

Droits de la personne et équité

Un Guide pour les membres de L'AIO

AIO

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

www.ona.org

Révision : mai 2011

Table des matières

L'Énoncé de valeurs de L'AIO	4
<i>Diversité et équité</i>	4
<i>Discrimination, harcèlement et accommodement</i>	4
Objet du guide.....	6
L'Équipe des droits de la personne et les question d'équité de l'AIO	7
Pourquoi y-a-t-il un besoin de législation sur les droits de la personne ?	9
Les lois sur les droits de la personne	11
<i>La Charte canadienne des droits et libertés</i>	11
<i>La Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	12
<i>Le Code des droits de la personne de l'Ontario</i>	12
<i>L'application du Code</i>	13
<i>Les conventions collectives d'AIO</i>	14
LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LES REPRÉSAILLES	15
La Discrimination.....	15
<i>Motifs illicites de discrimination</i>	15
<i>Les types de discrimination</i>	17
<i>La discrimination directe</i>	17
<i>La discrimination indirecte</i>	17
<i>La discrimination systémique</i>	17
<i>La discrimination fondée sur l'association</i>	19
Le Harcèlement.....	20
<i>Le harcèlement sexuel</i>	21
<i>Le harcèlement personnel</i>	22
<i>L'intimidation</i>	23
<i>Vos droits :</i>	24
<i>Quel sont vos recours en case de harcèlement? :</i>	24
Les Représailles.....	26
<i>Type de représailles</i>	26
<i>Comment réagir contre les représailles :</i>	26
<i>Des stratégies et des actions contre les représailles :</i>	27
Déposer une plainte officielle	28

Comment dépose-t-on une plainte officielle ?	28
<i>Déposer une plainte selon la pratique de votre employeur : Qu'est ce qu'il faut faire ?</i>	28
<i>Formuler un grief : comment le faire?</i>	30
<i>Déposé une requête avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.</i>	30
<i>Les représailles</i>	31
<i>Une plainte contre un représentant de l'AIO ou d'un membre du personnel de l'AIO concernant les droits de la personne</i>	31
Bureaux de l'AIO	48
L'équipe de l'AIO pour les droits de la personne et les questions d'équité	48
Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.....	48

L'Énoncé de valeurs de L'AIO

Diversité et équité

L'AIO croit que chaque membre a le droit à l'égalité ainsi qu'à une participation totale à son milieu de travail et au syndicat. L'AIO reconnaît et valorise la diversité de ses membres. Elle se consacre d'ailleurs à promouvoir l'équité et la diversité au sein des milieux de travail et du syndicat. Il incombe au syndicat de veiller à ce que la diversité se reflète dans son leadership.

La diversité repose sur la prise de conscience des différences qui peuvent influencer sur le traitement juste et équitable des personnes. Elle peut englober les différences de sexe, d'âge, de race, d'ethnicité, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacités physiques ou mentales, de statut socio-économique, d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de situation familiale et de scolarité.

Pour respecter son engagement, l'AIO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes :

- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos membres et aux besoins de groupes divers.
- Intégrer des perspectives diverses grâce aux programmes de formation et aux communications de l'AIO.
- Instaurer des mesures favorisant l'acquisition de compétences en leadership par les membres appartenant à des groupes sous-représentés à la direction de l'AIO.
- Définir les obstacles à l'égalité et à la participation totale des membres. Élaborer des politiques et des procédures efficaces pour éliminer ces obstacles.
- Créer un environnement ouvert à tous les membres, peu importe leurs différences. S'assurer que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques tiennent compte des besoins divers des membres et qu'ils y répondent également.

Discrimination, harcèlement, intimidation et accommodement

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario croit que chaque membre a le droit d'être traité avec dignité et respect.

L'AIO s'engage à se consacrer à l'élimination de toute forme de discrimination et de harcèlement au sein des milieux de travail et du syndicat. Ces actes englobent la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs interdits par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, à savoir la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances (religion), le sexe (y compris la grossesse et l'identité de genre), l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale et l'incapacité. En outre, l'AIO se consacre à éliminer le harcèlement personnel et l'intimidation en milieu de travail (harcèlement défini ou non dans le *Code*).

Répondre aux besoins des membres, en ce qui a trait à l'invalidité, à la religion, à la situation familiale, à une grossesse ou à d'autres aspects couverts par le *Code des droits de la personne*, peut nécessiter des accommodements. L'AIO s'engage à rechercher les

accommodements en milieu de travail et à proposer des accommodements dans le cadre de ses fonctions syndicales.

Pour respecter son engagement, l'AIO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes :

- Proposer des programmes de formation et transmettre des communications sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement défini ou non dans le *Code* et des accommodements.
- Mener des négociations collectives stratégiques sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement défini ou non dans le *Code* et des accommodements.
- S'attaquer à la violation des droits des membres par l'intermédiaire de la procédure d'arbitrage et de grief.
- Promouvoir l'instauration de politiques efficaces en milieu de travail et de procédures d'enquête sur les plaintes.
- Établir des politiques et des procédures d'enquête et de résolution relatives aux plaintes déposées par les membres.
- Prévoir des mécanismes de soutien à l'intention des membres qui subissent de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement défini ou non dans le *Code*.
- Créer un environnement d'accueil et d'accompagnement à l'intention des membres qui font la demande d'accommodements.
- Proposer des services, des structures organisationnelles, des activités et des politiques concernant l'équité et les droits de la personne.

Objet du guide

Ce guide donne un aperçu aux plusieurs aspects des droits de la personne et il vous donnera des réponses à vos questions sur ce sujet.

Ce guide propose les renseignements suivants :

- Information sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi.
- Information sur les droits et les responsabilités de l'AIO et ses membres.
- Information sur les responsabilités des employeurs.
- Des exemples concrets à titre d'exemple du commentaire.
- Des définitions de plusieurs termes au sujet des droits de la personne et des questions l'équité.
- Information pour déposer une plainte selon la politique du milieu du travail.
- Information pour déposer un grief selon la convention collective.
- Comment contacter les bureaux d'AIO, l'équipe d'AIO pour les droits de la personne et les questions d'équité et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Ce guide n'est qu'un aperçu. Pour de plus amples informations, contactez votre représentant des droits de la personne et des questions de l'équité au niveau de votre unité de négociation, votre Présidente de l'unité de négociation, votre agent de relations du travail ou l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIO.

L'Équipe des droits de la personne et les questions d'équité de l'AIIO

En 1997, AIIO a créé une équipe qui est responsable pour les questions de droits de la personne et d'équité. Il y a plusieurs références à cette équipe dans ce guide.

Les membres de l'équipe sont :

- Président : Vice-président responsable pour les matières sur les droits de la personne et les questions d'équité.
- Membres des groupes désignés :
 - Membres autochtones.
 - Membres handicapés.
 - Membres francophones.
 - Membres à l'orientation lesbienne, gaie, bisexuelle, ou transgenre (LGBT).
 - Membres racialisés.

Note : AIIO s'efforcera de s'assurer qu'il y a des membres de chaque groupe désignés dans de l'équipe.

- Le personnel de l'AIIO :
 - Spécialiste des droits de la personne et les questions d'équité
 - Assistante de relations du travail de l'équipe de services provinciaux.
 - Un membre de l'équipe stratégique/chefs d'équipe

Pour réaliser le mandat de l'AIIO de créer un environnement équitable et ouvert à tous les membres, peu importe leurs différences, l'équipe des droits de la personne et les questions d'équité de l'AIIO s'occupe de toutes les questions couvertes par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et d'autres questions d'inégalités.

Pour de plus amples informations sur l'équipe, visitez la section « Human Rights and Equity » du site Web : www.ona.org.

Voir page 46 de ce Guide pour les coordonnées de l'équipe.

PARTIE 1 :

DROITS DE LA PERSONNE

Pourquoi y a-t-il un besoin de législation sur les droits de la personne ?

« La civilisation sera jugée par la façon dont elle traite les minorités »

~Mahatma Gandhi~

Le besoin de la législation qui protège les droits de la personne vient de l'histoire globale des transgressions de l'homme. Lorsque nous mettons peu de valeur sur ceux qui n'ont pas les mêmes caractéristiques physiques, les mêmes pratiques sociales ni les mêmes croyances que nous, la voie pour l'inégalité est préparée. Les agissements humains peuvent exister entre individus, groupes en société et nations.

Les questions des droits de la personne continuent d'être les enjeux mondiaux. Les réponses législatives et politiques de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* démontrent que l'engagement dynamique au traitement équitable et humain de toute personne est une préoccupation majeure sur l'échiquier mondial.

Les lois sur les droits de la personne au Canada et en Ontario donnent de la protection aux membres des groupes désignés. Sans ces lois, le droit à la pleine participation en société ne sera pas réalisé. L'histoire de chacun de ces groupes nous en donne la preuve.

L'histoire nous donne une connaissance des effets profonds de la discrimination qui traînent en longueur dans les valeurs et les croyances de notre société. Le besoin de législations canadiennes concernant les droits de la personne et des initiatives connexes sont enracinés dans l'histoire.

Aujourd'hui, les lois illustrent la valeur que nous attribuons aux efforts de garantir, réaliser et maintenir une société sans discrimination. Pour pouvoir créer une telle société, il faut prendre acte des réalités qui nuisent à ce but. La propre histoire de Canada contient plusieurs exemples de la discrimination contre les mêmes individus qui sont maintenant protégés par la loi.

Nous pouvons faire des progrès dans la création d'une société juste si en faisons un retour sur les ombres qui gênent notre progrès, nous les reconnaissons.

Mary Seacole, née en Jamaïque en 1805, était une héroïne méconnue de la guerre de Crimée. Au lieu d'attendre l'arrivée de Florence Nightingale (celle que nous prend pour la première infirmière), elle est allée au champ de bataille pour prendre soin des blessés. Elle est arrivée avant Florence Nightingale et elle est restée plus longtemps, mais l'histoire a oublié ses contributions à la profession infirmière.

L'analyse sélective suivante met en évidence le besoin d'établir les droits des groupes vulnérables en société et de protéger ces droits :

- En 1992, Stephen Lewis a déclaré que le racisme en Ontario était ubiquiste – autant pour justifier ses propositions, y compris l'établissement d'une Commission d'enquête parlementaire qui mènera une enquête sur le racisme systémique au système de justice pénale.
- Les personnes handicapées, à savoir l'incapacité physique, une difficulté d'apprentissage, un trouble mental, sont exclues des possibilités d'emploi et ne sont pas assurées la pleine participation dans la société en général. Les employés avec les handicaps intellectuels ont un des plus bas taux d'emploi et ils doivent souvent affronter les stigmates sociaux des employeurs et des collègues.
- Les femmes continuent de gagner moins que les hommes, mais elles marquent des points grâce aux initiatives comme la législation concernant la parité salariale.
- La violence faite aux femmes existe de vieille date. Le mouvement d'interdiction aux années 20s était dirigé en grande partie par les femmes qui se sont engagées à éliminer l'abus d'alcool comme un facteur dans la violence faite aux femmes et aux enfants.
- En 1990, les Mohawks protestaient contre l'annexion de leur territoire pour l'agrandissement d'un parcours de golf. Cette expansion d'entreprise était considérée comme plus importante que les droits issus de traités des Mohawks.
- La violence faite aux gais, à savoir les attaques physiques aux homosexuels à cause de leur orientation sexuelle, existe toujours. Il y a encore des reportages dans le média de la violence faite aux membres de la communauté gaie/lesbienne.
- Depuis les attaques au Centre mondial du commerce le 11 septembre 2001, l'accroissement de l'islamophobie provoque la représentation de plus en plus négative des personnes musulmanes dans les médias. Attribuer le comportement d'un individu envers un groupe, par exemple, par le profilage racial et d'autres types de discrimination, nuit tous les membres du groupe.

Dans notre poursuite à l'égalité et à former et à maintenir une société juste, la discrimination contre les membres des groupes distincts est un défi permanent. Nos lois évolutives concernant les droits de la personne reflètent l'importance que nous accordons à la réalisation de ce but.

Les lois sur les droits de la personne

... la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres et de leurs droits égaux et inaliénables de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde... la
Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (préambule)

En 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies adoptait à l'unanimité la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Ce document établit les droits universels à tous : les droits civils, politique, économique, sociale, culturelle.

La déclaration établit que tous les êtres humains naissent libres, égaux en dignité et en droits. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

La déclaration offre la protection des droits suivants :

1. Le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal et le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats.
2. Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, par les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.
3. Le droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques.

La Charte canadienne des droits et libertés

« La poursuite authentique pour l'égalité constitue l'épreuve décisive qui mesure notre succès en tant que démocratie libérale. Le Canada fait une affirmation de son engagement à cette poursuite par l'inclusion de l'Article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. » ~Rosalie Silberman Abella, Juge~

L'interaction entre l'état (les gouvernements fédéral, provinciale et territoriale) et les individus est réglementée par la Charte. Celui est, dans quelques aspects, la loi la plus importante au Canada car n'importe qu'elle loi qui est incompatible avec la Charte est vicié ou rendu inopérant.

Article 15 de *la Charte canadienne des droits et libertés* ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences

mentales ou physiques ou motifs analogues, comme orientation sexuelle. Il reconnaît qu'il y a des groupes défavorisés dans la société et donc des programmes conçus pour leur porter remède sont nécessaires et légitimes. Les programmes de l'équité en matière d'emploi sont compatibles à la *Charte*.

La Loi canadienne sur les droits de la personne

« Tous les individus ont le droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins. »

~ Article 2 de la loi~

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* traite de toute question des droits de la personne, hors du domaine provincial, c'est-à-dire, toutes les issues de discrimination exercée par tout employeur ou tout fournisseur de services sous réglementation fédérale. Cela comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État du gouvernement fédéral, Postes Canada, les banques à charte, les compagnies aériennes, les compagnies de télécommunications interprovinciales, les compagnies de téléphone et de transports et les autres industries sous réglementation fédérale, par exemple, les mines.

Les motifs de distinction illicite visés par la loi sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée, la déficience physique ou mentale et l'orientation sexuelle.

Parmi les domaines touchés par la loi, on trouve aussi l'emploi, les organisations syndicales, la fourniture de biens et de services, accommodement raisonnable, les avis discriminatoires, la propagande haineuse et le harcèlement.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* appuie tout effort qui crée une société équitable. En établissant des programmes spéciaux, par exemple l'équité en matière d'emploi, elle vise à cesser les désavantages historiques et à les empêcher de reproduire.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario

« Le courage, la collaboration et l'innovation doivent régner pour que nous atteignons notre destination au plateau de l'égalité pour tous. » ~*Catherine Frazee, ancienne Chef de la Commission*~

L'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les

politiques publiques visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel, de façon que chacun se sente qu'il est partie intégrante de la collectivité et apte à apporter sa contribution au bien-être de la province.

L'objet du *Code* c'est de contribuer à la liberté, à la justice et à la paix de tous les membres de la famille humaine, en vertu de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

La première loi exhaustive en Ontario concernant les droits de la personne a été adoptée en 1962. Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* a été modifié plusieurs fois en vue de couvrir les besoins des Ontariens et de créer une société juste.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* donne de la protection contre la discrimination de la part des individus au secteur privé ou de la part des gouvernements. Dans ce fonctionnement, le *Code* est différent de l'Article 15 de la *Charte* (droits à l'égalité), qui ne règle que l'interaction entre l'état et les individus.

L'application du Code

Le Code identifie les cinq domaines suivants où la discrimination est interdite :

1. Les services, les biens et les installations

Quelques exemples sont le gouvernement, le secteur public, le secteur public élargi, le secteur privé, et des organismes à but non-lucratif ou communautaire qui offrent n'importe quel type de service.

Quelques exemples des organisations qui offrent les services, les biens et les installations sont les hôpitaux, les écoles, les magasins, les hôtels, les bureaux de l'état, des organismes à but non-lucratif ou communautaire qui n'ont pas été établis pour couvrir les besoins culturels ou les besoins d'un groupe désigné autrement interdit par le *Code*. Autrement dit, s'il fournit des services, la discrimination est interdite, sauf indication contraire.

Si un patient ou client croit qu'il a été traité d'une façon discriminatoire de la part d'un membre de l'AIIO, il devra déposer une plainte en vertu de cette section.

2. L'emploi

L'emploi ne prévoit pas tout simplement trouver un emploi. L'emploi fait référence à tous aspects du processus d'emploi, par exemple, l'annonce, la demande, l'entrevue, l'avancement, l'occasion de perfectionnement, l'évaluation du rendement, la cessation d'emploi et les conditions de travail. Tous les employés, même les

employés syndiqués qui sont couverts par une convention collective. **Les arbitres dans le domaine du travail ont le pouvoir d'interpréter et d'appliquer le Code.**

3. *Le logement*

La discrimination contre quiconque fait partie d'un groupe de personnes protégées par le *Code* est illicite. Cette discrimination ne peut découler de n'importe quelle question d'obtenir, de maintenir ou de tenir un lieu de résidence sauf si l'on doit partager une salle de bain ou une cuisine avec le propriétaire.

4. *Les contrats*

Un contrat est établi lorsque deux personnes ou plus concluent un arrangement légitime. Il constitue une attente au droit de refuser un contrat ou de nuancer un contrat à quelqu'un parce qu'il est membre d'un groupe protégé par le *Code*.

5. *L'appartenance à une association professionnelle (ou un syndicat)*

Un membre d'un syndicat ne peut pas subir de traitement différent à la main du syndicat à cause du fait qu'il fait parti d'un groupe de personnes protégées par le *Code*.

Les conventions collectives d'AIIO

Les employés couverts par une convention collective de l'AIIO sont protégés contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail en vertu des dispositions dans les conventions collectives et dans le *Code*.

En 2003, la Cour suprême du Canada a formulé une décision, nommée « Parry Sound », dont l'effet incorporé les lois concernant les droits de la personne aux conventions collectives entre syndicat et employeur.

À cette époque, la plupart des conventions collectives d'AIIO avaient déjà des dispositions contre la discrimination et le harcèlement. Aujourd'hui, chaque convention collective donne les protections aux employés qui sont établis dans les dispositions du *Code*.

L'AIIO dépose d'une violation présumée du *Code* par la procédure de grief selon la convention collective.

LA DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LES REPRÉSAILLES

La Discrimination

La discrimination est un acte interdit au droit. Celle-ci impose des fardeaux spéciaux, des obligations ou désavantages aux membres des groupes protégés. La discrimination est aussi n'importe quelle action qui refuse ou restreint les possibilités, les prestations et les avantages qui sont autrement disponibles aux autres membres de la société.

La discrimination n'existe pas lors de la naissance; ces attitudes et ces croyances sont acquises. Donc, la discrimination peut être désapprendre. Simplement dit, ces croyances acquises déterminent, d'une part, comment on traite les membres des groupes différents.

Le comportement d'un individu peut se transformer en modèle systémique. Par exemple, si ceux qui embauchent, donnent de l'avancement ou renvoient hébergent des croyances négatives contre des membres de quelques groupes, ils ne sont peut être pas capable d'évaluer les compétences avec précision. Ces croyances sont des filtres par lesquels ils voient les autres et ces croyances produisent des préjudices contre les groupes défavorisés.

Motifs illicites de discrimination

Le tableau suivant donne une liste des motifs de discrimination illicites identifiés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Vous trouverez que la plupart des conventions collectives de l'AIOO établi des raisons plus générales pour pouvoir empêcher la discrimination.

Par exemple, l'article 3.03 de la convention collective centrale explique « qu'il n'y aura pas de discrimination de la part d'aucune des deux parties ou d'aucune infirmière couverte par la présente convention pour cause de race, de croyance, de couleur, de lieu d'origine, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état civil, de situation familiale, d'âge, d'invalidité, d'affiliation religieuse ou pour tout autre facteur non pertinent à la relation d'emploi. »

Motifs de discrimination illicites :

La race	Les caractéristiques visibles, par exemple la couleur de la peau, le trait facial, la texture des cheveux, etc. qui classifient les personnes dans les groupes comme « les noirs » ou « les blancs ».
L'ascendance	Le lignage familial.
Le lieu d'origine	Le lieu géographique de naissance.
La couleur	La couleur de la peau.
L'origine ethnique	Les caractéristiques partagées par un

	groupe de personnes (ex. la culture, la religion, la citoyenneté) qui les rendent distincts.
La citoyenneté	La citoyenneté de n'importe quelle nation.
La croyance	La doctrine et les pratiques religieuses.
Le sexe	La définition de sexe selon le <i>Code</i> comprend le sexe biologique masculin et féminin. Elle ne permet pas la discrimination fondée sur le fait qu'une femme est ou qu'elle a été enceinte, qu'elle peut le devenir ou qu'elle a eu un enfant. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario accepte aussi des plaintes de discrimination fondée sur le sexe de toute personne qui appartient à la communauté transgenre.
L'orientation sexuelle	L'orientation sexuelle n'est pas simplement un « état »; c'est une caractéristique personnelle immuable qui fait partie de l'identité même d'une personne. Elle désigne tout l'éventail de la sexualité humaine, et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle.
L'âge	Le terme « âge » s'entend de dix-huit ans ou plus. NOTE : Bien que les changements au <i>Code</i> ne permettent plus la retraite obligatoire sur la base de l'âge, il faut noter qu'il y a des exemptions dans le <i>Code</i> et la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> , par exemple les prestations.
L'état matrimonial	L'état d'être marié ou célibataire, en veuvage, divorcé ou séparé, même l'état de relations conjugales, hors du mariage.
L'état familial	La relation parent-enfant.
L'existence d'un casier judiciaire	Une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la <i>Loi sur le casier judiciaire</i> (Canada) ou une infraction à une loi provinciale.
L'existence réelle ou présume d'un handicap	Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation; une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée; un trouble mental; prestations demandées dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la <i>Loi de 1997</i> .

Les types de discrimination

Les types de discrimination qui se produisent le plus souvent sont la discrimination directe, la discrimination systémique et la discrimination fondée sur l'association.

La discrimination directe

Plusieurs d'entre nous connaissent bien la discrimination directe. La discrimination directe se produit lorsqu'une personne traite un membre d'un groupe protégé par le Code d'une façon discriminatoire à cause d'un motif illicite selon le Code.

Une infirmière surveillante croit qu'il est mieux de ne pas embaucher des infirmières de couleur. Elle croit que les résidents de l'établissement ont des opinions et des préjugés invariables; ils ne veulent pas qu'un groupe d'infirmières de caractère de race variée s'occupent de leurs besoins.

La maison de soins infirmiers est une institution privée. L'infirmière surveillante s'occupe des affaires. S'il y a trop de plaintes des résidents et des membres de leurs familles, la réputation et les affaires de la maison seront endommagées.

Au lieu de faire face à cette possibilité, elle décide de ne pas embaucher des infirmières de dans les postes où elles seront responsables pour les soins directs.

*Cette surveillante établit une discrimination directe. Étant l'individu qui embauche des infirmières sur les qualifications et les compétences de l'emploi, elle établit une autre exigence non officielle de l'emploi. Cela constitue de la discrimination **en milieu de travail** fondée sur **la race**.*

La discrimination indirecte

Lorsqu'une règle ou une exigence de l'emploi apparemment neutre crée des distinctions contre un individu, la discrimination indirecte existe. Par exemple, les exigences obligatoires staturo-pondérales sont discriminatoires parce qu'elles excluent les femmes ou les personnes des races particulières qui auraient pu autrement faire le travail.

La discrimination systémique

Par contre, la discrimination systémique est plus insidieuse. Les attitudes envers un groupe de personnes ou une caractéristique perçue dans ce groupe, il ya a de la discrimination systémique. Par exemple, les femmes ont été régulièrement exclues des métiers de bâtiments parce qu'on croyait qu'elles ne pouvaient pas supporter les exigences physiques de l'emploi. Un autre exemple se trouver dans le déclassement historique des femmes aux

emplois peu rémunérés et inférieurs à cause de la perception qu'elles quitteront leurs emplois pour fonder une famille.

Dans le secteur hospitalier, si les infirmières de couleur ont été placées plus souvent dans les unités de soins de longue durée où les soins donnés sont plus physiques cela constitue la discrimination systémique fondée sur la race. Si la plupart des infirmières d'un établissement sont des personnes de couleur tandis que tout le personnel de gestion est blanc, cela constitue aussi la discrimination systémique.

La cause d'arbitrage : *Clarke Institute of Psychiatry and ONA (Knopf)* a prévu le racisme systémique quand des infirmières venant des pays où la population est plutôt blanche avaient ses titres de compétences acceptés sans question. Par contre, les infirmières qui ont obtenu ses compétences aux pays qui ont des populations plutôt de couleur ont dû fournir toute sorte de documentation. Grâce à la décision arbitrale, la convention collective a été modifiée à la ronde de négociations suivante.

Au début des années 90s, un groupe d'infirmières qui étaient membres d'une minorité raciale travaillaient dans un grand hôpital en région urbaine. Elles ont été réprimandées sans justification et quelques-unes ont même été congédiées. L'AIIO et les infirmières croyaient qu'elles ont subi ce traitement à cause du racisme systémique qui avait comme destinataire, les femmes de race noire.

La plainte pour atteinte aux droits de la personne et le grief ont été provoqués par les pratiques alléguées suivantes :

- Vérifier un des références pour les infirmières blanches et trois des références pour les infirmières noires.
- Grouper des infirmières de couleur dans les postes d'emploi qui ne donnent pas autant de possibilités d'avancement ni de développement professionnel (par exemple unités de soins chroniques vs unité de soins actifs) ou dans les postes avec fortes charges de travail qui causent souvent des accidents.
- Exiger que les infirmières noires produisent des certificats médicaux au retour d'un congé de maladie tandis que les autres infirmières ne doivent pas en produire.
- Inclure de l'information personnelle et non pertinente dans les demandes d'emploi et dans les dossiers du personnel des infirmières noires Par exemple, ils ont inclus l'information sur la famille, le lieu d'origine, les compétences dans l'usage de l'anglais.

- Demander que les autres infirmières donnent de l'information sur des infirmières noires dont l'information pour pouvoir l'utiliser au détriment de ces infirmières dans l'avenir.
- Censurer les infirmières noires qui parlaient créole pendant que des autres infirmières avaient droit de parler leur langue maternelle sans répercussion.
- Refuser d'aider les infirmières noires quand elles ont dû subir le harcèlement racial de la part des malades et leurs familles.

Les infirmières, l'AIIO, l'hôpital et la Commission ontarienne des droits de la personne ont conclu un accord de règlement. Les parties à l'accord s'engagent aux directives énoncées suivantes :

- L'hôpital versera une indemnité aux infirmières.
- L'hôpital utilisera un mécanisme pour remédier à la discrimination systémique.
- L'hôpital établira un comité des droits de la personne.
- L'hôpital enseignera tout le personnel de gestion et tous les employés sur toute question de la discrimination et du racisme.

La discrimination fondée sur l'association

Il est interdit de porter atteinte aux droits d'une personne à cause de ses relations sociales, ses accompagnements et de ses associations avec quelqu'un qui est membres d'un groupe de personnes protégées par le Code, même si cette personne ne fait pas partie elle-même du groupe en cause.

Deux infirmières autochtones font partie de votre équipe. Récemment, elles ont dû subir du traitement difficile de la part d'autres employés. Elles sont exclues de l'équipe de prise de décision. Quand elles donnent des suggestions, elles sont ignorées.

Ces derniers temps, la situation dégénère. Dans leur dernier examen du rendement, elles étaient critiquées pour un manque d'habileté approprié en communication interpersonnelle. Ses efforts pour traiter de leur exclusion de l'équipe ont pour conséquence de conflit intensifiant avec ses collègues.

Vous avez des relations intimes avec l'une des deux infirmières et donc vous connaissez son point de vue. Vous pensez que ce qui se

passer est injuste : elles font l'objet de discrimination; elles sont prises à partie par le traitement différentiel.

À la prochaine réunion de l'équipe, vous soulevez la question. Maintenant, vous vous trouvez exclus dans presque la même façon que votre amie et collègue. Votre prochain examen du rendement conteste aussi votre habileté en communication interpersonnelle.

*Les infirmières autochtones font l'objet de la discrimination fondée sur la **race**, la **couleur**, et l'**ascendance en milieu de travail**. Vous êtes l'objet de la discrimination à cause de votre accompagnement avec elles. Cela constitue la **discrimination** fondée sur l'**association**.*

Le Harcèlement

Selon le *Code*, le harcèlement est un type de discrimination. Bien que le harcèlement puisse se reproduire sous plusieurs formes, le *Code* interdit tout harcèlement fondé sur les motifs illustrés à page 15 de ce guide.

Par « harcèlement », on entend le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. **Les menaces, les agressions, y compris les agressions à caractère sexuel** sont des exemples de harcèlement et peut aussi constituer des actes criminels selon le *Code criminel du Canada*.

Dans la plupart de cas, le harcèlement prend la forme de comportement désagréable qui matérialise par une série d'incidents des fois semblables, des fois non semblables. Dans quelques cas, un seul incident de comportement vexatoire peut être tellement sérieux qu'il équivaut au harcèlement.

Le harcèlement peut aussi viser le comportement ou commentaire indirect, mais qui néanmoins crée un environnement intimidant, abaissant et hostile. Par exemple, le harcèlement existe dans une unité de soins ou on entend à plusieurs reprises les commentaires dénigrants aux Autochtones.

L'existence de l'intention n'est pas un élément nécessaire dans la définition de harcèlement. Même si quelqu'un ne reconnaît pas que son comportement est importun, il peut tout de même constituer le harcèlement si l'on peut dire qu'une *personne raisonnable* dans la même situation saurait que son comportement est importun. Dans un tel cas, l'auteur a dû savoir que son comportement est inapproprié.

De plus, le harcèlement ne doit pas avoir une référence explicite à un motif illicite. Par exemple, prendre quelqu'un à partie à cause de sa race, son origine ethnique ou son orientation sexuelle est une atteinte aux droits même si le harcèlement ne comprend aucune référence directe aux motifs illicites.

Il faut noter qu'une victime ne doit pas contester le comportement importun pour qu'une violation du *Code* quant au harcèlement soit prononcée. Une victime du harcèlement risque de se trouver dans une situation vulnérable et donc elle est soucieuse des conséquences si elle en parle.

Le harcèlement peut cibler un individu ou un groupe protégé par le *Code*. Par exemple, si un collègue fait des remarques négatives contre les personnes gaies ou lesbiennes et si vous est lesbienne, vous êtes victime du harcèlement. Même si le collègue pense que ses remarques sont acceptables, il aurait dû être meilleur juge. Ses remarques, soit direct soit simplement en présence d'un membre d'un groupe protégé, créent un milieu de travail empoisonné.

Un environnement empoisonné se manifeste lorsque la discrimination ou le harcèlement cause autant de tensions et d'interruptions pour la personne en butte du comportement importun ou pour les autres au sein du milieu de travail. Un environnement empoisonné peut causer du stress émotionnel ou psychologique et peut affecter de manière défavorable la capacité de participer aux affaires et actions syndicales.

Si vous faites des remarques ou se comporte d'une manière que vous savez être importun, vous êtes harceleur. Si vous croyez que ses remarques ou actions sont inoffensives, mais ont établi que vous aurez dû savoir qu'ils sont importuns, vous êtes en fait coupable de harcèlement. Le *Code* s'applique dans les situations où le harcèlement existe à cause du fait que la personne en butte du harcèlement est membre d'un groupe protégé par le *Code*. Le *Code* ne s'applique pas dans les situations où se trouve des autres types de harcèlement.

Le harcèlement sexuel

Le *Code* interdit le harcèlement sexuel en milieu de travail. Bien que les femmes soient plus vulnérables au harcèlement sexuel, cela peut également arriver à des hommes ou entre personnes du même sexe.

Quelques exemples de comportement, constant ou répétitif, qui sont des exemples du harcèlement sexuel, se trouvent ci-dessus :

- Les plaisanteries gênantes et offensantes de nature sexuelle.
- Les regards concupiscents ou déplacés ou les gestes inconvenants liés au sexe.
- Le contact physique non désiré.
- Les remarques offensantes ou les matériaux disséminés qui ont un effet de dégradation sexuelle.
- Les remarques sexuelles et/ou offensantes envoyées par courriel.

- La description de quelqu'un qui a un effet de dégradation sexuelle.
- Les questions ou discussions se rapportant aux activités sexuelles ou l'orientation sexuelle.
- Les commentaires inconvenants sur les vêtements ou les caractéristiques physiques.
- Les avances ou les propositions sexuelles importunes.
- Les promesses de récompenses, d'avantages, ou d'une promotion, soit présumé soit exprimé, en échange pour les sollicitations sexuelles ou les représailles pour avoir refusé aux sollicitations.
- Le contact physique ou l'attention importune après la cessation des relations consensuelles.
- Les menaces ou les insultes.
- L'agression, y compris l'agression sexuelle.

Quelques exemples de comportement qui ne sont pas considérés le harcèlement sexuel sont se trouve ci-dessus :

- Un compliment ou une remarque occasionnelle.
- La différence de personnalité entre les collègues.
- Les plaisanteries bonhommie que chaque participant trouve acceptable.
- Les relations amoureuses ou flirteuses quand chacun y participe de bon gré.

Le harcèlement personnel

Bien que le harcèlement personnel soit du comportement qui n'est pas fondé sur l'un des motifs de distinction illicites du *Code des droits de la personne*, il consiste en tout comportement importun qui s'adresse directement à un individu et qui est offensant. Il a effet de créer un environnement syndical intimidant, humiliant, menaçant et hostile.

La liste ci-dessus consiste en quelques exemples de types de comportement répétitif ou un modèle de comportement, qui peuvent être considérés comme le harcèlement personnel :

- Faire les remarques ou plaisanteries dégradantes.
- Prononcer des injures à quelqu'un de façon dénigrante.
- Tourner en ridicule, railler, déprécier ou humilier quelqu'un.

- Afficher de matériel dégradant ou offensant (ex. bandes dessinées photos).
- Utiliser de langage blasphématoire, offensant ou menaçant.
- Crier ou intimider de façon physique.
- Dissimuler de renseignements, des avis ou des ressources.
- Isoler, exclure et/ou faire subir du traitement silencieux.
- Endommager ou gêner les biens personnels.
- Agresser de façon physique ou verbale.

L'intimidation

L'intimidation est un type de harcèlement. Ce comportement persistant et répété est offensant, insultant, intimidant, violent et attentatoire à la dignité humaine. L'intimidation est souvent intentionnelle et tente à exercer le pouvoir ou le contrôle sur la personne visée.

En ce qui concerne l'intimidation en milieu de travail, la législation se trouve dans une phase de démarrage. Les droits et les exigences des employés et des employeurs deviendront plus clairs lorsqu'il y a plus de décisions arbitrales. Les employés syndiqués ont de la protection dans les dispositions de la santé et sécurité de travail et les dispositions des droits de la direction qui se trouvent dans la convention collective.

L'AIIO maintient que les employeurs ont une obligation de protéger la sécurité psychologique de ses employés. Donc, ils doivent exercer l'autorité de gestion dans une manière ni méprisante ni importune. Les employeurs doivent intervenir de façon immédiate et appropriée pour cesser toute intimidation en milieu de travail.

Pour de plus amples renseignements sur l'intimidation, visiter la section des droits de la personne et les questions d'équité du site Web de l'AIIO : www.ona.org et fait le tour du « Frequently Asked Questions about Bullying in the Workplace ».

Le harcèlement au travail

Le harcèlement au travail est un terme utilisé dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « Loi ») par suite des modifications apportées au projet de loi 168 entré en vigueur en juin 2010. La Loi définit le harcèlement au travail comme « le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Il s'agit là d'une définition générale qui peut être interprétée de façon à couvrir le harcèlement fondé

sur les motifs illicites énumérés dans le *Code des droits de la personne*, le harcèlement personnel et l'intimidation.

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs doivent élaborer des politiques concernant le harcèlement au travail et des programmes de mise en œuvre des politiques. Les programmes doivent inclure de l'information sur la façon de signaler les incidents de harcèlement au travail à l'employeur ou au superviseur et sur la façon dont l'employeur fera enquête sur les rapports de harcèlement et les traitera. Les employeurs doivent fournir de l'information et des directives aux travailleurs en ce qui a trait à la politique concernant le harcèlement au travail et au programme

Certains employeurs peuvent avoir des politiques distinctes traitant du harcèlement interdit par le *Code des droits de la personne* et du harcèlement au travail. Dans certains cas, il peut être indiqué pour les membres de l'AIIO de déposer les plaintes en vertu des deux politiques.

Vos droits :

- Vous avez le droit de travailler dans un lieu de travail libre de harcèlement fondé sur un motif de discrimination énuméré dans le *Code*.
- Vous avez le droit de travailler dans un environnement libre de harcèlement personnel, selon votre convention collective.
- Vous avez le droit de vous attendre à ce que votre employeur prenne votre plainte au sérieux.
- Vous avez le droit de demander votre employeur, l'AIIO ou un organisme extérieur, par exemple le *Tribunal des droits de la personne de l'Ontario* de prendre des mesures contre le harcèlement.

Quels sont vos recours en case de harcèlement?

1. *Avoir la confiance en vos instincts.*

Il y a une raison pour laquelle vous vous sentez désagréable. Chaque remarque, chaque geste ne donne pas naissance à la discrimination et vous devez voir s'il se reproduit.

2. *Recueillir de l'aide de quelqu'un en qui vous avez confiance.*

Vous ne devez pas faire front au harcèlement tout seul. L'AIIO vous aidera. Il y a des membres de votre unité de négociation qui vous accompagneront. Contactez

vosre représentant des droits de la personne et les questions d'équité au niveau de l'unité de négociation ou le Président de l'unité de négociation. L'équipe provinciale des droits de la personne et les questions d'équité sont aussi disponibles pour vous aider. (Pour les coordonnées, voir Partie 3 : les Ressources)

3. *Apprendre autant que possible; connaître vos options.*

Connaissez les politiques de votre milieu de travail et qui vous pouvez contacter pour de renseignement. Le représentant des droits de la personne et les questions d'équité au niveau de l'unité de négociation ou le Président de l'unité de négociation peuvent vous aider à trouver l'information nécessaire. L'équipe des droits de la personne et les questions d'équité de l'AIIO sera aussi une ressource. Le site Web de l'AIIO, www.ona.org, contient des liens aux autres organisations responsables aux droits de la personne. Il y a aussi une liste de ressources à la fin de ce guide. Il se peut que votre employeur ait un comité qui peut vous offrir de l'appui confidentiel, par exemple, un Programme d'aide aux employés. Plus que vous vous renseignez, plus que vous serez prête à faire face au harceleur, à votre employeur et à n'importe qui d'autre vous devez aborder.

4. *Tenir un document ou un journal de vos expériences et de ce que vous avez fait pour arrêter le harcèlement.*

C'est une bonne idée d'utiliser un registre relié où l'on ne peut pas enlever des pages ni en ajouter. Ajouter l'information suivante :

- Les dates, l'heure, les détails et les gestes de vos expériences
- Les noms et les numéros de téléphone de chaque témoin et qui d'entre eux vous aimerez voir dans le rôle de témoin.
- Une explication de vos réactions physiques et émotionnelles quand l'incident a eu lieu et par la suite.
- Les écritures de journal, daté selon chaque fois que vous avez essayé de cesser le harcèlement.
- La documentation détaillée qui indique si un type de comportement existe. Cela vous aidera à vous souvenir de données particulières.
- La remarque « préparé pour mon avocat » (la politique de l'AIIO 14.10 Union Representation in Critical Incident meetings/Communications)

5. *Garder tout ce que le harceleur vous donne.*

Des lettres, des notes de service, des cadeaux ou des messageries vocales.

6. *Garder une copie de votre examen du rendement.*

Les copies de votre examen du rendement et/ou des notes d'éloges vis-à-vis votre travail.

7. *Discuter avec ou écrire au harceleur pour lui expliquer que vous trouvez son comportement offensant.*

Amener quelqu'un avec vous quand vous parlez avec le harceleur ou quand vous lui donne votre message écrit. Le harceleur ne pourrait donc pas prétendre qu'il ne savait pas que vous trouvez son comportement importun. Rester calme et donner le harceleur l'occasion de changer son comportement. Cela peut provoquer la fin du harcèlement.

8. Contacter votre représentant des droits de la personne et les questions d'équité au niveau de l'unité de négociation ou le Président de l'unité de négociation pour qu'ils puissent vous aider à déposer une plainte selon la politique de votre employeur et/ou à formuler un grief.

L'AIIO peut vous aider à manœuvrer les procédures formelles.

Les Représailles

Une réaction indésirable de celui en pouvoir à cause d'une action ou série d'action précédente qu'il n'a pas considérées auparavant, comme menace sérieuse à son état. Cette réaction hostile constitue les représailles.

Type de représailles

La discrimination

Réaction à l'acte discriminatoire

Amélioration de l'état de ceux qui se sont trouvés en butte de la discrimination

Représailles – la réaction – « Hé ! Qui s'adressera à mes droits? »

(The Janus Centre)

Comment réagir contre les représailles :

Étape 1 : *Renseignez-vous.*

1. Obtenir les renseignements nécessaires pour se défendre contre les représailles.
2. Parler de vos expériences.

Étape 2 : *Réunissez avec les autres.*

1. Réunir avec ceux qui défendent les questions d'équité et qui s'opposent aux représailles. Trouvez aussi ceux qui peuvent vous aider.

Étape 3 : *Devenez l'expert.*

1. Renseignez-vous des questions d'équité pour pouvoir réagir contre les représailles.
2. Élargir vos expériences en travaillant pour les questions d'équité.

Étape 4 : *Influez le processus décisionnel.*

1. Faire des décisions qui amortissent les représailles.
2. Influencer ceux qui font les décisions en partageant votre information, vos connaissances spécialisées et ce que vous avez appris.

Étape 5 : *Identifiez les ressources contre les représailles*

1. Avoir de la créativité.

Étape 6 : *Soyez responsable*

2. Chacun est responsable pour s'opposer aux représailles.

Le tableau suivant donne une liste des stratégies et des actions pour réagir effectivement contre les représailles :

Des stratégies et des actions contre les représailles :

Identifier la résistance et s'y oppose	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Être au courant ✓ Faire la recherche ✓ Utiliser la collection de ressources ✓ Communiquer avec les gens ✓ Utiliser les médias pour communiquer un message ✓ Dépasser le blâme et apprendre à contester l'oppression ✓ Communiquer les choses qui peuvent innover
--	--

Soutenir le message	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir les groupes de soutien et des zones de sécurité ✓ Établir des liens et réseaux avec ceux qui défendent l'équité ✓ Aider ceux qui se sentent discrédités, effrayer ou menacer
Recadrer et utiliser le langage	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir les représailles et développer un plan ✓ Prendre en main le langage – trouver une nouvelle définition ✓ Lancer un défi à la perception de la discrimination à rebords
Être active	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prendre un engagement d'être actif ✓ Identifier les ressources – utiliser la créativité ✓ Devenir experte – apprendre tout au sujet de l'équité
Favoriser les changements	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réagir quand les autres ne veulent qu'écouter ✓ Ne cessez pas le dialogue avec le décisionnaire ✓ Considérer l'équité dans vos décisions personnelles
Repositionner et participer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intégrer l'équité dans les affaires

Déposer une plainte officielle

Comment dépose-t-on une plainte officielle?

Déposer une plainte selon la pratique de votre employeur : Qu'est ce qu'il faut faire?

La plupart des employeurs ont des politiques visant à contrer la discrimination et le harcèlement au sein du milieu de travail. La plupart ont aussi des procédures de traitement des plaintes.

Un employeur est responsable de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement sur leurs lieux de travail et de rendre tout employé sensible à ce qui soit les agissements marginaux. Si un incident se manifeste, l'employeur a une obligation de prendre toutes les étapes nécessaires de le trancher et d'empêcher son retour.

L'AIIO encourage tous ses membres qui ont déposé une plainte sur le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail de suivre les étapes dans la procédure énoncées dans les politiques et les procédures de ses employeurs.

Les membres de l'AIIO peuvent demander de l'aide d'un représentant de l'AIIO pour se défendre contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail. Par exemple, si vous voulez rester dans le brouillard, le représentant de l'AIIO peut obtenir pour vous une

copie de la politique de votre employeur. Le représentant de l'AIIO peut vous aussi aider à déposer la plainte ou à suivre la procédure d'élaboration de rapports selon la politique de l'employeur. De plus, le syndicat peut formuler un grief selon la convention collective dans les cas appropriés. (Voir : *Formuler un grief : comment le faire?*)

Dans les cas où l'employeur n'a pas une politique ni une procédure pour traiter des plaintes de discrimination ou du harcèlement en milieu de travail, le syndicat déterminera s'il faut formuler un grief selon la convention collective.

Les membres de l'AIIO peuvent aussi demander de l'aide et de l'appui d'un représentant de l'AIIO si l'on vous désigne comme « intimé » selon la politique de l'employeur. Le syndicat fournira deux différents représentants : un pour la « plaignante » et l'autre pour « l'intimé ».

La politique de l'employeur devrait contenir les renseignements suivants :

- ✓ Qui peut se servir de la politique?
- ✓ À quoi s'agit le harcèlement en milieu de travail?
- ✓ Que sera le délai pour la procédure de règlement des plaintes?
- ✓ Comment déposer une plainte?
- ✓ Qui mènera l'enquête et comment cela déroulera?
- ✓ Qui sera informé de la plainte?
- ✓ Que sont les exigences de confidentialité?
- ✓ Que sont vos droits et comment seront ils protégés?
- ✓ Qu'est ce qu'il faut faire dans la période intermédiaire (ex. faut-il séparé les parties pendant que l'investigation se déroule?) ?
- ✓ Est-ce que vous serez tenu au courant?
- ✓ Est-ce que vous pouvez retirer votre plainte ?
- ✓ Que sont les droits du prétendu harceleur?
- ✓ Que sont les sanctions potentielles après la conclusion quant au harcèlement.
- ✓ Qu'est-ce qui est la durée de l'enquête et le délai pour résoudre la plainte
- ✓ Est-ce que les services de médiations seront offerts?

Si ces renseignements ne font pas partie de la politique, il vaut bien demander les questions appropriées avant de poursuivre votre plainte.

Vous avez plusieurs voies d'aide au niveau de votre unité de négociation. Contacter le représentant des droits de la personne et les questions d'équité, le Président de l'unité de négociation ou un membre du comité de grief. Chacun peut recueillir son avis de l'agent des relations du travail et d'autre membre du personnel de l'AIO, si nécessaire.

Formuler un grief : comment le faire?

Si vous vous croyez victime de la discrimination ou le harcèlement, l'AIO peut formuler un grief en votre nom. Dans la période intermédiaire, que ce soit raisonnable, l'AIO peut demander que vous ne soyez pas contrainte de travailler avec le prétendu harceleur jusqu'à ce que le grief est réglé.

La procédure de régler un grief prend beaucoup du temps. Il faut être prudent de respecter les délais de la procédure de régler un grief. Donc, il faut contacter un représentant de l'AIO immédiatement, même si vous n'avez pas encore décidé de déposer une plainte officielle. L'AIO vous aidera et vous renseignera de toutes vos options.

Il y a des circonstances limitées où l'AIO vous conseillera de formuler non seulement un grief, mais aussi une plainte avec le *Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*. **En général, l'AIO n'aide pas les membres avec la procédure de demande du Tribunal ni donne-t-elle la représentation. Pour de plus amples renseignements, veuillez demander votre représentant de l'AIO qui peut vous donner une copie de la politique de l'AIO en matière des plaintes concernant les droits de la personne.**

Si vous voulez porter plainte de harcèlement ou de la discrimination contre un autre membre de l'AIO, l'AIO fournira deux différents représentants. Il faut tenir compte que vous avez le droit de formuler un grief, mais le harceleur a droit à la représentation de l'AIO dans le cas de mesures disciplinaires excessives ou le congédiement injustifié. Lorsque plusieurs griefs sont formulés, différents représentants de l'AIO s'occuperont des griefs.

Pour formuler un grief, il faut discuter avec votre représentant de l'AIO et il faut suivre la procédure de grief énoncée dans votre convention collective.

Déposer une requête avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Les membres de l'AIO qui n'ont pas encore négocié leur première convention collective ou qui attendent une décision arbitrale pour leur donner la première convention collective n'ont pas accès à une procédure de grief. Donc, elles ne peuvent pas formuler des griefs en matière de la discrimination ou le harcèlement. Par contre, elles peuvent accéder leurs droits selon le *Code des droits de la personne* en déposant une requête avec *le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*. Le Tribunal peut rejeter une requête, en totalité ou en partie, s'il trouve qu'un autre tribunal (par exemple un arbitre ou un tribunal d'arbitrage) a

déjà rendu une décision juste selon la nature de la plainte concernant les droits de la personne.

Comme déjà indiqué, l'AIO n'aide pas les membres avec la procédure de demande du Tribunal ni donne-t-elle de la représentation.

Pour de plus amples renseignements la déposition d'une requête avec *le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*, visitez le site Web du Tribunal : www.hrto.ca.

Les représailles

Si vous avez déposé une requête avec *le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*, si vous est témoins dans une requête ou si vous avez refusé de traiter quelqu'un d'une façon discriminatoire, le *Code* vous protégera des représailles.

Une plainte contre un représentant de l'AIO ou d'un membre du personnel de l'AIO concernant les droits de la personne

Si vous avez une plainte contre un représentant de l'AIO, un membre de l'exécutif du syndicat local ou d'un membre du personnel de l'AIO concernant vos droits de la personne, **consulter la politique de l'AIO visant à contrer la discrimination et le harcèlement dans les affaires ou activités syndicales.**

Veillez contacter vos représentants au niveau local ou l'agent des relations de travail de l'AIO afin d'obtenir l'appui.

« Il est toujours très rare de trouver une infirmière qui est membre d'un groupe raciale aux cadres de la gestion intermédiaire ou supérieure, même dans les hôpitaux où une trentaine ou quarantaine des employés sont membres d'un groupe social. »

~Ina Caissey, ancienne présidente de l'AIO~

PARTIE 2 :

GLOSSAIRE DES TERMES DES DROITS
DE LA PERSONNE
ET LES QUESTIONS D'ÉQUITÉ

Accommodement (en milieu de travail)

L'accommodement en milieu de travail est une obligation selon le *Code*. Le *Code* exige que les employeurs offrent l'accommodement aux membres des groupes protégés contre la discrimination. L'employeur a l'obligation de faire tout en son pouvoir pour tenir compte des besoins d'une personne, à moins d'en subir un préjudice injustifié (voir : Préjudice injustifié). Par exemple, un employé qui a une lésion du dos a le droit à l'accommodement par les moyens comme l'adaptation des tâches professionnelles (ex. lever les patients) à moins qu'il ne cause pas le préjudice injustifié pour l'employeur. Un autre exemple se trouve dans l'accommodement des observances religieuses d'un employé dans l'horaire de travail, à moins que l'employeur ne subisse pas un préjudice injustifié. Les arbitres déterminent l'existence d'un préjudice injustifié en fonction de chaque cas.

Age

Le terme « âge » s'entend de dix-huit ans ou plus. Les lois d'Ontario ne peuvent plus tenir quelqu'un à la retraite obligatoire qui force les employés à prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans.

Allégation

Une allégation est une déclaration ou une demande non prouvée. Par exemple, lorsque vous déposez une plainte concernant les droits de la personne, la discrimination que vous identifiez sera caractérisée comme une allégation jusqu'à ce que l'investigation soit complétée et la conclusion trouve que la discrimination a eu lieu.

Associations professionnelles (les syndicats)

Les syndicats, les associations corporatives et les associations professionnelles, ou des professions autoréglementées.

Atmosphère empoisonnée en milieu de travail

Une atmosphère empoisonnée en milieu de travail se développe lorsqu'un type de discrimination empoisonne l'espace de ceux qui se trouvent en butte de la discrimination et des autres en milieu de travail. La discrimination a une répercussion sur ces cibles, en changeant les conditions de la dignité au travail, les conditions qu'ils ont le droit de s'y entendre. Elle a aussi une répercussion sur ceux qui ne sont pas les cibles parce qu'elle crée la tension en milieu de travail et peut être offensante aux autres.

Buts et horaires

Il y a deux types de buts. Les **buts qualitatifs** sont les programmes qui contribuent à l'équité en milieu de travail et/ou qui donnent des soutiens. Les **buts quantitatifs** sont les objectifs numériques qu'un employeur essaye d'atteindre à une vitesse telle qui prend en

considération le roulement du personnel, l'attrition et la répartition démographique de la communauté hôte.

Commission canadienne des droits de la personne

La *Commission canadienne des droits de la personne* protège quiconque hors du domaine provincial dans leurs interactions avec les ministères, les organismes et les sociétés d'État du gouvernement fédéral, Postes Canada, les banques à charte, les compagnies aériennes, les compagnies de télécommunications interprovinciales, les compagnies de téléphone et de transports et les autres industries sous réglementation fédérale, par exemple, les mines.

Commission ontarienne des droits de la personne

La *Commission ontarienne des droits de la personne* est l'organisation qui s'occupe de l'application du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Il y a dix Commissaires, dont un est nommé au rôle du Président par le Lieutenant-gouverneur et un autre est nommé au rôle du Vice-président. La Commission a aussi les responsabilités suivantes :

- Promouvoir une vision commune, l'acceptation et la respecte du *Code*.
- Développer les renseignements publics et des programmes de formation.
- Faire la recherche et favoriser la recherche qui vise à éliminer la discrimination.
- Examiner une plainte et/ou les conditions au point d'un conflit fondé sur des motifs de discrimination illicite du *Code*.
- Prendre des mesures pour éliminer la source du conflit.
- Aider les organisations de régler les conflits fondés sur la discrimination.

La mise en application de la loi 107 en 2008 établi que la Commission ne reçoit plus les plaintes, ne mène plus des enquêtes, ni des médiations, ni des règlements des plaintes concernant les droits de la personne d'un individu. Le nouveau mandat de la Commission se concentre sur les mesures proactives qui peuvent garantir la conformité et éliminer les pratiques discriminatoires, y compris le pouvoir de présenter une plainte soi-même et de participer aux audiences du Tribunal où il y a des questions à l'intérêt public.

La Commission a les fonctions suivantes :

- Avancer la politique fondamentale du *Code* « de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi ».

- Développer et mener les renseignements publics et les programmes de formation à but de conscientiser et de promouvoir une vision commune et la respecte du *Code* et à but de prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires.
- Faire la recherche des pratiques discriminatoires et formuler des recommandations pour leur prévention et élimination.
- Examiner et réviser toute législation, règlement, programme ou politique pris en application de la loi en vue de vérifier qu'ils respectent les droits de la personne. La Commission formulera aussi des recommandations si elle trouve un manque compatibilité selon le *Code*.
- Procéder aux examens et diriger des enquêtes sur des incidents ou les conditions dans la communauté les organisations, l'industrie ou secteur de l'économie; encourager et coordonner les plans, programmes, et activités de réduire tels incidents.
- écrire des politiques qui donnent des directives sur l'application du *Code*.
- Faire rapport au public sur l'état des droits de la personne en Ontario.

Conformité

Si vous êtes active dans la lutte contre la discrimination ou vous maintenez un lieu de travail sans discrimination, vous êtes en conformité avec le *Code*. Si le Tribunal vous oblige de prendre des mesures pour remédier à un incident de discrimination et vous le faites, vous vous êtes en conformité avec le *Code*.

Contrats

Le *Code* interdit à l'employeur de discriminer contre un membre d'un groupe désigné par un motif illicite prévu par le *Code* sauf dans les cas où le membre reçoit d'aide sociale ou a un casier judiciaire et que la loi lui considère comme capable.

Discrimination

La discrimination est toute atteinte aux droits d'une personne à un traitement égal à cause du fait qu'elle est membre d'un groupe désigné par le *Code*. La discrimination est l'acte ou la pratique qui force un individu ou un groupe, soit intentionnellement soit non intentionnellement, de subir un fardeau, une obligation ou des désavantages que les autres ne doivent pas subir aussi. Elle peut aussi avoir l'effet de refuser ou de limiter l'accès aux possibilités, aux prestations et aux avantages disponibles aux autres.

Discrimination directe

L'acte, le comportement ou la pratique qui provoque le traitement inégal constitue la discrimination directe, par exemple, un directeur qui refuse d'embaucher des infirmières somaliennes. (Voir : Discrimination)

Discrimination fondée sur l'association

Il est interdit de porter atteinte aux droits d'une personne à un traitement égal à cause de son association, autrement dit de ses relations, avec quelqu'un qui fait partie d'un groupe de personnes protégées par le *Code*. Par exemple, si vous êtes une personne hétérosexuelle, mais vous ne recevez pas un avancement au travail à cause de votre association avec des personnes lesbiennes, vous êtes victime de la discrimination fondée sur l'association.

Discrimination indirecte (systémique)

La discrimination indirecte se manifeste lorsque vous utilisez une exigence neutre ou vous mettez un en activité, et cette exigence a un impact négatif sur les groupes protégés par le *Code*. Par exemple, si une politique demande que pour quelques postes, les candidates doivent avoir plusieurs années d'expérience après l'inscription, cela peut exclure plusieurs infirmières qualifiées qui viennent d'autres pays : elles ont reçu leurs inscriptions hors du Canada et leur expérience étrangère n'est pas considérée valable. (Voir : Discrimination)

Effectif

Selon Statistique Canada, les personnes de 15 ans à 65 ans qui travaillent pour une organisation à n'importe quel moment donné sont l'effectif. L'effectif occupe des postes à plein temps et à temps partiel.

Élimination des obstacles

Élimination des politiques, des pratiques ou des procédures injustes qui ont créé des obstacles pour les membres des groupes désignés. Ces membres ont été empêchés d'atteindre les mêmes résultats que les autres. Quelques exemples des efforts pour éliminer les obstacles sont : les politiques de recrutement et les annonces d'emploi qui manquent d'obstacles; les entrevues et la procédure de sélection qui garantis que les compétences, les exigences, les descriptions de poste, les tests, etc., toutes manques de préjugé lié à la race, le sexe, ou le handicap.

Épouse

Une personne mariée ou qui est dans une union conjugale hors du mariage avec quelqu'un du même sexe ou du sexe opposé.

Équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi est un programme qui a pour butte d'amortir les effets de la discrimination systémique en milieu de travail pour les membres des groupes défavorisés. L'équité en matière d'emplois a été une fois mandatée par une loi ontarienne, mais la loi sur l'équité en matière d'emploi a été abrogée en 1995. Les syndicats sont déterminés à avancer les principes de l'équité en matière d'emploi et à négocier les initiatives bénévoles avec les employeurs.

État familial

L'état familial constitue n'importe quelle relation parent-enfant. Par exemple, la discrimination fondée sur l'état familial peut exister lorsque l'employeur fait des changements au horaire des postes permanents pour que l'infirmière ne travaille plus les postes de jours et que des postes de nuits. L'infirmière ne peut plus fournir de garde enfant pour son enfant qui est gravement handicapé.

État matrimonial

L'état matrimonial est le fait d'être marié, célibataire, veuve ou veuf, divorcée ou divorcé et séparée ou séparé, l'union de fait avec une personne du sexe opposé ou du même sexe dans une union conjugale hors du mariage. Par exemple, une organisation qui se pique d'être centrée sur la famille et donc n'embauche pas des individus célibataires est en violation du *Code* en vertu du motif discriminatoire illicite de l'état matrimonial.

Étude des systèmes d'emploi

Ressortissants à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi de 1986, les employeurs doivent effectuer une étude des systèmes d'emploi pour identifier les obstacles systémiques à la pleine participation dans le processus d'emploi des membres des groupes désignés.

Exigences professionnelles de bonne foi ou exigences professionnelles justifiées

Les employeurs ont le droit d'exiger que les employés atteignent une norme ou possèdent des qualifications qui peuvent néanmoins être discriminatoires contre les membres d'un des groupes protégés par le *Code*. Pour que ce soit légitime, l'employeur doit établir que cette norme ou cette qualification est une exigence de bonne foi ou justifiée. Pour qu'une norme ou une qualification soit de bonne foi, il faut avoir une connexion à la performance qui est justifiable. Il a dû être adopté pour des raisons sincères et de bonne foi pour pouvoir réaliser un but légitime relié au travail. La norme doit être nécessaire et raisonnable pour réaliser un but légitime relié au travail. Pour démontrer que la norme est nécessaire et raisonnable, il faut prouver qu'il est impossible d'offrir un accommodement aux individus sans subir un préjudice injustifié. L'employeur est responsable pour fournir cette preuve.

Existence d'un casier judiciaire

La discrimination ou le harcèlement en milieu de travail fondé sur l'existence d'un casier judiciaire, c'est-à-dire une infraction à une loi provinciale ou une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la loi fédérale, est interdite.

Groupe professionnel

Statistique Canada a défini et a codé en grand détail les différentes catégories professionnelles pour aider les employeurs à garantir les groupes désignés sont représenté parmi tout type d'emploi et tout emplacement géographique.

Grossesse

Il est interdit de discriminer contre une femme à cause du fait qu'elle est ou qu'elle peut devenir enceinte. Par exemple, un employeur ne peut pas rejeter une demande d'emploi d'une femme enceinte seulement parce qu'elle est enceinte à moins qu'il peut démontre un « préjudice injustifié ».

Handicap

Le handicap est un des motifs de discrimination illicite selon le *Code*. Le terme « handicap » est utilisé pour décrire une personne qui a ou semble avoir tout degré d'incapacité physique ou de défiguration, une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée, un affaiblissement mental, un trouble mental, une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Par exemple, si une infirmière avec une lésion du dos n'est pas offerte un accommodement jusqu'à ce que celui crée un préjudice injustifié, elle est victime de la discrimination fondée sur le handicap. (Voir : Accommodement, Préjudice injustifié).

Harcèlement

Par « harcèlement », on entend le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. L'exercice de l'autorité légitime du directeur ne constitue pas le harcèlement.

Selon le *Code*, les remarques ou le comportement doit centrer sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap. Le harcèlement personnel (ou le harcèlement non touché par le *Code*) est un type de harcèlement qui n'est pas lié aux motifs du *Code*.

En général, le harcèlement est un type de comportement répétitif sur une certaine période de temps. Il y a certains cas où le harcèlement provient d'un seul incident selon sa gravité et son impact.

Harcèlement personnel

Le harcèlement personnel n'est pas fondé sur un motif de discrimination interdite du *Code*. Celui-ci constitue tout comportement importun qui s'adresse directement à un individu et qui est offensant. Il a comme effet de créer un environnement syndical intimidant, humiliant, menaçant et hostile. Vous pouvez prendre une mesure à l'égard du harcèlement personnel selon votre convention collective.

Harcèlement fondé sur la race

Le harcèlement fondé sur la race est interdit par le *Code*. Cette interdiction s'applique aux employeurs, agents des employeurs (ex. les directeurs, les surveillants), autres employés et aux patients.

Harcèlement fondé sur le sexe

Toute personne a le droit à un traitement égal, sans discrimination ni harcèlement. La *Commission des droits de la personne* s'engage à la position de principe que ce droit est accessible à toute personne pour qui son identité sexuelle diverge de son identité sexuelle biologique. Il y a, notamment, peu de groupes dans notre société aujourd'hui qui sont aussi défavorisés et aussi privés de ses droits que les personnes transgendéristes et transsexuelles. La crainte et la haine pour les transgendéristes et les transsexuelles en combinaison avec les hostilités contre leurs existences est un enjeu important des droits de la personne.

L'*homophobie* est la crainte, l'aversion, la haine, l'intolérance et l'impertinence des homosexuelles et de l'homosexualité. Ces sentiments et ces croyances provoquent des actes de discrimination et du harcèlement et souvent de la violence contre les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles ou transgendéristes.

L'*hétérosexisme* encourage la supériorité de l'hétérosexualité. C'est l'hypothèse que chacun d'entre nous est hétérosexuel. C'est aussi la croyance que l'hétérosexualité est la seule expression de la sexualité qui est correcte, normale et morale.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est interdit en milieu de travail. Tout employeur, agent d'employeur (ex. directeur, superviseur), employé et patient est obligé de respecter cette interdiction. Le harcèlement sexuel peut constituer les avances verbales ou physiques non désirées, des remarques sexuelles, les blagues, les expositions de matériel pornographique, les actes de

pincer, broser ou fraiser quelqu'un, les regards concupiscents, le contact sexuel. À cause du harcèlement sexuel, la victime se sent humiliée, intimidée et inconfortable.

Intimé

L'intimé est une personne, un groupe ou une organisation qui fait l'objet d'une plainte.

Intention annoncée de discriminer

Les publications ou la présentation publique de matériaux ou des symboles qui démontrent l'intention de discriminer est interdit selon Le Code. Il en est aussi interdit si cela incite les autres à discriminer. Par exemple, l'affichage de matériaux sur le panneau-bulletin des employés qui évoquent, soit de façon manifeste soit de façon secrète, des sentiments négatifs contre les homosexuelles ou homosexuels, constitue un acte discriminatoire. (Voir : Discrimination)

Intimidation

L'intimidation est un type de harcèlement. Ce comportement persistant et répétitif est offensant, insultant, intimidant, violent et attentatoire à la dignité humaine. L'intimidation est souvent intentionnelle et tente à exercer le pouvoir ou le contrôle sur la personne visée.

Parmi les tactiques d'intimidation en milieu de travail on trouve souvent des incidents répétitifs de critiques injustes, la prise en défaut pour des erreurs insignifiantes, l'exclusion ou l'isolement, la mise à l'écart et un traitement différent, la surveillance excessive ou le dénigrement et les insultes. D'autres professionnelles de la santé comme des superviseurs, des directeurs, des collègues ou des médecins peuvent vous harceler de même que les patients et les membres de leurs familles.

L'intimidation et le harcèlement, l'abus, la violence psychologique sont des termes souvent interchangeables. La violence horizontale ou latérale fait référence aux types de l'intimidation contre les collègues de travail qui sont au même niveau de la hiérarchie au sein de l'organisation.

La loi en matière de l'intimidation est dans une phase d'élaboration. Les droits et les obligations des employés et les employeurs deviendront plus certains lorsqu'il y a plus de décisions arbitrale. Les employés syndiqués peuvent trouver de la protection dans les dispositions de la santé et sécurité de travail et les dispositions des droits de la direction qui se trouvent dans la convention collective.

L'AIIO maintient que les employeurs ont une obligation de protéger la sécurité psychologique de ses employés. Donc, ils doivent exercer l'autorité de gestion dans une

manière ni méprisante ni importune. Les employeurs doivent intervenir de façon immédiate et appropriée pour cesser toute intimidation en milieu de travail.

Langage neutre selon la race

Notre langage quotidien reflète et renforce nos valeurs culturelles. L'histoire du Canada contient des exemples de racisme anti-Noirs. Les personnes noires, et les choses noires ont été dénigrées et déshumanisées. Ces jugements de valeur sont renforcés lorsque le terme « noir » est utilisé pour décrire les choses négatives, lugubres, sinistres ou mauvaises. Lorsque nous utilisons un langage neutre selon la race, nous évitons d'une façon active les termes comme l'humeur noir, blackboulée, marché noir, black magic, mouton noir, cœur noir, trou noir, liste noire, etc.

Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1993

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario est entrée en vigueur le 1 septembre 1994. Elle a été abrogée en décembre 1995.

Mesure d'adapter le lieu du travail

Celle-ci prend en considération les besoins et les différences particulières et il change de façon permanente les politiques, procédures et pratique d'emploi relié, par exemple, à la religion, le sexe, le handicap physique. Quelques exemples sont l'adaptation physique du lieu de travail, la modification des politiques concernant le congé parental, ou la modification des politiques concernant l'horaire ou les congés pour les observances religieuses.

Mesure de soutien

Une mesure de soutien est un programme spécial qui aide quelqu'un au sein du milieu de travail, sauf qu'elle n'aide que des membres d'un groupe désigné. Par exemple, un programme de mentorat, les programmes d'exploitation des possibilités de développement, une garderie, un horaire variable, un lieu variable, etc.

Milieu de travail

Le milieu de travail est n'importe quel lieu où les activités reliées au mandat de l'organisation sont accomplies. Le travail ne déroule pas seulement dans les lieux matériels. La définition du milieu de travail dans quelques politiques concernant le harcèlement inclut aussi les réunions de fraternisation des employés (par exemple, des fêtes de bureau).

Mesure positive

Une mesure ou programme particulier qui a pour but d'aider seulement les membres des groupes désignés est une mesure positive, par exemple, un programme de mentorat pour un groupe spécifique, un programme d'extension sélectif, etc.

Obstacle à l'emploi

Un obstacle à l'emploi est un politique, une procédure, une pratique ou des conditions de travail qui crée des désavantages aux groupes désignés. On peut trouver les obstacles dans les procédures de recrutement, d'une entrevue, d'embauche, d'avancements, etc.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle n'est pas simplement l' « état » d'un individu; c'est une caractéristique personnelle immuable qui fait partie de l'identité même d'une personne. Elle désigne tout l'éventail de la sexualité humaine, et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle.

Plaignant

Un plaignant est quelqu'un qui porte une plainte selon la politique de son organisation. Lorsque vous déposez une requête avec le *Tribunal des droits de la personne de l'Ontario*, vous serez identifié comme « le plaignant ».

Plafond invisible

Les questions d'équité en milieu de travail comprennent plus que l'enjeu d'obtenir l'accès à une organisation. Le « plafond invisible » a trait aux obstacles d'avancement dans une organisation qui se développent lorsque des membres des groupes désignés sont mis en commun au niveau inférieur et ils ont peu ou point de représentation au niveau supérieur.

Personnes racialisées

Selon la *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* publiée par la *Commission ontarienne des droits de la personne*, les termes « personnes racialisées » ou « groupes racialisés » sont préférables à ceux de « minorités raciales », « minorités visibles », « personnes de couleur » ou « non-Blancs », puisqu'ils dénotent l'aspect construit social de la race plutôt que les traits biologiques perçus. En outre, ces autres termes renvoient à celui de « Blanc » pris comme norme de comparaison.

À travers l'histoire, on a défini la race comme étant un sous-ensemble biologique ou naturel de l'espèce humaine en fonction de distinctions physiques, notamment la couleur de la peau et d'autres caractéristiques corporelles. Aujourd'hui les notions biologiques de la race sont tombées en discrédit et l'on reconnaît que les notions de race sont principalement fonction de processus sociaux qui cherchent à juger, à ranger dans les catégories et à

établir des différences entre les groupes, avec le résultat d'en marginaliser certains par rapport à la société. Le processus de construction sociale de la race est dit « racialisation ».

Petite organisation

Selon la loi abrogée sur l'équité en matière d'emploi de 1993, une organisation dans le secteur privé avec 50-99 employés est considérée comme une petite organisation. Les obligations pour les petites organisations ont été différentes des obligations des organisations de grandeur moyenne (100-499 employés) et différentes même des obligations des grandes organisations (500+ employés).

Préjudice

Le préjudice est l'action d'imposer un jugement prématuré. Les préjudices contre les membres des groupes désignés par le *Code* sont souvent basés sur les stéréotypes (voir : Stéréotypes) des membres de ces groupes. Les stéréotypes créent des hypothèses de la nature de ces groupes, de ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire, tout en limitant l'accès à la pleine participation en société et tout ce que cela offre.

Préjudice injustifié

Le préjudice injustifié détermine si un employeur doit offrir un accommodement à un employé. Le préjudice injustifié se développe lorsque l'accommodement nuit à la capacité financière de l'organisation d'exécuter ses affaires ou si cela pose un risque pour la sécurité des autres. Les employeurs doivent trouver des sources extérieures de financement pour l'accommodement avant de s'inquiéter de la capacité de continuer les affaires. Les arbitres déterminent si le préjudice injustifié existe en fonction de chaque cas.

Ils considèrent les six facteurs nullement limitatifs suivants :

- Les coûts financiers.
- Les incidences sur les conventions collectives.
- Le moral des employés.
- L'interchangeabilité d'un effectif et de l'installation.
- La grandeur de l'établissement.
- La sécurité.

Les *exigences raisonnables et de bonne foi* se développent comme le septième facteur.

Programme spécial

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* permet des programmes « destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales » (Article 14(1)).

Quota

À la différence des buts et les horaires, un quota est un nombre rigide et déterminé qui doit être atteint selon une date limite d'origine externe.

Race

« Race » est un terme social pour décrire les personnes selon la couleur de la peau, le trait facial, la texture des cheveux, etc., sauf que la race ne reflète pas les différences biologiques entre les personnes qui ne se ressemblent pas. Les différences dans l'apparence physique des êtres humains proviennent de la nécessité de s'adapter au climat sur des milliers d'ans pour survivre. Donc, la race est acceptée généralement comme une invention ou illusion sociale.

Racisme

Le racisme comprend les attitudes, les pratiques et les autres facteurs qui défavorisent les personnes selon la race, le couleur ou l'ethnicité. N'importe quelle race, couleur ou ethnicité peut être en butte au racisme. Quelques exemples du traitement raciste sont évidents : le graffiti, l'intimidation, la violence physique, les propos racistes ou ethniques et les « blagues ». Malheureusement, on souvent ignore ce traitement parce qu'on ne sait pas quoi faire. Il y a des autres exemples du traitement raciste qui ne sont pas aussi évidents. Quelques exemples se trouvent dans la discrimination dans l'embauchage et les politiques qui défavorisent les membres de certaines races, que ce soit par motif intentionnel ou non. Le racisme individuel se manifeste dans les attitudes, les croyances les valeurs et le comportement d'un individu. Le préjugé racial, le sectarisme et le traitement qui déprécie un individu sont des exemples des attitudes racistes. Les croyances racistes sont les stéréotypes raciaux, la croyance que quelques races sont meilleures que des autres et même la croyance que les personnes peuvent être classifiées selon la race. La violence, les injures, et la discrimination dans l'embauchage sont des exemples du comportement raciste. Le racisme se trouve chaque jour dans le comportement des directeurs et des collègues envers les infirmières de couleur. L'échange de quelques mots, le traitement silencieux, les gestes, les lorgnades, la tonalité de la voix, les rumeurs, les coïncidences, les inclusions et les exclusions sont tous des exemples de traitement discriminatoire selon la race. Le racisme institutionnel ou systémique se trouve dans les pratiques, les coutumes, les règles et les normes d'une organisation lorsqu'ils créent des désavantages inutiles contre les personnes d'une race, d'une couleur ou d'une ethnicité différentes. Mais, cela ne doit pas prendre la forme de traitement différent, par exemple, les exigences scolaires qui ne sont pas reliées aux fonctions actuelles du poste. Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter la salle du courrier de l'AIIO et demander une copie du rapport/résumé de 2003 portant sur le racisme dans la profession infirmière.

Représailles

Une réaction hostile de celui en pouvoir à cause d'une action ou série d'action précédente qu'il n'a pas considérée auparavant comme une menace sérieuse à l'état. Cette réaction hostile constitue les représailles.

Représailles (selon le Code)

Il est interdit de menacer quelqu'un en exerçant des mesures disciplinaires ou toute autre mesure à cause du fait qu'il a déposé une plainte selon le *Code*.

Services

Les services comprennent les services consommateurs (ex. restaurants, magasins, hôtels), institutionnels (ex. soins de santé, éducation, gouvernement), et économiques (ex. subvention, prêt) et aussi les biens et les installations. Les prélèvements, les frais, les taxes ou les versements périodiques institués par la loi ne font pas partie de la définition des services.

Traitement égal

Le traitement égal n'est pas nécessairement la même chose que le traitement identique. Il constitue du traitement qui provoque les mêmes résultats pour tous. Le terme « équité » est souvent utilisé au lieu du terme « traitement égal » pour décrire le traitement qui provoque des résultats égaux. Par exemple, une infirmière qui est une mère seule ne travaillera pas les nuits à cause de son état matrimonial et familial. Au lieu de refuser ou de la faire perdre une poste, l'employeur est responsable pour offrir cette infirmière un accommodement à moins qu'il ne subisse pas un préjudice injustifié. (Voir : Accommodement et Préjudice injustifié)

Tâches essentielles

Les tâches essentielles sont les exigences essentielles pour exécuter un travail. Par exemple, si une infirmière pose sa candidature pour une poste au service d'urgence, il n'est peut-être pas nécessaire d'utiliser le photocopieur.

Tribunal des droits de la personne

Lorsqu'une résolution d'une plainte est inaccessible par d'autres moyens, et lorsque la preuve le justifie, la *Commission ontarienne des droits de la personne* peut renvoyer la plainte au Tribunal qui l'examinera et rendra une décision là-dessus. Le ministère responsable pour la Commission nomme les membres du Tribunal. Après l'administration des preuves, le Tribunal peut ordonner l'intimé de faire n'importe quoi qui soit nécessaire pour être conforme au *Code* relié à la plainte et à l'égard des pratiques futures. Le Tribunal peut ordonner la restitution, jusqu'à \$10,000, en des cas où l'infraction du *Code* a été faite

d'une façon volontaire et malicieuse. Ce montant est donné pour la souffrance morale de la plaignante.

La mise en application de la loi 107 en 2008 exigent les plaignantes de déposer leur requête des droits de la personne directement au Tribunal. Le Tribunal a le pouvoir de créer ses propres règles de pratique et de procédure. En statuant sur une demande, le Tribunal peut utiliser un rayon de techniques juridictionnelles et règlements extrajudiciaires des différends énoncés dans les règlements. Il sélectionne la méthode qui offre la meilleure possibilité pour obtenir une résolution modérée, juste et expéditive selon le bien-fondé de la plainte.

PARTIE 3 :

LES RESSOURCES

L'AIO fournit plusieurs possibilités aux membres et aux dirigeantes syndicales pour s'instruire ou renforcer ses connaissances sur les questions des droits de la personne en milieu de travail. Information sur les ateliers et les autres matériaux de formation se trouve au site Web de l'AIO: www.ona.org.

Quelques bourses d'études sont disponibles à ceux qui cherchent l'enseignant auxiliaire externe. Pour de plus ample renseignement et de renseignements sur poser une demande, consulter le guide de la politique de l'AIO pour les bourses (disponible sur le site Web).

Bureaux de l'AIO

Bureaux provinciaux

85 Grenville St., Suite 400 • Toronto (ON) M5S 3A2
Téléphone : 416-964-8833 • Télécopieur : 416-964-8864
Téléphone sans frais : 1-800-387-5580, poste 0

Hamilton

2 King Street West, Unit 2R
Dundas (ON) L9H 6Z1
Téléphone : 905-628-0850
1-800-387-5580, poste 1
Télécopieur : 905-628-2557

Kingston

4 Catarqui St., Unit 201
Kingston (ON) K7K 1Z7
Téléphone : 613-545-1110
1-800-387-5580, poste 2
Télécopieur : 613-531-9043

London

750 Baseline Rd. E., Suite 204
London (ON) N6C 2R5
Téléphone: 519) 438-2153
1-800-387-5580, poste 3
Télécopieur : 519-433-2050

Orillia

210 Memorial Ave., Unit 126A
Orillia (ON) L3V 7V1
Téléphone : 705-327-0404
1-800-387-5590, poste 4
Télécopieur : 705-327-0511

Ottawa

1400 Clyde Ave., Suite 211
Nepean (ON) K2G 3J2
Téléphone : 613-226-3733
1-800-387-5580, poste 5
Télécopieur : 613-723-0947

Sudbury

764 Notre Dame Ave., Unit 3
Sudbury (ON) P3A 2T3
Téléphone : 705-560-2610
1-800-387-5580, poste 6
Télécopieur : 705-560-1411

Thunder Bay

Suite 300, Woodgate Centre
1139 Alloy Dr.
Thunder Bay (ON) P7B 6M8
Téléphone : 807-344-9115
1-800-387-5580, poste 7
Télécopieur : 807-344-8850

Timmins

330 Second Avenue, Suite 203
Timmins (ON) P4N 8A4
Téléphone : 705-264-2294
1-800-387-5580, poste 8
Télécopieur : 705-268-4355

Windsor

3155 Howard Ave., Suite 220
Windsor (ON) N8X 3Y9
Téléphone: 519-966-6350
1-800-387-5580, poste 9
Télécopieur: 519-972-0814

L'équipe de l'AIO pour les droits de la personne et les questions d'équité

85 Grenville St., Ste. 400
Toronto (ON) M5S 3A2

Pour laisser un message confidentiel :
Téléphone : 416-964-8833

Tél. sans frais : 1-800-387-5580

Courrier vocal anglais :
Poste #7768

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

655 Bay Street, 14th floor
Toronto (ON) M7A 2A3

Téléphone : 416-326-1312
Tél. sans frais : 1-866-598-0322

TTY 416-326-2027
TTY (sans frais): 1-866-607-1240

Télécopieur : 416-326-2199

Télécopieur : 416-964-8864
(Attention : L'équipe de l'AIIO pour les droits de la
personne et les questions d'équité)

site Web : www.ona.org

Télécopieur (sans frais): 1-866-355-6099

Site Web : www.hrto.ca