

## ***Droits de la personne et équité : Foire aux questions***

### **En tant que dirigeante d'une unité de négociation, que signifie être la cible de pratiques nuisibles de la part de l'employeur?**

**Pratiques nuisibles :** Traiter une travailleuse différemment des autres, notamment en poussant davantage les vérifications la concernant, en appliquant des mesures disciplinaires plus strictes à son endroit ou en lui confiant des tâches désagréables. Le recours à des pratiques nuisibles est également une forme d'intimidation ou de harcèlement personnel.

**Harcèlement personnel :** Tout comportement injustifié et offensant à l'endroit d'une personne ou qui a pour effet de créer un environnement marqué par l'intimidation, l'humiliation, la menace ou l'hostilité. Le harcèlement personnel n'est pas fondé sur les motifs de discrimination établis dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Les comportements suivants, lorsqu'ils sont répétitifs ou qu'ils forment une conduite particulière à l'égard de quelqu'un, peuvent être considérés comme du harcèlement personnel :

1. Faire des remarques, des blagues ou des commentaires méprisants.
2. Injurier une personne.
3. Ridiculiser une personne, s'en moquer, la rabaisser ou l'humilier.
4. Afficher du matériel méprisant ou offensant (p. ex., des dessins humoristiques, des photos et des fonds d'écran).
5. Tenir des propos blasphématoires, violents ou menaçants contre quelqu'un.
6. Hurler, crier ou manifester d'autres comportements d'intimidation à l'endroit d'une personne.
7. Omettre de fournir des renseignements, des conseils ou des ressources indispensables.
8. Isoler une personne, l'exclure ou l'ignorer.
9. Endommager ou porter atteinte à la propriété de quelqu'un.
10. Agresser verbalement ou physiquement quelqu'un.

**Intimidation :** Il s'agit d'une forme de harcèlement. L'intimidation peut se caractériser par un comportement persistant et répétitif qui est offensant, insultant, intimidant, humiliant ou violent envers une personne ou un groupe de personnes. L'intimidation est habituellement volontaire et est une façon d'essayer d'exercer un pouvoir ou un contrôle sur la personne visée.

Le recours à des pratiques nuisibles ciblant les dirigeantes des unités de négociation de l'AIIO est un phénomène de plus en plus fréquent dans la province. Les dirigeantes de l'AIIO ont remarqué l'existence d'une tendance croissante chez les employeurs à nuire aux présidentes d'unités de négociation, aux présidentes responsables des griefs, aux représentantes en matière de santé et de sécurité au travail et aux membres occupant d'autres fonctions dans le syndicat. Les employeurs ont

recours à cette tactique en réaction aux situations suivantes, notamment : l'unité de négociation dépose des griefs, formule des plaintes sur la responsabilité professionnelle et parle publiquement des problèmes concernant la santé et la sécurité ainsi que les soins aux patients.

Le recours à des pratiques nuisibles ciblant les dirigeantes de l'AIO ne se limite pas à un secteur en particulier et peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de mesures flagrantes, par exemple une suspension sévère, ou de mesures dissimulées, par exemple ne pas remplacer la dirigeante qui assiste à des réunions pendant les heures de travail. C'est pourquoi il est important que les dirigeantes de l'AIO comprennent les nombreuses formes que peuvent prendre les pratiques nuisibles les visant.

### **De quelles formes de « pratiques nuisibles » les dirigeantes de l'AIO sont-elles la cible?**

- Élimination des tâches accomplies par des dirigeantes d'une unité de négociation.
- Problèmes relativement à l'horaire, comme la modification de l'horaire régulier d'une représentante de l'AIO (p. ex., quarts de travail s'étendant sur toute la journée).
- Suppression des heures consacrées aux activités syndicales / des heures rémunérées accordées aux présidentes des unités de négociation (ayant été accordées à l'issue des négociations de la convention collective).
- Réduction de l'horaire flexible accordé aux dirigeantes des unités de négociation.
- Surveillance étroite des courriels et des appels téléphoniques de la présidente de l'unité de négociation (ou d'autres dirigeantes).
- Intimidation de la part de la direction.
- Refus des demandes de congés pour activités syndicales.
- Menace de dépôt de plaintes au sujet des dirigeantes syndicales auprès de leurs ordres professionnels.
- Application de mesures disciplinaires strictes.
- Refus au syndicat d'utiliser des locaux ou de l'équipement.
- Omission de remplacer les dirigeantes du syndicat qui assistent à des réunions.
- Tentative de l'employeur de modifier les pratiques établies.
- Transfert de dirigeantes du syndicat à d'autres unités ou secteurs.
- Refus de l'employeur de mettre ses locaux à la disposition du syndicat pour la tenue de réunions.
- Refus de permettre aux dirigeantes de discuter avec leurs membres, pendant les heures de travail, des questions liées à l'application de la convention collective.
- Demande aux dirigeantes de tenter de discuter des questions syndicales avec leurs membres pendant les pauses.
- Conclusion d'ententes à l'extérieur du cadre de la convention collective.

### **Comment pouvez-vous vous protéger?**

1. Surveillez les changements subtils dans le traitement que vous recevez de la direction.
2. Lorsque vous êtes la cible de pratiques nuisibles (comme dans les exemples ci-dessus), prenez note des faits survenus, y compris des témoins pouvant confirmer votre version des faits.
3. Signalez ces changements à votre responsable des relations de travail dès que possible.
4. Protégez-vous en vous assurant que vous respectez les normes établies par votre ordre professionnel et les politiques de l'employeur concernant votre profession et votre affiliation syndicale.

5. Signalez à votre responsable des relations de travail les cas de violation des normes professionnelles ainsi que des politiques et des procédures de l'employeur, et discutez des façons d'aborder ces cas avec l'employeur.
6. Signalez à votre responsable des relations de travail les tâches inappropriées qui vous sont demandées et discutez des stratégies pour déposer une plainte conformément à la clause de la convention collective concernant la pratique professionnelle.

### **Comment l'AIIO peut-elle vous aider?**

L'AIIO peut vous aider de diverses façons dans les cas où vous croyez être la cible de pratiques nuisibles de la part de votre employeur. Dans ce cas, il est essentiel que vous puissiez remarquer le changement dans la manière dont la direction vous traite et que vous en parliez sans tarder avec votre responsable des relations de travail.

Les stratégies de l'AIIO entrent dans deux catégories, soit les relations de travail et la gouvernance.

Voici des stratégies de relations de travail que vous pouvez appliquer :

- Discuter du problème avec votre responsable des relations de travail.
- Organiser des réunions association-organisme de santé pour discuter de la situation avec l'employeur, auxquelles participera la responsable des relations de travail.
- Soumettre les questions soulevées par les situations de traitement inapproprié à d'autres comités pertinents, p. ex., le comité mixte de santé et sécurité.
- Déposer des griefs (et aller jusqu'en arbitrage sans prolongation de délai).
- Déposer des plaintes devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, s'il y a lieu.
- Demander à rencontrer la directrice générale de l'organisme, l'infirmière en chef/la directrice des soins (ou d'autres dirigeantes appropriées) et la responsable des relations de travail concernée pour discuter de la situation.
- Mener des négociations sur le libellé de la convention collective, par exemple sur les points suivants : heures de travail rémunérées pendant lesquelles les représentantes d'unités de négociation peuvent traiter les affaires syndicales; utilisation des locaux et de l'équipement; utilisation de la messagerie électronique de l'employeur, etc.
- Envisager la possibilité de faire appel à un facilitateur/médiateur engagé aux frais de l'employeur qui aidera les parties à améliorer la relation et à faire en sorte qu'elle soit exempte de harcèlement, notamment dans le cadre du processus de règlement des griefs.

### **Voici des exemples de stratégies en matière de gouvernance :**

- Les vice-présidentes régionales peuvent fournir du soutien aux dirigeantes des unités de négociation en se tenant à leur disposition pour prendre connaissance du problème.
- Communiquer avec les présidentes d'unités de négociation et les coordonnatrices locales pour obtenir plus de soutien.
- Mettre en branle une campagne de rédaction de lettres à l'intention des médias, des politiciens, des groupes communautaires et autres.
- Inviter les dirigeantes à consulter la politique de l'AIIO en matière de censure et les soutenir tout au long du processus.
- Rallier un groupe de soutien « régional » pour appuyer les dirigeantes d'unités de négociation touchées par le problème.
- Organiser des rassemblements ou des activités de piquetage pour informer le public du traitement exercé par l'employeur à l'endroit des dirigeantes syndicales.
- Informer les membres de ce problème.

**N'oubliez pas :**

1. Mettez votre responsable des relations de travail au courant du problème le plus tôt possible.
2. La clé pour traiter le problème de l'application de pratiques nuisibles de la part de l'employeur est de savoir en quoi celui-ci vous traite différemment.
3. Prenez en note les pratiques de l'employeur à votre endroit. Remarque : Tous les documents que vous rédigez doivent porter en en-tête une mention telle « document destiné à mon avocat ».
4. Demandez l'aide de la présidente de votre unité de négociation ou de votre coordonnatrice locale et du conseil d'administration de l'AIIO, qui pourront fournir plus de soutien.