

Réunion « boîte à outils » 1 : **respect = sécurité**



Utilisez ce guide lors des réunions d'équipe hebdomadaires et des « boîte à outils » pour créer un espace intentionnel de discussion, de réflexion et d'action sur l'inclusion et la sécurité au travail.

OBJECTIF : Traiter le harcèlement et les moqueries fondées sur l'identité comme des risques pour la sécurité qui affectent le travail.

MATÉRIEL : Politique de lutte contre le harcèlement et autres politiques pertinentes de l'entreprise.

INTRODUCTION (30-45 S)

« La sécurité ne se résume pas aux EPI et aux permis. Si une personne hésite à s'exprimer en raison de moqueries ou d'un manque de respect par rapport à son identité de genre ou son orientation sexuelle, on passe à côté de certains dangers. La sécurité psychologique fait partie de la sécurité ici. »

POINTS CLÉS (2-3 MIN)

- Lorsque des remarques ou des moqueries fondées sur l'identité se produisent (ex. : sur le fait d'être trans, non binaire ou queer), elles créent un environnement à risque et empêchent le signalement des dangers. Ces propos peuvent nuire à la capacité d'une ou de plusieurs personnes à se concentrer et à effectuer leur travail en toute sécurité.
- Ces propos doivent être interrompus de manière rapide et respectueuse (« Gardons une attitude professionnelle - la sécurité d'abord »). La réelle alliance inclusive se traduit par des interventions directes des superviseur-es et des pair-es, et non par un détournement de l'attention.
- Notre politique s'applique dans le camion, à la cantine, au camp et sur la ligne. Les superviseur-es interviennent immédiatement en cas d'infraction.

SCÉNARIO DE 2 MINUTES (lire + discuter)

Quelqu'un fait une « blague » sur les pronoms lors de la réunion de sécurité avant le travail. Une personne trans dans l'équipe vient de remarquer un danger réel (une élingue de levage effilochée) mais ne se sent plus en sécurité pour prendre la parole, alors elle se tait.

DEMANDEZ :

1. Qu'est-ce qui ne va pas dans ce cas?
2. Pourquoi les moqueries discriminatoires dissuadent-elles les gens de s'exprimer lorsqu'il y a un enjeu de sécurité?
3. Et si cette réticence et le manque d'information vous coûtaient la vie? Ne souhaitez-vous pas disposer de toutes les informations nécessaires avant d'entreprendre une tâche?
4. Que faut-il signaler, et à qui?

MESURES À PRENDRE (1-2 MIN)

- Utilisez l'option de signalement anonyme si vous ne vous sentez pas en sécurité pour soulever la question directement (code QR / appel téléphonique). Elle est prévue pour le harcèlement et la discrimination.
- Si vous en êtes témoin, c'est votre responsabilité : interrompez et signalez. Les superviseur-es doivent documenter et agir.

CONCLUSION (30 S)

« Chaque personne mérite le respect, l'écoute et la prise en compte de ses préoccupations. Notre sécurité dépend de chacun-e d'entre nous. »

Réunion « boîte à outils » 2 : installations inclusives



Utilisez ce guide lors des réunions d'équipe hebdomadaires et des « boîte à outils » pour faciliter les conversations sur les installations sanitaires inclusives et l'équité en milieu de travail.

OBJECTIF : Veiller à ce que les installations du site (ex. : les salles de bain) soient propres, accessibles et sécuritaires pour tou·tes.

MATÉRIEL : Plan du site, indiquant, par exemple, l'emplacement des salles de toilettes neutres/accessibles.

INTRODUCTION (30-45 S)

« Chaque personne a besoin d'un endroit privé et sécuritaire pour aller aux toilettes. Si quelqu'un ne peut pas y accéder, cela devient une distraction pour la sécurité et une question de dignité. Notre principe : chaque personne a le droit d'utiliser les toilettes et le vestiaire, chaque personne a droit à l'intimité et à la sécurité. »

POINTS CLÉS (2-3 MIN)

- Où se trouvent les installations neutres et accessibles sur le site? Indiquez-les sur le plan du site.
- Si une installation est fermée à clé, hors d'usage, mal indiquée ou si elle manque d'intimité, signalez-la en tant que problème de sécurité. Les superviseur·es doivent agir rapidement et faire remonter le problème si nécessaire.
- Utilisez l'option de signalement anonyme si vous ne vous sentez pas en sécurité pour soulever la question directement (boîte à suggestions / code QR / appel téléphonique).

SCÉNARIO DE 2 MINUTES (lire + discuter)

Face à une toilette « réservée aux hommes », une personne trans travaillant sur le chantier refoule ses besoins. Au fil du temps, ses comportements répétés d'évitement et d'hypervigilance entraînent un stress chronique et une érosion de la confiance, empêchant sa pleine participation aux réunions de sécurité, au signalement des dangers et à la prise de décision. Le fait de retarder les fonctions biologiques présente également un risque avéré pour la santé. Sans accès à des toilettes accessibles à tou·te·s, la personne peut tomber malade, subir du harcèlement ou se blesser physiquement en devant éviter les installations ou s'y précipiter.

DEMANDEZ :

1. Si ce manque d'accès persiste pendant des mois, quel sera l'effet sur le niveau de stress de la personne, sur sa volonté de s'exprimer et sur sa participation au signalement des dangers?
2. Quels dangers pourraient rester cachés? Quelles pratiques et vérifications régulières permettront de résoudre le problème?

MESURES À PRENDRE (1-2 MIN)

- Désignez un·e champion·ne terrain pour le site afin de vérifier la signalisation, l'accès, la qualité et le respect de l'intimité dans les salles de toilettes. Faites un rapport hebdomadaire à la personne responsable du site.
- Si les installations ne sont pas conformes à la norme, il faut le documenter par le biais de nos canaux de signalement. La personne responsable du site répond le jour même.

CONCLUSION (30 S) « Des installations accessibles à tou·te·s et des processus de signalement clairs nous permettent de nous concentrer sur notre travail. Si quelque chose ne va pas, c'est un problème de sécurité. Il faut le signaler. »