



Ateliers sur les droits de la personne :

Le harcèlement et l'intimidation

Sa présence est particulièrement troublante au sein d'une profession axée sur la prestation de soins.



Saviez-vous que l'atelier sur le harcèlement et l'intimidation est l'un des plus populaires de l'AIO?

Bien que le problème de l'intimidation ne soit pas réservé à la profession infirmière, sa présence est particulièrement troublante au sein d'une profession axée sur la prestation de soins.

Des études indiquent que l'intimidation est largement répandue au sein de la profession. La fameuse phrase « les infirmières mangent leurs petits » illustre un aspect du problème. Bien que les jeunes diplômées fassent souvent partie

du groupe ciblé, elles ne sont aucunement les seules victimes d'intimidation. Parmi les autres victimes fréquemment ciblées, mentionnons les infirmières qui bénéficient d'une promotion ou d'une possibilité de perfectionnement que d'autres considèrent non méritée ainsi que les infirmières qui sont considérées comme n'étant « pas à leur place ».

L'éducation des membres est essentielle pour éliminer l'intimidation des lieux de travail de nos membres.

L'atelier sur le harcèlement et l'intimidation est proposé dans différents formats, notamment une séance d'une journée complète, une séance d'une demi-journée, une conférence vidéo d'une demi-journée et des mini-conférences plus brèves.

— suite à la page 3

Message du vice-président de l'AIO, Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité

L'AIO a lancé un réseau pour les représentants des droits de la personne et de l'équité!



ANDY SUMMERS

L'AIO a lancé un réseau pour les représentants des droits de la personne et de l'équité!

Notre première téléconférence du 31 mars 2011 sur la violence au travail fut un grand succès. Pas moins de

53 lignes d'appel ont été utilisées durant la journée, dont certaines par plusieurs membres à la fois.

Durant l'année, le réseau organisera une série de téléconférences portant sur

des enjeux importants liés à votre milieu de travail.

Le format prévoit une séance d'information suivie d'une période de questions durant laquelle les participants peuvent aborder des sujets précis. Des documents pertinents seront affichés sur le site Web aux fins de référence.

J'invite tout le monde à participer au réseau, alors que nous nous employons à constituer une base solide aux fins de représentation dans le domaine des droits de la personne et de l'équité.

— suite à la page 2

CONTENU

PAGE 2: Nouvelles de l'Équipe sur l'équité

PAGE 2: La FCSI publie un appel à l'action pour promouvoir l'équité

PAGE 3: Caucus sur les droits de la personne et sur l'équité, novembre 2011

PAGE 4: Foire aux questions sur le harcèlement fondé sur le sexe

L'équité est pour tous : mettons-nous au travail

Cet appel à l'action est le thème d'une nouvelle brochure publiée par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) intitulé « Diversité et défense de l'équité au sein de notre syndicat ».

La FCSII affirme l'importance et la valeur de la diversité au sein du mouvement syndical. La diversité fait référence à la composition ethnique et culturelle actuelle de la main-d'œuvre canadienne formant nos structures syndicales. En même temps, un besoin d'équité accrue existe dans nos syndicats, notamment un accès plus démocratique au pouvoir et aux occasions. L'équité consiste à éliminer les obstacles à la participation et à promouvoir un syndicat plus représentatif.

La brochure comprend la déclaration suivante d'Andy Summers, vice-président, Droits de la personne et équité, AIIO, mettant en évidence l'importance du respect de la différence et de l'identité : « Nous devons être conscients de l'impact de nos commentaires et de nos actions, et nous devons dénoncer les stéréotypes et les préjudices blessants. »

L'appel à l'action de la FCSII définit différents domaines où nous pouvons faire beaucoup pour renforcer nos syndicats.

L'AIIO soutient-elle la comparaison? Sans problème!

Nous nous sommes dotés d'une équipe provinciale sur les droits de la personne et sur l'équité avec une représentation de cinq groupes désignés pour refléter la diversité à l'intérieur de notre syndicat.

Les caucus sur l'équité et les ateliers sur les droits de la personne font partie de chaque congrès biennal et de l'Assemblée des coordonnatrices provinciales de novembre.

Les membres qui prennent part aux caucus sont inclus dans des listes de

« Nous devons être conscients de l'impact de nos commentaires et de nos actions, et nous devons dénoncer les stéréotypes et les préjudices blessants. »

— Andy Summers

diffusion les reliant à leur représentante du groupe sur l'équité.

Nous avons un programme de perfectionnement en leadership destiné aux femmes faisant partie de groupes sous-représentés.

Et tout récemment, nous avons lancé un réseau de représentants de droits de la personne et de l'équité.

L'AIIO prend part à des événements communautaires à plus grande échelle, comme les défilés de la fierté LGBT, afin d'accroître la visibilité et d'être présente dans les communautés.

Et, finalement, nous siégeons à des comités sur l'équité de mouvements syndicaux plus larges tels le Congrès du travail du Canada (CTC) et la Fédération du travail de l'Ontario (FTO).

L'AIIO a répondu à l'appel à l'action dans tous les domaines et continuera à répondre à cet appel en tant que chef de file des droits de la personne et de l'équité.

Pour visualiser ou télécharger la brochure

de la FCSII et trouver de l'information utile pour mettre sur pied un comité sur les droits de la personne et la diversité dans votre milieu de travail, veuillez cliquer sur le lien suivant : <http://www.fcsii.ca/pr%C3%A9sentations-et-dossiers/diversite-defense-de-lequite-au-sein-de-notre-syndicat> ■



Message du Andy Summers

— suite de la page 1

Trois nouvelles membres se sont jointes à l'Équipe provinciale sur les droits de la personne et sur l'équité pour la période de janvier 2011 à décembre 2012. Accueillons chaleureusement :

Karen Accettola – représentante des membres d'origine autochtone, Présidente d'unité de négociation, Hôpital général de Guelph, section locale 25, région 4

Marie-Jeanne Bégin – représentante des membres francophones, Soins continus Bruyère, Ottawa, section locale 84, région 2

Archna Patel – représentante des membres racialisés, Hôpital régional Humber River, Toronto, section locale 68, région 3

Nos nouvelles membres se joignent à l'équipe actuelle formée de :

Robin Fern – représentante des membres LGBT, Hôpital St. Michael, Toronto, section locale 96, région 3

Charlene Schiffer – représentante des membres ayant un handicap, Groupe de soins de santé St. Joseph, Thunder Bay, section locale 14, région 1

Andy Summers, vice-président, région 3, Droits de la personne et équité

Je tiens à remercier les membres de l'équipe qui quittent, notamment **Usha Aurora, Eric Drouin et Pamela Mancuso** pour leurs contributions remarquables au cours des deux dernières années.

Dans ce numéro, vous trouverez des questions et réponses sur le harcèlement fondé sur le sexe. Cette forme de harcèlement fait l'objet d'une nouvelle politique émise par la Commission des droits de la personne traitant de l'emploi, du logement et de l'éducation en Ontario. Notre foire aux questions met l'accent sur le milieu de travail et présente les concepts de base et les protections juridiques prévues pour les membres de l'AIIO. ■

Andy Summers, vice-président de l'AIIO, Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité

Faites-nous part de vos commentaires!

L'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité désire s'informer des activités de votre unité de négociation ou de votre section locale. Elle souhaite également savoir comment elle pourrait vous venir en aide. Communiquez avec nous : asummers@ona.org

Le harcèlement et l'intimidation

— suite de la page 1



Les résultats d'apprentissage varient selon la durée de l'atelier. Le programme d'une journée complète enseignera aux participants à :

- faire la distinction entre le harcèlement traité par le Code des droits de la personne de l'Ontario et le harcèlement non traité par le Code qui est visé par la convention collective (p. ex., intimidation, harcèlement professionnel par un groupe);
- reconnaître la prévalence de l'intimidation au sein de la profession infirmière et ses effets;
- repérer les tactiques utilisées pour intimider les représentants syndicaux;

- explorer différentes façons de composer avec l'intimidation;
- comprendre comment le syndicat peut soutenir les membres faisant l'objet de harcèlement;
- évaluer la jurisprudence traitant de problèmes de harcèlement.

Les membres des groupes suivants sont encouragés à prendre part à cet atelier :

- représentants des droits de la personne et de l'équité;
- représentants de l'AIO;
- membres de première ligne de l'AIO.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de cet atelier et d'autres ateliers sur les droits de la personne sur le site Web de l'AIO. Veuillez communiquer avec votre coordonnatrice locale ou président d'unité de négociation pour exprimer votre intérêt à prendre part à l'une de ces séances.

L'AIO prendra en considération les demandes des employeurs souhaitant offrir cet atelier à leurs groupes de gestionnaires. Des dispositions peuvent être prises en communiquant avec un agent responsable de l'équipe provinciale de coordination de l'éducation de l'AIO. ■

Coordonnées de l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité : asummers@ona.org, ou AIO, 1-800-387-5580 (sans frais) ou 416-964-1979, faites le 0 et suivez les instructions pour accéder aux boîtes vocales 7768 ou 7754 (Andy Summers).

À inscrire à votre agenda!



Caucus 2011 sur les droits de la personne et sur l'équité

Le 8 novembre 2011, à Toronto

Pour obtenir de plus amples renseignements :

- Demandez des précisions auprès de votre représentant local
- Communiquez avec l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité à l'adresse asummers@ona.org
- Consultez le site à l'adresse www.ona.org



Q+R

Foire aux questions sur le harcèlement fondé sur le sexe

Qu'entend-on par harcèlement fondé sur le sexe?

Le harcèlement fondé sur le sexe désigne toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe. Il est considéré comme un type de harcèlement sexuel.

Contrairement à certaines autres formes de harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe n'est généralement pas motivé par un *intérêt d'ordre sexuel*. En fait, il est plus souvent basé sur une *hostilité* et vise souvent à faire en sorte que la victime se sente exclue de son milieu. Il sert souvent à renforcer les stéréotypes traditionnels sexuels (p. ex., dominance masculine et asservissement féminin). Ce type de harcèlement est également utilisé comme tactique d'intimidation, souvent entre membres du même sexe.

La conduite ou les remarques désobligeantes liées à la non-conformité d'une personne au stéréotype du rôle assigné à son sexe constituent des exemples de harcèlement. Dans certains cas, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'apparenter au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou à l'intimidation homophobe.

Pouvez-vous fournir des exemples de harcèlement fondé sur le sexe en milieu de travail?

Le harcèlement fondé sur le sexe peut inclure :

- Un groupe d'employés fait des remarques au sujet de l'apparence ou des manières d'une personne en raison de leur non-conformité au stéréotype du rôle assigné à son sexe.
- Un médecin coupe constamment la parole à une infirmière et fait des remarques au

sujet de son apparence, l'isolant ainsi de ses collègues masculins.

- Un employé transgendériste est l'objet de farces répétées et qualifié de « monstre » par un groupe d'employés.
- Un employé fait l'objet de moqueries et est harcelé parce qu'il refuse de prendre part à des conversations de nature sexuelle avec ses collègues et refuse d'utiliser un langage grossier.

Quelles protections légales s'appliquent?

Le harcèlement fondé sur le sexe est une forme de harcèlement sexuel qui est interdit au travail en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario et des conventions collectives de l'AIO.

Le harcèlement est 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'AIO envisagera de déposer un grief pour dénoncer une conduite ou des commentaires ciblant une personne membre de l'AIO. Dans certains cas, un seul incident peut être suffisamment grave pour justifier le dépôt d'un grief.

L'AIO encourage ses membres à demander le soutien du syndicat puis de déposer une plainte conformément à la politique anti-harcèlement de l'employeur avant de déposer un grief.

Que doit inclure la politique anti-harcèlement d'un employeur?

La politique anti-harcèlement d'un employeur devrait inclure des définitions de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe et fournir des exemples de chacun.

La politique devrait attirer l'attention de

toutes les parties sur leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités. La politique doit énoncer clairement quelles mesures seront prises pour mettre fin au harcèlement de façon prompt et efficace.

Tous les membres du personnel et de la direction doivent être au fait de l'existence de la politique anti-harcèlement et des mesures prises pour régler les plaintes. L'employeur doit :

- Fournir des copies des politiques à tout le monde dès qu'elles sont mises en œuvre ou révisées.
- Inclure les politiques dans les documents d'orientation.
- Offrir de la formation et de l'information au sujet des politiques et des conduites qui constituent du harcèlement.

Les employeurs peuvent favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement en élaborant une politique anti-harcèlement et en s'assurant d'offrir aux employés une formation adéquate sur cette politique.

Si vous croyez que la politique de votre employeur comporte certaines lacunes, veuillez communiquer avec votre responsable des relations de travail.

Où puis-je obtenir plus d'information au sujet du harcèlement fondé sur le sexe?

La Commission ontarienne des droits de la personne a récemment publié une politique détaillée sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, laquelle est accessible sur son site Web aux adresses suivantes : <http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/exualHarrasmentPolicyFRANCAIS/pdf>

Veuillez adresser vos questions à vos représentants d'unité de négociation, au site Web de l'AIO à www.ona.org, et si nécessaire, à votre responsable des relations de travail. ■