



Bulletin sur l'équité

BULLETIN D'INFORMATION DE L'ÉQUIPE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE L'ÉQUITÉ

Un message de la vice-présidente de l'AIO – Droits de la personne et équité



À l'intérieur de ce numéro, vous trouverez les résultats d'une étude à l'échelle de la province sur l'amélioration des milieux de travail pour les infirmières et infirmiers.

L'étude propose d'importantes recommandations sur les questions de recrutement et de maintien, que je vous encourage à partager avec vos employeurs et avec vos collègues.

Vous trouverez également les points saillants de la nouvelle brochure de l'AIO intitulée « Foire aux questions : L'accommodement à l'état familial en milieu de travail ». Les employeurs doivent observer cette obligation en vertu des droits de la personne lorsqu'une exigence de travail compromet gravement les obligations parentales ou familiales importantes d'une employée ou d'un employé. Avec le vieillissement de la population, nous pouvons nous attendre à recevoir un plus grand nombre de demandes d'accommodement de la part des membres de l'AIO qui sont incapables de gérer les conflits entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, liés à la prestation de soins essentiels à leurs parents âgés.

À l'intérieur

- 3 Actualités sur l'équipe de l'équité
- 4 Joignez-vous à l'AIO pour le festival mondial de la fierté gaie à Toronto
- 5 Discrimination fondée sur l'état familial : Quand un employeur est-il tenu de satisfaire aux demandes pour obligations parentales et familiales?
- 6 Dates de la Fierté dans les communautés ontariennes

Étude à l'échelle de la province qui porte sur les infirmières et infirmiers autochtones



Afin d'appuyer les efforts en vue de rehausser la représentation des peuples autochtones au sein des sciences infirmières, des chercheuses et chercheurs de l'Université Lakehead à Thunder Bay ont

effectué une étude exhaustive sur les écoles de sciences infirmières et sur les organisations des soins de santé en Ontario.

Bien que ne soit pas connu le nombre exact d'infirmières, d'infirmiers, d'étudiantes-infirmières et d'étudiants-infirmiers de descendance autochtone en Ontario, il est manifeste que ceux-ci sont sous-représentés en raison de l'envergure de la population autochtone. Cette pénurie occasionne des défis pour le système de soins de santé. Il est généralement reconnu que les clientes et clients autochtones ont des besoins uniques en matière de soins qui exigent des compétences cliniques et culturelles particulières. Le recrutement et le maintien d'un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers de descendance autochtone sont généralement perçus comme étant le meilleur moyen de répondre à cet impératif double de compétences. Jouir d'un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers des Premières nations, inuits et métis au sein des effectifs des soins de santé, particulièrement dans les postes de leadership, aiderait également à favoriser des milieux de travail favorables aux Autochtones et créerait des modèles de rôle.

L'étude, dirigée par Bruce Minore, Ph. D., du Centre universitaire de Lakehead pour la recherche rurale et du Nord, reconnaît que rehausser la participation des personnes des Premières nations, inuites et métisses en milieu de travail infirmier requiert une éducation et des environnements de travail positifs où les personnes se sentent en sécurité et respectées et où leur compréhension culturelle de la santé est appréciée.

SUITE À LA PAGE SUIVANTE →

→ SUITE DE LA PAGE 1

Étude à l'échelle de la province qui porte sur les infirmières et infirmiers autochtones

On a demandé aux participantes et participants ce qui est nécessaire pour que les lieux du travail et de l'enseignement soient des endroits où ils se sentent les bienvenus et où leurs interprétations culturelles sont reconnues. Quarante-quatre entrevues ont été effectuées auprès de 30 infirmières et infirmiers autochtones de toute la province, 24 étudiantes infirmières et étudiants infirmiers et professeurs et professeurs de 16 programmes de sciences infirmières, ainsi que 40 infirmières enseignantes et infirmiers enseignants, superviseuses et superviseurs ou administratrices et administrateurs de la santé. Cinq organisations des soins de santé au service de populations autochtones importantes ont été choisies pour refléter un échantillon représentatif des organisations de la province. Cet échantillon comprenait six services de santé des Nations et quatre installations de l'AIIO : le centre Sioux Lookout Meno Ya Win Health, le centre Kenora Aboriginal Health Access, l'hôpital général de North Bay et l'hôpital général de Kingston.

Cette recherche a des répercussions précises pour les écoles et pour les hôpitaux et un résultat-clé qui s'applique aux deux. Souvent, les peuples non autochtones assument à tort que les cultures autochtones sont homogènes. De fait, les croyances traditionnelles, les coutumes et les pratiques des Premières nations, des Inuits et des Métis canadiens peuvent varier considérablement selon l'histoire géographique et tribale. Les infirmières et infirmiers et les étudiantes infirmières et étudiants infirmiers peuvent connaître les coutumes de leur propre peuple, mais on ne doit pas l'assumer, et on ne doit pas leur faire appel en tant que *spécialistes autochtones* dans la salle de classe, ni en milieu de travail.

Les chercheuses et chercheurs recommandent aux employeurs de fournir une formation en cours d'emploi d'une profondeur et d'une étendue suffisantes pour permettre aux membres du personnel de se familiariser avec les particularités culturelles des groupes autochtones prédominants dans leur circonscription hospitalière, ainsi qu'avec les facteurs sociaux, politiques et historiques qui peuvent influencer sur la santé et sur le bien-être des communautés autochtones locales. La mise en œuvre de cette recommandation sera avantageuse pour les infirmières, les infirmiers, d'autres membres du personnel, ainsi que les clientes et clients de descendance autochtone.

L'étude se penche également sur des stratégies utilisées dans diverses écoles de sciences infirmières pour le soutien à l'entrée et le succès dans les programmes d'enseignement des soins de santé. Parmi les exemples de telles stratégies, comptons : un programme préparatoire d'un an; des places réservées aux étudiantes et étudiants autochtones; des formulaires de demande d'auto-identification en tant qu'Autochtone et des programmes d'études qui incluent les compétences autochtones reconnues et le cadre de sécurité culturelle pour les sciences infirmières enseignées aux gens des Premières nations, inuits et métis.

Cette étude pose le fondement des recommandations à l'échelle de la province sur la façon dont les écoles de sciences infirmières et les hôpitaux peuvent mieux servir les étudiantes et étudiants autochtones, et comment la profession dans son ensemble peut attirer et retenir des infirmières et infirmiers autochtones.

Les membres de l'AIIO peuvent lire le rapport dans sa version intégrale, *Developing Supportive Workplace and Educational Environments for Aboriginal Nurses* (B. Minore, M.E. Hill, M. Boone, M. Katt, H. Cromarty et P. Kinch), à l'adresse suivante (en anglais seulement) : www.cranhr.ca/pdf/Aboriginal_Nurses_Study_March_2013.pdf

« Principaux messages »

- *Les cultures des peuples autochtones varient considérablement, et il en est de même pour les connaissances des personnes à leur égard. Il n'est pas juste de s'attendre à ce que les étudiantes infirmières et étudiants infirmiers autochtones soient des spécialistes d'une culture panautochtone imaginaire; pourtant, cela se produit régulièrement.*
- *La majorité des collègues et des universités offrent certains éléments de leur programme d'études en sciences infirmières grâce à l'éducation à distance. Cependant, le marketing propre à ces programmes auprès d'éventuels étudiantes et étudiants autochtones s'impose.*
- *Il est important de créer dès le départ des liens délibérés entre les étudiantes et étudiants autochtones et les soutiens scolaires et psychosociaux, plutôt que de présumer qu'ils trouveront d'eux-mêmes les services nécessaires.*
- *Les écoles de sciences infirmières doivent envisager l'élaboration de programmes d'études axés sur la compétence culturelle et le cadre de sécurité culturelle autochtones des peuples des Premières nations, inuits et métis créés par l'Association des infirmières et infirmiers autochtones du Canada, par l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières et par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.*
- *Les employeurs doivent fournir une formation en cours d'emploi d'une profondeur et d'une étendue suffisantes pour permettre à tous les membres du personnel de se familiariser avec les particularités*

SUITE À LA PAGE SUIVANTE →

culturelles des groupes autochtones prédominants dans leurs circonscriptions hospitalières, ainsi qu'avec les facteurs sociaux, politiques et historiques qui peuvent influencer sur la santé et sur le bien-être de ces communautés locales.

→ *Les employeurs ne doivent pas compter sur les politiques générales pour la protection des membres du personnel autochtone contre le harcèlement, l'intimidation et la discrimination en milieu de travail. Des dispositions propres aux autochtones doivent être adoptées. Par exemple, les croyances spirituelles autochtones doivent être explicitement protégées en vertu du droit à l'affranchissement de toute discrimination fondée sur les croyances.*

→ *Les employeurs doivent demander aux infirmières et infirmiers autochtones de leur personnel ce dont ils ont besoin pour rendre leur milieu de travail spécifique accueillant et respectueux de leurs connaissances culturelles et en sciences infirmières.*

Réservez la date!

Téléconférence sur les droits de la personne et sur l'équité – le 21 mai 2014 à 19 h 30 (H.N.E.)

Participation de l'AIIO au défilé mondial de la Fierté gaie, Toronto – le 29 juin 2014

Téléconférence sur les droits de la personne et sur l'équité – le 30 septembre 2014 à 19 h 30 (H.N.E.)

Assemblée annuelle du groupe spécial sur les droits de la personne et sur l'équité – le 17 novembre 2014



Rangée arrière : Linda Green, Sarah Lacasse, Michael Balagus, Benjamin Ramirez Jimenez, Linda Belec. Rangée avant : Donna Walrond, Pam Mancuso, Karen Sandercock, Michelle Kennedy. Linda Warkentin est absente.

Actualités sur l'équipe de l'équité

Deux nouveaux membres se sont joints à l'équipe provinciale pour les droits de la personne et pour l'équité; leur mandat commence en janvier 2014 et se termine en décembre 2015. Nous voulons souhaiter une chaude bienvenue à **Benjamin Ramirez Jimenez** et à **Sarah Lacasse**. Benjamin est membre de la section locale 115 de l'AIIO, région 3, et il représentera le groupe d'équité de nos membres lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres. Sarah est membre de la section locale 2 de l'AIIO, région 1, et elle représentera le groupe d'équité de nos membres handicapés.

Nous remercions nos membres sortants **Anne Avery** et **Michael Levey** pour leurs contributions au cours des deux dernières années et pour leur engagement de longue date à l'avancement des droits de la personne et des questions d'équité. Nous savons qu'ils continueront d'être de puissants défenseurs au sein de leur unité de négociation.

Également, certains changements se sont produits dans le soutien au personnel de l'équipe. La spécialiste de l'équité salariale de l'AIIO, **Donna Walrond**, en collaboration avec le chef de la direction et agent principal de l'administration, **Michael Balagus**, a assumé le rôle de gestionnaire de projet. Nous remercions le chef d'équipe des services du district de l'Est, **Kapil Uppal**, pour son travail inlassable et pour son dévouement à l'équipe au cours des dernières années.

La nouvelle équipe s'est réunie pour la première fois les 15 et 16 avril 2014 et a œuvré au développement du thème pour la réunion préliminaire sur les droits de la personne et sur l'équité.

Joignez-vous à l'AIO pour le festival mondial de la fierté gaie à Toronto (World Pride : Rise Up!)



Cette année en juin, tous les yeux seront tournés vers Toronto, alors que la ville organise le festival mondial de la fierté gaie de 2014 (« WP14TO »). On prévoit que ce festival de 10 jours se déroulera du 20 au 29 juin. Il mettra en vedette une cérémonie d'ouverture avec un défilé des nations, une conférence internationale sur les droits de la personne, une vigile à la bougie pour le SIDA et trois défilés, dont une marche des transgenres, une marche des lesbiennes et le défilé de la Fierté.

Le personnel et les membres de l'AIO ont aidé à planifier la participation de l'AIO, afin de s'assurer que les infirmières et infirmiers sont représentés dans le cadre de la célébration internationale des histoires, de l'activisme et de la culture des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres (LGBT).

Pam Mancuso, vice-présidente (portefeuille des droits de la personne), région 1, a déclaré que l'AIO fera sentir sa présence et prendra place dans le défilé massif de la Fierté dont la date a été fixée au 29 juin. Les planificatrices et planificateurs espèrent que de nombreux membres de l'AIO et de son personnel participeront. Il y aura

un kiosque de renseignements de l'AIO durant le festival mondial de la fierté gaie sur la rue Church, les 27 et 28 juin, et les membres sont encouragés à venir le visiter.

« La Fierté est une célébration importante pour les membres des communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, intersexuelles, queers, en questionnement et bispituelles, a déclaré Mancuso. C'est le moment d'acquérir une meilleure compréhension de la diversité qui existe au sein des communautés LGBT, car elles sont issues de divers milieux et sont composées de personnes racialisées, handicapées, francophones et jeunes. »

La Fierté exprime les efforts déployés par diverses communautés de membres en vue de créer une communauté plus vaste et entièrement inclusive.

Carolyn Edgar, coordonnatrice de la section locale 6 de l'AIO et présidente de l'unité de négociation, décrit la Fierté comme une occasion de célébrer la diversité de manière amusante et tonique. « Cette occasion est une célébration de la créativité, tant sur le plan de la tenue vestimentaire que du design. C'est semblable au Mardi gras. Je peux rire, m'amuser et afficher ma fierté.

Cela nous permet de ne pas nous prendre trop au sérieux. Cette année le festival aura un flair international et procurera des activités encore plus passionnantes. »

Tous les membres de l'AIO, étudiantes et étudiants en sciences infirmières, leurs amies et amis, les membres de leur famille et les jeunes sont encouragés à se joindre au conseil d'administration et au personnel de l'AIO pour accompagner nos membres LGBT et célébrer les gains acquis en matière de droits de la personne et d'équité. Les effectifs du défilé de la Fierté se réuniront le 29 juin à 12 h 30 à **Rosedale Valley Road**. De l'eau, des amuse-gueule et des t-shirts seront fournis.

Pour plus de renseignements, veuillez prendre contact avec la vice-présidente de la région 1, Pam Mancuso, au 416-964-8833, poste 7703, ou par courriel : pmancuso@ona.org.

Vous trouverez dans les prochains mois tous les renseignements concernant le défilé sur notre affiche WP14TO. Celle-ci sera apposée sur le babillard de l'AIO, à votre lieu de travail, et sera aussi accessible dans le site Web de l'AIO à : www.ona.org/pride.

Discrimination fondée sur l'état familial : Quand un employeur est-il tenu de satisfaire aux demandes pour obligations parentales et familiales?

En Ontario et dans la plupart des autres provinces canadiennes, la loi sur les droits de la personne protège les employées et employés contre la discrimination fondée sur « l'état familial ». Cette situation inclut des parents qui s'occupent de leurs enfants et d'adultes qui s'occupent de leurs parents.

Lors de la dernière décennie, un grand nombre d'arbitres de griefs dans tout le pays se sont penchés sur le degré de protection des obligations parentales d'une employée ou d'un employé. Différents critères juridiques sont issus de la jurisprudence afin de déterminer si une employée ou un employé a droit à l'accommodement en milieu de travail lorsque ses obligations entrent en conflit avec une exigence du travail. Par conséquent, il peut être difficile pour les syndicats de conseiller leurs membres sur leurs droits.

Lorsque nous passons en revue la nouvelle jurisprudence, nous constatons que les conflits entre une exigence de travail et les obligations parentales d'une employée ou d'un employé donnent naissance à l'obligation pour l'employeur de concéder un accommodement. La barre est relativement haute pour prouver la discrimination. Au minimum, une employée ou un employé doit démontrer qu'un conflit avec une obligation parentale ou familiale importante se distingue d'un choix personnel ou d'une préférence.

Une responsabilité importante pourrait être le besoin de donner des médicaments à un enfant handicapé au foyer lorsqu'aucun autre fournisseur de soins compétent n'est disponible, ou pour assurer la supervision parentale directe à un enfant ayant des troubles de comportement lorsque cette supervision est prescrite par le prestataire de soins de santé de l'enfant. Par contraste, les arbitres de griefs ont déterminé qu'il y a discrimination lorsqu'une exigence de travail entre en conflit avec la capacité d'une employée ou d'un employé d'accompagner son enfant à des activités parascolaires, à des activités sportives, à des cérémonies de remise de diplômes ou à un concert de l'école.

Généralement, les difficultés de prendre les dispositions nécessaires pour les services réguliers ou quotidiens de garde d'enfants ne sont pas protégées en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, sauf dans des circonstances exceptionnelles, sur le plan soit de la nature des soins requis, soit des obstacles dans l'obtention de services alternatifs de garde d'enfants.

Également, une employée ou un employé pourrait devoir démontrer que l'exigence du travail entre en conflit grave avec l'obligation parentale, contrairement à un dérangement ou à un inconvénient mineur. Par exemple, un arbitre de griefs a démontré qu'un employeur doit fournir l'accommodement lorsque le changement d'horaire d'une employée ou d'un employé entre en conflit avec des dispositions de services de garde soigneusement établies et obligerait l'employée ou l'employé à les modifier.

Plus tôt cette année, les médias ont publié une décision de la Cour fédérale du Canada qui abaisse la barre visant à prouver la discrimination fondée sur l'état familial pour les employées et employés fédéraux. Cette décision a trait à une plainte déposée par Fiona Johnstone en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Madame Johnstone a déposé une plainte contre l'Agence des services frontaliers du Canada en 2004 après la naissance de son fils. Avant son congé de maternité, elle et son mari travaillaient à plein temps, sur des quarts irréguliers et rotatifs à l'Aéroport international Toronto Pearson. Mais, avec un nouveau bébé, les heures de travail des quarts constamment changeants rendaient impossible pour le couple d'obtenir des services de garde d'enfants.

À son retour au travail, madame Johnstone a demandé un horaire fixe afin de pouvoir trouver quelqu'un pour s'occuper de son enfant. Bien que l'agence ait accordé antérieurement un accommodement semblable à des employées et employés à plein temps pour des motifs médicaux et religieux, elle a complètement ignoré la demande de madame Johnstone. Cette attitude a été le problème clé de ce cas. L'agence a déclaré qu'elle n'était pas tenue de fournir un accommodement aux employées et employés de sorte qu'ils puissent trouver quelqu'un pour s'occuper de leur enfant et qu'en conséquence, elle n'avait même pas eu besoin d'étudier la demande de l'employée. Elle a dit à Johnstone que si elle voulait un horaire fixe, elle devait travailler à temps partiel.

Dans sa décision, la cour fédérale a tranché que l'agence avait établi une discrimination envers madame Johnstone en raison de son état familial en négligeant d'étudier sa demande d'un accommodement lié aux services de garde d'enfants et d'évaluer si elle pouvait fournir un accommodement sans qu'il en résulte une contrainte excessive. Au mois de mai de cette année, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de l'employeur.

Cette décision a été saluée dans les médias en tant que victoire pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs canadiens ayant des obligations familiales, mais les membres de l'AIO doivent être conscients que cette décision n'est pas exécutoire pour les arbitres de griefs en Ontario.

L'AIO surveillera de près à savoir si les arbitres de griefs choisiront d'adopter le raisonnement de la décision pour le cas *Johnstone* ou s'ils continueront d'appliquer des normes différentes.

Entre-temps, les membres de l'AIO trouveront la réponse à des questions fréquentes sur l'obligation de l'employeur d'accepter des accommodements en raison de l'état familial et sur la demande d'un accommodement dans le nouveau guide de l'AIO intitulé « *Foire aux questions : L'accommodement à l'état familial en milieu de travail* », et accessible dans le site Web de l'AIO à : www.ona.org/human_rights_equity/faq.html.

Dates de la Fierté dans les communautés ontariennes



MAI

Fierté Guelph

Du 3 au 10 mai | www.guelphpride.com

Fierté Elliot Lake

Du 30 mai au 1er juin | www.elpride.ca

Tri-Fierté : Kitchener/Cambridge/Waterloo

Du 30 mai au 7 juin | www.tri-pride.ca

Fierté Niagara (St. Catharines)

Du 30 mai au 7 juin | www.prideniagara.com

Fierté Kingston

Du 30 mai au 15 juin | www.kingstonpride.ca

JUIN

Fierté Halton

Le 1er juin | www.haltonpride.org

Fierté Durham

Du 2 au 8 juin | www.pridedurham.com

Fierté Perth

Du 7 au 14 juin | lgbtlanark.com/events/pride-in-perth

Fierté Barrie (première activité)

Du 7 au 14 juin | www.barriepride.ca

Fierté Thunder

Du 8 au 15 juin | www.thunderpride.ca

Fierté Hamilton

Du 9 au 15 juin | www.hamiltonpride.org

Fierté Grey Bruce

Du 13 au 15 juin | <http://facebook.com/#1/GreyBruce>

Fierté York

Du 14 au 22 juin | www.yorkpridefest.com

Fierté Brantford

Les 20 et 21 juin | www.brantfordpride.ca

Festival de la fierté Gananoque

Du 20 au 22 juin |

<http://www.prideinthe1000islands.com>

Fierté mondiale Toronto

Du 20 au 29 juin | www.pridetoronto.com

JUILLET

Fierté Belleville

Le 5 juillet | www.bellevillepride.ca

Fierté Sudbury

Du 12 au 20 juillet | www.sudburypride.com

Fierté Muskoka

Du 18 au 27 juillet | www.gaymuskoka.com

Fierté Peel

Le 19 juillet | www.peelpride.ca

Marche de la Fierté de Brockville

Le 19 juillet | sites.google.com/site/brockvillepride

Fierté London

Du 19 au 27 juillet | www.pridelondon.ca

AOÛT

Fierté dans le comté de Simcoe

Du 1er au 9 août | www.simcoepride.com

Festival de la Fierté de Windsor-Essex

Du 8 au 10 août | www.wepridefest.com

Fierté dans la capitale

Du 15 au 24 août | www.capitalpride.ca

SEPTEMBRE

Fierté Peterborough

Du 13 au 20 septembre | www.peterboroughpride.ca

Fierté Chatham-Kent

Les 26 et 27 septembre | www.pride-ck.com

NOTA : Les dates sont exactes au moment de mettre sous presse. Les membres sont encouragés à vérifier les sites Web individuels avant de vous rendre à toute activité de la Fierté.



Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

85, rue Grenville, bureau 400 - Toronto (Ontario) M5S 3A2

Téléphone : (416) 964-8833 - Sans frais : 1-800-387-5580 - Télécopieur : (416) 964-8864 - www.ona.org