



# Bulletin de l'AIIO sur l'équité

## Mise à jour sur la diversité

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

VOLUME 4, NUMÉRO 1

HIVER 2010

### LE SAVIEZ-VOUS?

#### Les femmes et l'économie

• Au Canada, comme dans tous les pays industriels développés, il existe encore une ségrégation professionnelle très marquée entre les hommes et les femmes. Les femmes et les hommes occupent des postes de types très différents, travaillant dans des univers professionnels quasi parallèles.

• Les femmes qui occupent des postes professionnels se retrouvent surtout en santé, en éducation et en services sociaux dans le secteur parapublic. On compte 32,5 % des femmes qui sont des professionnelles; parmi elles, deux sur trois occupent un poste dans ces secteurs.

• Par contre, la majorité des hommes professionnels se retrouvent en affaires, en finances, dans les sciences naturelles, en génie ou en mathématiques dans le secteur privé (où les femmes n'occupent que 22 % des postes).

• En 2006, les femmes occupaient 87,4 % des postes en soins infirmiers.

Source : *Mise au point sur l'égalité des femmes, Congrès du travail du Canada, février 2010.*

[www.congresdutravail.ca/national/nouvelles/mise-au-point-sur-l-egalite-des-femmes](http://www.congresdutravail.ca/national/nouvelles/mise-au-point-sur-l-egalite-des-femmes)

### Coordonnées de l'Équipe de l'équité et des droits de la personne

Adresse électronique :  
asummers@ona.org

Composez le numéro sans frais de l'AIIO, soit le 1-800-387-5580 ou le 416-964-1979, appuyez sur le 0 puis suivez les directives du message téléphonique afin d'accéder aux boîtes vocales suivantes :

- Français : 7769
- Anglais : 7768
- Andy Summers : 7754

### Message du vice-président, l'Équipe de l'équité et des droits de la personne de l'AIIO

Andy Summers

Bienvenue à notre premier bulletin de 2010!

Une nouvelle décennie apporte de nouvelles perspectives et un engagement renouvelé pour ce qui est de favoriser une plus grande connaissance et une plus grande compréhension des questions concernant les droits de la personne et l'équité au sein de nos membres.

En janvier, deux nouveaux membres se sont joints à l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité de l'AIIO : Robin Fern de la section locale 96 dans la région 3 et Charlene Schiffer de la section locale 14 dans la région 1. Robin représente les membres LGBT et Charlene, ancienne diplômée du programme de développement du leadership 2006-2007 de l'AIIO, représente les membres handicapés. Reconnaisant l'importance de ces deux groupes au sein de nos membres, nous avons choisi de traiter des questions d'identité sexuelle et d'accommodement pour les personnes handicapées dans le présent numéro.

Alors qu'on ne sensibilise que depuis peu les membres aux questions de discrimination fondée sur l'identité sexuelle, les accommodements pour les personnes handicapées constituent un domaine dans lequel il est de plus en plus difficile de naviguer après deux décennies de décisions des cours, des arbitres et des tribunaux des droits de la personne. Nous devons demeurer à l'affût de tous les nouveaux faits et veiller à ce que nos représentants et nos

membres soient informés de tous les dossiers qui ont une incidence importante sur nos membres au travail.

Les nouveaux membres de notre Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité se joignent à trois membres de l'AIIO qui terminent leur deuxième année au sein de l'équipe : Usha Arora (section locale 25, région 4, représentant les membres des minorités visibles), Éric Drouin (section locale 83, région 2, représentant les membres francophones) et Pamela Mancuso (section locale 46, région 1, représentant les membres de descendance autochtone). L'année s'annonce occupée pour l'équipe, qui a commencé sa planification en ce qui concerne la sensibilisation des membres, l'engagement et la défense des droits.

L'équipe est enthousiaste à l'idée d'engager de nouveaux membres dans le rôle de représentant des droits de la personne et de l'équité des unités de négociation, et nous aimerions connaître vos accomplissements et vos défis dans cette tâche. Vous êtes un joueur important de l'équipe, donc participez en nous faisant connaître vos idées, opinions et histoires.

Un grand merci à ceux qui ont participé à la toute première séance de réseautage des représentants des droits de la personne et de l'équité de l'unité de négociation, tenue parallèlement au caucus sur les droits de la personne et sur l'équité en novembre 2009. Vous nous avez fait parvenir d'excellents commentaires! Durant ce formidable événement qui a affiché complet, les membres ont exprimé les problèmes et ont fait part de leurs expériences et de leurs opinions à titre de représentants des droits de la personne et de l'équité. Nous avons bâti une solidarité et nous avons célébré nos réussites au travail!

### Hierarchie dans les accommodements pour les personnes handicapées : fournir des accommodements raisonnables

Les employeurs proposent-ils d'accommoder les membres handicapés de l'AIIO en leur donnant les postes les moins bien rémunérés et hors de l'unité de négociation de l'AIIO? Ce n'est pas approprié à moins que l'employeur n'ait franchi un certain nombre d'étapes. Pour trouver un accommodement raisonnable, l'employeur doit effectuer une évaluation individuelle de chaque cas et étudier l'éventail complet des accommodements possibles dans le milieu de travail.

Bien que l'employeur ait le droit de déterminer l'accommodement qu'il

proposera à l'employé, les arbitres s'attendront à ce qu'il suive une hiérarchie dans sa prise de décision. L'employeur doit étudier s'il peut accommoder l'employé sans s'infliger un fardeau indu en suivant chaque étape de la hiérarchie suivante :

- Poste occupé.
- Poste occupé avec modifications (peut comprendre le regroupement des tâches).
- Un autre poste dans l'unité de négociation.
- Un poste dans l'unité de négociation avec modifications (peut comprendre le regroupement des tâches).

• Un poste avec ou sans modifications/regroupement des tâches en dehors de l'unité de négociation.

L'employeur doit fournir un accommodement raisonnable, non pas un qui soit idéal ou parfait. L'employeur n'est pas tenu de respecter les préférences de l'employé. Les arbitres ne permettront pas à un employé de simplement refuser un accommodement raisonnable sans avoir fait un essai.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus relatif aux accommodements, veuillez communiquer avec votre responsable des relations de travail.

## Les gestionnaires doivent laisser de côté leurs opinions personnelles lorsqu'ils examinent les renseignements médicaux

Dans un cas intéressant survenu en Saskatchewan, un arbitre a décidé qu'une infirmière gestionnaire avait outrepassé ses fonctions dans le processus d'accommodement et avait retardé indûment le retour d'une employée au travail.

Dans le cas *Prairie North Health Region v. Saskatchewan Union of Nurses* (grief de Pellack), [2009] S.L.A.A. No. 5 (Hood), une femme enceinte ayant des complications médicales n'a pas été autorisée à reprendre le travail parce que l'infirmière gestionnaire n'avait pas accepté la déclaration du médecin stipulant qu'elle pouvait reprendre le travail avec des accommodements.

Après avoir examiné les raisons du délai imposé à l'employée pour son retour au travail, l'arbitre a conclu que l'infirmière gestionnaire avait outrepassé ses fonctions en ne tenant pas compte des données médicales et en

agissant selon ce qu'elle pensait être bon pour l'employée :

« L'employée, ayant fait le choix de retourner au travail et ayant démontré de manière objective sa capacité d'effectuer ses tâches avec ou sans modifications, doit avoir le droit de travailler à moins que l'accommodement requis ne crée un fardeau indu pour l'employeur. L'opinion personnelle de l'employeur sur le bien-fondé du choix de l'employée de travailler pendant sa grossesse ne constitue pas un facteur dans le processus d'accommodement. L'employeur n'a pas le droit de faire passer son opinion avant celle de l'employée lorsque le choix de poursuivre le travail appartient à l'employée. »

Ce cas démontre que l'employeur et ses gestionnaires doivent éviter de faire primer leurs opinions personnelles lorsqu'ils interprètent les renseignements médicaux fournis par un employé.

## Comprendre les problèmes des transgenres au travail

L'AIIO s'efforce de sensibiliser les représentantes syndicales et les membres sur les problèmes que doivent affronter les personnes transgenres au travail.

Les transgenres (aussi appelés « trans » ou « transgénéraliste ») viennent de tous les milieux et sont présents dans toutes les races, classes, cultures et orientations sexuelles.

L'identité sexuelle se définit comme le sentiment profond qu'a une personne d'être un homme ou une femme. Les transgenres ne sont pas à l'aise avec l'identité sexuelle qui leur a été attribuée par la nature ou la société, certains la rejettent, ou encore ils l'expriment de manière non traditionnelle. Une personne transgenre peut être gai, lesbienne ou hétérosexuelle; il n'y a pas de lien direct entre l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle.

On estime qu'une personne sur 24 reconnue comme garçon à la naissance et qu'une personne sur 103 reconnue comme fille à la naissance sont transgenres. Environ un homme adulte sur 30 000 et une

femme adulte sur 100 000 décident de recourir à un changement chirurgical de sexe. Toutefois, un nombre nettement plus grand de transgenres n'ont pas les moyens de recourir à la chirurgie ou choisissent de ne pas modifier leur corps par la chirurgie ou les hormones.

La discrimination contre les transgenres tire son origine du sexisme et des stéréotypes sexuels. Les transgenres ne répondent pas à la « norme » parce que leur identité ou expression sexuelle personnelle ne correspond pas à leur sexe biologique.

Le sexisme et les stéréotypes sexuels existent dans toutes les couches de la société. Ils incitent de nombreux transgenres à ne pas exprimer leur identité sexuelle au travail, à l'école ou au sein de leur famille. Les travailleurs transgenres sont particulièrement exposés à la discrimination tant au travail qu'à l'extérieur.

Voici des problèmes rencontrés au travail :

- Des employeurs qui refusent d'embaucher, de former ou de promouvoir des travailleurs transgenres.

- Des employeurs congédient des travailleurs transgenres au moment de leur transition ou de leur affirmation en tant que transgenre.

- Des superviseurs et des collègues ridiculisent et isolent les transgenres, et les agressent verbalement et physiquement.

- Des superviseurs et des collègues refusent d'appeler la personne transgenre selon le nom et le sexe de son choix.

- L'utilisation des toilettes ou des vestiaires appropriés poser problème.

Le mouvement syndical canadien a commencé à examiner le rôle qu'il doit jouer dans la lutte pour éliminer la discrimination sur la base de l'identité et de l'expression sexuelles. Les syndicats ont la responsabilité de défendre les droits de tous leurs membres au travail.

L'AIIO se rallie et appuie la lutte contre la discrimination sur la base de l'identité et de l'expression sexuelles. L'AIIO compte un groupe sur l'équité pour les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (membres LGBT) au sein duquel les membres sont invités à exprimer leurs problèmes et à formuler des recommandations qui aideront notre syndicat à éliminer la discrimination contre les travailleurs transgenres et à promouvoir la connaissance et la

compréhension des transgenres. Le groupe sur l'équité se réunit annuellement pendant le caucus sur les droits de la personne et sur l'équité, et reçoit des communications mensuellement par le réseau de courriel LGBT.

Comme l'écrit Leslie Feinberg, auteur de *Trans Liberation: Beyond Pink and Blue* (1998) : « Le mouvement syndical a été bâti sur cette vérité indiscutable : un préjudice à une personne est un préjudice à tous (traduction libre). »

Les représentants et les membres de l'AIIO qui souhaitent en savoir davantage sur les problèmes qui touchent les transgenres sont invités à communiquer avec l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité (voir les coordonnées à la page 1).

*Cet article est une adaptation du document de travail du Congrès du travail du Canada, Questions relatives aux personnes trans : Perspective syndicale (2006). [www.congresdutravail.ca/sites/default/files/pdfs/TransFR.pdf](http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/pdfs/TransFR.pdf)*

### Faites-nous part de vos commentaires!

L'équipe de l'équité et des droits de la personne désire s'informer des activités de votre unité de négociation ou de votre section locale. Nous aimerions savoir si nous pourrions vous offrir notre soutien ou notre aide.

Écrivez-nous à :

[asummers@ona.org](mailto:asummers@ona.org)

### À inscrire à votre agenda!

Cette année, la réunion du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité et la séance de réseautage pour les représentants des droits de la personne et de l'équité se tiendront le lundi 8 novembre 2010.