

### SAVIEZ-VOUS QUE... FAITS DIVERS

L'effectif de l'AIO reflète la diversité ethnique de la population de l'Ontario. Les personnes de couleur comptent pour environ 19 pour cent de la population totale et 18 pour cent de la main-d'œuvre. En ce qui concerne les soins infirmiers, un nombre croissant d'infirmières immigreront au Canada, principalement en provenance des Philippines, de l'Inde, de la Russie, de la Chine et des États-Unis.

*Inscrivez cette date à votre agenda!*

**Réunion du Caucus sur les droits de la personne et l'équité - le 13 novembre 2007**

La réunion du Caucus sur les droits de la personne et l'équité de l'AIO aura lieu le mardi 13 novembre 2007 à l'hôtel Royal York, à Toronto. Les thèmes des séances d'éducation de cette année sont l'accommodement en milieu de travail des employés en raison de leurs responsabilités familiales et la prévention de l'intimidation en milieu de travail.

Information personne-ressource de l'équipe des droits de la personne et de l'équité (ÉDPÉ) :

Sans frais : 1 800 387 5580

Région de Toronto : 416 964 8833

Andy Summers, Vice président (ÉDPÉ), poste 7754

ÉDPÉ (langue française), appuyez sur le 0 et poste 7769

ÉDPÉ (langue anglaise), appuyez sur le 0 et poste 7768

Courriel :

asummers@ona.org

Ou:

HumanRightsandEquityTeam@ona.org

## Message du vice-président, Droits de la personne et Équité, AIO

Le conseil d'administration de l'AIO a récemment modifié le mandat de l'équipe provinciale responsable des droits de la personne et de l'équité, d'après la rétroaction de l'équipe, des coordonnateurs locaux et des présidents des unités de négociation en ce qui concerne la vision de l'AIO quant à l'avancement des droits de la personne et de l'équité pour ses membres.

Le nouveau mandat permettra à l'équipe de mieux aider le conseil d'administration dans l'élaboration de stratégies visant à satisfaire les objectifs de l'AIO en matière d'effectifs.

Le conseil a aussi changé la composition de l'équipe, afin qu'elle soit davantage adaptée au fonctionnement actuel des autres équipes de l'AIO. Ces changements comprennent l'arrivée d'Enid Mitchell, chef de la North District Service Team (NDST) et d'Ester Gagliano, assistante en relations industrielles, qui apporteront un soutien précieux à notre équipe dans l'exécution de ses fonctions.

J'aimerais remercier, au nom des 53 000 membres de l'AIO, les membres sortants Marywynne Parke, Esi Codjoe, Jill Allingham et Sophia Ruddock de leur travail acharné et de leur dévouement.



De gauche à droite, au fond : Eric Drouin, Sophia Ruddock, Noelle Andrews, Esi Codjoe, Nadine Novak, Diane George, Barb Porter, Andy Summers. Devant : Karen Sandercock, Jill Allingham, Marywynne Parke.

## Commission ontarienne des droits de la personne : Faits concernant la discrimination fondée sur la situation familiale

Bien que le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ait interdit, depuis 1982, la discrimination fondée sur la situation familiale, ce motif de discrimination n'est pas encore bien compris. Les employeurs, les fournisseurs de services, les propriétaires, les avocats et le public manquent grandement d'information au sujet de la protection que fournit le Code en ce qui concerne la situation familiale ainsi que les enjeux et les obstacles relatifs à ce motif de discrimination.

En vertu du Code, les personnes qui sont dans une relation parent-enfant ont le droit de recevoir le même traitement que leurs collègues dans leur milieu de travail. Cela signifie que les employeurs ne peuvent pratiquer de discrimination à l'endroit d'une personne qui s'occupe d'un enfant ou d'un parent, que ce soit

pour l'embauche, la promotion, la formation, l'établissement d'avantages sociaux et des conditions de travail ou encore la cessation d'emploi.

La relation entre la prestation de soins et le travail est de plus en plus complexe. Des données démographiques en évolution, telles que l'augmentation des familles monoparentales, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et le besoin croissant en matière de prestation de services aux aînés ont alourdi le fardeau des fournisseurs de soins. En même temps, les demandes du milieu de travail augmentent à mesure que les Canadiens travaillent plus d'heures en moyenne et travaillent de plus en plus à temps partiel et dans des emplois non conventionnels et temporaires.

Ces difficultés peuvent être exacerbées par le manque de mesures de

soutien social destinées aux familles, par exemple pour la garde d'enfants et les soins aux aînés et aux personnes handicapées. De façon globale, les structures et les attentes du milieu de travail ne se sont pas adaptées à cette nouvelle réalité, ce qui cause un stress important chez les travailleurs qui doivent fournir des soins. Parce que les femmes continuent de porter sur leurs épaules la majeure partie des responsabilités des soins, les répercussions de cette situation sont disproportionnées, puisqu'il s'agit d'un enjeu relatif au sexe.

En mai 2007, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié deux nouveaux rapports sur la situation familiale.



The Cost of Caring, rapport de consultation de la Commission, fait état de ce que la Commission a entendu, précise les obstacles systémiques et sociétaux importants que doivent surmonter les fournisseurs de soins, établit des conclusions clés et expose les engagements de la Commission à aller de l'avant. Policy and Guidelines on Discrimination because of Family Status fournit une description détaillée de l'interprétation que fait la Commission des clauses du Code relatives à la situation familiale et établit des normes en ce qui concerne la manière selon laquelle les employeurs, les fournisseurs de services, les établissements d'hébergement et les

décideurs devraient agir afin d'assurer la conformité au Code.

La Commission souhaite que ces documents sensibilisent le public à l'importance et aux répercussions des enjeux en question, qu'ils favorisent la discussion et qu'ils soient une ressource précieuse pour l'avancement des droits en vertu des clauses du Code relatives à la situation familiale.

L'AIIO offrira de la formation sur l'obligation de l'employeur d'accommoder les employés ayant des besoins en raison de leur situation familiale lors de la réunion du Caucus sur les droits de la personne et

l'équité qui aura lieu le 13 novembre 2007. On encourage les membres de l'AIIO à poser des questions à leur agent des relations du travail au sujet des enjeux relatifs à la situation familiale.

**Pour de plus amples renseignements ou pour obtenir un exemplaire des documents de la Commission sur la situation familiale, veuillez visiter le site Web de la Commission à [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca), ou téléphonez sans frais au 1-800-387-9080, au 416-326-9511 (Toronto), au 1-800-308-5561 (ATS sans frais) ou au 416-314-6526 (ATS Toronto).**

## La FCSI adopte un exposé de fonctions sur les questions relatives aux droits de la personne

L'an dernier, la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers (FCSI) a voté une importante résolution soulevée par l'AIIO concernant l'adoption par la FCSI d'un exposé de fonctions quant au racisme et à la discrimination en milieu de travail. En février 2007, la FCSI a présenté l'exposé de fonctions suivant :

La FCSI s'engage à éliminer le racisme et la discrimination fondée sur la race en milieu de travail et exhorte ses syndicats membres à prendre des mesures dans les domaines énumérés ci-dessous, sans toutefois s'y limiter :

- Éducation des membres;
- Formation du personnel en matière de lutte contre le racisme;
- Initiatives conjointes en matière d'éducation par des organisations de soins infirmiers et des associations

d'hôpitaux/de soins de santé;

- Négociation collective stratégique afin d'ajouter ou d'améliorer des clauses de lutte contre la discrimination et le harcèlement, et pour inclure des programmes de lutte proactive contre le racisme;
- Pression sur les employeurs pour qu'ils élaborent ou améliorent des politiques et des procédures de lutte contre la discrimination et le harcèlement;
- Pression sur les employeurs pour qu'ils précisent les enjeux et les obstacles systémiques qui existent dans le milieu de travail et pour qu'ils élaborent des politiques et des procédures en vue de leur élimination;
- Soutien des mécanismes destinés aux personnes victimes de racisme dans leur milieu de travail.

La FCSI a aussi adopté des exposés de fonctions sur les thèmes de « Violence psychologique en milieu de travail » et de « Respect et dignité ».

### Mise à jour de la décision arbitrale

*AIIO et St. Joseph's Health Care Centre, Toronto (Décision de l'arbitre Brian Keller, le 17 mai 2007) – Grief de principe*

La décision arbitrale établie en décembre 2002 exigeait de l'employeur qu'il révise son formulaire obligatoire de retour au travail. On pouvait demander, dans le formulaire, des renseignements au sujet de la capacité de l'employé à reprendre ses fonctions, mais on ne pouvait pas nécessairement poser des questions relatives au diagnostic. L'arbitre est resté saisi, tandis que les parties ont discuté plus amplement.

L'employeur et l'AIIO ne sont pas parvenus à un accord quant aux modifications à apporter au formulaire d'après la décision arbitrale et, conséquemment, ont dû retourner en arbitrage pour la mise en œuvre de cette décision.

L'arbitre Brian Keller a rejeté les questions du formulaire faisant directement référence au diagnostic : les symptômes principaux et secondaires ainsi que les causes de la maladie ou de l'incapacité du patient. De même, il a restreint aux maladies qui touchent le rendement de l'employé au travail les questions relatives aux résultats cliniques provenant d'un spécialiste, au traitement actif et aux médicaments.

### Les membres de l'AIIO cernent leurs besoins en matière d'accommodements

Dans le récent sondage sur la recherche culturelle, on a demandé aux membres de l'AIIO de préciser leurs besoins en matière d'accommodements:

Général - %des membres qui ont des besoins en matière d'accommodements dans les domaines suivants:

**Incapacité: 18; Situation familiale: 24; Religion:10**

Général - % des membres dont ls besoins sont satisfaits par l'employeur:

**Incapacité: 71; Situation familiale: 44; Religion: 63**

### Dites-nous ce que vous en pensez!

L'équipe des droits de la personne et de l'équité aimerait savoir quelles activités ou quels projets se déroulent actuellement dans votre unité de négociation ou votre section locale et comment nous pouvons vous soutenir ou vous venir en aide. Veuillez communiquer avec nous pour nous faire part de vos projets ou si vous avez des questions concernant notre équipe ou le travail que nous accomplissons. Courrier électronique : [HumanRightsAndEquityTeam@ona.org](mailto:HumanRightsAndEquityTeam@ona.org)