

Droits de la personne et équité : Foire aux questions

Que devrais-je faire si je crois être victime de discrimination ou de harcèlement en raison de mon origine ethnique?

Voici une liste de gestes à poser si vous croyez être victime de discrimination ou de harcèlement en raison de vos origines ethniques :

1. Faites confiance à votre instinct.

Si vous vous sentez mal à l'aise, il y a une raison. Tous les commentaires ou les gestes ne sont pas nécessairement du harcèlement, mais vous devriez porter une attention particulière pour voir si le même phénomène se reproduit.

2. Si c'est possible, parlez ou écrivez à votre harceleur au sujet de son comportement et expliquez-lui que vous trouvez son comportement choquant.

Demandez à quelqu'un de vous accompagner lorsque vous parlez à cette personne ou remettez le message écrit (en présence d'un témoin, le harceleur ne sera pas en mesure de prétendre qu'il n'était pas au courant que ce comportement était choquant pour vous). Restez calme et donnez au harceleur l'occasion de modifier le comportement en question.

3. Cherchez de l'aide auprès de quelqu'un en qui vous avez confiance.

Vous n'avez pas à gérer cette situation seul. L'ALIO est là pour vous aider. Des gens de votre unité de négociation sont prêts à vous offrir de l'aide. Communiquez avec le représentant de l'unité de négociation en matière de droits de la personne et d'équité, la présidente ou le président de l'unité de négociation ou la présidente ou le président, griefs.

4. Comprenez ses options.

Soyez au courant des politiques de votre milieu de travail. Sachez avec qui communiquer pour obtenir des renseignements. Le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation peut vous aider à trouver les renseignements nécessaires sur les façons d'agir avec votre harceleur, votre employeur et avec d'autres personnes que vous devrez peut-être approcher.

5. Écrivez un journal sur vos expériences et sur ce que vous avez fait pour essayer d'arrêter le harcèlement (ajoutez à vos commentaires « préparation pour la rencontre avec un avocat », politique 14.10 sur les incidents critiques de l'ALIO).

Inscrivez les dates, les heures, les détails et les gestes liés à votre expérience, les noms et les coordonnées des témoins. Documentez vos réactions physiques et émotives au moment de l'incident et après. Ajoutez les données avec la date pour toutes les étapes que vous avez entreprises afin de cesser le harcèlement.

6. Gardez toute chose que le harceleur vous donne.

Ceci comprend les lettres, les mémos et les messages sur votre boîte vocale. Archivez vos évaluations de performance et gardez vos notes de félicitations sur votre travail.

Que devrais-je faire si je crois être victime de discrimination ou de harcèlement en raison de mon origine ethnique?

À quoi puis-je m'attendre de mon représentant de l'AIIO?

Le représentant de l'AIIO (le représentant de l'unité de négociation en matière de droits de la personne et d'équité, la présidente ou le président de l'unité de négociation ou la présidente ou le président, griefs) vous offrira son soutien et mènera une enquête efficace pour découvrir les faits.

Le soutien inclut les éléments suivants :

- Vous offrir un « environnement sécuritaire » dans lequel vous pouvez soulever vos problèmes et en discuter (en respectant la vie privée et la confidentialité).
- Établir la situation factuelle de chaque allégation.
- Revoir les politiques, pratiques et procédures de l'employeur pour veiller à l'uniformité.
- Déterminer si les mêmes normes se sont appliquées de façon égale et constante à d'autres personnes au cours des deux dernières années. Est-ce que les normes ou les exigences ont changé avant ou après le geste posé contre le plaignant? Est-ce que les normes sont valides et essentielles?
- Comparer le geste posé contre vous (mise à pied, échec à obtenir un poste, sanction, demande refusée) à des gestes similaires posés contre d'autres personnes au cours des deux dernières années.
- Vous offrir un soutien tout au cours de la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et/ou déposer une plainte en vertu de la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'employeur.

Quelles sont les ressources qui peuvent aider?

- Politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'employeur.
- La constitution et la déclaration de principes de l'AIIO (section sécurisée des membres du site Web de l'AIIO au www.ona.org, dans « Publications »).
- Manuel des politiques de l'AIIO (section des membres du site Web de l'AIIO dans « formulaires. »)
- Convention collective de l'AIIO, enjeux, secteurs centrales et locales (section des membres du site Web de l'AIIO dans « Publications. »)
- *Guide des droits de la personne et de l'équité* de l'AIIO (section des membres sur le site Web de l'AIIO dans « Droits de la personne et équité. »)
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Veillez communiquer avec votre représentant de droits de la personne au niveau de votre unité de négociation et / ou avec votre agent de relations du travail (service) afin d'obtenir de l'appui.