

Que faire si vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement ?

Adressez-vous à un représentant de l'AIO, qui est formé pour vous venir en aide :

- le représentant sur les droits de la personne et sur l'équité de votre unité de négociation;
- le président de votre unité de négociation;
- votre agent des relations de travail.

Vous pouvez également prendre les mesures suivantes :

- déposer une plainte en vertu de la politique antidiscrimination de votre employeur, le cas échéant;
- déposer un grief;
- dans des circonstances très précises, l'AIO pourrait vous conseiller de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne;
- vous adresser à votre supérieur immédiat ou, si cette personne vous pose problème, à son supérieur.

Pour communiquer avec l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité

L'équipe sur les droits de la personne et sur l'équité est à votre service. Vous pouvez communiquer avec elle par les intermédiaires suivants :

Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité de l'AIO

**85, rue Grenville, bureau 400
Toronto, ON M5S 3A2**

Pour laisser un message confidentiel :

Numéro de téléphone : 416-964-8833

Ligne sans frais : 1-800-387-5580

Boîte vocale en français : 7769

Boîte vocale en anglais : 7768

Télécopieur : 416-964-8864 (à l'attention de l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité)

L'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité

Constituée en 1997, l'Équipe provinciale sur les droits de la personne et sur l'équité a pour mandat de promouvoir la progression constante de l'AIO à titre d'organisation inclusive et équitable.

L'équipe est composée de membres de l'AIO représentant cinq groupes d'équité :

- membres d'ascendance autochtone;
- membres handicapés;
- membres francophones;
- membres lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT);
- membres racialisés.

Le vice-président de l'AIO, qui détient le portefeuille des droits de la personne et de l'équité, préside également cette équipe.

Un spécialiste sur les droits de la personne et sur l'équité de l'AIO, un agent des relations de travail issu de l'équipe des services provinciaux, de même qu'un membre de l'équipe de stratégie et un chef d'équipe constituent la permanence de cette équipe.

L'équipe organise et anime un atelier annuel sur les droits de la personne et sur l'équité à l'intention des membres de l'AIO, à l'occasion du congrès biennal et de l'assemblée automnale des coordonnateurs provinciaux. Les participants assistent à une plénière de formation et à des séances organisées pour chacun des cinq groupes sur l'équité.

Une séance est également proposée aux amis et aux alliés membres de l'AIO. Ces membres s'intéressent aux droits de la personne et à l'équité, mais ils n'appartiennent à aucun groupe sur l'équité.

Au cours de ces séances, les membres discutent de leur expérience et de leurs stratégies en faveur du changement. Ils fournissent également rétroaction et soutien à l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les possibilités d'engagement, communiquez avec l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité.

TRAVAILLER À ÉLIMINER La discrimination et le harcèlement EN MILIEU DE TRAVAIL



L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO) collabore avec ses membres afin d'établir une culture des droits de la personne en milieu de travail, au sein de laquelle tous les membres seront traités avec dignité et respect, et exempts de toute forme de harcèlement et de discrimination.

PRENEZ CONNAISSANCE DE CE DOCUMENT : VOUS VERREZ COMMENT NOUS POUVONS VOUS AIDER ET CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE POUR NOUS AIDER.

Dans quelle mesure la discrimination nuit-elle à la santé en milieu de travail ?

Les personnes victimes de discrimination ou de harcèlement éprouvent fréquemment un sentiment de souffrance et de découragement. Elles peuvent également souffrir d'une maladie physique ou mentale, ou de détresse émotionnelle. À cause de la discrimination et du harcèlement, l'atmosphère de travail devient difficile et tendue. C'est un résultat de la discrimination, et n'est pas imputable à la victime.

Aide-mémoire : La discrimination et le harcèlement peuvent se produire entre des collègues de travail, entre des infirmières ou infirmiers et des patients ou des visiteurs, et entre des infirmières ou infirmiers et des chefs de service, des médecins ou des membres de la direction. Pour assurer la santé de notre profession, nous devons travailler à éliminer toutes les formes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail.

La discrimination

La discrimination est un geste interdit par la loi. Elle impose un fardeau, des obligations ou des inconvénients particuliers aux membres des groupes protégés par la loi. La discrimination se définit également par tout geste entravant ou limitant l'accès aux possibilités, aux garanties et aux avantages offerts aux autres membres de la société.

Les gens ne manifestent aucun penchant inné pour la discrimination envers autrui. Les attitudes et les croyances qui engendrent la discrimination sont apprises. Les croyances acquises déterminent, en partie, la façon dont les gens traitent les membres de différents groupes. Toutefois, il est possible de désapprendre la discrimination.

Le harcèlement

Le harcèlement se définit par 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 inconvenants.

Dans la plupart des cas, le harcèlement a trait à des habitudes comportementales inacceptables qui impliquent une série d'incidents de nature similaire ou différente. Dans certains cas, un seul geste vexatoire peut être commis, mais étant donné sa gravité, il constitue du harcèlement.

Intimidation

L'intimidation est une forme de harcèlement. Elle peut se caractériser par un comportement persistant et répété, soit des gestes offensants, des insultes, des gestes d'intimidation, des gestes d'humiliation ou des gestes de violence, envers une personne ou un groupe. En général, l'intimidation est délibérée et vise à exercer un pouvoir ou un contrôle à l'égard de la victime.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'intimidation, consultez la rubrique sur les droits de la personne et sur l'équité du site Web de l'AIO, à l'adresse www.ona.org et lisez la page des questions fréquentes sur l'intimidation en milieu de travail.

Que fait l'AIO pour établir une culture des droits de la personne en milieu de travail ?

Modifications constitutionnelles

Lors du congrès biennal de 2006, des membres de l'AIO ont démontré leur engagement constant envers l'avancement des droits de la personne en milieu de travail, en adoptant les révisions suivantes de **la Constitution et de la Déclaration de principes de l'AIO** :

■ Diversité et équité

L'AIO croit que chacun de ses membres a le droit à l'égalité des chances et à la participation entière en milieu professionnel et syndical. L'AIO reconnaît et valorise la diversité de ses effectifs; elle travaillera à promouvoir l'équité et la diversité en milieu professionnel et syndical. Il incombe au syndicat de veiller à ce que la diversité se reflète dans son leadership.

La diversité se définit par la reconnaissance des différences qui peuvent influencer sur le traitement juste et équitable des gens. Elle peut englober des 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'orientation sexuelle, de situation familiale et de scolarité.

Pour respecter son engagement, l'AIO s'efforcera d'atteindre les objectifs suivants :

- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos effectifs et aux besoins de groupes divers.
- Intégrer des perspectives diverses aux programmes de formation et aux communications de l'AIO.
- Instaurer des mesures visant à perfectionner les compétences en leadership des membres de groupes sous-représentés à la direction de l'AIO.
- Définir les obstacles à l'égalité des chances et à la participation entière; élaborer des politiques et des procédures efficaces afin d'éliminer ces obstacles.
- Aménager un environnement inclusif qui tient compte des différences des membres.
- S'assurer que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques englobent les besoins de divers membres et y répondent.

■ Discrimination, harcèlement et adaptation

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

L'AIO s'engage à travailler à l'élimination de toute forme de discrimination et de harcèlement en milieu professionnel et syndical. Cette intervention vise notamment 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 (dont la grossesse), l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap. L'AIO travaillera également à éliminer le

harcèlement personnel et l'intimidation en milieu de travail.

Répondre aux besoins des membres en raison d'un handicap, de la religion, de la situation familiale ou de la grossesse, ou pour d'autres motifs établis par *le Code des droits de la personne* peut exiger une adaptation. À ce titre, l'AIO s'engage à promouvoir l'adaptation en milieu de travail et à proposer des mesures d'adaptation dans l'exercice des fonctions syndicales.

Pour respecter son engagement, l'AIO s'efforcera d'atteindre les objectifs suivants :

- Proposer des programmes de formation et transmettre des communications sur les questions de discrimination, de harcèlement et d'adaptation.
- Mener des négociations collectives stratégiques sur les questions de discrimination, de harcèlement et d'adaptation.
- Réagir aux violations des droits des membres grâce à la procédure de grief et d'arbitrage.
- Promouvoir des politiques efficaces en milieu de travail et des procédures d'enquête sur les plaintes.
- Proposer des politiques et des procédures d'enquête et de règlement des plaintes déposées par les membres.
- Proposer des mécanismes de soutien aux membres subissant de la discrimination et du harcèlement.
- Offrir un environnement facilitant et accueillant aux membres faisant des demandes d'adaptation.
- Proposer des services, des structures organisationnelles, des activités et des politiques concernant les droits de la personne et l'équité.

■ Initiatives actuelles

Voici quelques-unes des initiatives prises par l'AIO en faveur de l'avancement des droits de la personne en milieu de travail :

- L'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité constituée de membres de l'AIO.
- Organisation d'activités lors des congrès biennaux et des assemblées des coordonnateurs provinciaux, dont des ateliers sur les droits de la personne et l'équité, des séances de formation et des stands d'information.
- Création d'un livret sur les droits de la personne et l'équité à l'intention des membres.
- Bulletin destiné aux membres.
- Création de listes de diffusion électronique à l'intention des groupes sur l'équité.
- Organisation d'activités lors de la Semaine des soins infirmiers.
- Formation du personnel.
- Participation à des projets de recherche.