

# Discrimination:

## AIDE-MÉMOIRE ET EXEMPLES DE CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE

### Ce document offre un aide-mémoire pour lutter contre la discrimination au travail ainsi que des exemples de clauses de convention collective portant sur le sujet.

La discrimination est un acte ou une décision qui a pour effet de traiter négativement une personne ou un groupe sur la base du genre, de la race ou d'un handicap, par exemple. On appelle ces raisons *motifs de discrimination*.

Selon la juridiction (provinciale, territoriale ou fédérale) dont relève votre lieu de travail, les motifs de discrimination peuvent inclure :

l'âge, le sexe, la race, le genre, la couleur, les croyances, la religion, l'ethnicité, la grossesse, l'ascendance, les convictions politiques, l'état matrimonial, la situation familiale, la langue, la citoyenneté, l'état civil, la nationalité, le lieu d'origine, un handicap physique ou mental, un dossier criminel, l'origine autochtone, le statut social, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la source de revenus, les antécédents linguistiques ou autres.

#### Votre convention collective devrait comprendre une clause de non-discrimination qui :

- couvre tous les motifs de discrimination en vertu des lois sur les droits de la personne en vigueur dans votre juridiction.
- couvre des motifs de discrimination supplémentaires qui ne sont pas encore répertoriés dans les lois canadiennes sur les droits de la personne, comme le statut social, l'identité de genre et l'expression du genre.

- protège les travailleurs contre la discrimination exercée par toute personne en milieu de travail (dirigeants, collègues, membres du public, entrepreneurs et usagers du service).

#### Votre convention collective devrait aussi couvrir :

- le harcèlement. Veuillez consulter le document du SCFP *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP* pour obtenir des conseils sur les clauses anti-harcèlement.
- des services psychologiques ou un programme d'aide aux employés pour les membres qui sont victimes de discrimination.
- une formation anti-oppression pour les membres et la direction.
- des mesures pour combattre la discrimination institutionnelle liée à l'équité en emploi, à l'équité salariale et aux accommodements pour un handicap, le statut familial, la religion ou autre.

L'employeur doit s'assurer que les règles et pratiques du milieu de travail ne soient pas discriminatoires. En vertu de la loi, les employeurs doivent prendre des mesures proactives pour s'assurer que les normes et les exigences ne sont pas discriminatoires. C'est l'effet qui compte, et non l'intention.

Le syndicat (a) ne doit pas négocier de clauses discriminatoires dans la convention collective, et (b) doit collaborer activement à tout accommodement raisonnable proposé.

La plupart des conventions collectives du SCFP comprennent une clause contre la discrimination.

En voici quelques exemples :

*Note : Deux des trois articles ci-dessous ont été traduits de l'anglais.*

### **Section locale 3903 du SCFP et l'Université York**

Échéance le 31 août 2017

#### **Article 4 - Discrimination et harcèlement (traduction)**

##### **4.01 Discrimination**

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition ou harcèlement, y compris aucun test de sang ou d'urine obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter pour un syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA), maladies liées au sida, complexe lié au sida, ou test d'infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), y compris aucun test génétique de dépistage de certains handicaps médicaux ou de grossesse, exercé ou pratiqué à l'égard de tout membre de l'unité de négociation liée à toute question concernant l'application des dispositions de la présente entente pour des raisons liées à la race, aux croyances, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation parentale, le nombre de personnes à charge, la nationalité, la citoyenneté (sous réserve des dispositions du Code ontarien des droits de la personne concernant la citoyenneté), l'ascendance, le lieu d'origine, la langue maternelle (sous réserve de l'article 12.02.1), une invalidité ou un handicap (sous réserve de l'article 12.02.1), le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) ou une maladie ou un complexe lié au sida, le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) (sous réserve de l'article 12.02.1), des convictions politiques ou religieuses, des affiliations ou orientations avec des universités (sous réserve de l'exercice de la liberté académique énoncée à l'article 14.01), l'existence d'un casier judiciaire (sauf lorsque l'infraction est un motif raisonnable et de bonne foi de discrimination en raison de la nature de l'emploi), l'orientation sexuelle, l'état de transition transsexuelle, l'expression sexuelle et l'identité sexuelle, ni en raison de

l'appartenance ou non-appartenance à un syndicat ou d'activités légales ou d'une absence d'activités dans un syndicat, ou l'exercice de l'un des droits en vertu de la présente entente.

L'employeur s'engage à ce qu'aucun étudiant de l'Université York qui est ou a été employé dans l'unité 2 ne soit pénalisé dans son statut d'étudiant pour avoir exercé l'un de ses droits quelconques en vertu de la présente convention collective ou en raison de son appartenance ou non-appartenance à un syndicat ou d'activités légales ou d'une absence d'activités dans un syndicat.

### **Section locale 1281 du SCFP et chapitres du Groupe de recherche d'intérêt public de l'Ontario (GRIPO)**

Échéance le 28 février 2018

#### **Article 4.1 - Aucune discrimination ni harcèlement (traduction)**

4.1.1 L'employeur convient à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition ou harcèlement exercé ou pratiqué envers tout employé ou demandeur d'emploi pour des raisons incluant, mais non limitées à l'âge, la race, les croyances, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'ascendance, les affiliations, convictions ou activités politiques ou religieuses, le sexe, l'expression ou l'identité sexuelle, l'identification transsexuelle ou transgenre, la préférence, l'orientation ou l'identification sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, le statut parental, le nombre de personnes à charge, la classe, le lieu de résidence, l'apparence physique, l'existence d'un casier judiciaire (sauf lorsque l'infraction est un motif raisonnable et de bonne foi de discrimination en raison de la nature de l'emploi), le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA), les maladies liées au sida, le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ou toute autre maladie ou handicap, handicap physique ou mental ou autre, qui n'entrave pas sensiblement l'exercice des fonctions du poste, l'appartenance à un syndicat ou des activités syndicales, ni en raison de l'exercice de l'un des droits quelconques énoncés dans la présente entente.

**Syndicat des employé-es de l'Université  
de Montréal, section locale 1244**  
Échéance le 31 mai 2018

Article 5.11

L'Employeur et ses représentants, le Syndicat par ses membres conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou de l'un des membres du Syndicat à raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de son état civil, de sa langue, de son handicap, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, son lien de parenté, son statut social, ses relations sociales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.

Pour plus de renseignements sur les droits de la personne, comme les droits des personnes handicapées, l'équité salariale et d'autres questions liées à la discrimination, veuillez consulter le [scfp.ca/enjeux-recherche](http://scfp.ca/enjeux-recherche).