**DISPOSITION MODÈLE**

Article XX.X
 **Création d'un poste d’intervenante ou d’intervenant pour la justice raciale et d'un plan d'action contre le racisme**

X.1 En reconnaissance du racisme sociétal, les parties conviennent de désigner une ou un intervenant pour la justice raciale dans chaque établissement visé par la présente convention collective.

X.2 Une ou un intervenant pour la justice raciale est une personne qui s'identifie comme un membre de la communauté noire, autochtone ou racialisée.

X.3 La ou le président de la section locale d'Unifor est responsable de la sélection d’une ou d’un intervenant pour la justice raciale de l'établissement, avec la participation des membres du syndicat qui s'identifient comme personnes noires, autochtones ou racialisées.

X.4 L’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale est une ou un représentant du lieu de travail qui aidera et fournira un soutien confidentiel aux travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et racialisés:

* Écouter;
* Suivre et signaler tout incident de racisme et de discrimination à la direction et au personnel concerné du syndicat, y compris à la directrice ou au directeur national du Service des droits de la personne d'Unifor;
* Fournir un soutien aux membres noirs, autochtones et racialisés, notamment en ce qui concerne les préoccupations liées à la discrimination raciale et à la violence raciale sur le lieu de travail;
* Contribuer aux initiatives de justice raciale à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail;
* Promouvoir l'accès à des services communautaires culturellement appropriés;
* Travailler avec la direction de l'établissement pour élaborer, mettre en œuvre et surveiller un plan d'action contre le racisme qui soit conforme aux stratégies de lutte contre le racisme et d'équité de la compagnie et du syndicat;
* Travailler en réseau avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux.

X.5 Si l’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale a besoin de s'absenter du travail pour s'acquitter de ses fonctions, le syndicat, s'il est d'accord, soumettra une demande de congé à l'approbation du Service des ressources humaines et cette approbation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

X.6 L'employeur donnera accès à un bureau privé afin que l’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale puisse rencontrer les employées et employés en toute confidentialité.

X.7 L'employeur mettra à la disposition de l’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale une personne de soutien de la direction afin de l'aider dans son rôle.

X.8 L'employeur et le syndicat élaboreront des communications appropriées pour informer tous les membres noirs, autochtones et racialisés du syndicat du rôle de l’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale et de la façon de contacter la personne.

X.9 L’intervenante ou l’intervenant pour la justice raciale participera à une séance de formation initiale et à une formation annuelle de mise à jour qui sera dispensée par le syndicat.

X.10 L'employeur accepte de payer le temps perdu, le temps de déplacement, les frais d'inscription, l'hébergement, le transport, les repas et les autres dépenses raisonnables.