

Comme leader membre de l'AIO, comment puis-je reconnaître les incidents de discrimination et de harcèlement fondés sur la race?

L'AIO considère tous ses membres comme des leaders et, à ce titre, ceux-ci doivent agir pour mettre fin à la discrimination et au harcèlement fondés sur la race. Pour y parvenir efficacement, les membres du syndicat doivent connaître les formes que peuvent prendre la discrimination et le harcèlement fondés sur la race, puisque la plupart du temps, ces comportements se manifestent de façon subtile.

Les membres de l'AIO doivent être en mesure de reconnaître les comportements ou les types d'attitudes qui constituent de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race, afin de pouvoir soutenir et représenter efficacement les membres qui mettent au jour de tels problèmes. Il est parfois difficile pour les personnes victimes de discrimination raciale de nommer ce qu'elles vivent. En arrivant à discerner les comportements communs à l'origine de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race ainsi qu'en connaissant les différentes catégories sous lesquelles sont regroupées les situations de discrimination et de harcèlement fondés sur la race, les membres pourront plus facilement informer la direction du syndicat de l'existence du problème afin d'obtenir de l'aide et du soutien.

En tant que syndicat, l'AIO est résolue à réclamer l'égalité et l'équité de tous ses membres dans leur milieu de travail. Ainsi, en 2003, l'AIO a demandé à Tania Das Gupta, Ph.D., professeure de sociologie à l'Université York, en Ontario, de mener une étude sur le racisme dans le secteur des soins infirmiers. Ce faisant, le syndicat souhaitait examiner ce que vivent les infirmières « racisées » en milieu travail, afin de relever les types de comportements communs à l'origine de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race.

Les infirmières « racisées » sont souvent isolées les unes des autres dans leur milieu de travail. Mme Das Gupta a examiné divers milieux de travail et a pu définir clairement des types de comportements communs (des catégories) de harcèlement et de discrimination fondés sur la race. Les situations décrites dans les 13 catégories définies par Mme Das Gupta sont plus susceptibles de se produire en milieu hospitalier, où plusieurs infirmières travaillent ensemble au sein d'unités. Ces catégories sont les suivantes :

- a) **Pratiques nuisibles** : Une travailleuse est traitée différemment des autres, par exemple, on pousse davantage les vérifications la concernant, on applique des mesures disciplinaires plus strictes à son endroit ou on lui confie des tâches désagréables.
- b) **Processus du bouc émissaire** : Une ou plusieurs travailleuses « racisées » reçoivent le blâme pour un problème au travail, et on leur en fait payer les frais. Par exemple : une infirmière noire est désignée comme responsable d'une erreur survenue dans l'administration d'un médicament à un patient, même si d'autres personnes, y compris le médecin, ont également contribué à l'erreur.
- c) **Surveillance exagérée** : Une travailleuse « racisée » est épiée, et on recueille des observations et des documents à son sujet dans un dossier. Le dossier sera ensuite utilisé pour prouver l'incompétence de la travailleuse.

-
- d) Marginalisation :** Une travailleuse « racisée » est isolée ou exclue des réseaux formels et informels du milieu de travail. Cette situation fait naître chez la travailleuse un sentiment d'insécurité et d'exclusion, puisqu'on ne lui communique pas les renseignements cruciaux au travail. Par exemple : une infirmière noire n'est pas invitée aux fêtes organisées par ses collègues ou sa superviseure.
- e) Dispersion des travailleuses :** Des travailleuses d'un même groupe ethnique ou racial sont affectées à des tâches ou à des quarts différents, ou encore on ne leur attribue pas les mêmes pauses, afin de briser leur solidarité. Cette situation affaiblit le sentiment de sécurité que ressentent les travailleuses et leur capacité de se créer un réseau.
- f) Infantilisation :** On dévalorise ou on démoralise une travailleuse « racisée » ou encore on lui fait comprendre qu'elle n'est pas « assez bonne ». L'infantilisation affecte la dignité, la valorisation personnelle et la maturité de la travailleuse. Ce comportement a souvent un effet négatif sur la capacité de la travailleuse de maintenir un bon rendement.
- g) Culpabilisation de la victime :** Une travailleuse « racisée » reçoit souvent le blâme pour la violence ou le harcèlement racial dont elle est victime. Le comportement affiché par la travailleuse qui vient d'être la cible de racisme ou de violence, par exemple les propos désobligeants qu'elle exprime, et son aliénation subséquente au sein de l'équipe sont souvent invoqués comme motifs donnant lieu à des mesures disciplinaires. Dans cette situation, on ne comprend pas qu'il est normal d'être en colère après avoir été la cible de harcèlement à caractère raciste. L'état de colère et la réaction au harcèlement sont souvent interprétés comme un « manque de professionnalisme ».
- h) Subjectivité dans l'attribution du travail :** On affecte des charges de travail ou des types de tâches différents à des travailleuses de couleur. Dans de nombreux milieux de travail, les travailleuses « racisées » se voient attribuer les postes les plus difficiles, les plus salissants, les moins recherchés, les moins sécuritaires, les moins bien rémunérés et les moins bien protégés. La division de l'effectif qui en résulte maintient la marginalisation des travailleuses de couleur. Par exemple : une infirmière noire se voit continuellement affecter un quart de nuit et confier des patients atteints de maladies chroniques qu'il faut soulever.
- i) Sous-emploi et refus de promotions :** On refuse à une travailleuse « racisée » l'accès à la formation qui lui permettrait de profiter de perspectives professionnelles supérieures à son poste actuel. La travailleuse se voit refuser des possibilités de formation, de perfectionnement ou d'encadrement par sa superviseure, sur la base de motifs subjectifs, et découvre qu'une collègue de race blanche ayant moins d'ancienneté et de qualifications bénéficie d'encadrement et recevra une promotion. La travailleuse « racisée » n'obtient pas de promotions parce qu'elle n'a pas suivi la formation appropriée ou ne possède pas les compétences nécessaires.
- j) Manque d'accommodement :** On bloque ou on interdit des mesures visant à accommoder une travailleuse « racisée » ayant une maladie ou un handicap, car la direction ne reconnaît pas l'existence de la maladie ou du handicap de la travailleuse. Le refus d'accommodement peut prendre diverses formes, par exemple la minimisation des plaintes formulées par la travailleuse concernée ou le manque de souplesse dans l'application de la politique sur les congés de maladie. La travailleuse « racisée » qui se voit refuser une mesure d'accommodement est ensuite jugée incompétente ou n'obtient pas le rendement souhaité.
- k) Ségrégation :** La direction embauche des travailleuses de différentes origines ethniques ou races et les regroupe en équipes de travail homogènes. Cette situation entraîne l'attribution de quarts, de tâches et de secteurs selon l'origine ethnique ou la race.

- l) Cooptation et alliances sélectives :** La direction demande à une travailleuse « racisée » ou à une travailleuse blanche d'épier d'autres travailleuses « racisées » ou encore de contribuer à l'application de mesures exagérées ou de la surveillance étroite exercée à leur endroit. La décision de s'allier à la direction pour agir contre une collègue peut naître de la peur d'être victime de harcèlement, de la crainte d'être touchée par des mises à pied ou de l'espoir d'améliorer ses chances dans un contexte de concurrence.
- m) Geste symbolique :** Il s'agit d'une pratique commune selon laquelle la direction montre qu'elle combat le racisme en embauchant une ou deux travailleuses de couleur à des postes de supervision. Ces nominations symboliques visent souvent des postes de courte durée dont les pouvoirs sont limités. Les personnes nommées à des postes symboliques peuvent également être victimes de harcèlement, par exemple sous la forme du sous-emploi, de la marginalisation et de la cooptation sous contrainte.

Que puis-je faire pour aider les membres de l'AIIO qui sont la cible de ce type de traitement?

- Soyez à la disposition du membre et écoutez-le en faisant preuve d'ouverture.
- Donnez du soutien au membre tout en veillant à ce que les discussions aient lieu dans un environnement sûr afin de protéger sa vie privée et d'assurer la confidentialité de vos échanges.
- Encouragez le membre à s'adresser sans tarder à la représentante de l'unité de négociation en matière de droits de la personne et d'équité, à la présidente responsable des griefs ou à la présidente de l'unité de négociation, ou demandez-lui si vous pouvez communiquer avec ces personnes pour amorcer le processus en son nom.
- Prenez des notes détaillées et recueillez des notes et des documents (dans un journal) provenant du membre et transmettez le tout à la représentante de l'unité de négociation concernée.
- Informez-vous des types de comportements communs à l'origine de la discrimination raciale et de leur incidence sur le milieu de travail, et sensibilisez vos collègues à ce sujet.

Il est important que vous connaissiez les limites de vos propres connaissances sur la discrimination et le harcèlement et que vous communiquiez avec la présidente de votre unité de négociation ou la présidente responsable des griefs, qui s'adressera à la responsable des relations de travail pour obtenir de l'aide et des renseignements supplémentaires.

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

- Constitution et Déclaration de principes de l'AIIO (site Web de l'AIIO, section des membres, Publications).
- Manuel/lignes directrices sur la prestation des services (site Web de l'AIIO, section de la direction locale, Manuels).
- Manuel des politiques de l'AIIO (site Web de l'AIIO, section des membres, Formulaires).
- Responsabilités des dirigeantes des unités de négociation et des sections locales en ce qui a trait aux descriptions de fonctions (site Web de l'ONA, section de la direction locale, Manuels).
- Convention collective et sections centrales et locales (site Web de l'AIIO, section des membres, Publications).
- Guide sur les droits de la personne et l'équité de l'AIIO (site Web de l'AIIO, section des membres, Droits de la personne et équité).
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- Manuel des politiques de l'employeur.