

**PROUD  
STRONG  
UNITED**

2024 HEU大会

# 第1、2、78号决议报告和建议

## 识别和解决障碍——增强HEU的能力



# 目录

常用术语 .....	第01页
总裁致辞 .....	第03页
概述 .....	第05页
背景和情境 .....	第07页
• HEU——集体行动的力量	
• 不公平持续存在	
多元化、公平性和包容性 (DEI) 项目决议.....	第10页
• 决议#1	
• 决议#2	
• 决议#78	
座谈会概述 .....	第12页
• 识别障碍	
• 积极响应、保持开放	
• 分会会议的出席和参与	
• 解决成员提出的问题	
建议 .....	第16页
• 建议1:确保对种族主义、骚扰和歧视做出适当回应	
• 建议2:支持更强大的地方分会	
• 建议3:开发针对性的沟通工具	
• 建议4:管理良好	
• 建议5:监测和评估影响	
• 建议6:领导力培养	
• 建议7:为成员提供支持	
• 其他注意事项	

# 常用术语

HEU	医院雇员工会 (Hospital Employees' Union)
地方分会	与全国性工会紧密联系的地方团体。地方分会可以为某个特定区域或更高级别的工会内某个特定群体的职工发声, 维护他们的权益。
常委会	常委会是由一群成员组成的团体, 他们聚集在一起, 共同处理特定项目。常委会是永久性的委员会。
FBA	设施谈判协会 (Facilities Bargaining Association)
章程和附例	工会的目标以及工会的运作方式。
私有化	当一项服务从政府运营转变为公司所有时, 私有化即出现。
歧视	由于种族、年龄或残疾等原因, 对个人或群体实施不公正对待的行为或决定。

**偏见**

相比于其他事, 对某事持有偏袒或反对的态度, 通常这种倾向是不公平的。

---

**维权**

帮助成员维护自己的权利。

---

**DEIA**

关注多元化、公平性、包容性和无障碍性 (DEIA), 这是包容多元背景人士的一种方式。

---

**公平寻求群体**

这个群体意识到歧视行为妨碍了资源和机会的公平获取。他们致力于解决这些问题, 并寻求社会公正。这些人可能是女性、非二元性别者、跨性别者、种族化群体、残障人士、年轻工人、2SLGBTQIA+、原住民或黑人。

---

**建议**

由权威团体制定的最佳行动计划。

---

**代表**

工会的任何代表。

---

# 总裁寄语

HEU一直致力于提升公平性和包容性,身为其中的一员,我深感自豪。

HEU是卑诗省医护工作者的引领之声。在我们过去八十年的历史中,我们一直用这种声音为公平而战。

在20世纪60年代和70年代,我们与影响医护工作者的种族主义和歧视行为进行了斗争。

在80年代和90年代,我们为医护工作者建立了薪酬公平制度。在90年代,我们为成员争取了性别平等福利。

在21世纪前十年,当我们的工会受到右翼政府的攻击时,我们不仅确保集体谈判成为全国工人的宪章权利,还反击了那些对种族化工作者造成重大影响的私有化举措。

作为一个倡导社会公正的强大工会,我们始终致力于争取公平与社会正义,这已经扎根在我们的历史中。

HEU成员深知,如果我们工会内部没有公平和公正,就无法为所有医护工作者争取公平和公正。这正是我们将多元化、公平性、包容性和无障碍性工作视为工会核心使命的原因。

我们的工会在2018年大会上开启了多元化、公平性和包容性工作。这项工作促成了章程的历史性变革——在省级执行委员会中设立了六个公平性工作席位。在2021年的大会上,代表们通过了第1、2和78号决议,从而进一步推进我们的公平性和包容性工作,更深入地了解那些阻碍工会实现更高包容性的障碍,并采取措施以消除这些障碍。

本报告为我们工会在这一方向继续前进规划了路线图。它整合了我们工会中公平寻求群体成员的生活经历, 并为我们未来的行动规划了明确的路径, 旨在让更多成员能够更加便捷地获得工会的服务、支持和教育资源。

我们工会日后面临的工作虽然艰巨, 但必不可缺。虽然任务不易, 但仍需向前推进。尽管面临挑战, 但HEU成员已整装待发, 准备迎接挑战。这是因为我们深知, 团结的意义在于, 当我们扶持最边缘化的成员时, 实际上是在提升所有成员的地位。

未来的工作将助力我们将工会打造成一个包容的场所, 在这里, 每个人都感到受欢迎, 每个人都有发言权, 每个人都能在工会内外为争取工人的正义与团结贡献自己的力量。我们引以为豪的是, 我们的工会在推动劳工运动中的公平性方面始终走在前列, 但我们仍需继续坚持这项工作。

正是这种方式, 使我们在过去为工人赢得了重大变革, 并且也将指导我们在未来继续取得胜利。

**BARB NEDERPEL**

总裁

医院雇员工会

# 概述

本报告分享了公平寻求群体的工会成员的真实故事。它为我们提供了清晰的行动指南, 让更多人能够更加便捷地使用工会的服务并获得帮助。

2021年11月, HEU通过了三项决议(即第1、2和78号决议)。

HEU审查了其章程和附例, 旨在确定实现多元化、公平性、包容性和无障碍性(DEIA)所需的变革。HEU还希望营造一个对所有成员都更加安全的工会环境。HEU制定了一项计划, 旨在制止对女性的暴力、虐待和不公平对待。

这份报告很重要, 因为它:

- 揭示了在工会中仍然存在针对女性和性别多元人群的种族主义、歧视和暴力行为;
- 包括HEU成员在13次会议上发表的评论, 阐明了阻碍人们参与工会活动的众多问题;
- 给出了解决这些问题的建议;
- 将帮助工会更好地服务全体成员, 并使大家协作更顺畅。

成员们谈到了许多阻碍他们参与工会的问题, 例如:

- 工会缺乏速度和开放性;
- 参加分会会议遇到的问题。

如果与工会有过不愉快的合作经历, 或者获取信息时遇到困难后, 成员们就会停止参与工会的活动。

我们都应承担起责任, 推动事情向好的方向发展。HEU希望听到这些成员的声音, 并了解他们的故事。

针对成员们的意见, 提供的建议包括:

- 处理种族主义、骚扰和歧视;
- 创建有针对性的沟通工具;
- 推行良好管理;

- 看看发生了什么事；
- 培养领导者；
- 关于工会谈判和维权的建议。

本报告中的建议将于2025年和2026年实施。我们将在2026年HEU第35届双年大会上报告这些建议的实施效果。

在与HEU领导层的交流中, 他们表示, 这项工作可以帮助:

- 做出的决定更能代表工会成员的意愿；
- 从长远来看, 使工会变得更加强大；
- 增强我们的资源；
- 消除把关现象(限制或控制对某事物的访问)；
- 发现偏见；
- 确保某个群体不会拥有太大的权力；
- 支持更安全的会议；
- 让所有成员感受到团结。



# 背景和情境

医护工作者扮演着非常重要的角色,然而,他们的工作往往没有得到应有的认可。医疗护理工作持续被低估并被忽视。这一系统曾一度将许多人排除在外。这段历史充斥着性别歧视和种族歧视。时至今日,这些历史问题仍在影响着我们的社区、工作场所和工会。

## HEU——集体行动的力量

得益于HEU等工会的努力,医护工作者如今享有:

- 更优厚的薪酬、更稳定的就业保障和更优良的工作条件;
- 应对不公平待遇的途径;
- 与生活成本挂钩的薪资增长;
- 更好的职场权益;
- 与其工作相关的福利。

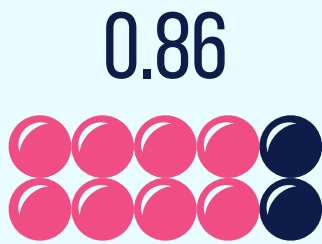
HEU有60,000多名成员。超过90%的成员来自公平寻求群体。这些人可能是女性、非二元性别者、跨性别者、种族化群体、残障人士、年轻工人、性少数群体(2SLGBTQIA+)、原住民或黑人。

在过去80年中,HEU一直致力于为医护工作者及其工作争取公平待遇。HEU在薪酬平等方面的工作推动了法律的变革。

- 例如,政府修订了《人权准则》(Human Rights Code),规定私营和公共部门雇主因性别差异而给予男女员工不同薪酬这一行为违法。

1992年,HEU与医疗机构雇主和新民主党政府进行了谈判,旨在推动薪酬更加公平。委员会同意将年度工资总额的百分之一用于薪酬公平性的调整。这样做是为了缩小对所有的HEU工作进行全面审核后发现的工资差异。HEU花了十多年时间,消除了薪酬歧视。

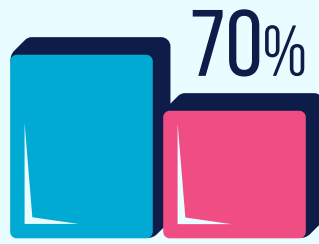
卑诗省自由党执政期间,所有成员都面临着私有化、减薪和工作时间延长的问题。私有化对妇女和有色人种的打击最为严重。接近10,000名HEU支持工作者失业了。随后,私营公司将这些职位外包,并以较低的薪酬雇用了新员工。



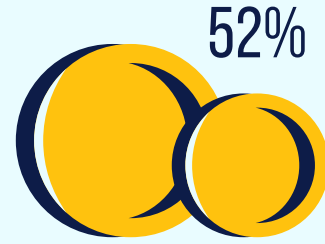
男性每赚取1加元的时薪, 女性只能赚取**0.86加元**。



受过大学教育的有色人种的收入**仅为**其白人同行收入的**0.86倍**。



残障人士的收入**仅为**非残障人士收入的**70%**。



居住在保留地的原住民妇女的收入**不到**非原住民男性收入的**52%**。

## 不公平持续存在

2021年, 卑诗省人权委员会专员发布了《卑诗省就业公平状况》(State of Employment Equity in B.C.) 报告。报告中指出:

- 卑诗省是加拿大性别工资差距最大的省份之一。即便在女性占多数的行业中, 女性的时薪依然仅为男性时薪的86%。
- 在卑诗省, 不同种族之间的薪酬差距比加拿大其他地区更为显著。受过大学教育的有色人种的收入, 仅为其白人同行的0.86倍。
- 卑诗省的残障人士收入仅为非残障人士收入的70%。
- 原住民占工人总数的4%。保留地内的原住民妇女的收入还不足非原住民男性收入的52%。
- 尽管女性占卫生行业从业者人数的78%, 但她们每年的收入却比男性少17,500加元。

2023年, HEU进行了一项FBA成员调查。调查发现:

- 15%的医护工作者身兼两职。
- 56%的医护工作者家庭税前收入为60,000加元或以下。

在FBA集体合约中,最低工资按第10级(Grid 10)支付,目前是每小时24.34加元(每年47,460加元)。大部分女性从事的工作收入为第10级水平,而大部分男性则从事薪水更高的工作。

私营部门的薪酬与公共部门持平,这一平衡得益于政府的薪酬均衡政策。但他们的福利不如公共部门的好。卑诗省自由党通过中止薪酬公平制度,特别针对女性和有色人种工人。

从2001年到2017年,卑诗省自由党对HEU成员发起了攻击,并将其私有化。HEU致力于将医护工作者重新纳入公共部门,并为实现工资平等而斗争。我们为FBA成员所做的工作,也提升了社区卫生和社会服务部门的合同条件。这也帮助了在私营部门的成员,使他们的薪酬能够与公共部门的薪酬相媲美。

在工会内的公平性方面,HEU所做的一些重要工作包括:

- 设立六个公平性常设委员会(Equity Standing Committee)。
- 工会首任多元化副主席(六个职位)已在省级执行委员会中任职。
- 开始关注多元化、公平性、包容性和无障碍性。

医护人员所做的工作和他们所需要的帮助是真实而紧迫的。HEU持续推动社会变革,提升护理工作的认可度和回报,同时不断揭露不公平现象,并敦促政府采取以下措施解决这些问题:

- 发现并解决障碍;
- 提高工资并改善工作条件;
- 在领导力和培训方面投入资金;
- 改变运作方式。

HEU的成员来自私营和公共部门,非常多元化。为了让工会真正体现这种多元化,必须确保每位成员都能够全面参与工会的各项活动。本报告中的建议赋予了HEU一个契机,可以消除那些妨碍成员参与他们所期望的工会机会的障碍。

# 多元化、公平性和包容性 (DEI) 项目决议

HEU的2021年大会第1、2和78号决议包括以下方面：

- 发现并解决障碍
- 章程审查
- 管理
- 领导力培养
- 培训和工具
- 工会安全环境

第1、2和78决议详情如下：

## 决议#1

施工会多元化、公平性和包容性 (DEI) 项目的第二阶段工作。在第33届双年大会上报告提高其DEI工作的成功经验。工会将：

- 对成员进行调查，了解是什么阻碍了公平寻求群体参与其中。调整政策，以解决问题。
- 运用与成员及工会领导层相关的人口统计数据。设定公平性目标并获得工会团体的支持。
- 为工会中的全体成员制定一项计划，让他们了解DEI的内涵以及如何利用工会的组织架构和程序。这其中包括工会成员、地方执行委员和工作人员。
- 为成员积极分子开发DEI工具。这些工具旨在为公平寻求群体提供安全感和归属感。它们应当促进所有成员之间社区意识的建立。
- 完善工会对新成员的介绍。增加由地方执行委员会和工会代表主导的包容性工作。

- 在公平寻求群体中, 寻找潜在领导者, 帮助他们获得领导角色。规划领导力发展路径。帮助公平寻求群体成员学习和成长。提供其他类型的指导。
- 修订角色说明和委员会的职责范围, 以增进包容性及文化理解。
- 帮助劳工运动中的公平寻求群体成员建立联系, 并与他们相互协作。这将使他们更加强大。

## 决议#2

从DEI角度出发, 审查工会的章程和附例, 找出导致年轻工作者和公平寻求群体人士加入工会困难的原因。

省级执行委员会将成立章程审查委员会。该委员会的成员来自公平寻求群体、青年工作者和省级执行委员会。

该委员会还将获得专家和地方调查的支持。他们会发现, 修改章程可以解决参与问题。

在第33届双年大会上, 章程审查委员会将汇报其提案和取得的成果。

## 决议#78

制定性不当行为政策, 并在工会活动中进行讨论。

该政策需要包括同意权、减少伤害、醉酒状态和社区责任等内容。

举办研讨会, 讨论如何解决由性虐待和不当行为造成的一系列问题。

对于需要住宿以参与工会活动的成员, 应提供相应的支持。

# 座谈会概述

我们与那些有意加入工会却面临难题的人士举办了13次听座谈会。这样做是为了深入了解他们的经历。与焦点小组类似,座谈会也是让小群人谈论他们的经历。

工会在HEU成员中进行的民意调查进一步确认了焦点小组讨论的主题。调查表明,成员们感到安全,这得益于HEU为医护工作者发声并提供支持。HEU为成员带来的良好体验体现在对以下方面的支持:

## 识别障碍

座谈会显示,需要为成员们改进的两个主要方面是:

- 工会需要积极响应并且保持开放;
- 成员应能出席并参与分会会议。

## 积极响应、保持开放

工会成员表示,不参与的一个重要原因是工会的互动体验不佳。

一些成员没有工会代表,或者不知道自己的代表是谁,这让他们感到非常沮丧。对于这样的成员来说,他们提出的问题几乎没有得到回应,甚至没有一丝回应。部分成员对工会提供的机会持拒绝态度,因为他们觉得缺乏工会的支持。

许多成员表示,他们在下列情况下,遭遇过不安全、有害和种族歧视的经历:

- 被孤立排斥;
- 遭受错误的犯罪指控;
- 被利用、被欺凌或被过度管理;
- 成为恶意谣言和嘲讽的对象;
- 受到冷漠或无视的对待。

成员们指出,部分领导者未能兑现他们在反种族主义价值观方面的承诺。当谈及工会对他们提出的问题无所作为时,他们失望万分。被忽略的经历让他们不再想参与其中。

工会领导必须更深入地了解这些价值观。他们必须对自己的行为承担更多责任。

成员们指出, 缺乏安全的方式来讨论负面经历, 这增加了报告问题的难度。在安全报告方面, 人们需要不会造成任何伤害的渠道。

### 分会会议的出席和参与

如果没有提前通知或提醒会议的日期、时间和地点, 参加分会会议就会很困难。成员们还表示, 会议地点、日期和时间选择不够多样化。这些方面有多样化选择, 才能帮助从事轮班工作或承担无偿照料职责的人获得参与的机会。

大家很难参加分会会议。成员们谈到了以下经历:

- 沒有收到邀请;
- 偏袒;
- 无人倾听;
- 无法了解决策过程;
- 种族主义;
- 歧视;
- 小圈子;
- 被告知只能投票给现任;
- 许多公平寻求群体缺乏代表。

成员们表示, 语言障碍使他们无法参加工会活动。许多人由于语言障碍难以表达自己的观点, 感觉用英语交流不够自在。他们很难理解工会提供的英文材料。由于语言问题, 成员们感到非常孤立。他们表示, 如果能够获得母语版本的材料, 他们将更有可能参加工会活动。大家表示, 能够用母语交流, 会让他们更愿意分享自己的想法。



成员们表示, 恐惧是妨碍他们参加工会活动的另一个原因。成员们未能更多地参与工会活动, 基于以下原因:

- 认为自己需要先接受更多的教育;
- 害怕犯错;
- 害怕被评判或不被尊重;
- 觉得自己的英语不够好;
- 感觉自己不重要。

一些人担心工会工作人员对于性格不那么强势的成员缺乏耐心。

- 个性不坚强的人会觉得自己不受重视。这说明在工会群体中, 并非所有的领导风格都得到了认可。

成员们表示, 工会活动对他们构成了歧视:

- 有些人被剥夺了领导职务或被禁止参与;
- 还有人因为身体状况而被排除在工会活动之外;
- 还有一些人因为英语水平不高而遭到排斥。

来自郊区的成员表示, 由于驾车距离更远, 花费时间更长, 所以他们很难参加工会活动。这意味着, 由于会议地点遥远, 成员们不得不放弃有偿和无偿的工作。工会不支付无偿护理的费用, 也不支付晚上9点后因缺乏公共交通或其他交通方式而产生的返程费用。

### **解决成员提出的问题**

大部分HEU成员都对工会感到满意。但我们可以进一步提升, 以便与成员协作, 为他们提供帮助和服务。当人们说他们想参加但却无法参加时, 了解阻碍个人参与的原因非常重要, 这样我们才能给他们提供帮助。

调查和焦点小组揭示了一些问题, 比如工会反应不够迅速或不够开放, 还有抵达以及参与分会会议的问题。



我们需要在一些方面做得更好, 例如:

1. 对种族主义、骚扰和歧视做出适当回应;
2. 支持建立更强大的地方分会;
3. 开发针对性的沟通工具;
4. 推行良好管理;
5. 监测和评估影响;
6. 领导力培养;
7. 为成员提供支持。

HEU可以确认, 成员在获取工会机会时不应该经历额外的困难、歧视、不公正或不平等。借助这份报告中的建议, HEU可以改善对新成员的接纳工作, 并与那些感到失望的现有成员重建关系。我们可以, 而且必须在工会的各个层面, 包括地方分会、委员会、执行委员会和员工层面, 持续而有效地开展这项工作。这份报告中的建议旨在提供具体且可量化的活动, 计划在2025年和2026年开发和执行, 以吸引最边缘化的成员参与其中, 推动所有成员权益的提升。下一步将包括完成2021年第1、2、78号决议及相关决议, 这些决议的实施将依据本报告期内成员所提供的方向进行。

成员在工会活动中不应面临不公平待遇。本报告中的建议可以帮助HEU工会的各个层面: 地方分会、委员会、执行委员会和员工。这些建议可以改善对新成员的接纳工作; 还可以解决现有成员遇到的问题。

这些建议计划于2025年和2026年执行。

# 建议

## 普遍性制度 变迁

### 1. 对种族主义、骚扰和歧视做出适当回应

- a. 修改政策 2025
- b. 制定并提供持续培训 2026
- c. 建立并执行旨在解决种族主义、歧视和骚扰问题的流程 2026

## 目标制度 变迁

### 2. 支持更强大的地方分会

- a. 提高所有工会代表的能力
- b. 制定包容性工会实践指南 2025
- c. 支持地方分会制定年度会议日程表 2025
- d. 为地方分会提供补助, 解决参与过程中的特定障碍 2026

## 有针对性的 运营改进

### 3. 开发针对性的沟通工具

- a. 更新并分享关于工会职位、认可度和选举的多语言介绍 2025
- b. 开发和提供多语言的“欢迎加入HEU”在线指导课程 2026
- c. 关于政策更新的多语言沟通 2026
- d. 确保所有文件与我们传达的反骚扰、反种族主义和反欺凌的信息保持一致 2025
- e. 针对成员的问题, 开发多语言回复机制 2025
- f. 广泛宣传所有课程(除SS外)的公开申请流程 2025
- g. 广泛宣传为小城镇、郊区及偏远地区成员提供专项补助措施

<p><b>普遍性制度 变迁</b></p>	<p><b>4. 管理良好</b></p>	<p>a. 从DEIA角度审查未来的章程修正案 2025</p>
	<p>b. 审查选举模式并测试替代方案 2025</p>	
	<p>c. 更新地方会议惯例并消除参与障碍 2025</p>	
	<p><b>5. 监测和评估影响</b></p>	
<p><b>有针对性的 运营改进</b></p>	<p>a. 收集并报告人口统计数据 2026</p>	
	<p>b. 评估包容性措施的执行情况 2026</p>	
	<p>c. 对政策执行情况及报告进行审计 2026</p>	
<p><b>全体成员支持</b></p>	<p><b>6. 领导力培养</b></p>	<p>a. 为潜在候选人提供培训和研讨会 2025</p>
	<p>b. 为潜在领导者提供更多支持 2025</p>	
	<p>c. 与担任地方选举职位的成员进行焦点小组讨论 2026</p>	
	<p>d. 开发培训和材料, 提高成员参与度, 并更新条款、政策和教育, 对所有工会职位提供清晰的描述 2026</p>	
	<p>e. 审查参与机会有限的问题, 并制定继任者和导师指导计划 2026</p>	
	<p><b>7. 为成员提供所需服务</b></p>	
<p><b>全体成员支持</b></p>	<p>a. 设立社会/公平代表职位 2025</p>	

## 建议1

### 对种族主义、骚扰和歧视做出回应

- a. HEU需要审查并修订《人权与相互尊重政策》(*Human Rights and Mutual Respect Policy*)。这一政策旨在消除针对原住民身份、种族、肤色、血统、出生地、宗教、婚姻状况、家庭状况、身体或精神残疾、性别、性取向、性别认同或表达、年龄和社会阶层的歧视。它通过保障投诉者的隐私权、同意权以及为投诉者提供支持,来维护每个人的权益。
- b. 对所有地方领导者,包括会议官员、工会代表和工作人员,进行最新版《人权与相互尊重政策》的培训,并持续提供关于反种族主义、反歧视、性别平等及积极旁观者角色的培训课程。
- c. 培训工会谈判代表和所有工作人员处理种族主义、歧视和骚扰问题。确保对所有问题进行彻底的调查和持续的跟进。在保护隐私的同时,根据需要转介相关人员。设立成员关怀场所,提供团体治疗和专业支持。

## 建议2

### 支持更强大的地方分会

让所有工会代表(包括内部组织者)能够更轻松地帮助团体处理以下事项:

- a. 制定书面和电子形式的工会外展服务,明确邀请成员参与会议及会议运作的程序,其中包括两次会议缺席的书面通知。
- b. 帮助地方分会制定年度会议计划,包括线上和线下会议的时间和地点。
- c. 向地方分会提供资金补助,解决参会人员面临的特定障碍。

## 建议3

### 开发针对性的沟通工具

- a. 更新并分享关于工会职位、时间投入、奖励机制、选举方法和结果的多语言介绍,内容清楚易懂。
- b. 举办多语言在线直播和录播介绍会“欢迎加入HEU”,每个月举行一次。这样可以让新老会员了解组织架构、支持、联系方式和参与机会。
- c. 通过多语言向成员介绍《人权与相互尊重政策》以及如何付诸行动。
- d. 确保所有工会出版物,包括网站和社交媒体,以及海报、重要日期材料、声明和其他工会材料,都必须符合反骚扰、反种族主义和反欺凌的理念。让成员了解这些问题正在工会中发生,及他们可以采取什么行动来提供帮助。
- e. 在电话会议中,为成员提供多语言选项,或为成员提供基于语言的非紧急语音信箱和响应服务。
- f. 宣传所有课程均开放及其直接申请流程,但工会谈判代表课程除外,因为该课程需要地方分会的批准。
- g. 告知所有人,来自郊区的成员可以通过地方支持补助金资助参与工会活动。

## 建议4

### 推行良好管理:

- a. 在下一届大会投票之前,我们将从DEIA的角度出发,审查未来所有的章程修正案。我们将评估它们对大家和工会工作的影响。
- b. 检查投票模型。为委员会选举测试不同的投票模型。
- c. 改变分会会议的运行方式。在章程和附例中,消除所有人代表权的障碍。我们可以通过以下方式实现:

- 允许成员竞选工会职务或参加大会时,不再要求必须参加一定数量的会议。此举是为了与其他类似规模的工会保持一致,如卑诗省雇员工会(BCGEU)、卑诗省教师联合会(BCTF)和加拿大公共雇员工会(CUPE),这些工会并不要求会议出席次数作为担任工会职务的条件。
- 确保地方代表比例中包括公平寻求群体成员。
- 在FBA、CSSBA和CBA谈判委员会中增加更多来自公平事务常设委员会(Equity Standing Committee)的成员。
- 制定包容性指导方针,以确保所有成员都能参与工会工作。
- 提供更多关于“同意”和“不同意”机制的信息。
- 审查工会原则,确保其公平、包容且不具有种族歧视性。

## 建议5

### 监测和评估影响

- a. 收集省级执行委员会及其委员的社会和种族身份信息。考虑如何利用数据来优化会议、教育、培训以及提升地方执行委员会的效能。在每次大会上进行报告。
- b. 对新实施的包容性措施的执行效果进行独立分析。每两年举办一次焦点小组会议。焦点小组应该了解这些变化如何影响新成员,尤其是新加入者。在每次大会上进行报告。
- c. 对新实施的《人权与相互尊重政策》的执行情况进行审查。检查报告的提交频率和报告的及时性。

## 建议6

### 领导力培养

- a. 在大会和公平会议之前, 举办培训和研讨会。培训应帮助有意参选人士了解职位的职责、竞选工具以及导师指导制度。
- b. 培养潜在领导者, 为他们提供各类领导岗位的实践机会, 包括参与员工发展管理计划(EDMP)、职业健康与安全(OHS), 担任工会谈判代表以及选举产生的职位等。支付其相关费用。
- c. 组织焦点小组讨论会, 参与者为那些在地方层级被选举出来的成员, 但他们尚未参加过HEU的其他活动, 比如大会或委员会工作。焦点小组将让我们了解哪些因素使成员在工作中遇到困难, 以及一些让成员难以参与HEU活动和进入领导层的因素。
- d. 根据成员和执行委员会的意见, 为所有工会官员制作培训材料并举办研讨会。鼓励更多成员加入。更新条款、政策和教育内容。详细列出所有工会职位、选拔流程以及对这些职位的认可度。
- e. 仔细研究工会成员可以参与的方式, 例如为何成员只能在常设委员会中任职一段固定的时间。计划确定谁将接任领导和委员会职务。另外, 还要规划导师指导机会。

## 建议7

### 为成员提供支持

- a. 设立公平管理者和社会管理者的试用职位。他们将为成员提供帮助, 同时保护他们的信息隐私。

## 其他需要考虑事项

### 谈判需求

- a. 确保进行15分钟的入职培训。为地方入职引导员提供充足的人力资源, 使入职培训能顺利进行。

- b. 在FBA 4.03中增加独立检查员的数量。
- c. 推动扩大儿童护理覆盖范围, 并提升对残障人士及家庭成员的关怀服务。
- d. 加强培训, 帮助制止工作场所的种族主义和歧视。培训员工, 使他们能够有效处理因种族主义和歧视而导致的工作场所伤害或疾病。

## 维权

- a. 残障人士应该能够担任工会职务, 而且不会失去他们的福利。
- b. 倡导配备足够的工作人员, 以便成员能够开展工会工作。

## 其他

- a. 检查并确保为新成员进行入职培训。

**PROUD**  
**STRONG**  
**UNITED**

2024 HEU大会