

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

### Adressez-vous à une représentante de l'AIO qui est formée pour vous aider, soit :

- la représentante en droits de la personne et en équité de votre unité de négociation;
- la présidente de votre unité de négociation;
- votre agente responsable des relations de travail.

### Votre représentante de l'AIO vous fournira des conseils et du soutien en plus d'examiner les mesures suivantes que vous pouvez prendre pour éliminer la discrimination ou le harcèlement :

- Dire au harceleur de cesser son comportement. Dites-lui avec fermeté que son comportement est inacceptable.
- Parler et obtenir du soutien. Le harcèlement peut mener la personne qui en est victime à s'isoler complètement. Parlez à une personne de confiance et communiquez avec le fournisseur de votre programme d'aide aux employés (PAE).
- Signaler la discrimination et le harcèlement. Demandez à une représentante de l'AIO de vous accompagner lorsque vous signalez un tel comportement à votre employeur.
- Porter plainte. Une représentante de l'AIO peut vous assister dans les procédures de plainte en fonction de la politique de votre employeur en matière de discrimination, de harcèlement et d'abus en milieu de travail. Dans les cas appropriés, le syndicat déposera un grief en vertu de la convention collective.
- Entretenir un dossier. Gardez des notes détaillées intitulées « pour mon avocat ». Consignez chaque incident en notant la date, l'heure, ce qui s'est produit, les noms des témoins et comment vous vous êtes senti. Conservez des copies des lettres, mémos ou courriels envoyés par la personne en question.

## Qu'est-ce que l'équipe sur les droits de la personne et sur l'équité?

Créée en 1997, l'équipe provinciale sur les droits de la personne et sur l'équité a pour mandat de promouvoir le développement continu de l'AIO à titre d'organisation inclusive et équitable.

L'équipe est formée de membres de l'AIO représentant cinq groupes désignés :

- Membres autochtones
- Membres handicapés
- Membres francophones
- Membres lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et queers (LGBTQ+)
- Membres racialisés

La vice-présidente de l'AIO, qui administre le portefeuille des droits de la personne et de l'équité, est la présidente de l'équipe.

On a également chargé des membres du personnel de l'AIO d'aider l'équipe dans son travail.

L'équipe organise et tient annuellement une rencontre du Caucus des droits de la personne et de l'équité pour tous les membres de l'AIO à l'occasion du Congrès biennal/Assemblée des coordonnateurs provinciaux de l'automne.

### Comment puis-je 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 peut vous aider. Vous pouvez communiquer avec elle de la manière suivante :

**Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité**  
**85, rue Grenville, bureau 400**  
**Toronto (Ontario) M5S 3A2**

Pour laisser un message confidentiel :

Tél. **416-964-8833, poste 7768**  
Sans frais : **1-800-387-5580, poste 7768**  
Télec. : **416-964-8864 (Destinataire : Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité)**

Vous trouverez plus d'information et de ressources à [www.ona.org/hre](http://www.ona.org/hre)



## Pour mettre fin à la discrimination et au harcèlement dans les milieux de travail

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO), en collaboration avec ses membres, s'efforce de promouvoir une culture axée sur les droits de la personne dans les milieux de travail, où tous les membres sont traités avec dignité et respect, sans discrimination ni harcèlement.

Lisez ce qui suit pour savoir comment nous pouvons vous aider et comment vous pouvez y contribuer.

**La discrimination** est un acte interdit par la loi. Elle consiste à imposer des fardeaux, des obligations ou des préjudices spéciaux à des membres des groupes désignés. La discrimination correspond également à toute action visant à empêcher ou à limiter l'accès de ces personnes à des possibilités, à des bénéfices et à des avantages auxquels peuvent prétendre les autres membres de la société.

Les gens ne viennent pas au monde avec une disposition à exercer une discrimination envers autrui. Les attitudes et les croyances qui mènent à ces comportements sont acquises. Donc, la discrimination peut se désapprendre. En somme, les croyances acquises déterminent, en partie, la manière dont les gens traitent les membres des groupes différents.

**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.

Dans la plupart des cas, le harcèlement s'exprime par un comportement désobligeant impliquant une série d'incidents pouvant être similaires ou différents. Dans certains cas, il peut s'agir d'un incident unique impliquant un comportement vexatoire suffisamment grave pour équivaloir à du harcèlement.

**L'intimidation** est une forme de harcèlement. Elle peut se caractériser par un comportement persistant et répété qui est offensant, insultant, intimidant, humiliant ou abusif envers une personne ou un groupe. L'intimidation est habituellement volontaire et se manifeste par une façon d'essayer d'exercer un pouvoir ou un contrôle sur la personne visée.

Pour en savoir plus sur l'intimidation, consultez la section sur les droits de la personne et l'équité du site Web de l'AIO à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org) et lisez la foire aux questions sur l'intimidation en milieu de travail.

# Comment la discrimination rend-elle votre milieu de travail malsain?



Les gens victimes de discrimination ou de harcèlement se sentent souvent blessés, démoralisés, physiquement malades et stressés sur le plan mental et émotionnel. La discrimination et le harcèlement rendent l'atmosphère de travail tendue et difficile. Cette atmosphère est le résultat de la discrimination elle-même; elle n'est pas attribuable à la personne qui en est victime.

À ne pas oublier : La discrimination et le harcèlement peuvent survenir entre des collègues, entre des infirmières et des patients/visiteurs ainsi qu'entre des infirmières et des superviseurs, des médecins ou des membres de la direction. Pour assainir notre milieu de travail, nous devons mettre fin à toutes les formes de discrimination et de harcèlement présentes.

## Que fait l'AIO pour promouvoir une culture axée sur les droits de la personne dans les milieux de travail?

**Constitution et déclaration de principes de l'AIO :** L'AIO a exprimé sa volonté constante de protéger et de faire progresser les droits de la personne ainsi que l'équité dans les milieux de travail en adoptant la déclaration de principes suivante.

### Diversité et équité

L'AIO croit que chaque membre a le droit à l'égalité ainsi qu'à une participation totale à son milieu de travail et au syndicat. L'AIO reconnaît et valorise la diversité de ses membres. Elle se consacre d'ailleurs à promouvoir l'équité et la diversité au sein des milieux de travail et du syndicat. Il incombe au syndicat de veiller à ce que la diversité se reflète dans son leadership.

La diversité repose sur la prise de conscience des différences qui peuvent influencer sur le traitement juste et équitable des personnes. Elle peut englober les différences de sexe, d'âge, de race, d'éthnicité, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacités physiques ou mentales, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, de situation familiale et de scolarité.

Pour honorer son engagement, l'AIO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes :

- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos membres et aux besoins de groupes divers.
- Intégrer des perspectives diverses grâce aux programmes de formation et aux communications de l'AIO.
- Instaurer des mesures favorisant l'acquisition de compétences en leadership par les membres appartenant à des groupes sous-représentés à la direction de l'AIO.
- Définir les obstacles à l'égalité et à la participation totale des membres. Élaborer des politiques et des procédures efficaces pour éliminer ces obstacles.
- Créer un environnement ouvert à tous les membres, peu importe leurs différences.
- S'assurer que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques tiennent compte des besoins divers des membres et qu'ils y répondent également.

### Discrimination, harcèlement et accommodement

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

L'AIO s'engage à se consacrer à l'élimination de toute forme de discrimination et de harcèlement au sein des milieux de travail et du syndicat. Ces actes englobent la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs interdits par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L'AIO s'efforcera également d'éliminer le harcèlement personnel et l'intimidation au travail.

Répondre aux besoins des membres, en ce qui a trait à l'invalidité, à la religion, à la situation familiale, à une grossesse ou à d'autres aspects couverts par le *Code des droits de la personne*, peut nécessiter des accommodements. L'AIO s'engage à rechercher les 5 accommodements en milieu de travail et à proposer des accommodements dans le cadre de ses fonctions syndicales.

Pour honorer son engagement, l'AIO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes :

- Proposer des programmes de formation et transmettre des communications sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement défini ou non dans le *Code* et des accommodements.
- Mener des négociations collectives stratégiques sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement défini ou non dans le *Code* et des accommodements.
- S'attaquer à la violation des droits des membres par l'intermédiaire de la procédure d'arbitrage et de grief.
- Promouvoir l'instauration de politiques efficaces en milieu de travail et de procédures d'enquête sur les plaintes.

- Établir des politiques et des procédures d'enquête et de résolution relatives aux plaintes déposées par les membres.
- Prévoir des mécanismes de soutien à l'intention des membres qui subissent de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement défini ou non dans le *Code*.
- Créer un environnement d'accueil et d'accompagnement à l'intention des membres qui font la demande d'accommodements.
- Proposer des services, des structures organisationnelles, des activités et des politiques concernant l'équité et les droits de la personne.

### Initiatives en cours

Voici quelques initiatives entreprises par l'AIO pour faire progresser les droits de la personne dans les milieux de travail :

- Une équipe sur les droits de la personne et sur l'équité composée de ses membres.
- Des activités aux congrès biennaux et aux rencontres des coordonnateurs provinciaux, lesquelles comprennent des caucus des droits de la personne et de l'équité, des séances de formation et des kiosques d'information.
- Des téléconférences pour les représentants de l'AIO en matière de droits de la personne et d'équité.
- Un livret destiné aux membres et traitant des droits de la personne et de l'équité.
- Un bulletin destiné aux membres.
- Une foire aux questions (FAQ).
- La célébration de dates commémoratives.
- Une liste de distribution de courriels pour les groupes désignés.
- La formation du personnel.
- Une participation à des projets de recherche.