



# Guide des comités des droits de la personne

Octobre 2013



[www.unifor.org](http://www.unifor.org)

# Table des matières

---

INTRODUCTION.....	1
Message du président.....	1
Message du directeur du Service des droits de la personne .....	2
Service des droits de la personne d’Unifor.....	3
COMITÉS DES DROITS DE LA PERSONNE.....	5
Bref historique des syndicats et des droits de la personne .....	5
Raison d’être des comités des droits de la personne des sections locales .....	7
Responsabilités des comités des droits de la personne .....	9
Établir des priorités et réagir aux événements de l’actualité.....	10
Établir des relations entre les comités des droits de la personne et les autres comités du syndicat ....	13
Établir des relations avec les organismes communautaires.....	14
Pour que votre comité des droits de la personne soit uni et vivant.....	15
RÉUNIONS DU COMITÉ DES DROITS DE LA PERSONNE .....	18
Assurez l’efficacité des réunions de votre comité des droits de la personne .....	18
Réunions du comité des droits de la personne – Exemple d’un ordre du jour .....	21
Règles formelles des réunions .....	23
LES CAUCUS SUR L’ÉQUITÉ .....	24
Établir des relations entre les caucus sur l’équité et le comité des droits de la personne .....	24
Que sont les caucus et quel est leur rôle au sein du syndicat? .....	24
FORMER DES DIRIGEANT(E)S .....	25
SECTIONS COMMUNAUTAIRES.....	27
DROITS DE LA PERSONNE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE .....	29
ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI .....	32
L’équité en matière d’emploi est-elle vraiment nécessaire? .....	34
Équité en matière d’emploi – Exemple d’une lettre d’entente.....	35

Foire aux questions sur l'équité en matière d'emploi .....	35
PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE .....	39
Avons-nous des lois sur l'équité salariale au Canada? .....	40
Programmes d'équité salariale – Quels sont les résultats? .....	40
Exemple d'une disposition de convention collective sur l'équité salariale .....	42
COMPRENDRE ET METTRE EN APPLICATION L'OBLIGATION D'ADAPTATION .....	43
COMPRENDRE ET METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL..	48
Rapide comparaison entre l'intention et l'effet .....	50
Politique sur le harcèlement en milieu de travail .....	51
Modèle de disposition sur le harcèlement en milieu de travail .....	54
Tableau du processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail.....	59
Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical .....	60
ÉQUITÉ AU SEIN DES SECTIONS LOCALES .....	64
Liste de contrôle pour évaluer l'équité au sein de votre section locale .....	64
Résolution de conflits au sein du syndicat.....	66
Les alliés .....	69
Six étapes pour apprendre à exprimer votre opinion.....	70
Faux prétextes.....	73
CONNAÎTRE LES ENJEUX.....	74
Enjeux liés aux incapacités.....	74
Lexique .....	76
Les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres – Homophobie et transphobie.....	77
Condition féminine .....	79
Travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés et le racisme.....	83
Terminologie : quelques mots sur la langue.....	85
Les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis .....	86

Travailleuses et travailleurs temporaires ou contractuels.....	91
Immigration.....	92
Programme des travailleurs étrangers temporaires.....	94
Travailleurs sans papiers.....	95
Les réfugiés .....	96
Enjeux internationaux en matière de droits de la personne .....	97
Religion .....	99
RESSOURCES .....	101
Programmes de formation sur les droits de la personne .....	101
Sites Web utiles.....	104
Dates importantes .....	107
Glossaire.....	108
Importantes personnes-ressources au syndicat national Unifor.....	120
Déclaration universelle des droits de la personne .....	122
Pourquoi mettre l'accent sur les droits de la personne?.....	124
ÉNONCÉS DE POLITIQUES .....	126
Énoncés de politiques du SCEP et des TCA liés aux droits de la personne .....	126



# INTRODUCTION

## Message du président

Les travailleuses et les travailleurs comprennent que nous ne vivons pas dans une société équitable et que ce manque d'équité est également visible dans nos milieux de travail. Le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie et la discrimination fondée sur les déficiences, la religion, l'âge ou le statut de citoyen sont des réalités de tous les jours. Et nous avons la responsabilité de faire face ensemble à ces réalités.

Les syndicats possèdent les outils nécessaires pour affronter les inégalités sociales. Lorsque nous négocions des points essentiels – les salaires, pensions, avantages sociaux et conditions de travail – nous savons que cela se traduit par d'immenses gains en matière d'égalité pour les Autochtones, les travailleuses et travailleurs racialisés, les femmes, les personnes qui ont des incapacités et nos membres GLBT. Et lorsque nous luttons avec vigueur contre les employeurs qui pratiquent la discrimination et que nous revendiquons auprès de nos gouvernements de véritables mesures égalitaires, nous indiquons clairement que nous sommes unis et que nous utiliserons nos capacités collectives et notre pouvoir contre leurs tactiques de division. Les comités des droits de la personne des sections locales constituent le pilier de cette œuvre.

Notre objectif est d'assurer l'expansion de notre syndicat et nous ne pouvons le faire qu'en établissant des liens constructifs avec nos membres et leurs collectivités. Les comités des droits de la personne assurent la liaison entre le travail de nos sections locales et les travaux communautaires, en plus de resserrer les liens nécessaires avec les groupes qui ne font pas partie de notre base historique.

Il faut du leadership, du courage et de l'expérience pour protester contre le sectarisme et la discrimination. Je suis terriblement fier du travail que nos comités des droits de la personne accomplissent toutes les fois qu'ils nous mettent au défi de voir les choses sous des angles nouveaux et qu'ils nous enrôlent dans des luttes qui, fondamentalement, appartiennent à chacun de nous.

En toute solidarité,

Jerry Dias  
Président national d'Unifor

## **Message du directeur du Service des droits de la personne**

Si vous lisez ce guide, c'est probablement parce que vous vous intéressez à ce qui touche les droits de la personne et que vous songez à apporter votre contribution ou que vous êtes déjà très engagé dans la défense des droits de la personne au sein de votre section locale. Je suis heureux de travailler avec vous, car il y a tant à faire.

La bonne nouvelle, c'est que la défense des droits de la personne est une expérience enrichissante. Nous savons que notre travail fait une différence lorsque nous combattons le racisme en milieu de travail et que nous revendiquons et obtenons des droits égaux pour nos membres GLBT. Nous voyons les fruits de notre travail lorsque nos syndicats élisent des femmes aux comités de négociation, lorsque nous prenons la défense de nos voisins et collègues musulmans et lorsque nous travaillons activement à rendre nos lieux de travail accessibles aux personnes qui ont une déficience.

Ce guide se veut une ressource pour les comités des droits de la personne. Il contient des renseignements généraux sur certains des enjeux sur lesquels nous travaillons; il offre des suggestions pour aider les comités à établir leurs priorités, et un exemple de liste de vérification pour s'assurer que nos conventions collectives traitent des questions liées aux droits de la personne; il vous dirigera vers des ressources importantes qui feront de vous un membre actif et efficace au sein de votre comité.

J'ai hâte de travailler avec vous, afin que l'on relève ensemble les véritables défis en matière de droits de la personne, auxquels sont confrontés non seulement nos membres, mais également toutes les collectivités du monde entier.

En toute solidarité,

Vinay Sharma

Directeur du Service des droits de la personne d'Unifor

## **Service des droits de la personne d'Unifor**

Le rôle du Service des droits de la personne est de favoriser la réalisation d'une culture des droits de la personne en milieu de travail et dans la société, de lancer ou d'appuyer les initiatives des sections locales et des collectivités et d'élaborer des politiques syndicales qui feront progresser les droits de la personne.

Le Service des droits de la personne coordonne le travail du syndicat national sur les enjeux de justice raciale et de la Fierté (gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres); nos programmes et campagnes pour les travailleurs autochtones et racialisés; et nos efforts pour défendre les droits des personnes ayant une incapacité (notamment le sida, la santé mentale et le mieux-être). Le Service des droits de la personne collabore étroitement avec le Service de la condition féminine d'Unifor.

Le Service des droits de la personne est le principal soutien du syndicat national à l'égard des comités des droits de la personne des sections locales.

Tous les jours, le Service offre son aide aux représentantes et aux représentants, aux dirigeantes et aux dirigeants et aux membres qui le consultent au sujet de questions touchant les droits de la personne. Nous organisons des conférences nationales et régionales sur les droits de la personne, appuyons les journées d'action nationales et internationales ainsi que les campagnes portant sur les enjeux relatifs aux droits de la personne.

En outre, le Service coordonne les initiatives « Création de milieux de travail respectueux » (par exemple, lorsque nous négocions des formations contre le harcèlement en milieu de travail) et offre également des programmes de formation générale sur les droits de la personne, lesquels aident nos membres à lutter contre le harcèlement et la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, les croyances, l'orientation sexuelle, les déficiences, la religion ou tout autre motif illicite. Le Service participe également aux enquêtes qui sont menées à la suite de plaintes en matière de droits de la personne.

Si vous avez des questions au sujet des politiques canadiennes sur les droits de la personne; si vous avez été victime de discrimination raciale ou sexiste; si vous avez été victime d'homophobie, n'hésitez pas à contacter le Service des droits de la personne d'Unifor. Toutes les demandes sont traitées dans la plus stricte confidentialité.



# COMITÉS DES DROITS DE LA PERSONNE

## Bref historique des syndicats et des droits de la personne

Nous entendons souvent dire : « les droits des travailleuses et des travailleurs sont des droits de la personne », et nous entendons également « les droits des travailleurs sont des droits fondamentaux ». Ces deux énoncés sont vrais, et un gain général pour les travailleurs peut avoir des retombées concrètes et importantes pour les membres des groupes désignés. De même, lorsqu'un groupe en quête d'équité remporte une victoire, cette victoire renforce presque toujours les droits de tous les travailleurs.

Les syndicats peuvent s'avérer un instrument incroyablement efficace pour faire avancer la cause des droits de la personne. Notre pouvoir collectif peut servir à provoquer des changements positifs, et c'est ce que le mouvement syndical a fait maintes et maintes fois.

Mais nous n'y sommes pas toujours arrivé; le fait est que tout comme le mouvement syndical peut obtenir des gains pour les groupes qui militent en faveur de l'équité, il arrive également que nous fassions obstacle. Dans les tous débuts de la syndicalisation, certaines sections locales ont lutté contre les employeurs qui cherchaient à diviser les travailleurs en se fondant sur la race, alors qu'à la même période d'autres syndicats se disaient « réservés aux Blancs ». Cela dit, le racisme demeure une réalité de tous les jours. Les syndicats ont réalisé des progrès majeurs pour l'égalité des femmes – tant pour les femmes des lieux de travail syndiqués que les femmes de la société en général – et, pourtant, le sexisme est encore présent dans certaines sections locales et les enjeux qui sont importants pour l'ensemble des travailleurs (comme les services de garde et la violence) sont encore considérés comme des « questions concernant les femmes ». Au cours des quinze dernières années, les syndicats ont joué un rôle essentiel dans l'avancement des droits à l'égalité de nos membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, mais seulement après que nos membres GLBT nous aient demandé de le faire. En ce qui concerne les questions liées aux incapacités, les syndicats ont pris la défense des droits des travailleuses et travailleurs blessés au travail, veillant à ce que leurs employeurs ne les laissent pas tomber sous prétexte qu'ils « ne sont plus utiles ». Toutefois, les syndicats ont tardé à réclamer que les personnes ayant des incapacités dans les communautés en général aient plein accès à des emplois décents et syndiqués, des emplois dont ils ont besoin, comme nous tous, pour nourrir leur famille.

Nous devons prendre appui sur les caractéristiques progressistes de notre histoire et poursuivre sur la lancée des gains obtenus par rapport aux questions touchant les droits de la personne. Nous pouvons nous inspirer de ceux et celles qui ont choisi de faire ce

qui est juste au lieu de se contenter de compromis politiques. L'histoire a beaucoup à nous apprendre : les recruteurs syndicaux parlaient la langue des gens à qui ils s'adressaient et les réunions syndicales se déroulaient dans les nombreuses langues de nos membres. Saluons le courage de ces femmes qui n'ont pas seulement tenu tête à leurs employeurs et aux législateurs, mais aussi à certains de leurs confrères syndicalistes. Nous pouvons tirer parti des connaissances de nos membres – immigrants, réfugiés et travailleurs étrangers temporaires – dont une grande proportion prenait part, dans leur pays respectif, aux luttes qui se déroulaient dans les lieux de travail. Nous pouvons nous inspirer des gains obtenus par nos membres GLBT, qui ont neutralisé l'hostilité et l'isolement en bâtissant des communautés dynamiques.

Les luttes pour faire respecter les droits de la personne sont inextricablement liées aux expériences vécues par les membres des deux syndicats fondateurs. Dès les débuts de nos activités de recrutement, nous avons lutté contre les discriminations raciale et sexiste en milieu de travail; nous avons organisé des campagnes pour promouvoir l'égalité dans nos collectivités (amélioration des services de garde, congés de maternité et de paternité payés, le droit égal au mariage, des politiques d'immigration justes, le droit à l'autodétermination pour les peuples autochtones, le droit à des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une limitation fonctionnelle et bien d'autres encore). Nous avons formé de solides partenariats avec d'autres groupes qui militent en faveur de la justice sociale et économique, réclamant d'importants changements progressistes auprès des gouvernements. Pendant des décennies, chacun de nos deux syndicats fondateurs a travaillé à prévenir le harcèlement en milieu de travail et à résoudre efficacement les cas de harcèlement partout où ils se produisaient. Nous avons donné des ateliers, des conférences et des cours sur les droits de la personne et les questions d'égalité. Dans l'ancien syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile, nous avons conçu des formations spécialisées en matière de leadership et de militantisme pour les travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés, nos membres GLBT et les femmes. Ces cours aident à supprimer les obstacles qui empêchent la pleine participation à l'ensemble des activités syndicales. Dans l'ancien Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, la lutte pour l'équité salariale d'un groupe de travailleuses et de travailleurs a galvanisé tous les membres et démontré clairement la force que nous avons dans l'unité. Au fil des ans, nous avons bâti une base solide constituée de militants et de dirigeants diversifiés et, en retour, ces militants et ces dirigeants ont bâti un syndicat plus fort, plus dynamique et mieux adapté aux besoins de ses membres.

Lors du congrès de fondation d'Unifor, nous avons souligné notre engagement continu à l'égard des principes d'unité et de diversité :

*« L'unité est le processus de transformation des aspirations personnelles en actions et en intérêts collectifs. Elle est fondée sur l'égalité. Elle se réalise dans la diversité. Elle prend sa force dans la solidarité. Alors que nous surmontons les distances géographiques, les obstacles liés aux milieux de travail et aux emplois distincts et les différences de race, de sexe, d'âge et d'antécédents, nous bâtissons une organisation unifiée de travailleuses et de travailleurs. »*

Conformément à nos nouveaux statuts, lorsque les dirigeantes et dirigeants élus prononcent leur serment d'office, ils s'engagent à lutter contre la discrimination et à respecter les principes d'égalité et de justice sociale. Nos statuts prévoient une formation obligatoire de 40 heures sur les droits de la personne pour tous les dirigeants élus, un engagement à assurer une représentation proportionnelle des femmes au Conseil exécutif national du syndicat et l'adoption d'une position d'action positive à l'égard des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés. Ils demandent que chaque section locale mette sur pied un comité permanent sur les droits de la personne et, pour la première fois au Canada, nos statuts ouvrent la porte aux communautés, grâce à l'instauration de sections communautaires.

Alors que nous créons un nouveau syndicat, nous pouvons prendre le meilleur des réalisations de nos deux syndicats fondateurs, nos pratiques les plus inclusives et la dynamique du changement pour que les droits de la personne bénéficient, dans les faits, de la même priorité que les droits des travailleuses et travailleurs.

## **Raison d'être des comités des droits de la personne des sections locales**

Si nous souhaitons vraiment que notre syndicat devienne un vecteur en matière de défense des droits de la personne, nous avons besoin de membres qui réalisent et maintiennent cet objectif. Il faut des personnes qui se consacrent à saisir les possibilités, à trouver des alliés, à expliquer les enjeux et à tisser des liens avec et entre nos membres et nos diverses collectivités. Nous avons besoin de personnes qui n'ont pas peur de défendre l'équité et la justice, même lorsque cela n'est pas populaire et que notre victoire est improbable.

Les comités des droits de la personne peuvent faire ce qui suit.

- Veiller à ce que la parité salariale (tant pour les travailleurs racialisés que pour les femmes), l'équité en matière d'emploi, les politiques contre le harcèlement et l'obligation d'adaptation soient des priorités du syndicat, et s'assurer que les membres, les militantes et militants, les dirigeantes et dirigeants comprennent

l'importance de ces enjeux et qu'ils connaissent les principes de base de leur fonctionnement.

- Participer à toutes les campagnes en faveur des droits de la personne organisées par le syndicat national.
- Offrir son soutien aux dirigeants en place en donnant de l'information sur les questions touchant les droits de la personne et en multipliant les possibilités d'apprendre et de faire davantage.
- Contribuer activement au perfectionnement de nouveaux leaders provenant de groupes en quête d'équité. Les comités des droits de la personne peuvent être l'endroit idéal pour que les travailleuses et les travailleurs acquièrent de la confiance et les compétences nécessaires pour participer activement aux activités de leurs sections locales et de leurs collectivités, qu'ils tissent des liens avec d'autres militants, qu'ils collaborent avec des groupes communautaires et d'autres comités syndicaux et qu'ils prennent une part active dans la mise en œuvre de changements profonds.
- Collaborer avec d'autres comités permanents et les caucus sur l'équité pour se prêter main-forte.
- Collaborer avec les conseils du travail locaux en vue de coordonner et d'appuyer les événements et les campagnes organisés en faveur des droits de la personne dans votre région. (Communiquez avec une dirigeante ou un dirigeant de votre section locale pour obtenir le nom des déléguées et délégués de votre conseil du travail.)
- Veiller à ce que tous les membres aient accès à au moins une formation sur la lutte contre le harcèlement. Travailler avec les dirigeantes et les dirigeants, le comité d'éducation et le Service des droits de la personne pour identifier et combler les lacunes et les besoins.
- Communiquer avec les groupes communautaires et apporter le point de vue du syndicat et des travailleurs sur des questions comme les politiques d'immigration, les services de garde, la création d'emplois et les services sociaux.
- Faire preuve de créativité (et de persévérance!) pour que la diversité des membres se reflète dans la composition globale de la base des dirigeants et des délégués du syndicat.

- Intégrer « l'angle des droits de la personne » à toutes les questions traitées au sein de la section locale et appuyer activement les modifications à apporter aux conventions collectives, aux règlements, aux pratiques de la section locale et à la culture syndicale, dans le but d'accroître l'inclusion de tous les membres.

## **Responsabilités des comités des droits de la personne**

La section D de l'article 15 des statuts d'Unifor prévoit que toutes les sections locales devraient mettre sur pied les comités permanents suivants : sur les droits de la personne; sur les travailleuses et travailleurs lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres; sur les travailleuses et travailleurs autochtones et racisés; sur les jeunes travailleuses et travailleurs; sur les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité; et sur la condition féminine. Une section locale peut décider de réunir des comités ou d'établir des comités additionnels. Les membres des comités permanents de la section locale peuvent être élus ou nommés par le comité exécutif de la section locale.

De plus, on peut lire au paragraphe 14 de l'article 10 des statuts d'Unifor : « Tous les conseils régionaux et le Conseil québécois mettent sur pied des comités permanents sur la condition féminine, les travailleuses et les travailleurs autochtones et racisés, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT), les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, la santé, la sécurité et l'environnement, l'action politique, ainsi que d'autres comités désignés par l'exécutif du conseil. » et le paragraphe 16 indique que le processus de sélection des membres des comités permanents « se fait en vertu d'une disposition prévoyant l'élection par les pairs ».

Les membres de ces comités assument certaines responsabilités.

- Veiller à ce que les dirigeantes et dirigeants soient toujours bien informés – maintenir une bonne communication sur les activités en cours et faire part d'idées sur des activités qui pourraient être organisées. Demander l'appui des dirigeantes et dirigeants au tout début d'un projet.
- Le comité devrait se réunir régulièrement.
- Afficher les avis de réunion à l'avance et faire circuler un ordre du jour.
- Prendre les décisions de façon démocratique.
- Parler aux autres membres au sujet du travail du comité : présenter des rapports lors des assemblées des membres et écrire un article dans l'infolettre ou sur la page Web de la section locale concernée.

Toutes les sections locales établissent leurs propres traditions et pratiques; vérifier auprès des dirigeantes et dirigeants de la section locale et faire une recherche dans les règlements de la section locale concernée pour déterminer si le comité des droits de la personne a d'autres responsabilités.

## **Établir des priorités et réagir aux événements de l'actualité**

Soyons réalistes : le travail que nous pourrions accomplir concernant les questions relatives aux droits de la personne est infini, et nous ne pourrions jamais répondre à tous les besoins.

Les comités des droits de la personne doivent prendre des décisions stratégiques pour choisir les causes auxquelles ils consacreront leur énergie et leurs ressources. Les comités des droits de la personne ont tendance à rassembler des personnes passionnées et qui s'occupent de leurs dossiers. C'est une force, mais c'est également un défi. Nous voulons tous que nos priorités soient traitées en priorité! Mettez en place un processus qui fera en sorte que le travail que vous décidez de faire soit stratégique et qu'il établisse un équilibre entre les priorités.

La section suivante présente quelques points à prendre en considération au moment de planifier votre travail.

**Lieu de travail ou collectivité?** Dans quelle proportion allons-nous répartir l'énergie de notre comité des droits de la personne entre notre lieu de travail et notre collectivité? Est-ce moitié-moitié? Une proportion de 70-30? Ou plutôt 30-70? Ce serait peut-être une bonne idée d'établir une proportion (par exemple, pour un an, en laissant, bien entendu, la possibilité de modifier le plan en cours de route). On remarque une tendance chez certains comités à se limiter au travail communautaire et de complètement délaissé les questions touchant le milieu de travail.

**Adopter une approche proactive ou se contenter de parer au plus pressé?** Notre comité se contentera-t-il de répondre aux questions à mesure qu'elles surviendront (par exemple, dans le lieu de travail ou aux nouvelles) ou disposons-nous d'un plan annuel? Si nous avons un plan, ce dernier laisse-t-il suffisamment de latitude pour s'occuper des problèmes au fur et à mesure qu'ils se posent? Si tous vos collègues se mettent à parler des travailleurs migrants, le comité est-il en mesure d'organiser une conférence sur ce sujet ou de faire circuler une pétition pour réclamer l'intégralité des droits dans les domaines du travail, de la citoyenneté et de l'immigration pour les travailleuses et travailleurs migrants? Faire participer les membres dans les moments de grand intérêt aidera à garder le comité alerte et actif.

**Local ou mondial?** Certains comités des droits de la personne accordent une place importante aux questions internationales. Quel est votre mandat?

**Parmi les droits de la personne, lequel ou lesquels choisir?** Procédez à une vérification de vos activités : dans l'ensemble, vous occupez-vous du racisme ET des personnes ayant un handicap ET du sexisme ET de l'homophobie/transphobie, ou avez-vous tendance à concentrer la plus grande partie de votre travail sur l'un ou l'autre de ces domaines? Si c'est le cas, est-ce logique? Lorsque vous travaillez sur le racisme, l'abordez-vous également sous l'angle de l'égalité entre les sexes? Adoptez-vous une optique antiraciste lorsque vous soutenez la fierté GLBT?

**Négociation ou législation?** Notre syndicat a une fière tradition de ne pas se contenter de négocier l'équité seulement, mais de revendiquer aussi qu'elle soit prescrite par la loi, afin que tous les travailleurs en profitent, qu'ils soient syndiqués ou non. Alors allez-y : veillez à ce que votre comité de négociation réussisse à ajouter « l'expression sexuelle et l'identité de genre » à la clause de non-discrimination de votre convention collective, mais, en même temps, demandez aussi que tous les droits de la personne figurent dans toutes les lois et tous les codes de travail, aux ordres provinciaux et fédéral.

**Éducation ou action?** Eh bien, nous aimons dire « édu/action »! Si votre comité prend une position sur un sujet, assurez-vous que tous les membres comprennent les tenants et les aboutissants de la question et les raisons de votre implication. En l'absence d'éducation, tous nos gains demeurent fragiles. Par ailleurs, l'éducation à elle seule est un moyen très lent d'apporter des changements. Au moment de vous attaquer à un problème ou de lancer une campagne, établissez à l'avance ce que vous ferez pour éduquer et quelles actions vous poserez.

En outre, toute action se situe à plusieurs niveaux. Porter un macaron est une action, ainsi que signer une pétition, participer à un blocus organisé par des Autochtones, prendre l'autobus pour aller à Ottawa à la défense du droit de choisir, dresser une tente à un événement de protestation populaire. Les membres de votre comité seront plus ou moins à l'aise avec les différentes actions. Parlez-en. Déterminez à l'avance si vous allez adopter diverses tactiques, auxquelles chaque membre participera en fonction de son sentiment d'aise, ou si vous allez adopter une tactique qui fait l'unanimité du comité.

**Charité ou solidarité?** Recueillez-vous des dons pour une banque alimentaire ou luttez-vous contre les compressions apportées à l'aide sociale qui touchent de façon disproportionnée les groupes en quête d'équité? Ou les deux?

- Si vous collectez des fonds pour un refuge, pourquoi ne pas en profiter pour projeter un film de la série « Homesafe » ([www.skyworksfoundation.org](http://www.skyworksfoundation.org)) pour faire entendre les points de vue des personnes sans abri et donner une dimension politique à ce problème?
- Si vous demandez à tout le monde d'apporter une marchandise non périssable à un événement, tenez-vous à la porte et demandez aux arrivants de signer une pétition réclamant le rétablissement de l'allocation pour régime alimentaire particulier destinée aux bénéficiaires de l'aide sociale.
- Si votre section locale parraine une campagne de jouets, évitez d'acheter des jouets fabriqués dans des conditions de travail inéquitables ou dangereuses. Et ne tombez pas dans le piège de classer les jouets en fonction des stéréotypes sexistes, c'est-à-dire de destiner aux garçons tous les équipements de sport, les casse-têtes et les trousseaux scientifiques et, aux filles, tous les animaux en peluche. Dans la mesure du possible, soyez cohérents dans vos politiques!

Quand c'est possible, choisissez des projets/activités et des partenaires sociaux/groupes communautaires qui se concentrent davantage sur la solidarité que la charité. Aidez également nos membres à établir des liens entre les questions, et à passer des problèmes immédiats aux enjeux plus généraux de politique, d'économie et de justice sociale.

**Ressources humaines.** Avons-nous les ressources humaines nécessaires pour réaliser cette campagne ou ce programme? Cette campagne ou cet enjeu attirera-t-il de nouvelles personnes à notre comité? Si c'est le cas, cela peut être une raison suffisante pour l'entreprendre. De toute façon, assurez-vous que vos objectifs et vos tâches sont en harmonie avec une évaluation réaliste des ressources humaines dont vous disposez.

**Évaluation de l'énergie.** Cette campagne ou cet enjeu nous donnera-t-il de l'énergie? Lors d'une réunion, faites un tour de table et demandez à chaque membre s'il a l'énergie nécessaire pour faire cette tâche. Est-ce que ça va te donner de l'énergie? Si la réponse n'est pas un « oui! » retentissant, vous y reviendrez plus tard, mais pour le moment, choisissez un autre sujet ou ne demandez que la participation des personnes qui ont l'énergie pour le faire (et établissez vos objectifs en conséquence).

### **Soyez réalistes : L'option du Non**

Lorsque vous entendez parler d'une question ou d'une campagne touchant les droits de la personne, pensez-vous automatiquement : « notre comité devrait s'en occuper! »?

Cela pourrait être une bonne idée – pour avoir plus d'énergie, pour avoir l'occasion de communiquer avec d'autres – ce qui est important à long terme; il se peut que votre contribution « fasse pencher la balance » et assure le succès de la campagne; peut-être que votre crédibilité dans le syndicat ou dans la collectivité dépend de votre implication; votre comité a peut-être quelque chose d'unique à apporter.

Ou encore, c'est peut-être le moment d'appuyer publiquement la campagne, de faire une petite chose essentielle et utile. Quoi qu'il en soit, ayez confiance que les autres font du bon travail et ne perdez pas de vue les priorités que vous avez déjà fixées. Vous pourriez téléphoner au groupe qui mène la campagne, reconnaître l'importance du travail qu'ils sont en train de faire et leur demander si vous pourriez faire quelque chose de concret pour les aider. Ils vous demanderont peut-être d'envoyer un courriel à votre liste d'envoi. Ils demanderont peut-être de prendre la parole lors d'une réunion de votre section locale; il faudrait alors en parler avec votre comité exécutif. Voilà qui serait plus facile que d'organiser votre propre campagne sur ce sujet. Le groupe le plus étroitement lié à la question devrait prendre la direction de la campagne. Donner accès à vos membres n'est pas exigeant, mais c'est quand même une importante contribution. Vous ne pouvez pas vous impliquer directement dans tous les projets qui passent. Parfois, votre rôle consiste à encourager les autres, à reproduire leurs articles (vous n'êtes pas toujours obligé d'en écrire un vous-même), et à veiller à ce que les questions qui attirent moins l'attention ne soient pas oubliées. Gardez à l'esprit que vos ressources sont limitées et qu'il vous incombe de les utiliser avec discernement.

## **Établir des relations entre les comités des droits de la personne et les autres comités du syndicat**

Vous serez heureux d'apprendre que beaucoup de comités compris dans la structure de la section locale s'occupent d'une manière ou d'une autre des droits de la personne. Il faut coordonner nos activités et éviter de nous enliser par manque de communication ou de nous livrer des luttes territoriales. Notre but devrait être d'associer le travail du comité des droits de la personne avec celui du comité sur la condition féminine, le comité des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés, le comité de la Fierté, le comité de l'éducation, le comité des jeunes travailleuses et travailleurs et le comité syndicat et politique. Nous pouvons également travailler avec les comités de la santé et de la sécurité sur des questions comme les mesures d'adaptation et la lutte contre le harcèlement. Nous pouvons aussi aider le comité sur le programme d'aide aux employés et à leur famille. Nous devons également communiquer étroitement avec nos comités de négociation (voir la section de ce guide sur la négociation).

Travailler ensemble n'équivaut pas seulement à envoyer des préavis sur nos événements. Travailler ensemble signifie de nous connaître les uns les autres, d'assister à l'occasion aux réunions des autres comités et d'échanger les uns avec les autres afin de développer et de renforcer notre travail et nos points de vue. Le piège du travail en silos est réel et les comités des droits de la personne devront travailler fort pour tendre la main aux autres comités si nous voulons élargir notre influence. Certains comités des droits de la personne coordonnent des assemblées annuelles où tous les caucus et tous les comités sont invités à discuter de plans stratégiques et à faire le point sur leurs travaux.

## **Établir des relations avec les organismes communautaires**

Il est fort probable qu'un sondage auprès de votre effectif vous apprenne que votre section locale a déjà établi des liens avec la plupart des groupes communautaires de votre région!

Nous devons travailler avec les groupes communautaires pour mettre en commun nos ressources, nos idées et nos analyses. Nous pouvons apporter le point de vue des syndicats, une analyse axée sur les travailleuses et des travailleurs et l'optique de l'équité à la majorité des enjeux. Il nous faut échanger avec les groupes communautaires, communiquer nos idées et bien écouter les leurs.

Avec qui pourriez-vous établir des relations?

- Les groupes locaux de lutte contre la pauvreté
- Les groupes et les bandes autochtones
- Les groupes locaux qui s'occupent des personnes atteintes de déficiences
- Les groupes d'action contre le racisme
- Les associations ou centres ethnoculturels
- Les groupes de défense des droits des prisonniers et les groupes de réinsertion
- Les groupes de lutte pour l'universalité des soins de santé (p. ex., les divisions locales de la Coalition canadienne de la santé)
- Les groupes de logements sociaux
- Les groupes fournisseurs de services aux réfugiés et aux immigrants
- Les groupes de défense des travailleurs étrangers temporaires
- Les groupes de défense des travailleurs migrants agricoles
- Les groupes de lutte contre le VIH/SIDA.
- Les refuges pour femmes, les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle
- Les groupes environnementaux locaux

- Les médias indépendants locaux
- Les coalitions pour la justice sociale
- Les associations de personnes âgées
- Les groupes jeunesse de justice sociale
- Les groupes GLBT
- Les groupes Parents et amis des lesbiennes et des gais (ces groupes ont récemment inclus les transgenres)
- Les groupes pour la paix, les groupes contre la guerre

## **Pour que votre comité des droits de la personne soit uni et vivant**

Planifions notre travail en fonction de nos ressources, du temps et des niveaux d'énergie. Des objectifs irréalistes usent les gens. De plus, s'attendre à ce que tous les membres du comité s'engagent au même niveau et de la même façon est un moyen infaillible de faire fuir vos membres. En revanche, si vous acceptez ce que les gens ont à offrir et que vous les remerciez pour leur contribution, ils resteront à bord, même s'ils ne conservent qu'un lien distant (on peut faire appel aux liens distants en cas de besoin!).

Les comités cessent d'exister ou font du surplace pour une foule de raisons : fatigue, surmenage, divisions internes, frustration causée par un manque de résultats.

En revanche, les membres de comités restent ensemble notamment pour les raisons suivantes : une culture de collaboration; les membres se sentent à la fois utiles et valorisés; un engagement à une cause commune; un leadership conjoint; de bonnes procédures pour échanger et exprimer les différences de chacun; acceptation et respect des différences dans la disponibilité et l'énergie de chacun; de réelles occasions d'apprendre ensemble.

Il faut déployer des efforts pour conserver la cohésion des comités des droits de la personne, en partie parce qu'il y a tellement en jeu et aussi parce que les mêmes désaccords qui divisent nos membres peuvent faire éclater notre comité si nous ne faisons pas attention.

Le comité des droits de la personne peut être le premier ou le dernier endroit où se réfugie un membre du syndicat; c'est pourquoi nous devons prendre particulièrement soin les uns des autres et prêter une attention supplémentaire pour que nos processus soient équitables et qu'ils répondent aux besoins des gens. Les comités des droits de la

personne, comme les caucus, ne font pas « que s'occuper des affaires »; leur raison d'être est aussi d'offrir un soutien aux personnes qui cherchent une cause commune. Et nous devrions considérer cela comme une partie de notre mandat, non seulement comme un supplément ou un sous-produit de nos activités, car c'est l'une des raisons qui poussent les gens à s'impliquer et à ne pas lâcher.

En fait, beaucoup de membres croient que les personnes qui siègent aux comités des droits de la personne sont tenues de respecter des normes de conduite plus élevées que celles des autres comités : aucun de nous ne veut être déçu par le comité qui est censé comprendre et accorder la priorité à nos problèmes.

Il y a trois éléments essentiels pour maintenir des groupes qui fonctionnent bien :

1. établir des relations;
2. effectuer le travail à faire;
3. apprendre ensemble.

Si nous faisons notre possible pour réaliser ces trois points, nous aurons des comités solides et bien organisés. De plus, nous pouvons :

- Tenir pour acquis que les membres ont de bonnes intentions.
- Veiller à ce que tous les membres du comité jouent des rôles intéressants et qu'ils aient l'occasion de développer leurs compétences.
- Désigner un président ou une présidente ou des coprésidents qui organiseront des réunions productives et régulières, prendront des décisions collectivement et démocratiquement, entretiendront de bonnes communications avec les dirigeantes et les dirigeants des sections locales et les membres.
- Célébrer nos victoires, y compris nos victoires partielles. Se réunir autour d'un repas pour déplorer nos échecs.
- Demeurer ouverts aux nouvelles idées et aux façons créatives de faire les choses.
- Ne pas oublier d'apprendre ensemble et les uns des autres. Invitez-vous les uns les autres aux événements organisés dans votre collectivité, allez ensemble voir un film portant sur l'équité, partagez des livres et des articles.
- Prendre des repas ensemble.

- Inviter les familles des membres aux événements.
- Avoir à cœur la croissance du comité. Lancer des invitations, et offrir de rencontrer les gens quelque part et de vous rendre ensemble à la réunion. Appuyez-vous les uns les autres, amusez-vous ensemble et soyez heureux de contribuer à bâtir un syndicat plus fort et plus inclusif.
- Restez en contact avec la direction de votre section locale. Communiquer activement avec les dirigeantes et les dirigeants des sections locales et chercher à renforcer le soutien qu'ils accordent au comité des droits de la personne. Votre comité ne pourra pas provoquer de changements – ni survivre – sans cela.

### **Qu'en est-il du surmenage?**

Le surmenage est un danger réel. Ironie des choses, plus un comité s'étend, moins il y a de personnes pour faire le travail. Les quelques personnes qui restent en place ont tendance à s'épuiser ou à devenir cyniques (ou imbues de leur propre vertu) et de croire que les autres sont « apathiques ». Mais plusieurs études démontrent que les travailleuses et les travailleurs ne sont pas apathiques et qu'ils se préoccupent énormément de la justice sociale. Cela englobe les personnes qui ne se sont jamais impliquées dans aucun mouvement social et celles qui ont « abandonné » les mouvements sociaux. La question n'est pas de trancher si les gens sont apathiques ou indifférents, mais plutôt de savoir que ce qui garde les gens engagés, c'est un sens de la communauté, un sentiment d'appartenance et la conviction que leur contribution est valable et valorisée. Lorsqu'un comité essaie de « faire quelque chose » et qu'il s'éparpille trop, ses membres négligent les relations humaines, cessent d'apprendre les uns des autres, d'offrir un soutien constructif, de rire, de reconnaître les contributions des autres, de prendre des nouvelles de leur santé et de leur famille. Nous passons d'un dossier à l'autre, d'une campagne à l'autre, sans nous arrêter le temps de prendre des décisions stratégiques ou de réfléchir au travail que nous faisons ni de l'honorer.

Si c'est ce qui arrive à votre comité, c'est le temps de revenir aux vraies valeurs. Demandez aux autres comités de vous aider ou demandez à un facilitateur de vous aider à ramener votre comité sur la bonne voie. Ça vaut vraiment la peine.

# RÉUNIONS DU COMITÉ DES DROITS DE LA PERSONNE

## Assurez l'efficacité des réunions de votre comité des droits de la personne

**Fixez un but.** Demandez-vous pourquoi vous vous réunissez. Qu'espérez-vous accomplir? La réunion vise-t-elle à planifier un événement, à apprendre, à redynamiser le comité et à s'occuper des affaires courantes, ou seulement l'un de ces points? Établissez clairement le thème et les objectifs de la réunion et de chaque point figurant à l'ordre du jour. Sachez que certains membres croient que le travail du comité est « de passer à l'action », tandis que, pour d'autres membres, le travail du comité consiste à offrir un appui informel aux dossiers qui leur tiennent à cœur. Ces deux points de vue sont valides et ils représentent des besoins auxquels une réunion doit répondre.

**Réfléchissez à quelle fréquence vous devriez vous réunir.** Une bonne réunion donne de l'énergie aux membres, tandis qu'une réunion mal planifiée et non ciblée vide les membres de leur énergie. Personne n'aime assister à une réunion pour le simple plaisir de se réunir. Ne vous réunissez pas si vous n'avez pas de plan, et si le but de la réunion est d'élaborer un plan, prenez le temps de penser à un bon processus qui permettra d'en élaborer un et d'obtenir un consensus.

### **Planifiez à l'avance les points suivants.**

- Le lieu où se tiendra la réunion. Ne pas oublier de réserver le local, s'il y a lieu.
- Soyez stratégique quant au moment de tenir vos réunions (p. ex., est-il possible de les faire coïncider avec les assemblées des membres, de façon à y présenter vos points?).
- Souhaitez-vous inviter de nouvelles personnes à vos réunions?
- Si oui, comment allez-vous diffuser le message? Des études montrent que la majorité des gens s'impliquent dans un mouvement social après y avoir été invités (et non parce qu'ils ont vu une affiche ou qu'une cause leur tenait à cœur). Ce serait une erreur de croire que les gens vont assister aux réunions s'ils sont intéressés; ils attendent souvent d'être invités. Encore et encore.
- En plus d'établir des contacts personnels, profitez de l'infolettre de votre section locale pour inviter les gens à devenir membres du comité des droits de la personne; essayez de susciter l'intérêt des lecteurs et expliquez que vous avez besoin d'eux.

- Mettez-vous à la place de ceux et celles qui assistent à l'une de vos réunions pour la première fois; comment les accueillez-vous? Comment les amenez-vous à participer aux discussions pour qu'ils ne se sentent pas exclus?
- Organisez un service de garde pendant les réunions ou aménagez au moins une aire de jeux équipée de jouets, de livres et de jeux convenant à l'âge des enfants.
- Distribuez à l'avance l'ordre du jour de la réunion pour que les participants aient la chance de se préparer. Un ordre du jour est plus ou moins une liste ou un plan des points qui seront couverts pendant la réunion. Les points sont généralement examinés dans l'ordre où ils figurent sur l'ordre du jour. Dans certains cas, l'ordre du jour est le même d'une réunion à l'autre, et les nouveaux points sont présentés sous une rubrique intitulée, par exemple, « Affaires nouvelles ».

### **Durant la réunion**

- Passez en revue l'ordre du jour au début de la réunion et demandez au groupe de l'adopter afin d'éviter des débats qui pourraient survenir plus tard et de faire respecter la procédure établie.
- Faites circuler une feuille (s'il y a lieu) pour que les personnes présentes y inscrivent leurs coordonnées.
- Il faut une personne pour présider ou animer la réunion. Ce peut être la présidente ou le président du comité, mais les membres peuvent aussi assumer la présidence des réunions à tour de rôle. Décidez à l'avance qui présidera la réunion. En l'absence d'un animateur, les réunions ont tendance à traîner en longueur et à perdre de vue les objectifs.
- Trouvez un moyen pour que toutes les personnes présentes participent aux discussions. Un moyen bien simple consiste à faire un tour de table en posant une question d'introduction. (Donnez aux participants une bonne idée du temps dont ils disposent pour exprimer leurs commentaires. Par exemple : « Prenons 10 minutes pour que tout le monde raconte brièvement les principaux sujets d'intérêt des membres de sa région » ou « Faisons un tour de table pour que chaque personne commente ce qui, à son avis, a fonctionné le mieux – ou le moins! – lors du dernier événement. Merci de vous en tenir à l'essentiel. »)
- Surveillez le niveau d'énergie. Prenez des pauses lorsque les participants en ont besoin.
- Si la réunion bute sur un conflit ou un désaccord, essayez de ramener la discussion sur un point qui rallie les participants. Évitez de rester bloqués. Cherchez des moyens de donner aux participants une chance de faire des compromis plutôt que de camper sur leurs positions.
- Avant de clôturer la réunion, passez en revue les mesures de suivi qui ont été convenues et les personnes qui ont accepté de s'en occuper.

- Levez les réunions à l'heure prévue. S'il reste des points à l'ordre du jour lorsque le temps de la réunion est écoulé, demandez aux participants s'ils acceptent de prolonger la réunion ou s'ils préfèrent que ces points soient reportés à une réunion ultérieure.
- Fixez la date de la prochaine réunion.
- Remerciez tout le monde d'avoir participé à la réunion.

### **Dans l'ensemble**

Réfléchissez à ce que vous pourriez faire pour rendre les réunions plus intéressantes, plus pertinentes et plus importantes pour vous-même et les nouveaux venus. Lors de la planification d'une réunion, pensez à ce que vous aimeriez que les participants ressentent pendant et après la réunion; réfléchissez à ce que vous aimeriez qu'ils racontent au sujet de la réunion. Concevez ensuite la réunion selon ces réflexions.

Les défenseurs des droits de la personne disent souvent qu'il faut éduquer les gens. Si nous croyons autant dans le pouvoir de l'éducation, nous devons l'appliquer sur nous-mêmes! Lorsque les participants s'en retournent avec l'impression d'avoir appris quelque chose, c'est signe que la réunion a été réussie. Vous suscitez la réflexion en invitant un conférencier, en commentant un événement de l'actualité, en demandant à un membre du comité de présenter un rapport sur un dossier qui lui tient à cœur, en regardant ensemble un bref film (et même un film très court – à titre d'exemple, vous trouverez, à l'adresse [www.changingthecanvas.org](http://www.changingthecanvas.org), une série de films d'une durée approximative de trois minutes, réalisés par des travailleurs racialisés et des immigrants qui appartiennent au mouvement syndical).

**Suivi.** Exécutez toutes les mesures de suivi dont vous avez convenu, et présentez un rapport à la réunion suivante. Entre les réunions, communiquez avec les participants, plus particulièrement avec les nouveaux venus; recueillez leurs commentaires et informez-vous de leurs intérêts et de leurs préoccupations.

## Réunions du comité des droits de la personne – Exemple d'un ordre du jour

**Comité des droits de la personne de la section locale 0000 d'Unifor**  
**Le 1<sup>er</sup> décembre 2012, de 18 h à 20 h**  
**Salle du syndicat, 79, rue de la Solidarité**

**Présidente de la réunion : Sunera**

### **Ordre du jour de la réunion**

1. Mot de bienvenue et inscription (Sunera – 15 minutes, y compris un rapide tour de table pour donner la chance à chacun de dire quelques mots)
2. Lecture du procès-verbal de la réunion précédente (Terence – 10 minutes)
3. Lecture et adoption de l'ordre du jour (Sunera – 5 minutes)
4. Affaires courantes (60 minutes)
  - Le point sur la campagne en cours en faveur du « droit de choisir », par Nancy (du comité sur la condition féminine) Mesure à prendre : les membres du comité doivent décider si le comité des ressources humaines appuiera les prochaines manifestation et pétition.
  - Présentation d'un rapport sur la « vérification » de l'éducation – Jin présentera un rapport sur l'examen de la participation de chacun des groupes visés par l'équité de notre section locale pour vérifier s'ils ont participé au programme des congés-éducation payés (CEP) au cours des trois dernières années
  - Mesure à prendre : les membres du comité doivent décider s'il convient d'adopter ce rapport et faire des recommandations au comité exécutif concernant le processus de sélection des CEP.
5. Affaires nouvelles

Visionner la vidéo *Pilgrimage to Freedom* (Pèlerinage vers la liberté) (8 minutes) – film réalisé en mars 2012 par des travailleurs migrants de l'Ontario. Mesure à prendre : les membres du comité doivent décider s'ils vont demander au comité exécutif un don en

argent pour l'organisme Justicia for Migrant Workers et s'ils participeront à la marche en 2013.

## 6. Ajournement

## **Règles formelles des réunions**

Le syndicat a produit un manuel intitulé Dix points à retenir pour les assemblées, qui décrit la procédure officielle recommandée pour formuler et adopter des résolutions (décisions). Pour télécharger cette procédure, allez sur le site d'Unifor ([www.unifor.org](http://www.unifor.org)), cliquez sur Service des droits de la personne, puis sur l'onglet « Outils », ou appelez notre imprimerie, au 1-800-268-5763, pour commander des exemplaires.

Les comités des droits de la personne peuvent décider de suivre ces règles officielles pour les réunions ou de fonctionner d'une manière moins formelle (cherchez dans les règlements de votre section locale pour trouver une description de la procédure à suivre).

Néanmoins, que votre comité utilise ou non les règles officielles pour ses réunions, vous devez les connaître parce qu'elles sont indispensables pour participer à part entière aux réunions de votre section locale, du conseil du travail, du conseil régional, des conseils du syndicat et aux congrès.

Il est essentiel de connaître les règles du processus démocratique officiel du syndicat si vous voulez parler en faveur des droits de la personne et les faire progresser au sein du syndicat. Votre comité des droits de la personne peut faire de l'apprentissage de ces règles (et de l'art de parler en public!) une priorité, afin que chaque membre ait la capacité d'exprimer son point de vue dans les réunions, à tous les échelons du syndicat.

## LES CAUCUS SUR L'ÉQUITÉ

### Établir des relations entre les caucus sur l'équité et le comité des droits de la personne

Les comités des droits de la personne doivent offrir leur collaboration et leur aide aux sections locales et aux caucus régionaux. Certains caucus passeront par le comité des droits de la personne pour présenter leurs dossiers à l'ensemble du syndicat, communiquant ainsi l'information à tous, et pour demander à tous les membres de se pencher sur les points qu'ils ont soulevés.

### Que sont les caucus et quel est leur rôle au sein du syndicat?

Un caucus désigne un petit groupe à l'intérieur d'un plus grand. Chaque caucus est responsable d'un dossier. Les membres d'un caucus se réunissent pour discuter, se soutenir les uns les autres et concevoir des stratégies pour faire progresser leur dossier. Dans notre syndicat, nous avons des caucus sur les métiers spécialisés et d'autres sur l'équité.

Les caucus des femmes, les caucus des travailleuses et des travailleurs autochtones et racialisés, les caucus des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (fierté), les caucus des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, tous ces caucus ne sont *ouverts qu'à des membres des groupes désignés*, de façon à ce que nous puissions vraiment canaliser nos énergies, discuter ouvertement au sujet de nos enjeux, stratégies et priorités et nous exprimer librement sans craindre que nos préoccupations se retrouvent sur la tablette. Il est important de prendre le temps de parler à d'autres personnes qui partagent certaines de nos préoccupations, et d'arriver à les résoudre dans un environnement solidaire. Tantôt, il s'agit de trouver les personnes sur qui nous appuyer, tantôt, il faut s'organiser sérieusement pour faire reconnaître un enjeu.

Les groupes désignés qui font partie du syndicat doivent eux aussi se rassembler et travailler ensemble « sans tenir compte des différences ». C'est un processus difficile, car il nous amène à reconnaître nos privilèges par rapport aux autres et à apprendre ce que nous avons en commun, tant en ce qui a trait à notre analyse des enjeux qu'à nos stratégies pour provoquer le changement. Il faut souvent apprendre à partager notre pouvoir dans le but d'avoir une influence.

## FORMER DES DIRIGEANTS

*« Unifor est pleinement engagé envers les principes d'équité et d'inclusion. Les femmes, les travailleuses et travailleurs racisés et autochtones, les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, les jeunes travailleuses et travailleurs, les travailleuses et travailleurs ayant une déficience et les autres groupes recherchant l'équité sont représentés dans les structures du syndicat à tous les niveaux. »*

Statuts d'Unifor (paragraphe 11 de l'article 2)

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle essentiel pour que les dirigeantes et les dirigeants illustrent le mieux possible la diversité de notre effectif.

Les femmes, les personnes racialisées, les immigrants, les personnes dont la langue maternelle est autre que l'anglais, les GLBT, les Autochtones, les minorités religieuses et les personnes ayant une incapacité sont souvent écartés des postes de direction dans notre mouvement (et parfois même dans nos comités des droits de la personne!).

Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que le « style de leadership traditionnel » est fondé sur la base traditionnelle de notre syndicat, elle-même issue d'une main-d'œuvre constituée surtout d'hommes de race blanche (c'est d'ailleurs ce modèle qui existe encore aujourd'hui chez les politiciens au Canada). Cela est dû, en partie, aux réseaux d'apprentissage informels, souvent organisés en fonction de la race, du sexe, des créneaux propres à chaque sexe, de sorte que le « club des vieux copains » communique l'information et le « savoir-faire » en ce sens. C'est probablement aussi parce que nous avons intériorisé, en tant que membres de groupes marginalisés, les stéréotypes nous prêtant un « manque d'expérience » ou un « manque de compétence », au point de ne plus pouvoir nous porter candidats à des postes de direction. Nous sommes peut-être aussi découragés à cause du rôle que jouent le racisme, le sexisme et l'homophobie dans les campagnes électorales du syndicat.

Pourtant, quelles que soient les raisons, il faudra prendre des mesures concrètes si nous voulons que notre direction reflète la diversité relative à la race, au sexe et aux capacités de nos membres. Les comités des droits de la personne peuvent réfléchir aux diverses possibilités de développer les compétences en leadership des membres des groupes en quête d'équité au sein de notre syndicat, et de planifier ces possibilités.

Certaines sections locales ont pris d'importantes mesures visant à réaliser leurs objectifs de représentation, en modifiant leurs règlements pour assurer l'équité. Par exemple, la section locale 229 a adopté une politique qui favorise la représentation des jeunes

travailleurs, des membres GLBT, des travailleurs ayant une déficience et des travailleurs autochtones ou racialisés à son comité exécutif : lorsque ces groupes ne sont pas représentés, de nouveaux postes sont ajoutés.

Les défenseurs des droits de la personne devraient régulièrement vérifier si les groupes recherchant l'équité sont bien représentés dans tous les ateliers, programmes d'éducation, élections, campagnes communautaires, réunions syndicales et débats. Si certains groupes sont sous-représentés, voici quelques pistes pour changer la situation.

- Mettre en œuvre de nouvelles mesures concrètes pour accueillir plus de membres des groupes désignés au titre de l'équité.
- Arrêter de faire ce qui décourage la participation des personnes des groupes cherchant l'équité.
- Conserver les points positifs qui aident à améliorer la représentation de ces groupes.

Les comités des droits de la personne peuvent aussi établir des relations avec les femmes, travailleuses et travailleurs racialisés et autochtones, travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, qui occupent déjà des postes de direction au sein du syndicat, afin de leur demander ou de leur offrir le soutien nécessaire.

## SECTIONS COMMUNAUTAIRES

L'une des conséquences les plus intéressantes de la fondation d'Unifor est l'inauguration des sections communautaires. Une section locale a dorénavant la capacité d'accueillir comme membres des groupes de la collectivité qui livrent les mêmes luttes et travaillent concrètement à changer la situation.

Voici ce que les statuts d'Unifor disent au sujet des sections communautaires :

*Unifor comprend que des sections locales soient enracinées dans des communautés fortes. Nous pouvons contribuer à bâtir des communautés fortes et améliorer notre force collective dans la lutte pour la justice sociale et économique en accueillant dans notre syndicat des travailleuses et des travailleurs qui n'ont pas accès présentement à l'adhésion syndicale parce qu'ils n'ont pas de convention collective ou d'emploi, ou parce qu'ils ont un contrat de travail temporaire ou occupent une autre forme d'emploi précaire. Cela va nous aider à bâtir de nouvelles unités de négociation et à renforcer la base même du syndicat.*

Les sections communautaires d'Unifor sont une nouvelle forme d'adhésion syndicale, dont la raison d'être est de tendre la main à des groupes de travailleuses et de travailleurs qui ne peuvent généralement pas devenir membres d'un syndicat. Les groupes potentiels visés comprennent notamment les travailleurs des lieux de travail où les campagnes de recrutement n'ont pas encore réussi à former d'unité de négociation; ceux qui occupent des emplois précaires; les sans-emploi; les étudiants; et tout autre groupe de travailleurs qui cherche à améliorer ses conditions économiques et sociales. Ce n'est un secret pour personne qu'au Canada les petits salariés et ceux qui ont été exclus d'emplois bien rémunérés (syndiqués) sont en majorité des personnes racialisées, des femmes, des personnes ayant une déficience, des immigrants, des personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, les Autochtones et ceux dont les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus au pays.

Les sections communautaires peuvent s'avérer très importantes pour les comités des droits de la personne, **car il est fort probable que nous avons déjà établi des liens** avec plusieurs communautés qui ont grandement besoin de l'encouragement d'un syndicat, mais qui jusqu'à maintenant ne pouvaient pas se syndiquer. Nous pouvons jouer un rôle de liaison capital entre les groupes communautaires et le syndicat.

Pour obtenir plus de renseignements sur les sections communautaires, visitez notre page Web ([www.unifor.org](http://www.unifor.org)), adressez-vous au comité exécutif de votre section locale ou écrivez à l'adresse [chapters@unifor.org](mailto:chapters@unifor.org).

## DROITS DE LA PERSONNE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

**« Le facteur le plus déterminant pour réaliser l'égalité en milieu de travail est la présence d'un syndicat. »**

Cette section du guide est consacrée aux outils qui facilitent la négociation de l'équité. Les comités de négociation travaillent dans des conditions difficiles et stressantes pour tenter d'équilibrer les besoins des membres et d'élaborer des stratégies qui permettront d'obtenir le meilleur contrat possible vu les circonstances auxquelles ils font face. Le rôle des comités des droits de la personne est d'offrir un soutien judicieux et de l'encouragement.

Les comités des droits de la personne peuvent :

- travailler avec nos comités de négociation pour déterminer les domaines de nos conventions collectives qui pourraient être améliorés;
- dispenser aux membres une éducation sur le terrain visant à soutenir ces initiatives (sous forme d'entretiens personnels, d'articles publiés dans l'infolettre, d'interventions pertinentes lors d'assemblées du syndicat, etc.).

Notre syndicat négocie pour obtenir de meilleurs salaires, de meilleurs avantages sociaux – comme des régimes de soins médicaux, des prestations de congés de maternité et parentaux – des horaires de travail flexibles, des congés pour raisons familiales, des congés pour garde d'enfant, une protection contre la discrimination et le harcèlement, la sécurité d'emploi. Ce sont là des questions fondamentales qui font une réelle différence dans la vie de tous les travailleurs, mais surtout dans la vie des femmes, des travailleurs racialisés, des travailleurs autochtones, des travailleurs atteints d'une déficience, des travailleurs GLBT. Voici pourquoi :

- En moyenne, les femmes qui travaillent à plein temps et toute l'année gagnent 29,5 % de moins que les hommes. À l'heure actuelle, le Canada se situe au 38<sup>e</sup> rang mondial par rapport à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, après la Suisse, le Cambodge et le Kenya.
- Les femmes racialisées ne gagnent que 64 % et les femmes autochtones, un misérable 46 % de ce que gagnent les hommes.
- Les hommes racialisés de la deuxième génération gagnent 38 % de moins que leurs homologues de race blanche.

- Un immigrant sur cinq se trouve dans une situation de « faible revenu chronique » (soit le double des personnes nées au Canada, malgré le fait que les immigrants ont deux fois plus de chances de détenir des diplômes universitaires que les travailleurs nés au Canada!).
- Les travailleurs temporaires, qui sont en grande partie des personnes racialisées, gagnent approximativement 40 % de moins que les travailleurs permanents occupant les mêmes postes.
- Les Autochtones sont deux fois plus susceptibles que la population autochtone de ne pas avoir d'emploi (les chiffres sont deux fois pires pour les Autochtones qui demeurent sur une réserve, comparativement à ceux qui vivent en dehors d'une réserve).
- Les deux tiers des travailleurs qui touchent le salaire minimum sont des femmes. Finalement, plus d'une femme sur cinq âgée de 25 et 54 ans gagne moins de 12 \$ l'heure, ce qui est presque le double de la proportion enregistrée chez les hommes.

#### Conditions de travail

- Cinquante et un pour cent de toutes les Canadiennes ont vécu au moins un incident de violence sexuelle ou physique.
- Plus du tiers des personnes racialisées déclarent être victimes de harcèlement à leur travail.
- Les gais et lesbiennes sont deux fois plus susceptibles d'être victimes de violence que les hétérosexuels, et les chiffres sont plus élevés chez les bisexuels et les transgenres.
- Un incident violent sur cinq survient en milieu de travail (Statistique Canada, 2007).

#### Nous négocions l'égalité en demandant :

- des hausses salariales dans les secteurs où prédominent les femmes et les personnes racialisées
- des ententes d'équité salariale
- des augmentations salariales généralisées
- l'abolition des systèmes de rémunération à deux niveaux
- des plans d'équité en matière d'emploi – accès à des emplois syndiqués mieux rémunérés
- la conversion des emplois à temps partiel en emplois à temps plein
- des intervenantes auprès des femmes, des dispositions contre la violence faite aux femmes
- des dispositions prévoyant le droit de refuser de travailler en cas de harcèlement, de violence, de menaces de violence

- une formation sur la lutte contre le harcèlement
- l'amélioration des dispositions contre le harcèlement (y compris la protection de l'identité de genre et de l'expression sexuelle)
- des politiques de transition pour les membres transgenres

**INFORMATION IMPORTANTE AU SUJET DU DROIT RELATIF AUX DROITS DE LA PERSONNE ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES** La loi prévoit que toute la législation en matière des droits de la personne est « contenue » dans votre convention collective, ce qui signifie qu'elle fait partie de votre convention collective, que les mots y soient présents ou non. Donc, tout ce qui est couvert par le droit relatif aux droits de la personne peut faire l'objet d'un grief pour violation de votre convention collective. Par exemple, si votre convention collective ne contient pas de disposition contre la discrimination (même si elle le devrait), elle contient quand même une disposition contre la discrimination, et la discrimination fondée sur des motifs illicites par la loi peut faire l'objet d'un grief allant jusqu'à, et incluant, l'arbitrage.

Grâce à la négociation, nous développons et améliorons les droits fondamentaux de la personne et les normes d'emploi.

La loi concernant la négociation collective nous oblige clairement (tout comme les statuts de notre syndicat) à représenter tous nos membres, à négocier des dispositions non discriminatoires (c.-à-d. qui ne portent pas atteinte aux droits de la personne) et à prendre des mesures positives pour des raisons ayant trait aux droits de la personne.

Il y a plusieurs années, le Service des droits de la personne a effectué une **vérification de l'équité contenue dans les conventions collectives** dans le but de donner des idées précises sur les moyens de modifier nos conventions collectives pour répondre à tous les besoins de nos membres. Depuis ce temps, plusieurs cas importants relatifs aux droits de la personne se sont traduits par des gains dans certains domaines. Une nouvelle vérification de l'équité est en cours, et nous l'afficherons sur notre site Web lorsqu'elle sera terminée.

Il n'est jamais facile de négocier, et la négociation de dispositions relatives à l'équité est complexe. En passant en revue les dispositions en matière de droits de la personne contenues dans votre convention collective, vous serez mieux placé pour appuyer votre comité de négociation, qui s'est engagé à négocier au nom de tous nos membres, présents et futurs.

Dans le meilleur des cas, toutes nos conventions contiendraient toutes les mesures possibles pour instaurer l'équité dans nos lieux de travail. Cependant, chacun de nous

trouvera, en passant en revue nos conventions, que nous avons fait des gains considérables quant aux droits de la personne dans certains domaines, tandis que d'autres domaines ne se sont pas assez améliorés. Le contenu de nos conventions collectives dépend des facteurs suivants :

- La volonté ou la réticence passée ou présente de l'employeur concernant l'inclusion des questions d'équité dans les négociations;
- la détermination historique du syndicat à amener les questions d'équité à la table de négociation;
- le pouvoir du syndicat;
- la composition de l'effectif;
- les problèmes et les griefs qui ont amené ces questions d'équité au premier plan.

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle de liaison important entre les groupes en quête d'équité au sein de notre syndicat, nos comités de négociation et l'ensemble de nos membres (qui ne voient pas toujours ces questions comme une priorité).

## **ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Les femmes, les personnes racialisées, les Autochtones et les personnes ayant une incapacité sont surreprésentés dans les emplois non syndiqués et peu rémunérés, et sous-représentés dans les emplois décents et syndiqués. Des études montrent que ce fait n'est pas lié à l'éducation ni à un « manque d'intérêt », mais qu'il tient plutôt à des pratiques historiques de discrimination à l'embauche et aux pratiques discriminatoires actuelles adoptées par les employeurs, qui s'appuient trop souvent sur des stéréotypes, des réseaux informels et des idées surannées dans leurs méthodes de recrutement.

Un emploi syndiqué est un emploi décent. Il nous incombe donc à nous, syndicalistes, de rendre ces emplois accessibles à tous.

Un programme d'équité en matière d'emploi est un plan qui oblige les employeurs à élaborer et à suivre des étapes pour que leur lieu de travail représente le pourcentage réel de femmes, de personnes racialisées, de travailleurs atteints d'une incapacité et d'autres groupes ciblés dans la population active des collectivités environnantes qui sont qualifiés.

Le programme d'équité en matière d'emploi est conçu pour déterminer et supprimer les obstacles qui ont depuis toujours entraîné l'exclusion des lieux de travail des personnes racialisées, des femmes, des Autochtones et des personnes ayant une déficience.

Le programme d'équité en matière d'emploi consiste en ce qui suit.

- Enquêtes sur la main-d'œuvre
- Analyses de la main-d'œuvre
- Examen des systèmes d'emploi
- Plan d'équité en matière d'emploi
- Suivi
- Examen et révision du plan

Les éléments de l'enquête et l'analyse de la main-d'œuvre sont :

- Éducation : travail avec les membres pour expliquer le processus d'équité en matière d'emploi et sa nécessité;
- Enquête : déterminer la composition de la main-d'œuvre d'un lieu de travail (auto-identification);
- Analyse : déterminer la composition des employés d'un lieu de travail comparativement aux travailleurs qualifiés qui se trouvent dans la collectivité environnante (données fournies par le gouvernement).

L'examen des systèmes d'emploi est un processus conçu pour identifier les obstacles à l'emploi ou aux promotions :

- exigences de travail bidon (exigences professionnelles non justifiées);
- pratiques d'embauche (p. ex. recherche active de candidats);
- horaires de travail (p. ex. ne reconnaître que les fêtes chrétiennes);
- culture du milieu de travail (p. ex., qui a accès à une formation informelle, etc.).

L'examen des systèmes d'emploi est tout aussi important que l'établissement d'objectifs quantitatifs.

Dans l'ensemble, un plan d'équité en matière d'emploi :

- fixe des objectifs et des échéanciers pour éliminer les obstacles;
- doit être révisé régulièrement pour s'assurer que l'équité en milieu de travail s'améliore au lieu de reculer.

## L'équité en matière d'emploi est-elle vraiment nécessaire?

Nous ne comptons pas sur la « bonne volonté » des employeurs pour créer des conditions de travail saines et sécuritaires, et il serait naïf de croire qu'ils vont embaucher leurs employés de façon équitable. Nous avons besoin d'une législation énergique pour obliger les employeurs à tourner la page sur l'embauche discriminatoire.

Au niveau fédéral, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* couvrait auparavant non seulement les employeurs de secteurs régis par le fédéral, mais également les entrepreneurs fédéraux (c.-à-d. tous les employeurs comptant plus de 100 employés et titulaires d'un contrat de plus de 200 000 \$ avec le gouvernement fédéral). C'est pourquoi, par exemple, nous avons été capables de négocier l'équité en matière d'emploi aux usines de General Motors (un entrepreneur fédéral). La Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à « consulter » le syndicat pour élaborer, communiquer, mettre en œuvre et réviser leur plan d'équité en matière d'emploi et à « collaborer » avec le syndicat à ce sujet. Or, le projet de loi omnibus d'exécution du budget présenté en 2012 par le gouvernement conservateur a supprimé l'exigence relative à l'équité en emploi pour les entrepreneurs fédéraux (rendant d'autant plus évidente la nécessité de veiller à ce que nos conventions collectives comprennent à tout le moins ce qui est écrit dans la loi, car les lois peuvent changer!).

Au niveau provincial, nous n'avons pas de législation sur l'équité en emploi. (Il n'est pas étonnant que l'une des premières lois du gouvernement de Mike Harris, en Ontario, en 1995, ait été d'abroger la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui avait été adoptée par le Nouveau Parti démocratique (NPD)).

**Nous n'avons toutefois pas besoin de lois pour négocier l'équité en matière d'emploi, car nous disposons du pouvoir collectif de notre syndicat.** Nous pouvons négocier des comités conjoints pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Dans des lieux de travail plus importants, la négociation nous a permis de mettre en place des représentants syndicaux responsables de l'équité en emploi, dont le rôle est de négocier et de tenir à jour des plans d'équité en matière d'emploi. Dans la plupart des lieux de travail, cependant, la négociation et le maintien de l'équité en matière d'emploi relèvent du comité de négociation et des représentantes et représentants nationaux.

Les comités des droits de la personne et les comités sur la condition féminine peuvent aider à amener à la table de négociation les questions relatives à l'équité en matière d'emploi et utiliser tous les moyens possibles pour dissiper les mythes qui ont servi à diviser les travailleurs et à empêcher qu'une réelle équité règne dans les lieux de travail.

## Équité en matière d'emploi – Exemple d'une lettre d'entente

Le syndicat et l'employeur ont tous deux l'objectif de parvenir à un effectif équitable et représentatif. Les parties se rencontrent pour discuter de leurs responsabilités conjointes à l'égard de la réalisation de l'équité en matière d'emploi [si votre employeur n'est pas un employeur de compétence fédérale, ajoutez : « Les parties se conduiront comme si elles étaient couvertes par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ».]

L'employeur versera une compensation aux représentants syndicaux responsables de l'équité en emploi pour tout le temps passé à atteindre nos objectifs liés à l'équité en matière d'emploi et la conformité aux exigences prévues par la loi. Ces tâches comprennent notamment :

- ✓ la formation des membres,
- ✓ l'éducation des membres,
- ✓ l'élaboration d'un sondage,
- ✓ l'analyse du sondage,
- ✓ l'examen des obstacles potentiels,
- ✓ les pratiques d'embauche,
- ✓ la mise en œuvre d'un plan.

## Foire aux questions sur l'équité en matière d'emploi

Les membres des comités des droits de la personne doivent se familiariser avec les arguments invoqués contre l'équité en matière d'emploi et se préparer à les réfuter. Cet entraînement peut se faire dans le cadre d'entretiens avec les membres et les dirigeants, pendant les réunions des sections locales, dans les infolettres, etc.

### **Pourquoi le syndicat devrait-il réclamer des droits spéciaux pour certains groupes au lieu de les demander pour tous les travailleurs?**

L'équité en matière d'emploi vise à assurer l'impartialité pour tous les travailleurs et travailleuses. Elle comporte également notre possibilité en tant que syndicat d'avoir vraiment voix au chapitre quant aux pratiques d'embauche de nos employeurs. Il s'agit d'un incroyable pas en avant, car l'équité en matière d'emploi érode réellement les droits traditionnels des employeurs! Nous devrions donc en exploiter le plein potentiel.

Grâce à l'équité en matière d'emploi, nous pouvons réellement remettre en question les exigences de travail bidon, car nous pouvons évaluer et remettre en question les

compétences professionnelles qui ont peu à voir avec les véritables exigences relatives à un emploi. Cette possibilité peut profiter à tous les travailleurs, y compris ceux et celles qui n'ont pas pu trouver un emploi parce qu'ils n'ont pas leur diplôme d'études secondaires, parce qu'ils n'ont pas réussi de soi-disant tests de force physique, parce que leurs capacités de lecture et d'écriture ne respectent pas les normes des employeurs, etc.

**Les employeurs ne sont-ils pas censés embaucher la meilleure personne pour l'emploi? L'équité en matière d'emploi ne consiste-t-elle pas à engager des travailleurs non qualifiés?**

Malheureusement, dans de très nombreux cas, la « meilleure personne pour l'emploi » n'a pas été engagée parce qu'elle était une femme, une personne racialisée ou une personne ayant une incapacité.

Dans le cadre des plans d'équité en matière d'emploi, les décisions d'embauche sont fondées sur la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée. L'embauche de travailleuses et travailleurs non qualifiés ne peut profiter à personne, encore moins aux membres des groupes désignés.

Par ailleurs, cette question sous-entend que les employeurs embauchent déjà avec impartialité et de façon objective sur la base des qualifications des candidats, et que les membres des groupes désignés sont généralement non qualifiés. Il est évident que ce n'est pas toujours le cas. Mais, règle générale, les membres des groupes désignés se sont vu refuser l'accès à des emplois pour lesquels ils étaient qualifiés.

Ce n'est un secret pour personne que les membres des groupes désignés sont souvent scrutés à la loupe tant par leurs collègues que leurs employeurs. Par conséquent, ils sont souvent forcés de répondre à des normes plus élevées afin de prouver leur valeur et d'être acceptés. En outre, dans un lieu de travail, si un membre d'un groupe désigné n'est pas assez compétent, les gens tirent des conclusions à propos de tous les membres de ce groupe. Pourtant, lorsqu'un membre d'un groupe majoritaire ne réussit pas, la majorité n'est pas jugée en fonction du rendement d'une seule personne.

**L'équité en matière d'emploi n'est-elle pas qu'une forme de discrimination à rebours?**

Au contraire. L'équité en matière d'emploi vise à éliminer la discrimination qui peut se rencontrer en milieu de travail. Elle offre des chances égales à des candidates et candidats également qualifiés qui s'étaient vu refuser des possibilités par le passé pour d'autres raisons que leurs compétences.

**Mon fils ne peut pas trouver d'emploi parce qu'on n'emploie que des membres des minorités. Pourquoi devrait-il payer pour la discrimination qui remonte aux années précédant sa naissance?**

L'équité en matière d'emploi cherche à supprimer les obstacles auxquels se heurtent les groupes désignés. Elle ne crée pas d'obstacles pour les autres travailleurs.

L'équité en matière d'emploi est une question qui laisse peu de gens indifférents. Certains croient que l'équité en matière d'emploi enlève des emplois à ceux qui ne font pas partie des groupes désignés. Ce n'est pas vrai. En fait, l'équité en matière d'emploi encourage des pratiques d'embauche impartiales qui aident à faire en sorte que les employés soient engagés seulement pour une bonne raison : leurs qualifications pour assumer les fonctions d'un poste.

Disons-le clairement : l'équité dans l'emploi ne signifie pas que les employeurs doivent cesser d'embaucher des hommes jusqu'à ce que le nombre de femmes augmente. Elle signifie simplement que parmi les personnes nouvellement embauchées, les femmes seront aussi favorisées que les hommes. Si les femmes représentent 40 % de la main-d'œuvre qualifiée dans la communauté, alors 40 % des personnes nouvellement embauchées devraient être des femmes (bien que les plans d'équité en matière d'emploi ne visent pas une proportion aussi élevée). Les hommes de race blanche qualifiés et physiquement aptes au travail auront tout de même des perspectives d'embauche, mais ils n'auront plus un avantage indu en raison de leur sexe, de leur race et de leurs aptitudes physiques.

Les travailleurs racialisés et les parents sont depuis des décennies confrontés au fait que leurs fils et leurs filles ne sont pas embauchés parce que les employeurs ont des pratiques d'embauche racistes, sexistes et discriminatoires. Dorénavant, grâce à l'équité en matière d'emploi, tous les travailleurs et travailleuses devraient avoir des chances égales de décrocher un emploi. L'équité en matière d'emploi n'équivaut pas à trouver un coupable pour les erreurs commises dans le passé; elle vise plutôt à supprimer le favoritisme des employeurs.

**Pourquoi faut-il obliger les employeurs à engager des membres des groupes désignés? Cela ne se ferait-il pas naturellement avec le temps?**

Nous ne croyons pas à la conformité volontaire en matière de santé et de sécurité parce que l'histoire démontre que ce principe ne fonctionne pas. Il en va de même pour la conformité volontaire visant l'équité dans l'emploi.

Selon l'expérience acquise au sein de notre syndicat, c'est seulement là où nous avons mis en place des programmes d'équité en matière d'emploi que nous avons réalisé des progrès considérables à propos de la diversité et de la représentativité de nos lieux de travail (dans une grande usine d'assemblage où nous avons mis en place un tel programme, le pourcentage des femmes dans l'effectif est passé de 1 %, en 1989, à 15 % en 2000.

**Se pourrait-il que les femmes ne soient tout simplement pas intéressées à occuper des postes traditionnellement réservés aux hommes?**

On aurait du mal à croire que les femmes « ne seraient tout simplement pas intéressées » par des emplois syndiqués, stables et bien rémunérés.

Cela dit, il est vrai que les femmes et les personnes racialisées sont depuis longtemps dissuadées (au moyen de la répartition en classes homogènes, dans les écoles, ou à cause de la persistance des stéréotypes) de développer certaines compétences ou certains intérêts.

Par conséquent, il faut prendre plusieurs mesures. Notre syndicat participe à plusieurs programmes mis en place pour régler cet aspect de discrimination systémique. À titre d'exemple, nous participons à des programmes mis en œuvre dans des écoles secondaires et dans des lieux de travail dans le but d'encourager la participation des femmes dans les métiers; nous participons également à des programmes visant à développer les capacités de lecture et d'écriture des travailleuses et des travailleurs et à des programmes d'enseignement de l'anglais.

En tant que syndicat, nous faisons pression auprès des employeurs pour qu'ils créent des emplois plus stables et bien rémunérés afin de diminuer la compétition entre les travailleurs à l'égard des perspectives d'emploi. Toutefois, que les emplois soient rares ou abondants, il est tout à fait normal de chercher à ce que nos confrères et consœurs issus des communautés de travailleurs victimes depuis des années de discrimination aient aujourd'hui leur juste part de ces emplois. Oui, nous avons vraiment besoin de lois, mais jusqu'à ce que nous réussissions à les faire adopter, nous devons négocier!

## PLANS D'ÉQUITÉ SALARIALE

Les membres des comités des droits de la personne devraient se familiariser avec les principes et les programmes d'équité salariale. Ces programmes peuvent constituer un outil indispensable dans la lutte pour l'égalité des sexes et faire une immense différence dans les salaires nets des travailleuses et des travailleurs!

La parité salariale, c'est une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les programmes d'équité salariale visent à :

- examiner qui fait quoi dans un lieu de travail donné;
- déterminer s'il y a des stéréotypes liés au sexe ou à la race (p. ex., les femmes font tel type de travail, les hommes en font un autre, etc.);
- évaluer ces tâches;
- faire des comparaisons entre les tâches et les postes;
- Si l'évaluation démontre qu'il y a discrimination, les échelles salariales doivent alors être ajustées (à la hausse, jamais à la baisse);
- maintenir l'équité salariale et veiller à ce qu'aucune forme de discrimination ne revienne (attention : des augmentations salariales généralisées calculées en pourcentage peuvent rapidement ramener le problème!).

Les femmes sont généralement moins rémunérées que les hommes. Ce n'est pas parce qu'elles travaillent moins fort ou qu'elles ne sont pas aussi compétentes que les hommes. La faute en revient aux schémas sexuels traditionnels : les hommes ont toujours occupé certains emplois, le travail des hommes a tout au long de l'histoire été considéré comme étant plus important et le revenu des femmes a toujours été considéré comme « moins important dans le ménage ». Le résultat? Les femmes sont pauvres et l'inégalité règne dans les lieux de travail.

Dans une étude sur la parité salariale, les tâches sont évaluées en fonction des points suivants :

- les compétences,
- l'effort,
- les responsabilités,
- les conditions de travail.

## Avons-nous des lois sur l'équité salariale au Canada?

Oui, mais les lois sur l'équité salariale ne sont pas toutes équivalentes.

**L'Ontario et le Québec sont les deux seules provinces à s'être dotées de lois sur l'équité salariale couvrant les secteurs public et privé.** La loi oblige les syndicats ontariens et québécois à négocier des programmes d'égalité salariale (ce qui implique : une étude sur la parité salariale, la mise en œuvre et la protection des acquis).

D'autres provinces ont adopté des lois sur l'équité salariale couvrant uniquement le secteur public et qui n'obligent pas nécessairement à maintenir la parité des salaires (de sorte que de nouveaux écarts de salaires peuvent se produire). En outre, d'autres provinces ou territoires, y compris le fédéral, ont adopté des dispositions législatives sur les droits de la personne qui nécessitent qu'un particulier dépose une plainte officielle contre son employeur.

## Plans d'équité salariale – Quels sont les résultats?

Nous avons eu des résultats étonnants.

Les employées du Lakeside Treatment Centre, où sont traitées des femmes alcooliques et toxicomanes de Sudbury, en Ontario gagnaient de très petits salaires. Ces travailleuses faisaient autrefois partie de la section locale 598 des TCA. La *Loi sur l'égalité salariale* a permis au syndicat de comparer les tâches exécutées par les femmes avec des travailleurs qui occupaient des emplois similaires pour d'autres employeurs de la région (appelés « employeurs similaires »).

Au bout du compte, les femmes se sont retrouvées avec une augmentation de 9,52 \$ l'heure, soit la plus importante augmentation de salaire horaire obtenue dans le cadre de la négociation d'un programme d'équité salariale! Colette Hooson, représentante nationale, raconte à ce propos : « Lorsque j'ai fait les calculs, j'ai d'abord cru que j'avais mis le point décimal dans la mauvaise colonne... quelques mois plus tard, j'ai reçu une lettre nous remerciant de la différence que nous avons apportée dans la vie de ces femmes. »

En 2006, après plus de 14 ans de lutte pour obtenir l'équité salariale, les 4 766 téléphonistes de Bell Canada du Québec et de l'Ontario ont obtenu un règlement de plus de 104 millions de dollars.

En 1992, après avoir essayé à plusieurs reprises de négocier avec Bell Canada, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) a déposé

auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte en matière d'équité salariale au nom des téléphonistes de Bell Canada.

L'affaire a finalement été entendue par la Cour suprême, qui a rejeté les arguments de Bell, ce qui a conduit à un processus de médiation, une entente de principe et à plus de 30 scrutins de ratification au Québec et en Ontario. Étant donné que la majorité des téléphonistes qui avaient droit à une indemnisation avaient été mises à pied ou avaient pris leur retraite, le processus pour les retrouver et leur remettre leur indemnisation a été assez émouvant. La plupart d'entre elles ne croyaient jamais obtenir justice. Il a fallu faire preuve de beaucoup d'ingéniosité pour localiser toutes les téléphonistes concernées (ou la succession de celles qui étaient décédées). Toute cette aventure a de plus exigé une tapageuse campagne publicitaire, ce qui a contribué à sensibiliser le public à la question de l'équité salariale. Après 14 ans de luttes, le montant de l'indemnisation a atteint 35 000 \$ par personne (incluant un règlement non imposable de 6 000 \$ pour dommages moraux). Les paiements les plus élevés se sont élevés à 15 000 \$ pour le rajustement au titre de l'équité salariale, auquel s'ajoutait une somme de 19 000 \$ correspondant à un rajustement rétroactif des pensions. Les pensions, à compter de la date du règlement et pour le reste de la vie des téléphonistes, ont été augmentées de 10 \$ à plus de 200 par mois, dans certains cas. Ces paiements ont vraiment fait une différence dans la qualité de vie des femmes concernées, comme en témoignent les nombreuses lettres de remerciement que le syndicat a reçues.

Les comités des droits de la personne des sections locales peuvent aider les comités de négociation et les représentants nationaux à prendre les mesures voulues que l'équité salariale fasse partie, dès maintenant et toujours, des enjeux négociés à la table de négociation lors de votre prochaine ronde de négociation. Cela dit, la parité de salaires n'est pas qu'un enjeu des négociations; elle relève également des droits de la personne, et il faut continuer à revendiquer des lois énergiques et exécutoires capables d'arrêter les employeurs de pratiquer la discrimination salariale. À la page 70, vous trouverez un résumé du nouveau cours sur l'équité salariale offert par le Service de l'éducation.

Le saviez-vous? En Ontario, la parité salariale est prescrite par la loi (les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont couverts, mais rien n'est fait pour les personnes racialisées); mais il faut mettre en place des mesures d'application plus énergiques. L'écart de salaires touche les femmes de tous les âges, de toutes les races, de tous les niveaux d'éducation et de toutes les professions, quel que soit la taille de leur lieu de travail, leur lieu de travail ou la précarité de leur emploi. En Ontario, 37 % des mères seules salariées élèvent leurs enfants avec des salaires inférieurs à 10 \$ l'heure. L'écart des salaires entre les hommes et les femmes est un facteur déterminant de la pauvreté des enfants.

## Exemple d'une disposition de convention collective sur l'équité salariale

1.1 Le but de ces conditions est de couvrir tous les employés (insérer le nom et l'emplacement du lieu de travail, ainsi que le nom et le numéro de la section locale).

1.2 Les parties mettront conjointement en œuvre un PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET D'ÉQUITÉ SALARIALE, sans égard au sexe ni à la race, qui respectera les critères prévus dans la *Loi sur l'équité salariale*, en tenant compte des quatre principaux facteurs suivants :

- i) les compétences,
- ii) l'effort,
- iii) les responsabilités,
- iv) les conditions de travail.

Le plan sélectionné pour évaluer les postes est le Programme d'équité salariale dans les petites entreprises.

1.3 Ce processus aboutira à un tableau de toutes les classifications qui illustrera l'équité interne relative de toutes les classifications relevant de l'unité de négociation, en plus d'indiquer s'il faut procéder à d'autres rajustements au titre de l'équité salariale. Les rajustements visant à assurer l'équité salariale aux barèmes de rémunération seront réputés être englobés dans la convention collective, dont ils feront partie intégrante.

1.4 Les coûts de ce programme seront payés par l'employeur en plus des hausses de salaire négociées dans le cadre de la négociation collective; aucun employé ne verra son salaire réduit et tous les employés auront droit à toutes les augmentations négociées.

1.5 Le processus continu décrit constituera le processus de maintien de l'équité salariale de l'unité de négociation.

## COMPRENDRE ET METTRE EN APPLICATION L'OBLIGATION D'ADAPTATION

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation correspond à une exigence prescrite par la loi selon laquelle les employeurs sont tenus de supprimer les obstacles à la participation et à l'accès équitables au milieu de travail. Cette obligation est potentiellement l'un des plus importants outils dans le difficile combat pour les droits de la personne, mais les employeurs peuvent aussi l'utiliser pour nous diviser.

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle important en aidant les travailleurs et les dirigeants à mesure que nous contraignons les employeurs à mettre en place des mesures d'adaptation, et en aidant nos membres à comprendre l'importance que revêt cette obligation pour nous tous.

La loi ne propose pas une formule d'adaptation unique, et cette section ne vise pas à donner de réponses à des cas particuliers. Cette section vise, par contre, à donner un aperçu des principes et des éléments de l'obligation d'adaptation afin que les membres des comités des droits de la personne soient suffisamment informés pour communiquer aux membres les informations générales entourant le processus. Le syndicat a développé des cours spécialement conçus pour les déléguées et délégués, les représentantes et représentants en matière d'équité et d'autres membres dont le travail consiste à veiller à ce que les employeurs respectent l'obligation d'adaptation. Voir la section de ce guide portant sur les programmes d'éducation pour obtenir plus de renseignements sur les cours relatifs à l'obligation d'adaptation.

### Principes clés des mesures d'adaptation

- Nous avons tous besoin de gagner un salaire suffisant. Être atteint d'une incapacité, se blesser au travail, devenir enceinte ou pratiquer une religion autre que celle de la majorité ne devraient pas empêcher qui que ce soit de trouver ou de conserver un emploi.
- Nos effectifs sont maintenant plus diversifiés. Toutefois, la plupart de nos lieux de travail ont été conçus en fonction d'un seul type de travailleurs. Nous devons lutter pour que nos lieux de travail soient restructurés de façon à répondre aux besoins de TOUS nos membres.

- Nous luttons pour avoir le droit de travailler dans la dignité, sans être tenus de respecter des normes non pertinentes établies par l'employeur.
- Le vieillissement de la population active fait en sorte qu'il y a de plus en plus de personnes atteintes d'une incapacité. Nous devons être proactifs et concevoir nos tâches de façon à prévenir les blessures.
- Nous sommes tenus pas la loi de participer à la mise en place de mesures d'adaptation pour les employés. Et nous pouvons être tenus responsables si nous manquons de le faire.
- Les mesures d'adaptation peuvent causer des divisions si elles sont mal gérées. Mais lorsqu'elles sont bien gérées, elles peuvent aider à renforcer le syndicat.
- Les mesures d'adaptation entraînent généralement des changements qui profitent à un certain nombre d'employés, quelques fois à tous les travailleurs et travailleuses. De plus, elles ouvrent souvent la voie à une main-d'œuvre plus diversifiée.

### **Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation?**

L'expression « accommodement en milieu de travail » signifie d'éliminer les obstacles à la participation et à l'accès équitables au milieu de travail. Les employeurs doivent trouver des moyens pour accommoder tous leurs employés dans tous leurs lieux de travail, sans égard au sexe, à l'incapacité, à la religion, à la situation familiale, à la race, à l'âge, etc.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation :

- modifier, adapter ou redéfinir les tâches existantes;
- réévaluer les normes et les pratiques partiales;
- modifier les demandes ou les méthodes relatives à l'organisation du travail;
- fournir des accessoires fonctionnels;
- modifier l'aménagement physique de la zone de travail ou de l'équipement;
- chercher d'autres postes (vacants) dans l'unité de négociation;
- chercher des emplois à l'extérieur de l'unité de négociation;
- créer de nouveaux emplois (remanier les fonctions, etc.);
- chercher d'autres postes (non vacants) dans l'unité de négociation (habituellement en dernier recours).

Trois acteurs principaux participent à ce processus :

1. les employeurs,

2. le syndicat,
3. les employés.

Ensemble, ils doivent coopérer pour supprimer les obstacles et prendre les mesures d'adaptation qui s'imposent.

### **L'obligation d'adaptation et la loi**

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) : discrimination en matière d'emploi (art. 7). Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

### **Exigences professionnelles justifiées (EPJ) et qualifications**

- L'article 15 de la LCDP juge que certaines actions ne constituent pas des actes discriminatoires lorsqu'elles découlent d'exigences professionnelles justifiées (ou une EPJ, en abrégé).
- Une EPJ est une norme ou un règlement essentiel pour exécuter les fonctions d'un poste.
- Pour qu'une norme soit considérée comme une EPJ, l'employeur doit prouver que toute mesure d'adaptation ou tout changement apporté à la norme créerait une contrainte excessive.

Il incombe à l'employeur de prouver :

- qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- qu'il a adopté la norme de bonne foi et en croyant honnêtement qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au poste;
- que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser le but légitime lié au poste, et que d'accommoder les travailleurs en sortant du cadre d'application de cette norme imposerait une contrainte excessive.

### **Contrainte excessive**

L'employeur a l'obligation d'adaptation un employé tant que cela ne lui cause pas une contrainte excessive. C'est-à-dire :

- lorsque les coûts seraient prohibitifs au point d'altérer la nature ou d'avoir une incidence négative substantielle sur la viabilité de l'entreprise;

et

- lorsque les questions relatives à la santé et à la sécurité l'emportent sur les avantages de l'adaptation.

Il incombe à l'employeur de montrer que l'adaptation constitue une contrainte excessive. \*En Ontario, ce point a été interprété par les tribunaux comme allant « jusqu'à la faillite ».

### **Adaptation de tâches autres que la tâche exécutée par un employé**

Lorsqu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation raisonnables en modifiant une tâche exécutée par un employé, d'autres solutions doivent être évaluées :

- un transfert à un autre emploi appartenant à la même classification que celui de l'employé;
- une affectation à des tâches provenant de plusieurs postes au sein de la classification de l'employé;
- une affectation à des tâches appartenant ou non à la classification de l'employé.

### **Contrainte excessive et droits d'ancienneté**

Les arbitres et les tribunaux ont considéré comme pertinents d'autres facteurs qui ne sont pas énumérés dans la loi, notamment l'incidence sur l'unité de négociation :

- la mesure d'adaptation ne devrait pas nuire à la convention collective, si possible;
- le moral légitime des autres employés est un aspect à considérer dans l'évaluation des mesures d'accommodement;
- l'atteinte réelle à la convention collective doit être considérable avant que l'on reconnaisse l'existence d'une contrainte excessive.

### **Accumulation de l'ancienneté**

- Les travailleurs absents à cause d'une incapacité doivent continuer d'accumuler de l'ancienneté. Ils ne doivent pas être défavorisés dans le calcul de leur ancienneté en raison d'une absence du travail pour cause d'incapacité.

- Les absences pour cause d'incapacité ne doivent pas être comptées dans le cadre du programme de gestion des présences assorti de mesures disciplinaires.

**L'obligation d'adaptation permet-elle le déplacement du titulaire d'un poste?**

Peut-être... Il faut prendre en considération les points suivants.

- Quelle est la situation du travailleur atteint d'une incapacité?
- Le travailleur atteint d'une incapacité a-t-il l'ancienneté nécessaire?
- Y a-t-il d'autres formes d'accommodement possibles?
- Dans la convention collective, quelle est la disposition qui traite de l'avis d'emplois vacants et de la propriété d'emploi?
- Quelles sont les conséquences découlant du déplacement du travailleur atteint d'une incapacité?

**Coopération de l'employé**

- L'employé ne peut pas demander « l'accommodement idéal ».
- Les décideurs sont de moins en moins conciliants à l'égard des travailleurs qui demandent des mesures d'adaptation.

# COMPRENDRE ET METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le harcèlement en milieu de travail n'est pas seulement un problème personnel, c'est également un problème de santé et de sécurité, un enjeu politique et un enjeu syndical. Notre engagement à prévenir et à résoudre le harcèlement est ancré dans le point de vue des travailleurs sur les droits de la personne. Nous devons mettre fin à la division parmi nos membres et tenir les employeurs responsables de veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de harcèlement. La lutte contre le harcèlement est essentielle pour représenter nos membres, renforcer notre syndicat et développer le mouvement de justice sociale dans son ensemble.

Il faut s'occuper du harcèlement, mais d'une façon judicieuse. Le **Guide pratique pour étudier et résoudre le harcèlement en milieu de travail** d'Unifor présente les processus et procédures pour faire en sorte que nos membres qui sont victimes de harcèlement obtiennent le soutien dont ils ont besoin, et que la procédure de recours soit suivie dans tous les cas. Votre comité des droits de la personne devrait avoir des exemplaires de ce guide de poche et s'assurer que tous les nouveaux dirigeants élus en reçoivent un exemplaire. Appelez l'imprimerie d'Unifor, au 1-800-268-5763, ou faites une recherche sur notre site Web, dont l'adresse est [www.unifor.org](http://www.unifor.org).

**Nous pouvons demander que tous les travailleurs et travailleuses suivent une formation sur la lutte contre le harcèlement en milieu de travail pendant les négociations collectives ou dans le cadre d'une résolution votée pour résoudre une situation de harcèlement en milieu de travail.** Communiquez avec le Service des droits de la personne pour obtenir des renseignements sur le cours de 4 heures et celui de 8 heures. De plus, le Service de l'éducation a conçu des programmes sur le harcèlement destinés aux membres et aux militants, ainsi qu'un **cours spécialisé à l'intention des personnes chargées d'enquêter sur les cas de harcèlement en milieu de travail.** Consultez la section « Ressources éducatives » de ce guide pour en savoir plus à ce sujet.

La procédure de règlement des plaintes de harcèlement en milieu de travail vise à faire cesser le comportement fautif; à faire en sorte que ce comportement ne se produise plus; à compenser les pertes; à éduquer.

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle essentiel dans la création de lieux de travail respectueux :

- en veillant à ce que tous les membres suivent une formation sur la lutte contre le harcèlement;
- en s'assurant que les dirigeantes et les dirigeants aient à leur disposition les outils et les renseignements dont ils ont besoin pour enquêter sur les plaintes de harcèlement et les résoudre;
- en éduquant les membres sur l'importance d'une procédure juste, et en renseignant les membres sur les différentes étapes de cette procédure;
- en mettant fin aux rumeurs;
- en étant les alliés des travailleuses et des travailleurs qui déclarent faire l'objet de harcèlement;
- en respectant toujours la confidentialité et en enjoignant aux autres de faire de même.

## **Rapide comparaison entre l'intention et l'effet**

Ce qui importe dans les cas de violation des droits de la personne, ce n'est pas de prouver si une personne avait l'intention d'exercer une discrimination, mais plutôt de déterminer s'il y a eu ou non un effet de discrimination (cet acte a-t-il entraîné des conséquences?).

Les tribunaux ont statué que l'intention n'est pas nécessaire pour qu'il y ait atteinte aux droits de la personne.

Lorsqu'une personne dit : « Je n'avais pas l'intention de te froisser, alors je ne comprends pas pourquoi tu es offusqué. » ou « Je n'avais pas l'intention de te causer du tort, alors il est impossible que tu te sentes lésé » – est-ce qu'un tel raisonnement tient la route?

Non. Ces paroles peuvent aider à accepter des excuses ou mettre du baume sur les blessures, mais il reste qu'un tort a été causé.

Soyons réalistes : si un employeur met en place une politique visant à empêcher les femmes d'occuper un certain poste, alors les femmes qualifiées pour ce travail n'ont pas la chance de poser leur candidature, même si aucune affiche n'indique clairement « Les femmes ne peuvent pas postuler ». C'est le résultat qui compte, non pas d'établir si l'employeur a l'intention d'exclure les femmes ou non.

C'est cet aspect qui est pris en compte dans un tribunal, et c'est ce à quoi nous devons porter attention, à savoir quel est l'effet de cet acte et de quelle façon pouvons-nous y remédier?



## Politique sur le harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement n'est pas une plaisanterie. Il s'agit d'un comportement odieux et destructeur contre autrui, qui peut avoir des effets dévastateurs. Le harcèlement, particulièrement par des collègues de travail, vient à l'encontre de nos principes syndicaux fondamentaux de solidarité et d'égalité.

Le harcèlement est l'expression d'un pouvoir et d'une supériorité perçus par la personne qui harcèle envers une autre personne ou un groupe, en se fondant sur leur : sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, invalidité, langue, âge, état d'une personne graciée, classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement en raison de l'un ou l'autre de ces motifs peut faire l'objet d'une plainte auprès de la plupart des commissions des droits de la personne au niveau fédéral ou provincial.

Le harcèlement peut se définir comme un geste importun par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un collègue, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexe une autre personne.

Dans ce contexte, « importun » s'entend de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime ne l'a pas sollicité.

Le harcèlement sexuel s'entend d'une attention de nature sexuelle non sollicitée, notamment de remarques au sujet de caractéristiques physiques ou de la vie personnelle d'autrui, d'écrits ou de gestes offensants, notamment des graffitis ou des photos dégradantes, de contacts physiques de toute sorte ou d'avances sexuelles.

Le harcèlement à caractère racial s'entend de tout comportement verbal ou physique qui exprime ou encourage la haine raciale en milieu de travail, notamment des propos racistes, des écrits ou des gestes offensifs, des plaisanteries ou d'autres gestes ou commentaires non sollicités.

Le harcèlement fondé sur la religion comprend la diffamation d'images religieuses, les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses, etc. L'auteur de harcèlement choisit parfois une personne ou un groupe pour cible de ses mauvais traitements en se fondant sur leur religion réelle ou perçue.

L'intimidation et le harcèlement personnel se manifestent par des actes délibérés, par exemple, un comportement insultant, malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance et l'assurance d'une personne ou d'un groupe, de taquiner, de ridiculiser, d'attaquer en groupe, de colporter des commérages ou toute autre action ou parole qui risque d'infliger des blessures psychologiques ou d'isoler un membre des autres membres, des clients ou des pairs. La politique englobe tous les membres de tous les types de relations, par exemple, les relations conjugales, intimes ou des partenariats du droit commun.

Le harcèlement crée un climat d'intolérance et de division parmi les membres, en opposant certains groupes de travailleurs les uns contre les autres, notamment les femmes et les travailleurs racialisés. L'érosion de notre unité et de notre force peut nuire à notre efficacité à la table de négociation ou sur les piquets de grève.

L'employeur doit veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement. Toutefois, il ne suffit pas de laisser cette question entre les mains de l'employeur. Bien des employeurs n'ont toujours pas mis en place des politiques sur le harcèlement ni de procédures pour donner suite aux plaintes. Dans les lieux de travail où c'est le cas, nous encourageons toutes les sections locales à suivre la procédure décrite dans notre politique. En outre, nous recommandons vivement aux sections locales de négocier dans leur convention collective la mise en place de la politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail, ainsi que le processus conjoint.

En tant que syndicat, nous devons contribuer à la création d'un environnement de travail exempt de harcèlement. Ainsi, cette politique ne se limite pas à traiter les plaintes soumises, mais vise également à surveiller les cas de harcèlement et à confronter leurs auteurs.

La section locale a un rôle crucial à jouer dans la lutte au harcèlement. Si une travailleuse ou un travailleur croient être victimes de harcèlement au travail et désirent de l'aide, l'incident doit être immédiatement porté à l'attention du président ou de la présidente de l'unité et du président ou de la présidente de la section locale.

Le harcèlement peut bouleverser la personne qui en fait les frais. Les victimes sont souvent abasourdis, humiliés et furieux. Par conséquent, les victimes de harcèlement ne sont pas toujours à l'aise de recourir aux canaux normaux pour résoudre ce genre de problème.

En raison de la nature délicate et personnelle d'une plainte pour harcèlement, surtout lorsque le harcèlement est lié à la race ou au sexe, la victime peut préférer d'abord obtenir de l'aide d'ailleurs. Il pourrait s'agir de l'une ou l'autre des personnes élues ou dirigeantes de toute section locale, notamment d'une intervenante auprès des femmes, d'un membre du comité sur la condition féminine, du comité des droits de la personne et du comité sur l'équité en matière d'emploi. Cette personne pourrait venir en aide à la victime de harcèlement en portant l'incident à l'attention du plus haut dirigeant de la section locale.

Le président ou la présidente de la section locale et le président ou la présidente de l'unité doivent alors communiquer avec les représentants nationaux d'Unifor et, au besoin, rencontrer

un ou plusieurs cadres supérieurs de l'employeur pour mener une enquête. Le cas doit être traité confidentiellement et résolu dans les dix jours ouvrables suivant l'avis donné au président ou à la présidente de l'unité et au président ou à la présidente de la section locale. Le délai de dix jours peut être prolongé sur demande écrite adressée au bureau de la présidente ou du président national.

La représentante ou le représentant national doit aviser le Service des droits de la personne d'UNIFOR au sujet de la plainte et de sa résolution.

Toute résolution d'une plainte de harcèlement doit refléter le caractère sérieux des actes posés et indiquer clairement que ce genre de comportement ne sera pas toléré.

Comme membres d'un syndicat, nous devons toujours protester contre le harcèlement. Nous devons veiller à ce que la dignité de nos confrères et consœurs ne soit pas minée par le harcèlement.



## Modèle de disposition sur le harcèlement en milieu de travail

### Harcèlement en milieu de travail – Notions élémentaires

L'EMPLOYEUR et Unifor s'engagent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence. La présente procédure s'applique à toutes les plaintes de harcèlement à ce lieu de travail. Le milieu de travail s'entend des installations de l'employeur et comprend notamment les bureaux, les ateliers ou usines, les toilettes, les salles de repas, les salles des casiers, les salles de conférence et les aires de stationnement.

**Le harcèlement s'entend** d'une séquence de commentaires ou d'une conduite vexatoire dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, qui minent la dignité et le respect de la personne en se fondant sur des motifs comme le sexe, la race, les croyances, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'orientation sexuelle, l'appartenance politique, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, l'état de personne graciée, l'âge, la classe sociale et économique, le militantisme et la participation au syndicat ou la langue et tout autre motif illicite mentionné dans les codes fédéral et provinciaux sur les droits de la personne. Le harcèlement se définit comme un acte déplacé commis par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un collègue, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexé une autre personne. Tous les employés doivent faire preuve de courtoisie et d'empathie envers autrui afin de contrer le harcèlement.

Dans ce contexte, les termes « importun » et « non désiré » s'entendent de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime ne l'a pas sollicité.

Le harcèlement peut prendre différentes formes : verbale, physique, psychologique. Il peut renfermer une menace ou une menace implicite; la victime peut avoir l'impression que l'acceptation du harcèlement est une condition d'emploi. Sans être exhaustifs, les exemples suivants sont considérés comme du harcèlement :

- des remarques, des blagues, des insinuations, des gestes ou sarcasmes importuns au sujet de l'apparence physique d'une personne, de sa déficience, de son allure ou de son sexe, de sa race ou de son origine ethnique, de sa couleur, de son lieu de naissance, de son orientation sexuelle, de sa citoyenneté et de ses ancêtres;
- des plaisanteries, de la chamaillerie, etc. qui rendent mal à l'aise ou suscitent l'embarras;
- l'affichage ou la distribution de photos ou de matériel offensants;

- le refus de travailler ou de converser avec une autre personne en raison de sa race ou de son sexe, etc.;
- des comportements physiques non sollicités, notamment des touchers, des tapotements, des pincements ou autres;
- la condescendance ou le paternalisme, qui minent le respect de soi;
- des réactions indésirables ou des représailles contre une personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête.

**Intimidation et harcèlement personnel** – L'intimidation et le harcèlement personnel s'entendent d'actes délibérés, de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe. L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent englober tout abus de pouvoir exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. Habituellement, un comportement intimidant est persistant et s'inscrit dans une ligne de conduite habituelle, mais il peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont importuns ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La politique englobe tous les membres de tous les types de relations, par exemple, les relations conjugales, intimes ou des partenariats du droit commun.

L'intimidation et le harcèlement personnel comprennent toutes sortes de moyens de communiquer verbalement ou de pratiquer la manipulation psychologique. En voici quelques exemples parmi d'autres :

- des propos violents et injurieux,
- des insultes,
- des taquineries,
- la propagation de rumeurs et d'insinuations.
- l'imputation injuste d'erreurs,
- l'exclusion délibérée,
- les canulars,
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne;
- des critiques devant témoin.

## Processus conjoint

L'Employeur et Unifor conviennent de former un comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux, dont le rôle consiste à mener une enquête sur les plaintes et à contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux. Ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants (2) choisis par l'employeur et le syndicat. Au moins un (1) membre de chaque partie du comité doit être une femme. Les parties conviennent que les représentantes et les

représentants doivent être indépendants et qu'ils ne doivent pas assumer la responsabilité de prendre des décisions en matière de sanctions disciplinaires.

Tous les membres de ce comité (et les membres de tout comité qui sera constitué par la suite) doivent suivre la formation sur les enquêtes liées à des cas de harcèlement en milieu de travail d'Unifor qui aura été acceptée et tout autre programme de mise à jour ou tout stage d'instruction avancée dont ils ont besoin.

Tous les employés doivent suivre la demi-journée de formation organisée par Unifor et intitulée « Création d'un milieu de travail respectueux » avant le (insérer la date). Tous les nouveaux employés doivent eux aussi suivre cette formation. En outre, toutes les représentantes, tous les représentants et tous les membres de la direction doivent suivre la formation spéciale de trois jours intitulée « Leadership en matière de création d'un milieu de travail respectueux ».

L'employeur accepte d'assumer tous les coûts relatifs à ces cours, y compris les facilitatrices et les facilitateurs d'Unifor, tous les coûts de déplacement, le matériel, etc.

L'Employeur et Unifor conviennent d'adopter la procédure décrite ci-dessous pour faire enquête sur les plaintes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.

## **Dépôt d'une plainte**

Si une employée ou un employé croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination pour l'un des motifs illicites, certaines mesures peuvent être prises pour y mettre fin :

- Demander que cesse le comportement indésirable;
- Informer l'auteure ou l'auteur du harcèlement ou de la discrimination que son comportement est indésirable et importun;
- Demander de l'aide à une représentante ou un représentant syndical;
- Documenter les incidents en indiquant les heures, les dates, les endroits, les témoins et les détails;
- Présenter un rapport sur l'incident au Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux.

Il est toutefois entendu que certaines victimes de discrimination ou de harcèlement hésitent à confronter l'auteure ou l'auteur du harcèlement ou craignent des représailles, un manque d'appui de leur groupe de travail ou l'incrédulité de leur superviseuse ou superviseur ou d'autres personnes. Dans ces cas, la victime peut demander de l'aide en signalant directement l'incident à une représentante ou un représentant du syndicat ou de l'employeur ou d'une ou d'un membre du Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux. Si l'employée ou l'employé croit que sa sécurité est menacée, elle ou il peut exercer son droit de refuser un travail dangereux.

## **Enquête**

À la réception d'une plainte, la représentante ou le représentant syndical, la ou le porte-parole de l'employeur ou une personne du Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux informe immédiatement l'autre partie et, ensemble, ces personnes interviewent l'employée ou l'employé et lui font savoir si la plainte peut être résolue immédiatement et à l'amiable ou si elle doit être officialisée sous forme écrite. Des copies dûment remplies de cette plainte seront transmises au Comité mixte contre le harcèlement. L'intimée ou l'intimé recevra tous les détails requis sur les allégations, soit verbalement ou par écrit, afin de formuler une réponse appropriée à ces allégations et donner sa version des faits.

Le processus formel d'enquête débute ensuite par le Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux, tel que décrit ci-dessous.

■ Le Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux détermine toutes les questions préjudicielles. Ce comité nomme au moins une (1) représentante ou un (1) représentant choisi par l'employeur et au moins une (1) représentante ou un (1) représentant choisi par le syndicat parmi les membres formés de chaque partie du comité et qui sont disponibles pour diriger l'enquête. Le comité doit se réunir pour lancer l'enquête dès que possible, mais au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu la plainte écrite. Toutes les heures passées à assister aux réunions ou à mener l'enquête sont payées par l'employeur.

■ Une employée ou un employé qui doit comparaître devant le comité peut demander d'être accompagné par une représentante ou un représentant impartial du syndicat ou un membre impartial du syndicat afin que ce dernier agisse comme témoin pendant toutes les parties de l'enquête auxquelles l'employée ou l'employé doit prendre part.

■ Lorsqu'une femme dépose une plainte de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe, les deux parties du comité d'enquête mixte doivent comprendre au moins une femme.

■ L'affaire doit être menée en toute confidentialité et résolue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le comité mixte aura reçu la plainte par écrit. Lorsque le comité a terminé son enquête, un rapport écrit présentant ses conclusions est remis à la ou au gestionnaire des ressources humaines pour être résolu. Des copies de ce rapport sont remises à la présidente ou au président du syndicat, à la plaignante ou au plaignant et à l'intimée ou l'intimé. Ce rapport confidentiel doit être traité comme tel, à moins qu'il ne doive être produit en vertu de la loi ou sur demande d'une ou d'un arbitre. Tous les documents relatifs à l'enquête doivent être conservés en lieu sûr. Une copie doit également être envoyée à la représentante ou au représentant national désigné d'Unifor. La représentante ou le représentant national doit aviser le Service des droits de la personne d'Unifor au sujet de la plainte et de sa résolution.

■ On ne doit pas demander au comité de jouer quelque rôle que ce soit dans la détermination de la mesure disciplinaire, laquelle relève exclusivement de l'employeur. Toute mesure

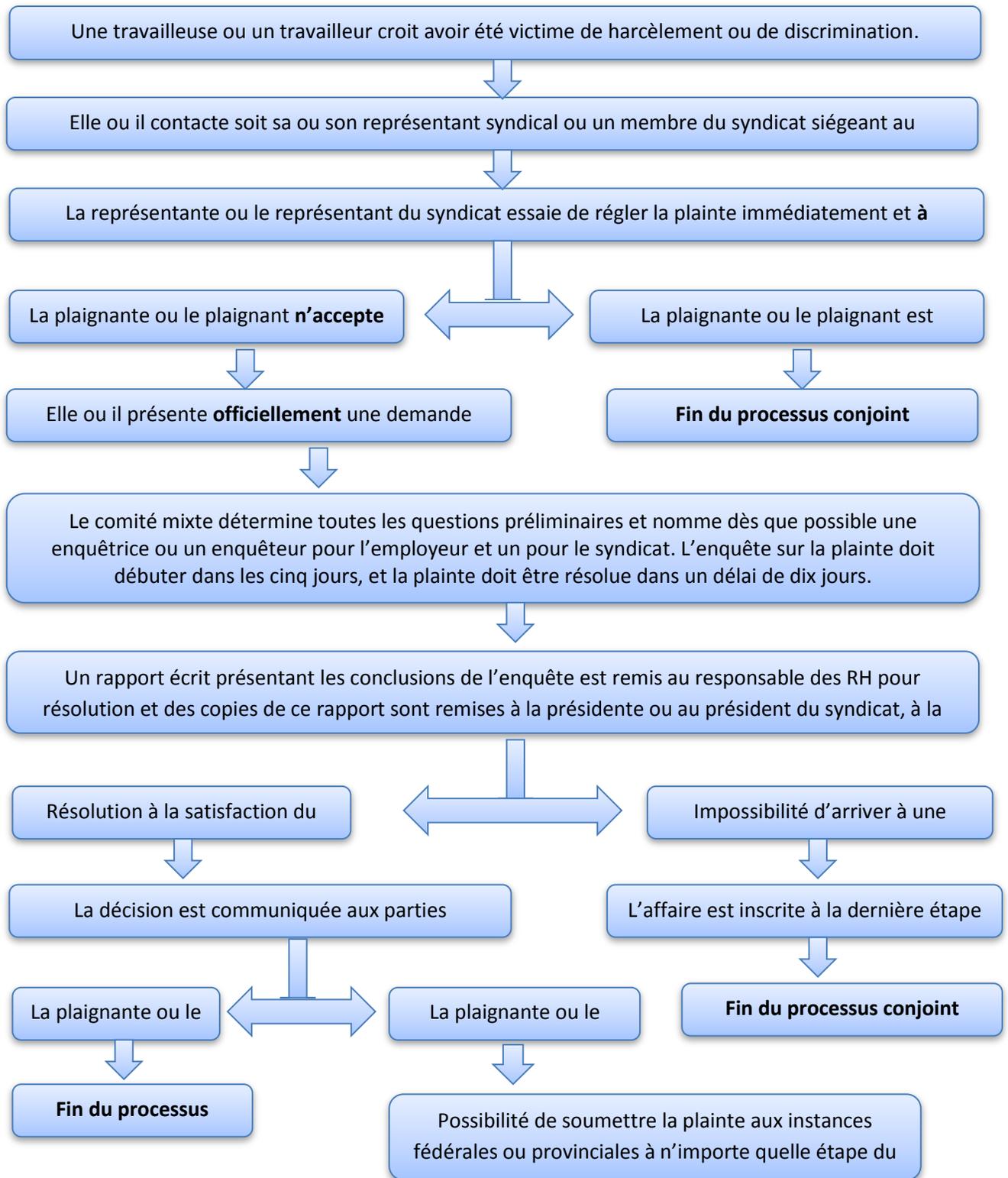
disciplinaire appliquée par l'employeur et établie d'après le rapport doit être prise conformément aux pratiques en place et à la convention collective en vigueur, y compris le droit de présenter un grief et d'arbitrer cette sanction.

**Advenant l'impossibilité de résoudre cette affaire** parce que le comité mixte n'arrive pas à un consensus, la plainte passera à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs. Si la plainte n'est toujours pas résolue à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, le syndicat peut la soumettre à l'arbitrage en vertu des dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent que cette procédure est une solution de rechange pour régler les plaintes. Par conséquent, les plaintes ne doivent pas être traitées à la fois dans le cadre de la procédure de grief et celui de la procédure de règlement des plaintes en matière de droits de la personne. Par ailleurs, les parties reconnaissent le droit des personnes de déposer une plainte auprès des organismes fédéraux ou provinciaux compétents afin de demander réparation. Il convient de souligner que ces organismes fédéraux et provinciaux ont des délais spécifiques concernant la date du dépôt de la plainte. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à cette procédure, il faudrait souligner que les délais réglementaires ne sont pas prolongés. Toutefois, la procédure de règlement des griefs est suspendue jusqu'à ce que le processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail soit complété.

Les allégations frivoles dans le cadre de la procédure de résolution des plaintes en matière de droits de la personne ont des effets néfastes sur l'esprit et la lettre de cette politique légitimement élaborée et doivent être dissuadées.

## Tableau du processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail





## Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical

Unifor croit que chaque personne a droit à la dignité et au respect tant au sein du syndicat que dans son milieu de travail. La création et la préservation d'un environnement sûr et exempt de harcèlement sont une responsabilité collective assumée par tous les membres d'Unifor. Unifor fait tout son possible pour montrer l'exemple en établissant des normes de comportement qui témoignent de notre engagement à l'égard de l'égalité.

Unifor ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, que ce soit au niveau local, régional, du Québec ou national. Les actes de cette nature peuvent donner lieu à des sanctions prises contre un membre conformément à la procédure établie dans la Politique d'Unifor contre le harcèlement commis en milieu syndical destinée aux membres d'Unifor.

**Milieu syndical** – Pour les besoins de la présente politique, « milieu syndical » désigne toute activité organisée par Unifor ou tout événement auquel participe une ou un membre au nom d'Unifor, notamment les congrès, réunions, sessions de formation, conseils, cours et conférences ayant lieu au niveau local, régional, du Québec ou national.

**Harcèlement** – Le harcèlement est l'expression d'un pouvoir et d'une supériorité perçus par la personne qui harcèle envers une autre personne ou un groupe, en se fondant sur leur : sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, handicap, langue, âge, état d'une personne graciée, classes sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat.

Le harcèlement est déplacé, non désiré et non sollicité; il peut être exprimé verbalement ou physiquement. Habituellement coercitif, il peut se produire en tant qu'acte isolé ou de façon répétée. Il comporte des actions, des attitudes, un langage ou des gestes, que l'auteur ou l'auteur du harcèlement sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont abusifs, déplacés ou fautifs. Les actes de harcèlement peuvent comprendre notamment :

- les remarques, moqueries, insinuations, railleries déplacées ou toute autre communication discriminatoire effectuée dans n'importe quel média;
- les gestes insultants ou malveillants ou les canulars qui causent de l'embarras ou de la gêne à une personne;

- la ridiculisation, la dépréciation ou l'expression de haine ou d'intolérance, que ce soit verbalement, par écrit ou physiquement;
- l'affichage d'images, de graffiti ou d'autre matériel offensants ou pornographiques;
- l'imposition de limites déraisonnables à une personne en raison de la perception d'un besoin (p. ex., handicap, grossesse, etc.);
- les regards lubriques (regarder avec convoitise);
- la diffamation d'images religieuses;
- les moqueries à l'égard de pratiques, de coutumes ou de tenues vestimentaires religieuses;
- les demandes de faveurs sexuelles;
- les contacts physiques inutiles : attouchements, tapotements ou pincements;
- les commentaires à propos de l'apparence ou de la vie personnelle d'une personne;
- l'expression ou l'encouragement à la haine raciale.

**Intimidation et harcèlement personnel** – L'intimidation et le harcèlement personnel s'entendent d'actes délibérés, de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe. L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent englober tout abus de pouvoir exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. Habituellement, un comportement intimidant est persistant et s'inscrit dans une ligne de conduite habituelle, mais il peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont importuns ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La politique englobe tous les membres de tous les types de relations, par exemple, les relations conjugales, intimes ou des partenariats du droit commun.

Parmi les exemples d'intimidation et de harcèlement personnel, mentionnons entre autres :

- des propos violents et injurieux,
- des insultes,
- des taquineries,
- la propagation de rumeurs et d'insinuations,
- l'attribution injuste pour des erreurs,
- l'exclusion délibérée,
- les canulars,
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne,
- des critiques en public.

Le contexte est important pour comprendre l'intimidation, surtout la communication verbale. Il y a une différence entre des insultes amicales échangées par des collègues de longue date et des commentaires visant à dénigrer ou qui sont perçus comme tel.

**Violence dans le milieu syndical** – Pour les besoins de la présente politique, la violence est définie comme toute attaque physique ou menace d’attaque physique faite en milieu syndical. La présente politique couvre toutes les personnes qui accompagnent un membre d’Unifor lors d’un événement organisé par le syndicat.

Voici quelques exemples de violence en milieu syndical :

- frapper, gifler ou agresser une personne ou lui donner un ou des coups de poing;
- se battre avec une personne ou la mettre au défi de se battre;
- saisir, pincer ou toucher une personne qui ne désire pas être touchée de cette manière, que ce soit sexuellement ou autrement;
- prendre part à des chamailleries dangereuses, menaçantes ou non souhaitées;
- posséder des armes à feu, des explosifs ou d’autres armes conçues pour infliger des blessures mortelles;
- menacer de faire du mal ou faire du mal à une personne ou tout autre acte ou comportement qui sous-entend la menace de blessures corporelles;
- traquer une personne (c.-à-d. la suivre, l’appeler ou la harceler de façon répétée tout en proférant des menaces verbales, écrites ou voilées de lui faire du mal);
- tout autre acte pouvant dans les circonstances susciter la peur chez une personne raisonnable.

Les plaintes déposées à la suite d’actes de harcèlement, d’intimidation et de violence commis lors d’événements organisés Unifor seront prises au sérieux et examinées sans tarder. Si vous croyez être victime de l’un ou l’autre des mauvais traitements énumérés ci-dessus, vous pouvez faire l’une des choses suivantes :

1. Si possible, indiquez clairement que le comportement vous choque. Vous pouvez le faire vous-même, verbalement ou par écrit ou avec l’aide d’une tierce partie. Soulignez que vous prendrez d’autres mesures si le comportement persiste.
2. Si le comportement déplacé persiste, contactez au moins l’un des protecteurs des employés désignés, qui tentera de résoudre l’affaire à l’amiable et rapidement. Si vous préférez ne pas contacter vous-même l’auteur ou l’auteure du harcèlement, vous pouvez dès le début demander l’aide du ou des protecteurs des employés désignés.
3. Chaque incident sera réglé en toute confidentialité et le plus rapidement possible, en prenant soin de ne pas heurter la sensibilité de la plaignante ou du plaignant.
4. À cette étape, il est possible d’en arriver à un règlement, notamment par des excuses, des réprimandes et en expulsant de l’événement, s’il le faut, les responsables de l’incident (y compris en expulsant des tierces parties). Si la sécurité d’une personne est menacée ou qu’un acte criminel est présumé avoir été commis, les autorités compétentes doivent aussi être contactées.

5. Lorsqu'il est impossible de résoudre une plainte de manière informelle, la plaignante ou le plaignant peut déposer par écrit une plainte officielle et l'envoyer à la coordonnatrice ou au coordonnateur national responsable de la lutte contre le harcèlement au bureau national. Le ou les protecteurs des employés désignés vous expliqueront en détail comment procéder pour ce faire.

**EN CAS DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE, VOS PROTECTEURS DES EMPLOYÉS DÉSIGNÉS SONT :**

---

---

**TOUS LES MESSAGES SERONT TRAITÉS CONFIDENTIELLEMENT.**

Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu syndical  
205 Placer Court, Toronto (Ontario) M2H 3H9 (416) 497-4110, 1-800-268-5763

## ÉQUITÉ AU SEIN DES SECTIONS LOCALES

### Liste de contrôle pour évaluer l'équité au sein de votre section locale

Les comités des droits de la personne peuvent collaborer avec d'autres comités permanents pour répondre à certaines de ces questions et rendre la section locale de plus en plus accessible à tous ses membres.

	Oui	Non	Ne sais pas
Des services de garde sont-ils offerts lors des réunions?			
Votre convention collective est-elle traduite dans les langues qui sont parlées dans les lieux de travail représentés par votre section locale?			
Les réunions sont-elles programmées de façon à ne pas coïncider avec les grandes fêtes religieuses des membres du syndicat?			
Lors des événements familiaux organisés par le syndicat, mentionne-t-on clairement que ces événements sont ouverts à toutes les familles, y compris les familles homosexuelles?			
Les endroits où se déroulent les réunions syndicales et les événements spéciaux sont-ils accessibles aux personnes qui ont une incapacité?			
Annoncez-vous que les réunions sont accessibles?			
Les préavis annonçant les réunions sont-ils publiés dans toutes les langues parlées par les membres représentés par votre section locale?			
Les conférences, caucus et questions traitant des membres gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres sont-ils annoncés avec maturité et respect?			
Au besoin, votre section locale offre-t-elle un service d'interprétation en langage gestuel lors des assemblées?			
Votre section locale est-elle impliquée dans la lutte contre le racisme, au sein de votre collectivité?			

	Oui	Non	Ne sais pas
Le comité des droits de la personne de votre section locale soutient-il les enjeux des GLBT? Participe-t-il aux défilés de la Fierté gaie ou à d'autres événements?			
Votre section locale a-t-elle pris des mesures concrètes pour encourager la participation des membres ayant une incapacité?			
Votre section locale est-elle dotée d'un plan d'action pour contrer certains stéréotypes négatifs visant les personnes qui ont une incapacité?			
Votre section locale réserve-t-elle des sièges pour les personnes racialisées à son comité exécutif?			
Pendant les assemblées syndicales, votre section locale offre-t-elle des services d'interprétation vers d'autres langues que l'anglais?			
Votre section locale soutient-elle le travail des comités des droits de la personne, des comités sur la condition féminine, des caucus des travailleuses et travailleurs racialisés et GLBT?			

## Résolution de conflits au sein du syndicat

La plupart du temps, le climat est bon dans nos sections locales : les membres sont respectueux, nous œuvrons ensemble au maintien de la solidarité et nous agissons avec intégrité. Et lorsqu'il y a un conflit, nous avons généralement la capacité de recourir à nos compétences en médiation, à nos principes de solidarité et au bon sens pour que tout rentre dans l'ordre.

De temps à autre, cependant, des conflits plus graves se pointent dans nos sections locales. Ils concernent parfois des points relatifs aux droits de la personne. Lorsque nous sommes en désaccord avec d'autres, nous utilisons les mots blessants que la société nous a appris.

Les membres du syndicat doivent savoir ce qui suit.

**Notre politique sur le harcèlement** s'applique à toutes les activités, formations, réunions, assemblées, etc., syndicales. Le harcèlement (notamment la cyberintimidation, l'usage inapproprié de sites Web et du matériel informatique, etc.) ne doit pas être toléré au sein du syndicat. Les processus d'enquête et de règlement de cette politique sont semblables à nos politiques en milieu de travail; le syndicat national doit être informé et il peut participer aux enquêtes qui sont menées.

Les actes de harcèlement commis lors d'activités syndicales sont souvent plus blessants que ceux qui se déroulent en milieu de travail, car ils attaquent directement notre sentiment d'appartenance à la communauté. Le syndicat appartient à chacun de nous, et le harcèlement nous empêche de participer et de nous engager sans réserve. Nous devons tous veiller au respect des limites imposées par la dignité et le respect. Nous avons une responsabilité collective à l'égard des uns et des autres.

**Le respect des droits de la personne fait partie de notre serment d'office.** Lorsque les dirigeantes et les dirigeants syndicaux élus sont assermentés, ils s'engagent à veiller au respect des principes fondamentaux du syndicat et des droits de la personne dans le cadre de leurs fonctions de représentation de leurs membres. Nous avons un processus de rappel par lequel nous pouvons retirer de ses fonctions une dirigeante ou un dirigeant qui est déclaré d'avoir gravement manqué à ses fonctions ou d'avoir agi sans tenir compte de ces principes.

**Nous avons un processus d'appel.** Si une ou un membre croit que sa section locale n'a pas bien réglé son cas de harcèlement ou de violation des droits de la personne (commis en milieu de travail ou lors d'une activité syndicale), elle ou il a la possibilité de faire

appel devant les membres, conformément au processus décrit dans les statuts ou les règlements de la section locale.

**Notre procédure d'appel comporte une Commission indépendante d'appel.** Les membres du syndicat ont un droit largement établi d'interjeter appel des mesures, décisions, manquements ou refus d'agir de la part du syndicat national, du Conseil exécutif national (CEN), de tout organe administratif du syndicat national, d'une section locale ou de n'importe lequel ou laquelle de ses unités, comités, dirigeantes et dirigeants, membres de comités ou délégués, ou de tout autre organisme subordonné au syndicat national. La voie normale d'appel, sauf dans les cas où certaines dispositions des statuts stipulent différemment, consiste à faire appel premièrement devant les membres ou l'organisme délégué immédiatement responsable; deuxièmement, devant le Conseil exécutif national (la première étape d'appel peut également être de s'adresser au CEN); et, troisièmement, devant la Commission indépendante d'appel. Cette dernière est composée de personnalités nationales externes au milieu syndical et leur décision est exécutoire et définitive. Il convient de souligner que pour les appels concernant la gestion d'un grief ou d'un autre problème comportant une entente de négociation collective, la Commission indépendante d'appel n'a aucune compétence, à moins que l'appellante ou l'appellant ne déclare devant le Conseil exécutif national que son affaire a été mal gérée par suite de fraude, de discrimination ou de connivence avec l'employeur ou que la décision du syndicat ne reposait sur aucune base rationnelle (article 18 des statuts; vous trouverez une copie des statuts sur le site d'Unifor, [www.unifor.org](http://www.unifor.org) ).

Le membre peut également déposer une plainte auprès des autorités provinciales et fédérales en matière de relations du travail alléguant que le syndicat a violé son devoir de juste représentation. À ce stade, la documentation devient particulièrement importante pour démontrer que le syndicat a bel et bien suivi le processus prévu.

**Nous avons des responsabilités légales.** Nous avons le devoir de faire respecter la législation en matière de droits de la personne, et nous avons le devoir de représenter nos membres. Si un membre croit que le syndicat ne l'a pas bien représenté, il peut en dernier lieu déposer auprès de la Commission des relations du travail une accusation de défaut de représentation contre le syndicat. Ce sont de très graves accusations et, bien qu'elles visent à corriger une situation, elles peuvent être extrêmement pénibles pour les parties concernées.

**La médiation est une autre option possible.** Les problèmes qui surviennent au sein d'une section locale sont parfois résolus à l'amiable. Pourvu que les deux parties soient disposées à trouver une solution, la médiation peut donner des résultats beaucoup plus

satisfaisants et durables, le processus est plus bref et le retour à un environnement sain, plus probable. Si vous croyez pouvoir régler un problème par le biais de la médiation, demandez l'aide du Service des droits de la personne.

## Les alliés

Les membres des comités des droits de la personne sont des alliés, et ils aident à en trouver des nouveaux. Être un allié exige des efforts et un engagement continu. Nous pouvons tous devenir de meilleurs alliés. Les membres des comités des droits de la personne sont tenus de respecter une norme plus élevée par rapport aux questions relatives aux droits de la personne, et nous devons nous montrer dignes de notre poste non seulement dans notre vie syndicale et professionnelle, mais également dans notre vie personnelle (et cela comprend Facebook). Les prochaines pages visent à nous aider à être fidèles aux engagements que nous avons pris envers nous-mêmes et le syndicat.

Les alliés s'associent à ceux qui luttent contre l'oppression.

Les alliés comprennent qu'en plus des divisions de classes, on retrouve également dans la société canadienne de la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'incapacité, l'orientation sexuelle et l'âge.

Les alliés comprennent que l'oppression est plus puissante et plus ancienne qu'aucun de nous, et que c'est en passant à l'action avec d'autres alliés, dans une démarche stratégique, que nous en viendrons à bout.

Les alliés comprennent qu'ils obtiennent parfois des avantages découlant de la discrimination exercée à l'égard d'autres personnes. Ils reconnaissent qu'il est injuste qu'un travailleur retire un avantage parce que d'autres travailleurs se sont vu refuser leurs droits. Ils sont ouverts à en apprendre davantage au sujet des privilèges non mérités et ils le font avec enthousiasme.

Un allié connaît l'importance de s'effacer pour laisser la place aux autres.

Les alliés considèrent toutes les questions liées à la discrimination comme des enjeux syndicaux. Tous les forums syndicaux conviennent à l'examen de ces questions. Il peut y avoir des différences dans les approches et les points de vue concernant la stratégie à adopter pour obtenir les meilleurs résultats, mais les alliés savent sans l'ombre d'un doute que ces questions sont de la plus haute priorité.

Les alliés comprennent la nécessité de mettre en place des mesures pour corriger les effets de la discrimination. Ils comprennent que même s'il n'y a aucune intention discriminatoire, c'est l'effet produit qui est important. Ils savent également qu'il est

impossible de mettre un terme à une injustice historique et à des schémas tenaces de discrimination en traitant simplement tout le monde de la même manière.

Les alliés ont l'esprit de solidarité et soutiennent les luttes des femmes. Ils reconnaissent que les membres des groupes en quête d'équité veulent avoir la possibilité d'exprimer leur point de vue et qu'ils ont le droit de mener leurs propres combats. Les alliés respectent ce droit.

Les alliés voient les autres comme des partenaires dans la lutte pour l'égalité. Ils sont conscients que nous avons des similitudes et des différences dans nos parcours. Pour eux, les personnes qui ne sont pas familières avec les activités syndicales sont une opportunité d'amener une nouvelle énergie et de nouveaux points de vue au syndicat et à la lutte pour l'égalité. Ils exercent la patience et parlent de leur expérience. En retour, ils apprennent. Nous en profitons tous.

Les alliés écoutent, écoutent, écoutent, écoutent, écoutent...

*(Source : Texte adapté de la Conférence nationale biennale sur la condition féminine de l'Alliance de la fonction publique du Canada)*

## Six étapes pour apprendre à exprimer votre opinion

Quelle que soit la situation, les six étapes suivantes vous aideront à prendre position contre les préjugés que l'on rencontre dans le quotidien. Prenez d'abord le temps d'évaluer votre sécurité, tant physique qu'émotionnelle, car il y a un risque, et ce fait doit être pris en compte au moment de décider de prendre position!

**Soyez prêt.** Vous savez que l'occasion se présentera, alors préparez-vous. Dites-vous que vous serez celle ou celui qui prendra position. Prenez l'engagement de ne pas vous taire.

Pour vous donner du courage, pensez à ce que vous pourriez dire si vous étiez témoin d'un incident. Les questions ouvertes sont souvent une bonne réplique. « Pourquoi as-tu dit cela? » « Qu'est-ce qui t'a amené à croire cela? »

**Identifiez le comportement.** Parfois, en attirant l'attention franchement sur le comportement, cela aide la personne à se rendre compte de la portée de ce qu'elle vient de dire : « Louise, quand tu dis cela, je comprends que tous les Mexicains sont paresseux » (ou quel que soit le préjugé entendu). Ou encore : « Louise, tu es en train de

classer toute une ethnie d'une manière désobligeante. Est-ce que j'interprète bien ce que tu as dit? »

Lorsque vous identifiez un comportement, cependant, évitez d'étiqueter, d'insulter ou d'utiliser des mots ou des expressions chargés de connotations négatives. Décrivez le comportement sans étiqueter la personne. Si vous répliquez en traitant la personne de raciste, vous allez vous heurter à une résistance.

**Faites appel aux principes.** Si vous entretenez des relations avec la personne qui a parlé – une sœur, un ami ou un collègue, par exemple – faites appel à ses principes les plus nobles : « Jeannine, je t'ai toujours considérée comme une personne éprise d'équité, alors ça me donne un choc de t'entendre véhiculer des préjugés. »

« Faites appel à ses meilleurs instincts. N'oubliez pas que les gens sont complexes. Ce qu'ils disent dans une occasion n'est pas nécessairement un indice de tout ce qu'ils pensent. »

**Fixez des limites.** Vous ne pouvez pas contrôler les autres, mais vous pouvez dire : « Ne raconte plus de blagues racistes en ma présence. Si tu le fais, je quitte la pièce. » Ou encore : « Je ne permets pas que l'on fasse des remarques intolérantes dans mon espace de travail. Je ne peux pas contrôler ce que tu dis en dehors de cet espace, mais ici je te demande de respecter mes valeurs. » Par la suite, agissez selon vos principes.

Le but est de fixer une limite, de dire : « Je ne veux pas que tu parles comme ça en ma présence. » Même si les attitudes ne changent pas, en coupant court aux mauvais comportements, vous les empêchez de se répandre. Ils seront entendus ou subis par moins de gens.

**Trouver un allié et être un allié.** Lorsque vous êtes frustré dans votre propre lutte contre les préjugés courants, cherchez le soutien de gens qui partagent vos idées.

N'oubliez pas de leur rendre la pareille. Si vous n'êtes pas le premier à combattre les préjugés courants, alors soyez le deuxième.

**Faites preuve de vigilance.** Rappelez-vous : le changement est lent à s'installer. En général, les gens évoluent progressivement, un petit pas à la fois. Soyez toujours prêt et continuez à prendre position. Ne gardez pas le silence.

« Si vous ne prenez pas position, vous abandonnez une facette de votre personnalité. Vous laissez l'intolérance gagner. » *Bob Carolla, porte-parole pour la National Alliance for the Mentally Ill (Alliance américaine pour les malades mentaux).*

*Adapté de l'ouvrage : Teaching Tolerance: A Project of the Southern Poverty Law Centre*

## Faux prétextes

Nous trouvons tous des manières créatives pour nous donner raison de ne pas intervenir lorsque nous aurions l'occasion de prendre position. Ces « prétextes » nous empêchent de devenir l'allié indéfectible que nous voudrions être. L'un ou l'autre de ces prétextes vous empêchent-ils de faire ce qui est juste?

*« Je crois qu'il blaguait. »*

*« On ne dénonce pas un collègue. »*

*« On va me tuer si je dis quelque chose. »*

*« Je risque de dire des choses inexactes et de rempirer la situation. »*

*« Tout le monde se fait malmener ici. Ce qui vient de se produire n'est pas pire que d'autres incidents. »*

*« La victime ne porte pas plainte, pourquoi le devrais-je? »*

*« On ne donne pas suite aux plaintes de toute façon. »*

*« Cela relève de la responsabilité de l'employeur. C'est à lui de s'en occuper. »*

*« Je passe déjà pour un fauteur de troubles. Si je prends position, je vais empirer mon cas. »*

*« Je n'étais pas là quand c'est arrivé, et il y a toujours deux côtés à une histoire. »*

*« Ils sont pas mal confus; ils sont probablement un peu paranoïaques et trop sensibles. »*

*« Je ne peux pas me permettre d'intervenir pour le moment. Je dois penser à ma carrière politique. »*

Adapté d'une activité conçue par Barb Thomas et D'Arcy Martin, du SCFP, en 2005.

# CONNAÎTRE LES ENJEUX

## Enjeux liés aux incapacités

Nous jouissons pour la plupart de capacités temporaires, ce qui est une manière de reconnaître qu'au cours de notre vie nous aurons une invalidité à un moment ou à un autre. Certains d'entre nous sont nés avec une ou plusieurs incapacités. Peut-être avons-nous développé une incapacité plus tard dans notre vie – lors d'un accident, d'une blessure, d'une maladie. Notre incapacité peut être liée au travail ou être « invisible » – comme le diabète, des difficultés d'apprentissage, des problèmes de santé mentale. Nos déficiences sont peut-être aussi liées à l'âge.

Et pourtant, même si l'incapacité fait ou fera partie de notre vie à tous, notre société et nos lieux de travail agissent comme si c'était une anomalie, c'est-à-dire une situation rare, une « tragédie personnelle », quelque chose qui suscite la pitié, la honte ou l'indifférence.

Nos collectivités et nos milieux de travail sont conçus pour de soi-disant « personnes normales », comme si le fait d'avoir un handicap n'était pas considéré comme normal. En réalité, la plupart d'entre nous auront besoin de certaines mesures d'adaptation à un moment ou à un autre de notre vie. Et lorsque ce moment arrivera, nous aurons besoin que des programmes de soutien soient en place, nous aurons besoin de sécurité d'emploi, nous aurons besoin d'avoir l'assurance que nous ne serons pas jetés au rebut, nous aurons besoin d'une assurance médicale et nous aurons besoin de nous absenter du travail. C'est pour toutes ces mesures que nous luttons. Si nous sommes à la recherche d'un emploi, nous voulons être assurés que nous ne serons pas victimes de stéréotypes – ou rejetés au moment d'une embauche – à cause d'un handicap. Et, parce que nous ne sommes tout simplement pas tous les mêmes, nous pouvons avoir besoin que notre poste ou routine de travail soient modifiés.

En tant que syndicalistes, nous considérons les handicaps selon le point de vue des travailleuses et des travailleurs. Les personnes qui ont un handicap ont besoin – et elles le méritent – d'avoir un travail significatif; nous avons tous besoin de subvenir aux besoins de nos familles et nous méritons tous d'être traités avec respect et dignité. Nous ne permettrons pas que notre valeur en tant que personne soit mesurée en fonction de notre contribution au produit intérieur brut (PIB) ou aux bénéfices d'une entreprise, ou dans quelle mesure nous nous conformons au moule.

Les comités des droits de la personne peuvent mettre fin à la discrimination contre les personnes ayant une incapacité en revendiquant des processus d'embauche justes; en tenant les gouvernements responsables de fournir des services adéquats aux personnes qui ont une déficience; en veillant à ce que les travailleurs qui ont une incapacité aient des conditions de travail décentes; en prenant des mesures proactives pour que les adaptations en milieu de travail n'entraînent pas de conséquences négatives pour les personnes qui en ont besoin ni l'augmentation des charges de travail de leurs collègues, ce qui susciterait des divisions parmi nos membres; et en veillant à ce que les dirigeants et les délégués qui en ont besoin suivent une formation sur les adaptations. Parallèlement, les comités des droits de la personne peuvent prendre des mesures concrètes pour que les personnes ayant une déficience aient des possibilités pour agir en tant que militants et dirigeants au sein de notre syndicat.

## Lexique

REMPLECEZ	PAR
Confiné/confinée à un fauteuil roulant	Personne qui utilise un fauteuil roulant (un fauteuil roulant permet à une personne qui ne peut pas marcher de se déplacer. La personne n’y est pas confinée.)
Attaques, convulsions	Crises épileptiques
Atteint/atteinte de lésions au cerveau	Traumatisé crânien
Autiste ou « les autistes »	Une personne atteinte d’autisme ou souffrant d’autisme
Aveugle	Personne « malvoyante » ou « atteinte de cécité partielle ». On dit des personnes qui voient un peu qu’elles sont « mi-voyantes » ou qu’elles ont un « handicap visuel » ou que leur « vision est faible »; on ne doit pas dire qu’elles sont « partiellement aveugles ».
Bègue	Personne ayant des troubles d’élocution
Déficience de naissance	Déficience congénitale, aveugle de naissance, sourd de naissance
Épileptique	Personne atteinte d’épilepsie
Fou/folle	Personne atteinte d’une maladie mentale.
Handicapé intellectuel/handicapée intellectuelle	Personne ayant une déficience intellectuelle, personne handicapée par un retard de développement
Handicapé/handicapée	Personne ayant une incapacité
Handicapé/handicapée physique	Personne ayant une déficience physique
Infirmes	Personne atteinte d’une incapacité ou, pour être plus précis, qui marche au moyen de béquilles, d’attelles jambières ou d’une aide à la mobilité.
Les aveugles	Les personnes non voyantes
Les handicapés	Personnes ayant une incapacité Les personnes ayant une incapacité ne veulent pas être classées comme « les handicapés ».
Les sourds	Les personnes sourdes
Les sourds-aveugles	Les personnes sourdes et aveugles (atteintes à différents degrés d’incapacité visuelle et auditive).
Malentendant/malentendante	Personne malentendante (personne souffrant d’une perte de l’ouïe, qui communique surtout par la parole).
Mongolisme	Syndrome de Down
Personne normale	À ne pas utiliser par opposition à « personne ayant une incapacité ». Dites plutôt « personne ayant une incapacité » et

REPLACEZ	PAR
	« personne non handicapée » ou « personne ayant une déficience » et « personne valide » ou utilisez des expressions plus spécifiques, notamment « personne voyante », « personne ambulatoire ».
Personne sclérosée	Personne atteinte de sclérose en plaques
Personne souffrant de lupus	Personne atteinte de lupus
Sourd et muet/sourde et muette Sourd-muet/sourde-muette	Personne sourde (atteinte d'une déficience auditive profonde et qui communique par langage gestuel) Personne devenue sourde (au cours de sa vie) Personne culturellement sourde (personne qui a été exposée au langage gestuel dès sa naissance ou en bas âge)

## Les travailleuses et travailleurs gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres – Homophobie et transphobie

Notre syndicat peut être fier du travail accompli au sujet des enjeux touchant les GLBT au cours des vingt dernières années. En fait, c'est grâce au travail des syndicats canadiens que le Canada est devenu un chef de file des droits à l'égalité pour les GLBT. Après avoir lutté pour obtenir des régimes de retraite pour les conjoints de même sexe et pour l'inclusion de dispositions contre la discrimination et le harcèlement dans les conventions collectives, les syndicats poursuivent leur lutte pour la reconnaissance des droits des personnes transgenres. Mais notre travail ne concerne pas que la table de négociation. Les militantes et militants GLBT et nos alliés à la direction du syndicat ont revendiqué des modifications législatives afin de rendre illégale la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'expression sexuelle et l'identité de genre.

Cependant, l'égalité juridique n'équivaut pas à l'égalité sociale. La vie de nos membres est encore grandement affectée par l'homophobie et la transphobie.

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle actif en favorisant une plus grande égalité sociale en faisant ce qui suit.

- En comprenant les enjeux (lisez et distribuez des exemplaires de notre brochure « Pour nos alliés : Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les questions touchant les GLBT... bon, peut-être pas tout », que vous pouvez demander à notre imprimerie, en appelant au 1-800-268-5763 ou par l'entremise de notre site Web, à l'adresse [www.unifor.org](http://www.unifor.org).)
- En s'assurant que les dirigeantes et les dirigeants comprennent la portée de ces questions, y compris celles qui touchent nos membres trans. (Aidez-nous à distribuer des exemplaires de notre brochure « Travailleuses et travailleurs en transition : Un guide destiné aux dirigeantes et aux dirigeants du syndicat », que vous pouvez vous procurer auprès de l'imprimerie et sur le site Web.)
- En vérifiant votre convention collective. Est-ce qu'elle utilise précisément les mots « identité de genre », « expression sexuelle » et « orientation sexuelle » dans les clauses sur le harcèlement et la discrimination? Si ce n'est pas le cas, communiquez avec votre comité de négociation.
- En soutenant les caucus et les réseaux de la Fierté.
- En assistant aux défilés de la Fierté gaie.
- En participant aux activités du 17 mai et en en parlant à votre lieu de travail (Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie)
- En envoyant des membres GLBT aux conférences organisées par la Fierté et en les inscrivant au programme de militantisme sur la Fierté (CEP).
- En encourageant et en soutenant les membres GLBT qui briguent un poste au sein du syndicat. (Soyez vigilant pour que les campagnes soient exemptes de harcèlement.)
- En vous demandant si une travailleuse ou un travailleur se sentirait à l'aise et en sécurité de faire la transition d'homme à femme ou de femme à homme dans votre lieu de travail. Dans votre section locale? Si la réponse est « non », réfléchissez à ce que votre comité peut faire pour changer cette situation.
- En ne rejetant personne.
- En ne vous arrêtant pas à la « tolérance », car les membres GLBT méritent beaucoup plus que cela. En lisant et en faisant circuler Pride in Print, l'infolettre de la Fierté gaie d'Unifor.
- En soutenant les groupes locaux tels PFLAG (parents et amis des lesbiennes, des gais et des transgenres) et ÉGALE.
- En supportant les membres GLBT qui briguent des postes élus au sein du syndicat.

## Condition féminine

Les femmes constituent plus du tiers de nos membres : des femmes autochtones, des femmes racialisées, des femmes de race blanche, des lesbiennes, des bisexuelles, des femmes transgenres, des femmes ayant une incapacité, des femmes jeunes, âgées et d'âge moyen.

Les femmes et les hommes de notre syndicat luttent ensemble pour obtenir des emplois décents, des lieux de travail sains et sûrs, de bons avantages sociaux, des journées de travail plus courtes et plus de vacances. Il n'en subsiste pas moins une dimension de genre au sein de ces luttes, et les femmes livrent d'autres luttes également fondamentales qui, trop souvent, passent pour n'être que des « enjeux féminins » : congé de maternité et congé parental, dispositions visant des congés pour obligations familiales, services de garde, lutte contre le harcèlement.

Les comités des droits de la personne doivent collaborer avec les comités, les réseaux et les caucus sur la condition féminine, afin d'appuyer le travail des uns et des autres – dont une grande partie se chevauche – et de veiller à ce que l'un et l'autre comité prenne en considération l'ensemble des questions. Un comité sur la condition féminine pourrait se mettre à juger les enjeux du point de vue des femmes de race blanche; un comité des droits de la personne pourrait se concentrer sur le racisme et négliger les questions d'égalité entre les sexes... nous devons soutenir mutuellement nos analyses et notre travail.

Les mouvements féministes ont fait d'importantes avancées, certainement en grande partie grâce aux efforts des femmes syndiquées et de la négociation, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Selon Statistique Canada (2010) :

- En moyenne, les travailleuses à temps plein ne gagnent encore que 71 % du salaire des hommes. Jusqu'à ce que nous recrutons plus de femmes dans les syndicats (où l'écart des salaires entre les hommes et les femmes est de 93 %), la situation ne changera pas.
- Les femmes sont scandaleusement surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés au Canada et sous-représentées dans les emplois les mieux rémunérés. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans neuf des dix métiers les moins bien payés.
- Ces salaires discriminatoires suivent les femmes dès leur premier emploi jusqu'à leur retraite : les jeunes femmes qui ont terminé leur secondaire gagnent 27 % de

moins que leurs homologues masculins et le revenu médian des retraitées est la moitié de celui des hommes (42 % des femmes âgées vivent dans la pauvreté).

- En moyenne, les diplômées universitaires gagnent 32 % de moins que leurs homologues masculins.
- Les femmes racialisées, les femmes autochtones, les femmes âgées et les femmes qui ont une incapacité détiennent les plus hauts taux de pauvreté de notre société.
- Les mères seules font preuve d'une grande ingéniosité pour réussir à élever leurs enfants avec de très petits salaires (malgré toutes les difficultés). Mais au lieu d'être reconnues pour leurs efforts, elles sont jugées et victimes de préjugés.
- Les femmes sont outrageusement sous-représentées dans le système politique canadien. Les femmes constituent 51 % de la population, mais, en 2013, elles ne constituaient que 24,6 % des députés.

#### Violence faite aux femmes

- En moyenne, tous les six jours, une femme au Canada est tuée par son conjoint. En 2009, 67 femmes ont été assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint. (*L'homicide au Canada*, Statistique Canada, vol. 30, n° 3, 2009).
- Chaque jour, au Canada, plus de 3 000 femmes (et leurs 2 500 enfants) vivent dans un refuge pour échapper à la violence conjugale. (*La violence familiale au Canada : un profil statistique*, Statistique Canada, 2009).
- Chaque année, plus de 40 000 arrestations découlent de la violence familiale, soit environ 12 % de tous les crimes violents commis au Canada. Puisque seulement 22 % de tous les incidents de violence familiale sont déclarés à la police, les chiffres sont bien plus élevés en réalité (*La violence familiale au Canada : un profil statistique*, Statistique Canada, 2009).
- Selon les données communiquées par la police, plus de 173 600 femmes âgées de 15 ans et plus ont été victimes de crimes violents en 2011, soit un taux de 1 207 femmes victimes par tranche de 100 000 femmes dans la population (*Violence faite aux femmes*, Statistique Canada, 2013).
- En un an seulement au Canada, 427 000 femmes de plus de 15 ans ont rapporté avoir été agressées sexuellement. Étant donné que seulement 10 % des agressions sexuelles sont déclarées à la police, le nombre réel est nettement plus élevé (Brennan et Taylor-Butts, *Centre canadien de la statistique juridique*, Statistique Canada, 2008).

- La moitié des Canadiennes ont vécu au moins un indicent de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 16 ans (*Enquête sur la violence faite aux femmes*, Statistique Canada, 1993). Nous aimerions disposer de données plus récentes, mais Statistique Canada n'a pas réalisé d'enquête plus récente au sujet de la violence subie par les femmes pendant toute leur vie.
- La violence faite aux femmes se produit dans toutes les cultures et religions, dans toutes les communautés ethniques et raciales, à tout âge et dans tous les groupes de revenus. Toutefois, certaines femmes courent plus de risques que d'autres :
  - D'après les rapports de police, le taux de crimes violents commis contre les femmes âgées de 15 à 24 ans est 42 % plus élevé que le taux relatif aux femmes âgées de 25 à 34 ans, et presque le double du taux des femmes âgées de 35 à 44 ans. (*Violence faite aux femmes*, Statistique Canada, 2011).
  - Soixante-six pour cent de toutes les femmes victimes d'agressions sexuelles ont moins de 24 ans, et 11 % sont âgées de moins de 11 ans (*Rapport statistique annuel de 2009*, Services de police de Toronto).
  - Près de trois fois plus de femmes âgées de 15 à 24 ans sont assassinées, comparativement à toutes les femmes victimes d'homicide conjugal.
  - Soixante pour cent des femmes ayant une incapacité subissent une forme ou l'autre de violence (DAWN Canada).
  - Les immigrantes sont plus vulnérables à la violence conjugale en raison de leur dépendance financière, des barrières linguistiques et d'un manque de connaissances des ressources communautaires.
  - En 2013, on comptait 582 cas répertoriés de femmes autochtones portées disparues ou assassinées au Canada. Le mouvement « L'enlèvement de nos sœurs doit cesser! », Amnistie Internationale et les Nations Unies ont en vain demandé au gouvernement canadien de prendre des mesures pour régler ce problème (*Amnistie Internationale*, 2013)

Les comités des droits de la personne peuvent offrir aux femmes et aux hommes des occasions de travailler ensemble sur les questions d'égalité entre les sexes. Ils peuvent également éduquer les hommes au sujet des problématiques hommes-femmes et leur apprendre à devenir de meilleurs alliés, à les informer sur le privilège masculin et les différentes définitions de la masculinité dans notre culture, dont certaines nuisent tant aux femmes qu'aux hommes.

Les comités des droits de la personne ne manquent pas d'occasions de travailler avec les comités sur la condition féminine, de confronter activement le sexisme et la discrimination sexuelle dans nos lieux de travail, nos collectivités et nos syndicats. Ils peuvent, par exemple, prendre position contre le sexisme, soutenir les campagnes, appuyer avec énergie des mesures comme l'égalité salariale, la lutte contre le harcèlement et l'équité en matière d'emploi, car toutes ces mesures améliorent directement la vie professionnelle et les conditions de travail des femmes.

## **Travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés et le racisme**

Le mouvement syndical s'est bâti à partir des luttes menées par les travailleuses et les travailleurs, dont font partie les Autochtones et les personnes racialisées. Depuis nos débuts, ces communautés ont joué un rôle actif dans la quête d'équité et de justice. Au cours des dernières décennies, les enjeux des travailleurs autochtones et racialisés se sont retrouvés de façon plus officielle à l'avant-scène.

- Nous négocions des programmes de lutte contre le harcèlement et des clauses de non-discrimination pour indiquer clairement que le racisme ne sera pas toléré.
- Nous réservons des sièges de notre Conseil exécutif national pour que les travailleurs autochtones et racialisés soient représentés au plus haut échelon de notre syndicat.
- Nous perfectionnons le leadership des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés de notre syndicat grâce à notre cours de deux semaines sur le militantisme destiné à ces membres, dans le cadre des programmes de congés-éducation payés (CEP).
- Nous reconnaissons le 21 mars comme étant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- Nous organisons des conférences nationales et régionales à l'intention des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés.
- Nous collaborons avec les caucus établis dans tous les coins du pays pour examiner les enjeux des travailleuses et travailleurs autochtones et racialisés et développer le militantisme de l'intérieur.

Cependant, ces efforts doivent être soutenus et intensifiés. Notre syndicat compte aujourd'hui un plus grand nombre d'Autochtones et de personnes racialisées, mais, dans l'ensemble, ces travailleuses et travailleurs sont encore sous-représentés par les syndicats et confinés à des emplois peu rémunérés, temporaires et non syndiqués.

Le marché de l'emploi canadien pratique encore la ségrégation raciale, et cela continuera si notre lutte pour l'égalité ne revendique pas notamment l'équité en matière d'emploi, des droits d'immigration justes et à part entière, la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l'autonomie gouvernementale des Autochtones, de meilleures lois qui facilitent la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs.

Les comités des droits de la personne peuvent assumer un leadership sur ces questions au sein de leurs sections locales. Ils peuvent prendre des mesures actives pour que les travailleurs autochtones et racialisés soient représentés dans nos structures de direction, à tous les échelons du syndicat. Les comités des droits de la personne peuvent recourir aux mécanismes décrits dans le présent guide, par exemple, les principaux moyens de pression pour lutter contre le racisme et améliorer l'équité dans les lieux de travail et les syndicats. En outre, les comités peuvent jouer un rôle important en organisant des campagnes de recrutement auprès des travailleurs racialisés.

## Terminologie : quelques mots sur la langue

La langue est importante parce qu'elle permet d'exprimer notre point de vue. Le langage n'est pas neutre – il est puissant. Et il évolue sans cesse.

Au fil de l'histoire, les personnes racialisées et les peuples autochtones ont appelés de toutes sortes de noms, dont la plupart ne sont pas dignes d'être répétés dans ces pages. L'expression « minorité visible » a longtemps été utilisée, et on la rencontre encore dans des documents du gouvernement. Pourtant, elle n'est pas exacte au regard de la population mondiale (où les personnes racialisées sont, bien sûr, en majorité) ni de plusieurs de nos grandes villes. Avant cela, on utilisait l'expression « personne de couleur » (en anglais, littéralement « non-Blanc »), laquelle indique clairement l'ordre hiérarchique des privilèges!

Chez les anciens TCA, les expressions « personnes racialisées » et « travailleuses et travailleurs racialisés » ont été adoptés pour affirmer et revendiquer une identité collective bien développée, tout en regroupant sous une même appellation les gens de nombreuses ethnies différentes. Chez l'ancien SCEP, l'expression « travailleuses et travailleurs racialisés » a elle aussi été adoptée pour reconnaître la collectivité de l'expérience, mais elle fait également allusion à la discrimination dont ont été victimes ces travailleurs. L'adjectif « racialisé » évoque le *processus* par lequel les personnes sont identifiées et classées par race à des fins de discrimination raciale. Il sert aussi à valider l'expérience des personnes qui sont traitées comme si elles appartenaient à « une race différente et inférieure », et il rejette la fausse notion voulant que la race soit une réalité biologique.

Bien des gens qui emploient l'expression « travailleuses et travailleurs de couleur » pour se décrire utilisent également le mot « racialisés » pour décrire leurs expériences de travail. Beaucoup de gens qui se disent « racialisés » indiquent aussi avec fierté leur appartenance à la vaste communauté des « gens de couleur ».

L'expression « travailleuses et travailleurs racialisés » a été employée au congrès de fondation d'Unifor.

Le mot *autochtone* est un terme générique qui inclut les Inuits, les Premières Nations (Indiens) et les Métis. Le mot *indigène* est un autre terme générique qui englobe les peuples autochtones du Canada (bien que l'on se demande encore si les Métis se sentent inclus), ainsi que les Premières Nations vivant dans d'autres pays. L'expression *peuples autochtones* est généralement utilisée dans un contexte international; il inclut, par exemple, les Inuits du Canada, les Maoris de la Nouvelle-Zélande, les Aborigènes

d’Australie, etc. L’ancien SCEP utilisait le terme *indigène*, tandis que l’ancien TCA préférait le mot *autochtone*.

Au congrès de fondation d’Unifor, c’est l’expression *peuples autochtones* qui a été utilisée.

Nous sommes actuellement en réflexion sur notre langage et sur la manière que nous nous nommons à l’avenir au sein d’Unifor. C’est un moment propice à une saine réflexion et à l’échange de nos points de vue. La terminologie est un sujet complexe, et il n’est pas toujours évident de choisir les bons mots et expressions, mais le fait d’hésiter entre des mots ne devrait jamais empêcher la discussion sur les questions plus générales qui en ont tellement besoin!

## **Les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis**

La plupart d’entre nous ont appris dans leur enfance des « mensonges pieux » sur la façon dont été traités les Premières Nations, les Inuits et les Métis. On ne nous a *rien* dit sur les conditions qui prévalent dans les réserves ni que le système des réserves du Canada a servi de modèle à l’apartheid de l’Afrique du Sud. On ne nous a *rien* dit des conditions qui règnent dans les internats ni appris à remettre en question le droit de l’État d’enlever les enfants de leur foyer, de les arracher à leurs parents, à leur communauté et à leurs traditions. On ne nous a *pas* appris que les peuples autochtones étaient prêts à partager leurs terres, au lieu de quoi elles leur ont été volées, que les traités n’ont jamais été signés ou qu’ils ont été violés.

Nous n’avons pas appris que le gouvernement canadien a adopté des lois qui interdisaient aux peuples autochtones de parler leurs langues, de se rassembler, de suivre leurs coutumes et leurs traditions. Nous n’avons pas appris que les femmes autochtones n’ont obtenu le droit de voter qu’en 1960, soit 43 ans après que les femmes non autochtones avaient voté pour la première fois au Canada, ni que les femmes autochtones qui se mariaient à des hommes non autochtones étaient dépouillées de leur statut. Nous n’avons pas appris que les soldats autochtones retournant des deux guerres mondiales n’ont pas eu droit aux mêmes avantages conférés aux anciens combattants. On ne nous a pas appris que le Canada compte 612 Premières Nations (traditionnellement appelées « bandes ») ni que l’on a recensé 53 langues autochtones au Canada (ainsi que de nombreux dialectes, mais dont environ la moitié sont presque éteints ou en voie de disparition).

Notre bagage de connaissances sur les peuples autochtones était donc basé sur des mythes et des stéréotypes. Nous en verrons quelques-uns ici, car les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle important en profitant de la moindre occasion pour rectifier les faits!

## **MYTHE : Les Premières Nations reçoivent plus d'avantages gouvernementaux que les autres Canadiens.**

### **LES FAITS**

- Une étude sur l'indice de bien-être des collectivités, réalisée en 2012 par Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), a examiné la qualité de vie de 4 685 collectivités canadiennes en fonction de l'éducation, de l'activité sur le marché du travail, du revenu et du logement. Or, 96 communautés des Premières Nations se sont retrouvées parmi les 100 collectivités dont l'indice était le plus bas.
- En moyenne, les des gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux offrent deux fois et demie plus de services aux citoyennes et citoyens canadiens qu'à ceux et celles des Premières Nations. (*Source : Assemblée des Premières Nations, Fiche de renseignements, 2005, Rapports de AADNC, Statistique Canada, Santé Canada, vérificateur général du Canada*)
- Les enfants des Premières Nations reçoivent en moyenne 22 % moins de financement pour des services d'aide sociale à l'enfance que les autres enfants canadiens (*Assemblée des Premières Nations, 2011*).
- D'après un rapport de l'Assemblée des Premières Nations (2011) :
  - Approximativement 25 % des systèmes de traitement d'eau situés sur les réserves présentent un risque élevé pour la santé. Douze pour cent des communautés des Premières Nations, soit quelque 75 000 personnes, doivent faire bouillir leur eau potable. (Selon Santé Canada, en date du 30 septembre 2013, 123 Premières Nations réparties dans l'ensemble du Canada faisaient l'objet d'un avis concernant la qualité de leur eau potable.)
  - Les Premières Nations vivent une crise du logement : elles ont besoin d'environ 85 000 unités de logements d'un bout à l'autre du Canada. Dans bien des cas, plusieurs familles vivent dans des logements de une ou deux pièces.

- Approximativement 44 % des logements du parc immobilier actuel ont besoin de réparations majeures et 15 % doivent être carrément remplacés.
  - Sur les 88 485 maisons situées dans des réserves, 5 486 n'ont pas de services d'eaux usées.
  - Presque la moitié des maisons des Premières Nations sont contaminées par les moisissures.
- Le taux de tuberculose chez les Autochtones est de 8 à 10 fois supérieur au taux de la population non autochtone. Les citoyens des Premières Nations vivant sur une réserve affichent des taux de tuberculose 31 fois plus élevés que la moyenne nationale (*Assemblée des Premières Nations, 2011*).
  - Le taux de mortalité infantile chez les peuples autochtones du Canada est une fois et demie plus élevé que celui de la population canadienne.

### **MYTHE : Les Autochtones bénéficient de droits et de privilèges spéciaux refusés aux autres Canadiens.**

#### **LES FAITS**

- Les Indiens inscrits sont tenus de payer de l'impôt sur le revenu qu'ils gagnent à l'extérieur de leur réserve. Bien que les revenus gagnés sur la réserve ne soient pas imposables, les Indiens inscrits ont bien peu de possibilités de gagner leur vie sur la réserve.
- Il est vrai que les Indiens ayant statut légal ont négocié certains droits issus de traités portant sur les terres de la réserve, la chasse et la pêche sur la réserve, le logement, l'aide à l'éducation, l'exonération de la taxe de vente provinciale. Ces droits découlent de traités négociés et signés de bonne foi entre des nations souveraines et des garanties constitutionnelles remontant à la Proclamation royale de 1763.
- Cependant, toutes les réserves du Canada peuvent tenir dans la Réserve navajo, aux États-Unis. La majorité des traités s'en tiennent à des droits de chasse et de pêche limités au territoire de la réserve et n'accordent aux Autochtones aucun droit sur les ressources souterraines.

- La Cour suprême affirme que le fait de confisquer la terre d'un peuple qui y vit depuis des temps immémoriaux sans négocier de traité ni verser une indemnité équivaut à fouler aux pieds le principe fondamental de la common law, à savoir le droit de ne pas être privé de son bien sans recevoir une indemnité en contrepartie.

**MYTHE : Les Premières Nations ne sont pas prêtes à accéder à l'autonomie gouvernementale.**

**LES FAITS**

- Les Premières Nations se gouvernaient elles-mêmes avant l'arrivée des Européens. Elles étaient composées de communautés unies dotées d'une organisation sociale et politique complexe qui était si résiliente qu'il aura fallu des centaines d'années pour l'effriter.
- Aujourd'hui, 82 % du budget du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien est administré directement par les Premières Nations. Quatre-vingt-trois pour cent des Premières Nations satisfont aux exigences fédérales de vérification. Quinze pour cent d'entre elles ont besoin d'une certaine gestion corrective pour régler des points qui posent problème; seulement 2 % sont considérées comme ayant de sérieux problèmes de comptabilité. L'Assemblée des Premières Nations a signé un accord avec l'Association des comptables généraux accrédités du Canada pour développer la capacité de gestion financière des Premières Nations.

Toute remise en question de « l'état de préparation pour l'autonomie gouvernementale » devrait être appliquée de façon générale : réfléchissez un instant au scandale des dépenses du Sénat ou au scandale de la corruption dans l'industrie québécoise de la construction. . .

- La Grande loi de la Paix de la Confédération iroquoise des Six-Nations, ou Haudenosaunee (se prononce Ho De No Cho Ni), était un système de gouvernement tellement admiré par Thomas Jefferson et Benjamin Franklin qu'ils l'ont étudié comme modèle pour la Constitution américaine et la division des pouvoirs entre les gouvernements fédéral, d'État et locaux.

## **MYTHE : Les peuples autochtones bénéficient d'un traitement préférentiel.**

### **LES FAITS**

- Le taux de chômage chez les peuples autochtones est au moins deux fois plus élevé que celui des non-Autochtones.
- En 2006, le revenu médian des Autochtones était de 18 962 \$, soit 30 % inférieur à celui du reste des Canadiens, qui se situe à 27 097 \$. La différence de 8 135 \$ enregistrée en 2006, cependant, était légèrement plus petite qu'en 2001 (9 045 \$) et qu'en 1996 (9 428 \$). (Rapport du Centre canadien de politiques alternatives, 2012).
- Bien que l'écart entre le revenu des Autochtones et le revenu du reste de la population canadienne ait légèrement diminué de 1996 à 2006, à cette allure il faudrait 63 ans pour le faire disparaître. (Rapport du Centre canadien de politiques alternatives, 2012)
- Espérance de vie. Un homme d'une Première Nation mourra 7,4 ans plus tôt qu'un Canadien non autochtone. Une femme d'une Première Nation vivra 5,2 ans de moins qu'une Canadienne non autochtone.
- Le taux de suicide chez les jeunes Autochtones est six fois plus élevé que chez les jeunes non-Autochtones. Le suicide figure maintenant parmi les principales causes de décès chez les Autochtones âgés de 10 à 24 ans.

Les comités des droits de la personne peuvent :

- Écouter, apprendre et rétablir la vérité quant au rôle des peuples autochtones dans l'histoire du Canada.
- Appuyer la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens.
- Demander que justice soit rendue aux femmes autochtones assassinées en Colombie-Britannique.
- Appuyer les Premières Nations dans leurs tentatives de faire appliquer les droits issus de traités. Les traités sont comme une convention collective et les blocus, comme des lignes de piquetage – nous devons aider nos confrères et consœurs des premiers peuples du Canada.

## Travailleuses et travailleurs temporaires ou contractuels

Les employeurs qui cherchent à diminuer leurs coûts, à limiter leurs obligations à l'égard de leurs employés et à briser les syndicats recourent à plusieurs stratégies : en embauchant de plus en plus de travailleurs à temps partiel, en instaurant les systèmes de rémunération à deux niveaux, en payant le salaire minimum, en engageant des travailleurs intérimaires et des travailleurs étrangers temporaires. Ces stratégies sont devenues « monnaie courante » dans le secteur manufacturier, l'agriculture, la vente au détail, les services, l'hôtellerie, les mines, l'énergie et les soins de santé.

Les tendances de l'économie canadienne ont-elles des répercussions sur les droits de la personne? Bien sûr. Elles affectent tous les travailleurs et travailleuses, mais les répercussions négatives sur les emplois précaires touchent surtout les femmes, les travailleurs racialisés et les immigrants.

- Au Canada, le nombre de travailleuses et de travailleurs temporaires a atteint deux millions en 2012, ce qui représente 13,6 pour cent de la population active. (Statistique Canada, 2013)
- Depuis la récession, le travail temporaire a augmenté trois fois plus rapidement que l'emploi permanent. Entre 2009 et 2012, le travail temporaire a augmenté de 14,2 pour cent, par rapport à 3,8 pour cent seulement pour les emplois permanents. (Statistique Canada, 2013)
- Au cours des 15 dernières années, l'augmentation du travail temporaire s'est surtout fait sentir chez les jeunes. Les postes temporaires se retrouvent surtout dans l'éducation, la culture et le secteur de l'hébergement et des services d'alimentation. Parmi les provinces, ce sont la Colombie-Britannique et l'Ontario qui ont enregistré la plus grande augmentation des postes temporaires. (Statistique Canada, 2013)
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois occasionnels.
- Les travailleuses et travailleurs occasionnels gagnent 32 % de moins que leurs homologues permanents.
- Ceux qui travaillent pour des bureaux de placement touchent 40 % de moins que leurs homologues permanents. (Galarneau, Statistique Canada, Enquête de 2003 sur la population active, *Perspectives*, 2005).
- Selon l'Enquête annuelle sur les industries de services, les agences de placement temporaire ont produit des recettes d'exploitation de 9,2 milliards de dollars en 2008, comparativement à un milliard en 1993. (Statistique Canada, 2010)

Les résultats de l'enquête révèlent que :

- 75 % des bureaux de placement acceptent de refuser les personnes racialisées qui posent leur candidature.
- Plus de 90 % des employeurs ont passé des remarques sur les femmes qui portent le hijab (foulard) pendant le processus de demande d'emploi.
- On répondait aux candidates et candidats de race noire que les postes étaient pourvus, tandis que plus tard dans la même journée les candidates et candidats de race blanche se voyaient remettre une demande d'emploi pour les postes vacants.

(Source : *The Colour of Poverty Report* (rapport sur la couleur de la pauvreté).

Par le biais de la négociation, nous pouvons indiquer clairement aux employeurs que leurs stratégies ne fonctionneront pas et que nous ne leur permettrons pas de se servir des femmes et des travailleurs racialisés pour compromettre nos gains et diviser les travailleurs.

- Nous limiterons ou éliminerons explicitement le recours aux travailleurs intérimaires.
- Nous ferons en sorte que les travailleurs intérimaires de nos lieux de travail soient couverts par les conditions de nos conventions collectives et qu'ils deviennent, en fait, membres de notre syndicat.
- Nous étendrons la portée de nos unités de négociation de façon à inclure les secteurs qui emploient majoritairement des femmes et des travailleurs racialisés (cafétérias, entretien ménager, entretien, bureaux).
- Nous nous opposerons à la privatisation et à la sous-traitance (une pratique qui concerne surtout les femmes et les travailleurs racialisés).

## Immigration

Saviez-vous que l'économie croît en période de forte immigration? À vrai dire, étant donné la baisse du taux de natalité, l'économie canadienne reculerait si ce n'était de l'arrivée des 200 à 300 000 nouveaux immigrants chaque année. Selon une étude réalisée par un comité parlementaire : « la preuve [...] confirme que le programme canadien d'immigration continue d'avoir une influence positive sur notre économie. »

En dépit de ces faits, les immigrants, et plus particulièrement les immigrantes et immigrants racialisés, font encore l'objet d'une discrimination au Canada. On refuse systématiquement de les embaucher sous prétexte de la prétendue exigence relative à « l'expérience de travail canadienne », ils sont sous-employés, sans emploi et leurs titres de compétences sont rarement reconnus.

Il ne faut pas oublier que notre syndicat a été grandement influencé par les expériences des immigrants qui comptent aujourd'hui parmi nos dirigeants les plus déterminés. Et pourtant, trop souvent les immigrantes et immigrants sont tenus à l'écart du mouvement syndical par les pratiques d'embauche discriminatoires des employeurs, parce qu'une énorme proportion d'immigrants occupent des emplois temporaires non syndiqués et précaires, *parce qu'à bien des égards le mouvement syndical ne donne pas à nos membres immigrants la possibilité d'exprimer leur point de vue et de faire part de leur expérience.*

Les comités des droits de la personne peuvent aider à changer cette situation, en trouvant des moyens pour que les immigrantes et immigrants aient la possibilité de diriger notre syndicat, en protestant vivement contre la discrimination des employeurs, en prenant une part active dans la lutte pour que tous occupent des emplois décents et en s'efforçant de syndiquer les lieux de travail où la majorité des employés sont des immigrants.

Les immigrants qui ne parlent ni anglais ni français sont en butte à des obstacles et à des préjugés supplémentaires dans le milieu de travail et le syndicat.

Les comités des droits de la personne peuvent chercher des moyens pour que les membres aient la possibilité d'obtenir de l'information et de participer à la réalisation du syndicat dans leur propre langue, surtout lorsque des groupes importants de membres parlent la même langue. Le Centre d'action pour les travailleurs, un petit organisme qui fait un travail de soutien incroyable à l'égard des travailleurs intérimaires, réussit à publier leurs « droits au travail » en 17 langues et à offrir un soutien téléphonique en cinq langues ([www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)). C'est une question de priorités. Certaines sections locales offrent des cours d'anglais langue seconde, pour lesquels elles se servent de documents du syndicat et d'enjeux communautaires dans le cadre du programme d'enseignement. Les syndicats peuvent prêter leur voix pour demander des services d'établissement plus complets, incluant des cours de langue, pour lesquels les budgets ont subi des compressions massives depuis quelques années.

Les comités des droits de la personne peuvent mener les revendications syndicales – et exploiter le pouvoir du syndicat – dans le but de faire adopter des politiques en matière d'immigration et de réfugiés pour accueillir des travailleuses et des travailleurs, non seulement l'élite bien nantie.

## Programme des travailleurs étrangers temporaires

En 2012, le gouvernement canadien a accueilli plus de travailleurs étrangers temporaires que de nouveaux immigrants. Ce grand changement indique une nouvelle politique officielle visant à créer une main-d'œuvre jetable et racialisée.

Le racisme n'est pas nouveau dans la politique d'immigration du Canada. La race est en effet un facteur clé dans la détermination des personnes à qui le Canada accorde ou refuse le droit d'entrée. Mentionnons notamment le règlement sur le voyage continu, adopté en 1908 pour refuser l'entrée aux immigrants en provenance de l'Inde, la *Loi sur l'exclusion des Chinois*, en vigueur de 1923 à 1947, la politique de tolérance zéro à l'égard des Juifs, en place de la fin des années 1930 au début des années 1940. Toutefois, le programme des travailleurs étrangers temporaires vise à annuler tous les progrès réalisés en matière de politique d'immigration équitable au cours des cinquante dernières années.

Dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs présentent une demande pour obtenir des permis de travail spéciaux qui leur permettent d'employer directement des travailleuses et des travailleurs étrangers sans passer par le processus d'immigration habituel. En général, les employeurs versent de petits salaires, fournissent un logement minimal en se fiant soit que les travailleurs ignorent leurs droits, soit qu'ils ne se plaindront pas de maltraitance (parce que les employeurs ont le pouvoir de les faire expulser du pays).

Le gouvernement conservateur est déterminé à augmenter le nombre de travailleurs étrangers temporaires. Or, ces travailleurs ne bénéficient pas des libertés et droits fondamentaux ni des services offerts aux autres travailleurs. Selon Ken Lewenza, l'ancien président national des TCA, les règlements que les conservateurs ont adoptés en 2012 sont « une atteinte non seulement aux travailleurs étrangers, mais aussi au Canada et à ce que nous représentons. Il faut organiser un grand débat démocratique pour déterminer si le Canada et les employeurs ont le droit d'exploiter les travailleurs de cette manière. »

L'objectif déclaré du programme des travailleurs étrangers temporaires est de fournir aux employeurs canadiens des travailleurs dans les périodes de grave pénurie de main-d'œuvre. Ce programme n'était pas censé remplacer le bassin actuel de travailleurs canadiens. En réalité, les employeurs se servent de ce programme pour importer des travailleurs dans le but de faire baisser les salaires et de briser les syndicats. Les estimations varient, mais approximativement 432 000 travailleurs étrangers temporaires sont employés au Canada, et ce chiffre grossit rapidement,

puisque le programme est prolongé d'une année à l'autre et que les règlements encadrant les employeurs sont assouplis (CCPA, 2012). *Les employeurs ne doivent pas avoir autant de poids dans le choix de ceux et celles qui seront les futurs citoyens du Canada.*

Les comités des droits de la personne devraient savoir qu'Unifor compte parmi ses membres des travailleurs étrangers temporaires, et ils devraient se tenir au courant des problèmes auxquels ces travailleurs sont confrontés. Nous devons nous employer à faire en sorte que ces travailleurs soient effectivement couverts par nos conventions collectives, et prendre des mesures proactives afin que leurs employeurs respectent leurs engagements. Nous devons également travailler à intégrer ces membres dans la vie quotidienne de notre syndicat et à éviter les divisions au sein de nos membres en fonction de la race, de la langue et du statut.

Nous appuyons une immigration à part entière, et nous croyons que les travailleurs qui viennent au Canada devraient avoir les mêmes droits que les travailleurs canadiens, y compris le droit de rester dans le pays et de devenir des membres productifs de la société canadienne. L'immigration est la solution à une société plus forte et plus diversifiée. Cependant, le programme des travailleurs étrangers temporaires n'est ni une politique d'immigration légitime ni une stratégie acceptable de la part des employeurs pour résoudre une pénurie (douteuse) de travailleurs.

Les comités des droits de la personne peuvent jouer un rôle actif en organisant des campagnes et des manifestations, ainsi qu'en exerçant des pressions pour obtenir des politiques d'immigration équitables et que les travailleurs étrangers temporaires obtiennent les pleins droits des travailleurs et des citoyens canadiens.

## Travailleurs sans papiers

Les travailleurs sans papiers n'ont aucun statut d'immigration officiel. Ils sont essentiels à de nombreux secteurs de l'économie, plus particulièrement à la construction, à la préparation des aliments, au nettoyage et à l'hôtellerie. Ils ont peu de protections légales, voire aucune. Les employeurs les exploitent, et ils savent que ces travailleurs ne risquent pas de se plaindre s'ils ne sont pas payés. Ils ne peuvent pas présenter une demande d'indemnisation s'ils sont blessés au travail et la peur d'être déportés les empêche même d'appeler une ambulance s'ils sont victimes d'un accident de travail. Ils ne peuvent pas cotiser à l'assurance emploi ni au Régime de pensions du Canada ni toucher de prestations et, s'ils sont payés au noir, ils n'auront ni assurance médicale ni pension. Ils ne peuvent pas payer d'impôts pour soutenir les services que les Canadiens veulent de la part de leurs gouvernements. Enfin, les travailleurs qui n'ont pas le statut

d'immigrant achètent quand même des maisons et des autos, élèvent leurs enfants, se font des amis, envoient leurs enfants à l'école, vont à l'église et vivent par ailleurs des vies normales.

Il y avait autrefois des arrangements pour que les travailleurs sans papiers deviennent des immigrants admis. On attend depuis longtemps la mise en place d'un autre soi-disant « programme d'amnistie ». Des familles bien enracinées dans leur communauté et des travailleurs dont les compétences et les services sont nécessaires ne peuvent pas disparaître du jour au lendemain.

Les fonctionnaires de l'immigration objectent que si les travailleurs sans papiers se voient accorder le statut d'immigrant, le gouvernement admettrait les fraudeurs. Cependant, conformément à l'actuel système de points d'appréciation qui valorise les diplômes universitaires, les travailleurs dont notre économie a un grand besoin ne sont pas admis en tant qu'immigrants légaux.

Nous réclamons de véritables politiques d'immigration et des programmes qui élargissent les droits au lieu de les restreindre. Ces personnes qui travaillent dans nos champs, nos foyers et à nos côtés dans nos lieux de travail ne méritent rien de moins que les mêmes droits et avantages sociaux que ceux que nous avons. Faisons front commun en tant que travailleurs.

## **Les réfugiés**

Beaucoup de nos membres sont arrivés au Canada en tant que réfugiés, fuyant le danger, la guerre et la persécution. Pour certains, la persécution était fondée sur l'expression sexuelle ou la sexualité; pour d'autres, elle se fondait sur l'action politique, la violence sexiste ou les activités syndicales.

La majorité des Canadiens a accepté l'idée que nous avons un système d'immigration « ouvert » et que nous offrons un « asile sûr » aux réfugiés. Si seulement c'était vrai, ce serait un sujet de fierté.

À travers le monde, 11 millions de réfugiés vivent à l'extérieur de leur pays d'origine (ce qui ne tient pas compte des millions de réfugiés qui ont fui leur région et non leur pays). Le Canada n'accepte que 0,0023 % des réfugiés du monde, alors que les pays pauvres en accueillent 70 %.

En 2002, le Canada n'a accepté que 15 161 des 39 498 revendications du statut de réfugié reçues. Chaque année, le gouvernement canadien expulse entre 10 000 et

15 000 réfugiés dont les demandes ont été refusées. Cela englobe ceux et celles qui présentent une demande pour des motifs humanitaires. Citoyenneté et Immigration a actuellement un quota d'expulsions. Pour l'atteindre, les autorités cherchent les personnes les plus faciles à trouver, par exemple, celles qui occupent un emploi et dont les enfants vont à l'école. Lorsque la demande d'un réfugié passe devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR), le « tribunal » est constitué en réalité que d'une seule personne. Et si la demande d'un réfugié est refusée, il n'existe aucun processus d'appel où le fond de l'affaire peut être fait valoir (malgré la promesse répétée du gouvernement d'en établir un). Par ailleurs, le témoignage d'un réfugié est souvent donné par l'intermédiaire d'un interprète ou d'un traducteur. On exige des demandeurs du statut de réfugié de se rappeler avec précision des dates et de tous les autres détails concernant des événements traumatiques survenus depuis des mois ou des années (tortures, viol, persécution).

Unifor collabore avec des groupes comme le Conseil canadien pour les réfugiés ([www.ccrweb.ca](http://www.ccrweb.ca)), dans le but d'appuyer les revendications en faveur d'un processus de demande et d'appel équitable, indépendant et compatissant à l'égard des réfugiés. Les comités des droits de la personne peuvent appuyer ce travail à l'échelon de leur section locale, en prenant contact avec des groupes de leur communauté et le Conseil canadien pour les réfugiés.

## **Enjeux internationaux en matière de droits de la personne**

Les deux syndicats formateurs d'Unifor, le SCEP et les TCA, ont tous deux une longue, fière et honorable tradition d'implication à des enjeux situés hors des frontières du Canada et allant au-delà des intérêts immédiats de nos membres. Le syndicalisme social qui caractérise le travail de nos syndicats à l'intérieur du Canada a tout autant été mis à l'œuvre à l'étranger. Deux de nos luttes les plus notables sont notre solidarité avec le syndicat des ouvriers agricoles (United Farmworkers) en Californie et notre solidarité avec les syndicats sud-africains, avant que l'apartheid ne soit enfin aboli.

Le principe sous-jacent d'alors et d'aujourd'hui est la solidarité : quelles que soient notre condition et nos circonstances, tous les travailleurs et travailleuses ont en commun des problèmes et des buts, et si nous pouvons aider des travailleurs d'ailleurs à remporter des victoires que nous avons déjà remportées, ce sera un pas vers la solidarité internationale entre les travailleurs. Dans un sens, c'est la réponse des travailleurs à la mondialisation : une compréhension des liens qui unissent des personnes tout autour de la planète pour faire contrepoids à la dominance des entreprises, qui ne cesse de s'étendre.

Dans la majorité des sections locales, le travail de solidarité internationale est principalement effectué par les comités des droits de la personne, en étroite collaboration avec notre Service des relations internationales.

Le Service des relations internationales d'Unifor est responsable des relations continues avec des syndicats animés des mêmes idées et de groupes en quête de justice sociale basés partout dans le monde. Notre syndicat est aussi directement affilié à quatre fédérations syndicales internationales : IndustriALL, la Fédération internationale des ouvriers du transport, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture et le Union Network International (UNI) (réseau international des syndicats), et il joue un rôle majeur auprès de ces syndicats.

De plus, nous entretenons des liens à l'intérieur du Canada, avec d'autres groupes qui cherchent à assurer une plus grande justice aux travailleurs et à leurs familles à l'échelle internationale, des liens avec des mouvements de solidarité, des mouvements étudiants et ceux qui luttent pour la défense des droits de la personne.

Notre syndicat était aux premières lignes de la lutte contre l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis, par lequel notre gouvernement a ratifié sa déclaration des droits des entreprises malgré l'énorme opposition populaire. Nous avons grossi les rangs de militants étudiants, de militants environnementalistes et de militants en quête de justice sociale dans la lutte contre l'atteinte à la démocratie représentée par la ronde actuelle d'accords commerciaux.

Unifor négocie aussi un Fonds de justice sociale et humanitaire grâce auquel nous réalisons des projets de développement international.

Les comités des droits de la personne qui participent au travail de justice mondiale et de solidarité internationale peuvent prendre exemple sur ceux qui sont le plus étroitement liés à ces questions, y compris les travailleuses et les travailleurs! Le Service des relations internationales d'Unifor entretient des relations étroites avec plusieurs syndicats et organisations non gouvernementales, directement impliqués dans la lutte pour faire progresser les droits de la personne et les droits des travailleurs partout dans le monde.

## Religion

Notre effectif est diversifié. Cette diversité englobe diverses croyances et pratiques religieuses.

La loi interdit aux employeurs de faire preuve de discrimination sur la base de la religion ou des croyances religieuses. Peu importe que l'acte discriminatoire soit intentionnel ou non, c'est l'effet du règlement ou du comportement qui compte. Lorsqu'un règlement entre en conflit avec des exigences religieuses, les employeurs ont le devoir, à moins que cela ne leur cause une contrainte excessive, de veiller à ce que leurs employés aient la possibilité de pratiquer leur religion. Voici quelques exemples de discrimination fondée sur la religion :

- Refuser de faire une exception aux codes vestimentaires pour reconnaître les exigences vestimentaires religieuses;
- Refuser de permettre aux personnes de prier à des moments précis de la journée;
- Refuser aux personnes de prendre un congé pour observer une fête religieuse.

La plupart de nos lieux de travail ont été conçus en pensant à un seul type de travailleurs. Même notre législation en matière de normes d'emploi est fondée sur le calendrier chrétien. Là où ce calendrier chrétien a été incorporé dans le calendrier des jours fériés de nos conventions collectives, nous devons aussi négocier un moyen pour que les travailleurs d'autres confessions aient d'égales possibilités d'observer leurs jours fériés respectifs.

Malheureusement, les accommodements religieux suscitent une résistance réelle. Les prétextes invoqués vont de « il y a trop de fêtes religieuses chez les juifs et les musulmans », « il y a beaucoup trop de religions différentes », « c'est tout simplement impossible de trouver un horaire qui fonctionne pour tout le monde » jusqu'à l'excuse bidon par excellence : « si on tenait compte de toutes les fêtes religieuses, on ne serait jamais ouvert ». Un fait est certain : dans les pays où les juifs et les musulmans constituent la majorité, le nombre des fêtes religieuses n'a pas nui à leur économie. Et dans des pays comme le Nigeria et Singapour (deux exemples parmi de nombreux autres), où se côtoient plusieurs grandes religions, les employeurs et les syndicats ont réussi à régler le problème des jours fériés sans nuire aux affaires. Il est important de garder à l'esprit que l'expression « contrainte excessive » signifie que la loi s'attend à ce que l'employeur ressente une certaine contrainte pour remplir ses obligations en vertu de la loi. Il est possible d'alterner les jours fériés ou d'accorder des jours de congés personnels ou des vacances, etc. À vrai dire, dans de nombreux lieux de travail qui

accommodent une diversité de fêtes religieuses, cela fonctionne à l'avantage des employeurs, qui peuvent ainsi garder leurs portes ouvertes. En fait, le fait de négocier dans nos conventions collectives l'inclusion de périodes consacrées à la prière ou de fêtes religieuses épargne aux travailleurs particuliers et au syndicat les ressources, le temps et l'énergie qu'il faudrait investir pour présenter des griefs ou aller en arbitrage et la responsabilité possible pour l'employeur.

Nous pouvons utiliser notre force collective et notre créativité pour que, par exemple, nos collègues musulmans dont la foi exige d'aller au culte le vendredi soient accommodés par des moyens qui ne divisent pas l'effectif, ne placent pas un fardeau sur les autres travailleurs, ne contribuent pas au harcèlement des travailleurs concernés, etc. Il suffirait, par exemple, de faire preuve de créativité concernant l'heure des pauses, mais, selon la manière dont sont prévues les pauses, il ne serait peut-être même pas nécessaire de demander des mesures d'adaptation. Il faut se rappeler que ces mesures ne sont pas des « privilèges spéciaux », car les heures de travail et les jours fériés sont déjà adaptés aux travailleurs chrétiens, qui constituent présumément la majorité de la main-d'œuvre.

## RESSOURCES

### Programmes de formation sur les droits de la personne

Unifor offre des formations pour tous nos membres et militants sur toute une série de sujets. Nous offrons également des cours spécifiquement conçus pour renforcer le leadership des femmes et des personnes racialisées. Ces cours abordent les obstacles auxquels les femmes et les personnes racialisées se heurtent souvent au sein de la société, des lieux de travail et même du syndicat. Parmi les personnes qui ont suivi ces cours, un grand nombre a par la suite occupé des postes de direction à tous les échelons du syndicat.

Les comités des droits de la personne devraient encourager nos membres qui font partie de groupes en quête d'équité à suivre les cours que nous offrons en lien avec les droits de la personne et ceux qui portent sur les outils de travail. À titre d'exemple, faites attention pour ne pas tomber dans le piège de diriger les personnes racialisées seulement vers le programme de militantisme pour les travailleuses et travailleurs racialisés/autochtones et d'oublier de leur recommander de suivre le cours destiné aux délégués.

Dans les sections locales où les congés-éducation payés ont été négociés, assurez-vous que le processus de sélection des programmes des CEP fasse en sorte que les membres sélectionnés pour suivre ces programmes représentent bien la diversité de l'effectif de ces sections locales.

Les comités des droits de la personne peuvent aussi veiller à ce que toutes les possibilités d'éducation soient annoncées (y compris les cours offerts par le conseil du travail) et encourager activement les membres des groupes en quête d'équité à les suivre.

Vous trouverez sur notre site des descriptions complètes des cours de tous nos programmes, y compris de ceux qui figurent ci-dessous ([www.unifor.org/educate](http://www.unifor.org/educate)).

#### **Les droits des travailleuses et travailleurs sont des droits fondamentaux**

Ce cours est offert en versions d'une journée, de trois jours et de cinq jours. Ces différentes versions peuvent être données à votre section locale ou dans votre région; les cours de trois et de cinq jours sont également offerts à Port Elgin. Les coûts des participants peuvent aussi être répartis également entre leur section locale et le syndicat national.

### **Création de lieux de travail respectueux et lutte contre le harcèlement**

Des versions de 4 heures, de 8 heures et de 3 jours de ce cours sont offertes dans les lieux de travail que nous représentons. Prenez des ententes avec votre comité de négociation et le Service national des droits de la personne pour offrir ce programme à tous les employés durant les heures de travail.

### **Formation sur la procédure d'enquête relative aux plaintes de harcèlement**

Ce cours de trois jours s'adresse spécialement aux dirigeants et aux délégués des sections locales (y compris les représentants en matière d'équité en emploi et les intervenantes auprès des femmes), dont le rôle consiste notamment à mener des enquêtes sur les plaintes de harcèlement et à les résoudre. Ce cours est donné en région et peut être offert conjointement par le syndicat et l'employeur ou seulement par le syndicat. Rendez-vous à l'adresse [www.unifor.org/educate](http://www.unifor.org/educate) pour obtenir une description complète de ce cours.

### **Obligation d'adaptation**

Ce cours d'une journée est conçu pour les dirigeants et les délégués des sections locales dont le rôle comporte un volet visant à faire respecter l'obligation d'adaptation par l'employeur.

### **Équité salariale**

Ce nouveau cours (2012) est destiné aux représentants des comités des droits de négociation, aux représentants en équité en matière d'emploi, aux défenseurs des droits des femmes et aux membres des comités des droits de la personne. Il enseigne les tenants et aboutissants de la négociation et du maintien de plans d'équité salariale, et il apporte de réels gains aux membres.

### **Femmes impliquées = Femmes gagnantes, Femmes et leadership, Programme de militantisme sur la Fierté et les programmes de militantisme pour les travailleurs autochtones et racialisés**

Ces programmes offrent aux membres des groupes en quête d'équité les outils et le temps d'élaborer des stratégies pour accroître l'équité, la sûreté et la puissance de nos lieux de travail, syndicats et collectivités. Ils constituent un important terrain d'apprentissage pour les militants et les dirigeants.

### **Mondialisation et solidarité**

Récemment révisé, ce programme d'une semaine offre aux défenseurs des droits de la personne de l'information et des occasions de relier les luttes locales et mondiales, en plus de leur apprendre de quelles manières les travailleurs du monde entier luttent pour

obtenir la paix, des emplois décents et une économie plus juste, ainsi que pour faire reconnaître les droits de la personne.

### **Cours sur les outils de travail**

Le Service de l'éducation organise régulièrement des cours d'une journée et d'une semaine destinés aux délégués et aux représentants en milieu de travail. Ces cours portent, entre autres, sur la négociation, la santé et la sécurité, la Commission des accidents du travail (CAT) et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

### **Programme des congés-éducation payés (CEP) de 4 semaines**

Ce programme a constitué la formation de base de nombreux dirigeants syndicaux d'aujourd'hui. En veillant à ce que des participants diversifiés suivent ce programme, nous nous assurons que notre syndicat sera dirigé par des personnes diversifiées. Lisez la description complète de ce cours sur notre site Web.

## Sites Web utiles

Statistique Canada

[www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)

Colour of Poverty

[www.colourofpoverty.ca](http://www.colourofpoverty.ca)

Congrès du travail du Canada [www.clc-ctc.ca](http://www.clc-ctc.ca)

Conseil des Canadiens

<http://canadians.org>

Centre canadien de politiques alternatives

[www.policyalternatives.ca](http://www.policyalternatives.ca)

United for a Fair Economy

<http://www.faireconomy.org>

Teaching for Peace (ressources Web pour l'éducation de la paix)

<http://www.teachingforpeace.org>

Global Exchange / Global Economy 101 (Échanges mondiaux et économie mondiale 101)

[www.globalexchange.org/campaigns/econ101](http://www.globalexchange.org/campaigns/econ101)

Assemblée des Premières Nations

[www.afn.ca](http://www.afn.ca)

Labour Start (information sur les syndicats de partout dans le monde)

[www.labourstart.org](http://www.labourstart.org)

Avaaz.org

[www.avaaz.org](http://www.avaaz.org)

Canada sans pauvreté

[www.canadawithoutpoverty.org](http://www.canadawithoutpoverty.org)

Rabble

[www.rabble.ca](http://www.rabble.ca)

La revue *New Internationalist*

[www.newint.org](http://www.newint.org)

Campagne 2000

[www.campaign2000.ca](http://www.campaign2000.ca)

Check Your Head (Colombie-Britannique)

<http://checkyourhead.org>

Common Frontiers

[www.commonfrontiers.ca](http://www.commonfrontiers.ca)

Daily Bread Food Bank

[www.dailybread.ca](http://www.dailybread.ca)

Égale Canada

[www.egale.ca](http://www.egale.ca)

Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

[www.dayagainsthomophobia.org](http://www.dayagainsthomophobia.org)

Réseau d'action des femmes handicapées du Canada

[www.dawncanada.net](http://www.dawncanada.net)

Justicia (organisme Justice for Migrant Workers)

[www.justicia4migrantworkers.org](http://www.justicia4migrantworkers.org)

L'organisation No One Is Illegal

[www.nooneisillegal.org](http://www.nooneisillegal.org)

Le Centre d'action pour les travailleurs (organisation qui lutte pour l'amélioration des conditions et des salaires des travailleurs)

[www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org) (en anglais seulement)

Conseil canadien pour les réfugiés

[www.ccrweb.ca](http://www.ccrweb.ca)

Human Rights Watch

[www.hrw.org](http://www.hrw.org)

Amnistie Internationale

[www.amnesty.ca](http://www.amnesty.ca)

Commission canadienne des droits de la personne

<http://www.chrc-ccdp.ca/>

## **Dates importantes**

Le 8 mars

Journée internationale de la femme

Le 21 mars

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Le 28 avril

Jour de deuil international pour les travailleuses et travailleurs tués ou blessés au travail

Le 17 mai

Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Le 20 juin

Journée mondiale des réfugiés

Le 21 juin

Journée nationale des Autochtones

Juin, juillet, août

Saison de la Fierté (Cherchez « défilés de la Fierté gaie » et le nom de votre ville sur Google pour obtenir les dates d'événements près de chez vous.)

Le 10 octobre

Journée mondiale de la santé mentale

Le 1<sup>er</sup> décembre

Journée mondiale du sida

Le 3 décembre

Journée internationale des personnes handicapées

Le 6 décembre

Anniversaire du massacre de Montréal

Le 18 décembre

Journée internationale des migrants

## Glossaire

**Accessibilité** : Le degré auquel les édifices, services, installations, événements et environnements sont ouverts au plus grand nombre de personnes que possible, plus particulièrement aux personnes ayant une incapacité.

**Accommodement** : Suppression des obstacles à la participation et à l'accès équitables au milieu de travail.

**Apatride** : Une personne qu'aucun État ne reconnaît comme son citoyen. Des réfugiés peuvent être apatrides, mais ils ne le sont pas tous et, pareillement, ce ne sont pas tous les apatrides qui sont réfugiés.

**Ascendance** : Il s'agit d'un motif de discrimination illicite dans la plupart des provinces et des territoires. L'ascendance se rapporte au lignage, c'est-à-dire l'ensemble des individus descendants d'un ancêtre commun; c'est un moyen de déterminer l'origine d'une famille et de son patrimoine. Ce motif revêt une signification particulière pour les peuples autochtones, dans les litiges concernant leur statut et leurs droits.

**Autochtones** : Terme utilisé dans la *Loi constitutionnelle du Canada de 1982* pour désigner les Indiens, les Inuits et les Métis (dont les ancêtres proviennent des Premières Nations et de l'Europe). Ce mot reconnaît le fait que les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada.

**Bisexuel** : **Personne qui éprouve une attirance sexuelle pour les deux sexes.** Des études révèlent qu'approximativement 15 % des gens sont des bisexuels actifs (un tiers des Américains déclarent avoir eu une expérience sexuelle avec un autre homme).

**Bi-spirituel** : Terme employé dans certaines communautés autochtones pour décrire les homosexuels, les lesbiennes, les bisexuels et les transgenres (comme appartenant à un troisième genre).

**Capacités et limitations fonctionnelles** : La « capacité effective » d'une personne pour réaliser les activités liées à un emploi en raison de conditions médicales relatives à une déficience ou à des conditions liées à un autre motif de distinction illicite.

**Casier judiciaire** : Il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la plupart des provinces et territoires. Le casier judiciaire est le relevé d'une condamnation pour l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

- i) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire (Canada)* et qui n'a pas été révoquée;
- ii) une infraction à une loi provinciale.

**Citoyenneté :** Ce terme désigne la citoyenneté de n'importe quel pays. On peut être citoyen canadien « par naissance » ou « par naturalisation ». Un citoyen « par naissance » est une personne qui est soit née au Canada ou née à l'extérieur du Canada si, au temps de sa naissance, au moins l'un de ses parents était citoyen canadien et qu'il avait conservé sa citoyenneté canadienne. La citoyenneté est aussi liée au statut d'immigrant admis. Les employeurs devraient seulement chercher à savoir si une personne possède les papiers exigés pour travailler au Canada. Cela a été soulevé dans les causes de double citoyenneté, où les États-Unis ne laisseront pas de travailleurs nés dans certains pays, comme le Venezuela, travailler sur des contrats de défense.

**Contrainte excessive :** L'employeur est tenu de respecter l'obligation d'adaptation tant que cela ne lui cause pas une « contrainte excessive ». Il y a trois facteurs dont il faut tenir compte au moment d'évaluer si une mesure d'adaptation risque de causer une contrainte excessive : lorsqu'une mesure d'adaptation altérerait la nature essentielle de l'entreprise; lorsqu'elle aurait une incidence négative importante sur la viabilité économique de l'entreprise; lorsqu'elle constituerait un risque substantiel à la santé et à la sécurité. L'employeur doit fournir des faits, des chiffres et des données ou des avis scientifiques pour étayer sa déclaration selon laquelle cette mesure d'adaptation lui causerait une contrainte excessive.

**Croyances religieuses :** Il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la plupart des provinces et territoires. Une croyance religieuse ou une religion sont définies par un système reconnu et à une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La foi en Dieu ou en des dieux n'est pas une condition essentielle de la définition d'une croyance. La religion englobe également les principes et pratiques spirituelles des peuples autochtones, ainsi que les nouvelles religions de bonne foi (chacune étant évaluée individuellement).

**Demandeur d'asile :** Une personne en quête d'un refuge. Jusqu'à ce qu'une décision soit prise, il est impossible de dire si un demandeur d'asile est un réfugié ou non.

**Demandeur du statut de réfugié :** Une personne qui a présenté une demande de protection en tant que réfugié. Cette expression, qui équivaut plus ou moins à « demandeur d'asile », est utilisée d'office au Canada, tandis que « demandeur d'asile » est l'expression que l'on retrouve le plus souvent ailleurs dans le monde.

**Discrimination** : Il s'agit du traitement différent accordé aux gens en fonction de certaines caractéristiques. On peut être victime de discrimination ou faire l'objet d'une discrimination avantageuse à notre égard.

**Discrimination directe** : C'est le fait de traiter de façon explicite les membres d'un groupe d'une façon pire que les autres, en se fondant sur un motif interdit par la loi.

**Discrimination par suite d'un effet préjudiciable (discrimination indirecte)** : Une règle qui ne constitue pas clairement ni explicitement un acte discriminatoire, mais qui équivaut quand même à une discrimination vis-à-vis un groupe particulier. Par exemple, exiger que les employés mesurent six pieds peut sembler « neutre », mais cette exigence exclut les femmes de cet emploi.

**État d'assisté social** : C'est un motif de distinction illicite dans la majorité des provinces et des territoires du Canada, qui fait référence à la discrimination pratiquée à l'encontre d'une personne parce qu'elle reçoit l'aide publique. Il ne s'agit pas d'un motif illicite en vertu de l'emploi, mais il figure comme tel dans l'article 2 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui a trait au logement. Dans quelques provinces et territoires, la notion de « condition sociale » est incluse en vertu des lois sur l'emploi.

**État matrimonial** : il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la majorité des provinces et des territoires. Il englobe les statuts d'être marié ou célibataire, en veuvage, divorcé ou séparé et inclut l'état de relation conjugale hors mariage.

**Étranger** : Ce terme est utilisé dans certains pays, notamment aux États-Unis pour désigner les non-résidents. Beaucoup de gens sont d'avis que ce terme est déshumanisant.

**Exigences professionnelles justifiées** : Exigences qui sont raisonnablement nécessaires pour assurer l'exécution sécuritaire d'une tâche, et qui sont sincèrement jugées nécessaires pour exercer les fonctions d'un emploi (c.-à-d. qui ont été établies de bonne foi). La Cour suprême du Canada a préparé un test en trois étapes permettant de déterminer si une règle ou une norme est discriminatoire ou si elle peut être considérée comme une exigence professionnelle justifiée. Bona fide signifie de bonne foi.

**Expression sexuelle** : Selon le Centre for Gender Sanity, l'expression sexuelle désigne « tout ce que nous faisons pour communiquer notre sexe aux autres : les vêtements, les styles de coiffure, les manières, la manière de parler, les rôles que nous jouons dans nos communications avec les autres, etc. ». L'expression sexuelle se situe dans un

continuum, dont les deux extrêmes sont les sexes féminin et masculin, l'androgynie étant située au milieu. Pour la majorité d'entre nous, notre expression sexuelle varie un peu d'après l'occasion (c'est-à-dire les vêtements que nous pourrions porter pour aller à une soirée chic par rapport à ceux que nous portons pour aller travailler). Certaines de nos conventions collectives comportent des dispositions de non-discrimination fondée sur l'expression sexuelle (ainsi que sur l'identité sexuelle) pour reconnaître et protéger les droits des transgenres.

**Famille :** « Un groupe (petit ou grand) de personnes qui s'aime. » - Lisa, âgée de 7 ans, vit avec ses deux mamans.

**Fonctions essentielles :** Ce sont les fonctions fondamentales et vitales d'un emploi. La législation en matière de droits de la personne garantit un traitement égal à une personne qui a une incapacité, mais qui est capable d'exercer les fonctions essentielles d'un emploi moyennant des mesures d'adaptation, tant que cela ne cause pas une contrainte excessive à l'employeur.

**Gai ou lesbienne :** Une personne qui éprouve une attirance pour les individus de son propre sexe et qui développe des liens affectifs avec eux. Des études révèlent qu'environ 10 % de la population sont gays ou lesbiennes.

**Harcèlement :** Ce terme englobe les blagues, les insinuations, les remarques déplacées, les sarcasmes, le refus de travailler avec telle ou telle personne, ainsi que des agressions physiques ou sexuelles. Le harcèlement est souvent défini dans la législation en matière de droits de la personne comme des situations (mots, conduite, etc.) qui sont connues, ou devraient raisonnablement être connues pour être déplacées.

**Hétérosexisme :** La croyance selon laquelle l'hétérosexualité est la seule expression normale et correcte de la sexualité dans la société.

**Hétérosexuel :** Ce mot a été inventé plusieurs années après l'apparition du terme « homosexuel », pour désigner les personnes qui sont attirées par les individus du sexe opposé.

**Homophobie :** Attitude de crainte, de dégoût ou de haine envers les homosexuels et les lesbiennes. Ce sentiment inclut également la crainte de ressentir de l'amour pour les membres de son propre sexe et, par conséquent, la haine de ces sentiments chez les autres.

**Homosexuel** : Un terme médical utilisé pour la première fois à la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Il est surtout employé en psychiatrie clinique pour désigner les personnes attirées par les individus de leur propre sexe.

**Identité de genre** désigne la manière dont nous nous identifions nous-mêmes en tant qu'homme ou femme, peu importe notre nature biologique. Les conventions collectives et la législation en matière de droits de la personne peuvent faire de « l'identité de genre » un motif de discrimination illicite, dans le but d'offrir une protection particulière aux personnes transgenres et transsexuelles et à ceux dont l'apparence n'est pas tout à fait conforme aux notions de genre traditionnellement acceptées. À l'heure actuelle, seulement l'Ontario, le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest protègent explicitement l'identité de genre, mais elle est implicitement protégée dans les autres provinces et territoires sous la rubrique « sexe ».

**Illégal** : Ce mot est problématique parce qu'il reporte l'illégalité d'un statut à une personne. Son emploi a entraîné la création du slogan « personne n'est illégal », dans le but de protester. L'expression « travailleuse ou travailleur sans papiers » est plus exacte et plus respectueuse.

**Immigrant** : Une personne qui s'est établie de façon permanente dans un pays étranger. Les immigrants choisissent de quitter leur pays, alors que les réfugiés sont contraints de s'enfuir.

**Immigrant admis** : Cette expression, qui est encore utilisée parfois, a été officiellement remplacée par « résidente permanente/résident permanent ».

**Incapacité** : Il s'agit d'un motif de distinction illicite dans tous les pays. L'incapacité est définie comme une déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue. Elle englobe les incapacités présentes, passées et perçues (par l'employeur). Il est plus respectueux de dire « personnes ayant une incapacité » que d'employer « personnes handicapées »; l'expression « les handicapés » n'est pas convenable.

**Indien** : Le mot « Indienne/Indien » a été créé à la suite d'une erreur. Les Européens croyaient être arrivés en Inde. C'est pourquoi l'expression « Premières Nations » est plus respectueuse. Toutefois, le mot « Indienne/Indien » apparaît dans d'importants documents, traités et décisions historiques, et il est alors utilisé dans ce contexte.

**Inuit** : Les Inuits sont les premiers habitants de l'Arctique.

**Lesbienne** : Femme qui éprouve une attirance pour les autres femmes. Puisque les problèmes auxquels sont confrontés les hommes homosexuels et les lesbiennes sont différents, un grand nombre de lesbiennes préfèrent le terme « lesbienne » plutôt que « homosexuelle ».

**Lieu d'origine** : il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la plupart des provinces et des territoires. Cette expression fait référence au pays de naissance, généralement à l'extérieur du Canada, ou encore à une zone, à une province ou à une région du Canada, par exemple, le Québec ou Terre-Neuve.

**Métis** : Les Métis sont les descendants des marchands de fourrure français, écossais et anglais et des femmes autochtones qu'ils ont mariées. Après la bataille de Batoche, en 1885, les Métis ont été conduits hors de leurs lieux d'installation d'origine dans les vallées de la rivière Rouge, de la rivière Assiniboine et de la rivière Saskatchewan. Par la suite, ils ont fondé de nouvelles communautés.

La Constitution de 1982 a accordé aux Métis le droit d'être considérés comme faisant partie des peuples autochtones, mais ils continuent de faire pression pour obtenir la reconnaissance pratique de leurs droits autochtones.

**Migrant économique** : Une personne qui se déplace d'un pays à l'autre, dans le but de trouver un emploi ou un meilleur avenir économique. Ce terme est employé correctement pour définir des personnes dont les motivations sont uniquement économiques. Cependant, les motivations des migrants sont souvent complexes et peuvent ne pas paraître évidentes de prime abord. Il est donc dangereux d'apposer trop rapidement l'étiquette « économique » à une ou un migrant ou à un groupe de migrants.

**Migrante ou migrant illégal/immigrante ou immigrant illégal** : Ces expressions sont considérées comme problématiques parce qu'elles criminalisent la personne, plutôt que le fait d'entrer ou de demeurer de façon illégale dans un pays. L'utilisation de l'une ou l'autre de ces expressions peut également avoir le désavantage de juger d'avance le statut de la personne concernée. Si une personne fuit à titre de réfugiée, le droit international reconnaît qu'elle peut avoir besoin d'entrer dans un pays sans autorisation et il serait alors erroné de la décrire comme un « migrant illégal ». De la même manière, une personne qui demeure dans un pays de façon illégale peut y avoir été contrainte par des trafiquants : une telle personne serait alors reconnue comme la victime d'un crime, non comme un criminel.

**Minorités visibles** : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral englobe dans cette expression les personnes qui se disent d'origine ethnique chinoise,

sud-asiatique, noire, arabe, ouest-asiatique, asiatique, sud-est-asiatique, philippine, latino-américaine, japonaise, coréenne ou des îles du Pacifique.

**Motifs illicites :** La loi interdit, dans le cadre d'un emploi, d'établir une discrimination contre des personnes, en se fondant sur certaines catégories appelées des « motifs illicites ». Par exemple, le *Code des droits de la personne* de la Colombie-Britannique énumère la race, l'ascendance, la couleur, le lieu d'origine, la religion, l'état matrimonial, la situation familiale, les déficiences physique ou mentale, le sexe, l'orientation sexuelle.

**Oppression :** il s'agit du recours injuste ou cruel à l'autorité ou au pouvoir de façon continue. Il s'agit plus que d'attitudes et de comportements individuels; il s'agit d'un système.

**Orientation sexuelle :** ce terme fait référence aux personnes vers qui l'on est sexuellement ou érotiquement attiré. C'est un continuum sur lequel l'attraction envers les femmes est à une extrémité et l'attraction envers les hommes, à l'autre. Au milieu se trouve l'attraction aux deux sexes, appelée « bisexualité ». Les études indiquent que la plupart des gens se situent le long de ce continuum : qu'ils soient homosexuels ou hétérosexuels, ils ne s'identifient pas seulement aux extrémités de ce continuum. La Commission ontarienne des droits de la personne a élaboré et adopté la définition suivante pour l'orientation sexuelle : « L'orientation sexuelle est davantage que le simple « statut » d'un individu; c'est une caractéristique personnelle immuable qui constitue une partie de l'identité fondamentale d'une personne. L'orientation sexuelle comprend l'éventail de sexualité humaine allant de l'homosexualité à l'hétérosexualité, en passant par la bisexualité.

**Origine ethnique :** Il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la plupart des provinces et territoires. Elle est souvent reliée à l'ascendance, mais elle inclut un plus large éventail de caractéristiques, comme la langue, la tenue vestimentaire, la culture, les valeurs et les traditions, les aliments. Elle pourrait également être liée au lieu d'origine, au pays, à la tribu, à la religion, aux antécédents ou à la race.

**Personne déplacée à l'intérieur de son pays :** Une personne qui a été déplacée par la force, mais qui se trouve toujours à l'intérieur des frontières de son pays d'origine.

**Personne protégée :** Selon la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* du Canada, il s'agit d'une personne qui a été déterminée par le Canada comme étant a) un réfugié au sens de la Convention ou b) une personne ayant besoin de protection (c.-à-d. une personne qui ne correspond peut-être pas à la définition de la Convention de

Genève, mais qui se trouve dans une situation semblable à celle d'un réfugié tel que défini dans la loi canadienne, et qui mérite d'être protégée, par exemple, parce qu'elle court le danger d'être torturée).

**Personne racialisée** : Cette expression, qui provient des États-Unis, vise à regrouper les personnes originaires de l'Asie, de l'Amérique latine, de l'Afrique, de l'Europe du Sud ou du Moyen-Orient. Elle dénote une expérience commune de racisme à l'échelle nationale et des ascendances ethniques. Il s'agit d'une expression positive nettement préférable à « personne de couleur », « non-Blanc », « personne ethnique » ou « minorité visible ». Les personnes de couleur sont racialisées (c.-à-d. qu'elles sont victimes de discrimination fondée sur la race) dans l'emploi, le logement, etc.

**Personne sans statut/sans papiers** : Une personne à qui l'on a refusé la permission de demeurer dans le pays ou dont le visa est expiré. Cette expression peut concerner une personne qui passe entre les mailles du système, comme un demandeur d'asile à qui l'on refuse le statut de réfugié, mais qui n'est pas renvoyé du Canada en raison d'une situation de risque généralisé dans son pays d'origine. L'expression « sans papiers » peut porter à confusion parce qu'elle est aussi utilisée au Canada pour désigner les réfugiés qui ne détiennent pas toutes les pièces d'identité de leur pays d'origine.

**Pouvoir** : il s'agit de la capacité d'agir, de réaliser des choses, de faire progresser des programmes en particulier; le droit, la capacité ou la compétence d'exercer un contrôle; la capacité de provoquer le changement ou d'y résister.

**Premières Nations** : Cette expression rend compte du processus d'autodésignation de certains peuples autochtones au Canada aujourd'hui. L'adjectif « Premières » reconnaît le fait que les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada. Le mot « Nations » souligne le fait que les peuples autochtones sont des collectivités politiques qui avaient leur propre forme de gouvernement avant l'établissement des Européens. De nombreux peuples des Premières Nations luttent pour rétablir leur souveraineté. Cette expression désigne également un groupe d'Autochtones que le ministère des Affaires indiennes appelait « bande » auparavant. Au Canada, on compte aujourd'hui 633 bandes des Premières Nations, qui représentent 53 nations ou groupes culturels, et plus de 50 langues distinctes. « Première Nation » peut aussi signifier un groupe ou plusieurs groupes d'Autochtones qui ont les mêmes antécédents ethnoculturels.

**Prima facie** : Il s'agit d'une expression latine qui signifie « à première vue » ou « d'après la première impression ». Cette expression s'applique à une affaire qui semble tout à fait évidente à partir des faits. La plupart des procédures judiciaires exigent l'existence

d'une preuve *prima facie*, suivant laquelle les procédures peuvent commencer pour la mettre à l'essai en vue de rendre une décision.

**Privilège** : ce terme désigne des avantages non mérités accordés à des gens en fonction de certaines caractéristiques. Lorsque des gens sont victimes de discrimination au profit d'autres personnes, ces dernières bénéficient d'un privilège. La plupart des gens ne sont pas au courant qu'ils bénéficient d'un privilège et, dans le cas contraire, ils pourraient en être mal à l'aise.

**Race et couleur** : il s'agit de deux motifs de distinction illicites dans tout le Canada; elles font allusion à la couleur de la peau et à des caractéristiques physiques. La race d'une personne peut souvent être liée à d'autres motifs contenus dans les codes, tels que son origine ethnique ou son lieu d'origine. La plupart des gens acceptent que « la race est un concept social » et non un concept scientifique difficile à comprendre. Cependant, le racisme, c'est-à-dire la discrimination fondée sur certaines caractéristiques physiques, est profondément ancré dans la structure de notre société.

**Racialisation** : Processus par lequel l'idée de race, et la présence de « races », est conçue comme réelle, différente et inégale au point d'aboutir à des inégalités économiques, politiques et sociales qu'elle justifie.

**Racialisé** : Cet adjectif réfère aux façons dont le racisme classe les gens selon des groupes reconnaissables en fonction de leurs caractéristiques physiques. Ce mot est utile parce qu'il valide l'expérience des personnes qui sont traitées comme si elles appartenaient à « une race différente et inférieure », et il rejette la fausse notion que la race est une réalité biologique. Il est assimilé par certains à l'idée de marginalisation. Le gouvernement emploie l'expression « minorité visible », laquelle est un terme neutre qui masque néanmoins une oppression fondée sur la race.

**Racisme** : Voici la définition de Linda Murray, une militante contre le racisme : « Le racisme est une idéologie, un ensemble de croyances soigneusement conçu, qui est tissé et intimement lié à une certaine période de l'histoire. C'est un pilier essentiel du capitalisme qui n'a pas toujours existé. Il a été inventé pour servir d'outil à la création du monde dans lequel nous vivons aujourd'hui. Il fait partie du tissu et de la structure de notre pays. C'est pourquoi il est si difficile de lutter contre le racisme. Il fait partie de ce qui a bâti notre nation. Si vous ne tenez pas compte de la compréhension historique du racisme, vous ne serez jamais capable de l'éliminer. Le racisme est plus qu'un simple préjugé, plus qu'une simple discrimination. Si le racisme n'était simplement que le résultat de l'ignorance et de stéréotypes, alors on pourrait l'éliminer complètement dans une seule génération. »

**Réfugié au sens de la Convention** : Une personne qui répond à la définition de réfugié donnée dans la Convention de Genève de 1951, en ce qui a trait au statut de réfugié. Utilisée dans la loi canadienne, cette définition est largement acceptée à l'échelle internationale. Pour correspondre à cette définition, une personne doit se trouver à l'extérieur de son pays d'origine et avoir des raisons bien fondées de craindre d'être persécutée en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques.

**Réfugié réinstallé** : Un réfugié à qui l'on a offert un lieu d'attache permanent dans un pays, alors qu'il est encore à l'extérieur de ce pays. Les réfugiés réinstallés au Canada sont réputés être des réfugiés par le gouvernement canadien avant leur arrivée au Canada (tandis que les demandeurs d'asile sont désignés comme des réfugiés lorsqu'ils sont déjà au pays).

**Résident permanent** : Une personne à qui l'on a accordé le statut de résident permanent au Canada. Cette personne peut être arrivée au Canada en tant qu'immigrant ou réfugié. Les résidents permanents qui deviennent citoyens canadiens ne sont plus des résidents permanents.

**Résident temporaire** : Une personne qui a l'autorisation de demeurer au Canada sur une base temporaire (il s'agit habituellement d'étudiants, de travailleurs temporaires et de visiteurs).

**Ressortissant étranger** : Une personne qui n'est ni un citoyen canadien ni un résident permanent (selon la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* du Canada).

**Retour au travail** : Les personnes qui retournent au travail après une absence liée à un motif illicite sont protégées par la législation en matière de droits de la personne. Elles ont généralement le droit de reprendre leur emploi ou, dans certains cas, un emploi similaire. L'employeur et le syndicat doivent tous deux coopérer pour accommoder les employés qui retournent au travail.

**Sans obstacle** : Un environnement qui ne crée pas d'obstacles à des groupes spécifiques protégés par la législation en matière de droits de la personne. Par exemple, un édifice sans obstacle est conçu pour permettre un usage maximal par des personnes à mobilité réduite ou qui ont des déficiences auditives ou visuelles.

**Sexe** : ce terme est habituellement lié au sexe biologique d'une personne, masculin ou féminin, ou à la transition vers l'un ou l'autre. Les hommes et les femmes reçoivent une

protection égale en vertu de ce motif de distinction illicite. Ce motif englobe aussi le droit à un traitement égal exempt de discrimination en raison d'une grossesse.

Le « sexe » englobe aussi la notion élargie de « genre » ou les caractéristiques sociales attribuées à chaque sexe. Les personnes trans sont également protégées contre les plaintes liées à l'identité de genre fondées sur le motif du sexe. Le terme « trans » est utilisé par ceux et celles qui refusent (ou qui ne sont pas à l'aise avec) leur sexe biologique.

**Situation familiale :** Il s'agit d'un motif de distinction illicite dans la plupart des provinces, qui désigne le statut d'être dans une relation parent-enfant. Cette définition englobe les parents, biologiques ou adoptifs, et les personnes qui se trouvent dans la position de parent envers un enfant. Elle peut aussi comprendre les situations où les employés assument la responsabilité de fournir des soins à leurs parents vieillissants ou malades. Les hommes et les femmes sont également protégés en vertu de ce motif (dans les provinces qui reconnaissent ce motif).

**Solidarité :** ce terme est le fait de travailler ensemble pour surmonter les différences et atteindre des buts communs.

**Stéréotype :** Des hypothèses au sujet d'une personne concernant ses capacités, sa personnalité, ses préférences et ses aversions, etc., fondées sur son appartenance à un groupe (race, sexe, orientation sexuelle, incapacité, etc.).

**Systèmes d'emploi :** Pratiques, règles ou politiques (officielles et non officielles) qu'une organisation utilise pour recruter, sélectionner, entraîner, promouvoir et payer ses employés ou pour établir et définir des emplois ou pour déterminer les conditions d'emploi dans un lieu de travail.

**Tâches modifiées :** Tout emploi, toute tâche ou toute fonction d'importance organisés de façon à accommoder les restrictions ou les « limitations fonctionnelles » d'une personne. Ceci inclut les tâches modifiées en raison d'une incapacité à court ou à long terme, ainsi que pour d'autres motifs illicites (p. ex., la religion, une grossesse, etc.). Cette notion peut comporter la réorganisation des postes de travail, l'achat d'équipement spécial, le réaménagement des heures de travail, etc.

**Trans :** Une catégorie inclusive qui englobe les transgenres, c'est-à-dire les travestis et les transsexuels et toutes les personnes dont l'identité sexuelle ne se conforme pas aux règles sociales.

**Transsexuel :** Une personne dont l'identité de genre diffère de son sexe biologique (par exemple, une personne dotée des caractéristiques biologiques d'un homme et de l'identité de genre d'une femme). Certaines personnes trans choisissent de recourir à des chirurgies et à des traitements hormonaux pour assurer leur transition d'homme à femme ou de femme à homme.

**Travailleur migrant :** Une personne qui travaille ailleurs que dans son pays d'origine. De temps à autre, cette expression sert à désigner tous ceux et celles qui se trouvent à l'extérieur de leur pays de naissance (y compris les personnes qui sont devenues citoyens canadiens depuis des dizaines d'années). Plus souvent, elle est utilisée pour des personnes qui se déplacent hors de leur pays ou qui détiennent un statut temporaire ou qui n'ont aucun statut dans le pays où elles vivent. Cette expression est souvent utilisée pour désigner les personnes qui se trouvent au bas de l'échelle économique. Par exemple, on n'entend pas souvent « hommes d'affaires migrants ». La migration interne fait référence aux travailleurs qui quittent leur foyer et leur communauté pour voyager vers d'autres régions de leur pays d'origine pour travailler.

**Travesti :** Une personne qui s'habille avec les vêtements du sexe opposé.

## **Importantes personnes-ressources au syndicat national Unifor**

Service des droits de la personne

Directeur : Vinay Sharma

[humanrights@unifor.org](mailto:humanrights@unifor.org)

1-800-268-5763

Service de la condition féminine

Directrice : Julie White

[women@unifor.org](mailto:women@unifor.org)

1-800-265-1891

Fierté GLBT

[pride@unifor.org](mailto:pride@unifor.org)

1-800-665-7492

Service de l'éducation

Directrice : Lisa Kelly

[education@unifor.org](mailto:education@unifor.org)

1-800-268-5763

Service des communications

Directrice : Shannon Devine

[communications@unifor.org](mailto:communications@unifor.org)

1-800-268-5763

Service de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de l'indemnisation des  
accidentés du travail

Directrice : Sari Sairanen

[healthandsafety@unifor.org](mailto:healthandsafety@unifor.org)

1-800-268-5763

Service des relations internationales

Directrice : Annie Labaj

[international@unifor.org](mailto:international@unifor.org)

1-800-268-5763

Service de l'action politique

[political.action@unifor.org](mailto:political.action@unifor.org)

1-800-268-5763

Service national du recrutement

Directeur : John Aman

[organize@unifor.org](mailto:organize@unifor.org)

1-877-495-6551

Programme d'aide aux familles des employés

Agent de liaison : Mike Byrne

[mike.byrne@unifor.org](mailto:mike.byrne@unifor.org)

1-800-204-3121

Président national

Jerry Dias

[president@unifor.org](mailto:president@unifor.org)

416.497.4110 (ext 6555)

1-800-268-5763 (poste 6555)

## **Déclaration universelle des droits de la personne**

1. Tous les êtres humains naissent libres et égaux.
2. Chacun peut se prévaloir des mêmes droits sans distinction aucune.
3. Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.
4. Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude.
5. Nul ne sera soumis à la torture ni à des traitements cruels, inhumains ou dégradants.
6. Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.
7. Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi.
8. Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes.
9. Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ou exilé.
10. Chacun a droit à un procès équitable.
11. Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie.
12. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
13. Toute personne a le droit de circuler librement, de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.
14. Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays.
15. Tout individu a droit à une nationalité.
16. Tous les adultes ont le droit de se marier et de fonder une famille. Les femmes et les hommes ont des droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.
17. Toute personne a droit à la propriété.
18. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion.
19. Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression.
20. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.
21. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays.
22. Toute personne a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité.
23. Toute personne a droit au travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et le droit de s'affilier à des syndicats.
24. Toute personne a droit au repos et aux loisirs.
25. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé et son bien-être, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires.
26. Toute personne a droit à l'éducation.

27. Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté.
28. Toute personne a droit à ce que règne, sur le plan social et sur le plan international, un ordre tel que les droits et libertés énoncés dans la présente Déclaration puissent y trouver plein effet.
29. L'individu a des devoirs envers la communauté.
30. Aucune personne, groupe ou gouvernement n'a le droit de supprimer aucun des droits énumérés dans la présente Déclaration.

## **Pourquoi mettre l'accent sur les droits de la personne?**

parce que les employeurs se servent de la discrimination raciale pour diviser les travailleurs et parce que le gouvernement veut faire reculer les droits des travailleurs, des femmes, des gais, des lesbiennes, des bisexuels et des transgenres et parce qu'en période d'incertitude économique les travailleurs sont encouragés à se retourner les uns contre les autres et parce que le gouvernement veut que nous ayons peur de nos voisins musulmans et parce que les personnes qui ont une incapacité sont encore exclues de nos lieux de travail et parce que les femmes ne gagnent encore que 70 % du salaire des hommes et parce que les Autochtones ont difficilement accès à des emplois décents et syndiqués à cause des préjugés des employeurs et parce que les nouveaux arrivants au Canada se voient refuser l'accès à des emplois pour lesquels ils ont suivi une formation et parce les personnes dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français ne sont pas écoutées et parce que certains de nos membres qui retournent au travail avec des incapacités sont maltraités par leurs superviseurs et leurs collègues et parce que, dans un syndicat constitué à 33 % de femmes, nous entendons encore des commentaires sexistes aux assemblées syndicales et parce que le gouvernement démantèle les commissions des droits de la personne, les bureaux de santé et de sécurité au travail et les programmes destinés aux femmes et parce que les travailleuses et les travailleurs sont stéréotypés par les émissions de télévision et les journaux télévisés et parce que le syndicat possède les outils pour mettre fin à la discrimination et parce que les préjugés vont nous diviser si nous ne parvenons pas à les surmonter et parce que notre syndicat fait partie d'une société et, à moins de travailler différemment, nous reflétons son racisme, son sexisme, son homophobie et sa discrimination fondée sur la capacité physique et parce que les travailleuses et les travailleurs sont ceux et celles à qui toutes les formes de discrimination nuisent le plus et parce que nous avons besoin d'être inspirés par les travailleuses et les travailleurs qui ont lutté avant nous contre la discrimination et l'oppression et parce que nous devons trouver comment devenir de meilleurs alliés et parce que la haine religieuse divise les membres du syndicat et parce que l'homophobie divise les membres du syndicat et parce que le sexisme divise les membres du syndicat et parce que la discrimination contre les personnes qui ont des incapacités divise les membres du syndicat et parce que les stéréotypes continuent d'être utilisés pour nous empêcher de travailler en solidarité et parce que les préjugés des employeurs empêchent les personnes racialisées de trouver du travail pour faire vivre leurs familles et parce que les politiques mises en place par le gouvernement maintiennent les peuples autochtones dans un cycle de pauvreté et parce que la police se préoccupe davantage de protéger les biens que de protéger les droits des travailleurs et parce que c'est l'employeur qui embauche et qui établit des discriminations et parce que dans le but de revendiquer un traitement équitable de la part des employeurs, nous devons avoir une meilleure idée de la situation et parce qu'il y a eu tellement de désinformation à propos de l'équité en matière d'emploi qu'il est difficile de distinguer les mythes de la réalité et parce que l'histoire nous dit que le seul moyen de surmonter l'oppression est de la nommer et d'en parler et parce que les travailleuses et les travailleurs contractuels sont exploités par des intermédiaires et qu'ils n'ont pas droit aux avantages de la syndicalisation et parce que les travailleurs migrants agricoles sont exploités et que le gouvernement leur refuse leurs pleins droits et parce que dans

quelques années les travailleuses et les travailleurs racialisés constitueront la majorité dans nos villes et qu'ils doivent être entendus et parce qu'une majorité des dirigeantes et des dirigeants de notre syndicat ne reflète pas encore la diversité de nos membres (sexe, âge, race, religion, langue maternelle) et parce que nous avons besoin de savoir comment soutenir une cause ou un programme des droits de la personne et parce que nous devons connaître les différents aspects du harcèlement et parce que si nous n'écrasons pas l'oppression, nous allons être écrasés par elle et parce que...

## **UNE ATTAQUE CONTRE UN EST UNE ATTAQUE CONTRE TOUS**

## ÉNONCÉS DE POLITIQUES

### Énoncés des politiques du SCEP et des TCA liées aux droits de la personne

Au congrès de fondation d'Unifor, les déléguées et délégués ont adopté une résolution visant à adopter tous les énoncés de politiques du SCEP et des TCA en attendant que de nouvelles politiques, regroupées et actualisées, soient créées pour Unifor. La résolution indique que « plus particulièrement des politiques pour les femmes, les jeunes travailleuses et travailleurs et les groupes en quête d'équité [...] sont spécialement importantes pour l'engagement des membres au sein d'Unifor ».

Il est facile de trouver des copies des politiques suivantes (ainsi que de bien d'autres) sur les sites Web des anciens TCA et SCEP ([www.caw.ca](http://www.caw.ca) et [www.cep.ca](http://www.cep.ca)). Ces politiques demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'Unifor ait adopté de nouvelles politiques.

Énoncé des politiques des TCA sur la Fierté (2003)

Déclaration des TCA sur l'action positive

Déclaration des TCA : **Les droits des travailleurs sont des droits fondamentaux**

Déclaration des TCA sur les politiques relatives à l'immigration et aux réfugiés

Déclaration sur les politiques internationales

Déclaration sur la Palestine

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur la violence faite aux femmes

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur les femmes, la violence et la justice

Politique du Bureau national des TCA sur le massacre de Montréal

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur le commerce du sexe

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur les crimes haineux

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur les questions relatives aux gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur l'Irak

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur la guerre en Afghanistan

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur la *Loi C36 contre le terrorisme*

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur le langage inclusif

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur l'utilisation d'Internet

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur les refuges

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur la famille

Politique du Bureau exécutif national des TCA sur les jeunes travailleuses et travailleurs

Politique 919 du SCEP – Politique sur la vie privée  
Politique 912 du SCEP – Comité national sur la condition féminine  
Politique 905 du SCEP – Équité salariale  
Politique 904 du SCEP – Services de garde  
Politique 902 du SCEP – Équité en emploi  
Politique 913 du SCEP – Plan d’action en matière d’égalité  
Politique 901 du SCEP – Droits de la personne  
Politique 908 du SCEP – SIDA  
Politique 918 du SCEP – Politique contre le racisme  
Politique 920 du SCEP – Politique sur les jeunes travailleuses et travailleurs  
Politique 925 du SCEP – Solidarité mondiale  
Politique 617 du SCEP – Relations communautaires  
Politique 804 – Travail et famille