation des membres aux activités du syndicat;
  - b) détermine les mesures positives à prendre pour éliminer les obstacles;
  - c) établit un plan d'action détaillé assorti d'échéanciers et d'objectifs précis afin de garantir l'équité et l'inclusion au sein de l'ACEP;
  - d) prend des mesures pour offrir une formation aux membres à propos d'équité et d'inclusion et des enjeux connexes que sont la discrimination et le harcèlement, et/ou pour appuyer cette formation;
  - e) offre encadrement et soutien aux comités et sections locales afin de garantir que les réunions et les activités se déroulent dans un climat de respect et dans l'optique de permettre à chacun de faire entendre sa voix.
5. Les agents de l'ACEP élus et nommés doivent :
  - a) toujours communiquer de façon respectueuse avec les autres membres;

- b) toujours communiquer de façon respectueuse à propos d'autres membres;
- c) appuyer sans condition et promouvoir la diversité et l'expression de différents intérêts, et en faire la promotion;
- d) appuyer les mesures visant à éliminer la discrimination et le harcèlement au sein de l'ACEP;
- e) suivre une formation conforme aux valeurs de la présente politique et aider l'ACEP à atteindre les objectifs de cette politique;
- f) au début de toutes les réunions et activités, distribuer des copies de la déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement et lire cette déclaration à voix haute (voir l'annexe B);
- g) se porter volontaires, au besoin, pour être la personne-ressource anti-harcèlement lors d'une réunion ou d'une activité.

6. Le membre de l'ACEP doit :

- a) toujours communiquer de façon respectueuse avec les autres membres;
- b) toujours communiquer de façon respectueuse à propos d'autres membres;
- c) appuyer les mesures visant à éliminer la discrimination et le harcèlement au sein de l'ACEP.

### **Échéancier**

7. L'ACEP prendra les mesures décrites aux alinéas 4a), 4b) et 4c) au plus tard le 31 décembre 2020.

8. L'ACEP prendra sans délai les mesures décrites aux alinéas 4d) et 4e).

### **Examen**

9. La Politique sur l'équité et l'inclusion sera révisée tous les trois (3) ans. La révision doit avoir lieu au cours de la première année du mandat d'un nouvel exécutif national.

### **Date d'entrée en vigueur**

10. Le 30 novembre, 2018.

## POLITIQUE M3 : ÉQUITÉ ET INCLUSION

### ANNEXE A

➤ **Réunion du Conseil exécutif national de l'ACEP, 30 novembre 2018 :**

- *Procès-verbal approuvé, point 2c), page 6 :*
  - *Politique sur l'inclusion et l'équité : La version originale de la Politique sur l'inclusion et l'équité a été modifiée pour y inclure les commentaires du CEN, et elle a été révisée à la réunion d'octobre.*
  - *Résolution d'adoption de la Politique sur l'inclusion et l'équité dans sa version actuelle :*
    - *Proposée par : F. Lord*
    - *Appuyée par : G. Kopytko*
    - *Abstentions : 3*
    - *Adoptée à l'unanimité.*

# POLITIQUE M3 : ÉQUITÉ ET INCLUSIVITÉ

## ANNEXE B

### DÉCLARATION DE PRINCIPES DE L'ACEP SUR LE HARCÈLEMENT

La présente déclaration doit être lue à voix haute lors de toutes les activités et réunions de l'ACEP, et distribuée lors des réunions pour lesquelles on rédige un procès-verbal.

Ce qui fait la force de notre Association, c'est le fait que des collègues collaborent pour améliorer leurs conditions de travail et préserver les droits que nos membres ont acquis grâce à nous. À cet égard, le respect mutuel est essentiel à notre réussite.

Lors des activités de l'ACEP et en milieu de travail, les membres de l'Association ont le droit d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'âge, le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la race, la religion, les antécédents criminels, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la langue, la classe ou les opinions politiques. Les membres ont également le droit d'être à l'abri de tout harcèlement personnel.

Si vous êtes victime de harcèlement lors de la présente activité, contactez la personne-ressource anti-harcèlement dont le nom a été mentionné pour discuter de la situation et des réponses possibles. Nous encourageons toujours une résolution rapide et informelle, et aidons nos membres à se parler directement afin de résoudre les problèmes. Si cette approche ne fonctionne pas ou n'est pas envisageable, l'Association agira rapidement et fera tout ce qu'il faut, tel que l'exigent la loi et les Statuts et Règlements de l'ACEP.

Le harcèlement sous toutes ses formes va à l'encontre de notre raison d'être commune et affaiblit l'Association. En nous attaquant ensemble à cet enjeu important, nous pourrons nous traiter mutuellement avec dignité et respect.

[La personne lisant la déclaration nommera ensuite la personne-ressource anti-harcèlement (qui aura reçu la formation adéquate) et lui demandera de se présenter.]