



**Un milieu de travail  
pour toutes et tous**

**Négocier l'égalité**

**C**

**Discrimination**

## Les groupes de l'égalité

ont toujours été sujets à la discrimination au travail. Avant que la loi n'interdise la discrimination en emploi, les employeurs refusaient systématiquement de promouvoir les femmes dans des postes mieux rémunérés et plus sûrs. Ils congédiaient les femmes enceintes et les lesbiennes, les gais, les personnes bisexuelles et transgenres (LGBT) et refusaient d'embaucher des Autochtones, des personnes de couleur et des personnes ayant un handicap. Bien que les groupes de l'égalité soient toujours victimes de discrimination dans nombre de lieux de travail, nous avons maintenant les outils pour riposter. Ces outils incluent la convention collective et la loi sur les droits de la personne.

La discrimination n'épargne personne. Lutter contre la discrimination est important parce qu'un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination avantage tous les travailleurs et travailleuses. Un milieu de travail sans discrimination :

- compte moins de roulement de personnel,
- est plus productif, et
- les risques d'incidents de harcèlement ou de violence sont moindres.

Un milieu de travail enclin à la discrimination empoisonne l'environnement de travail et est une importante cause de stress, de maladie et même d'accidents pour les personnes qui s'y trouvent. La discrimination affaiblit le syndicat et menace notre solidarité. On ne peut se permettre d'être divisés quand les employeurs s'attaquent aux emplois de nos membres avec la privatisation et la sous-traitance. Les sections locales doivent être fortes à la table de négociation pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail pour tous ses membres.

La plupart des lois provinciales sur les droits de la personne interdisent la discrimination en emploi pour des raisons d'incapacité, de sexe, de race, de religion, de sexe et d'orientation sexuelle, pour nommer quelques-uns des motifs protégés (pour une liste qui s'applique à votre province, vérifiez le code des droits de la personne provincial). Un très grand nombre de conventions collectives du SCFP ont aussi des mesures de protection contre la discrimination. Les clauses « interdisant la discrimination » donnent au syndicat le droit de contester la discrimination au moyen de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, qui est plus rapide que la procédure existant pour le règlement d'une plainte déposée à la commission des droits de la personne.

Les sections locales du SCFP ont négocié des clauses « interdisant la discrimination » qui réfèrent aux motifs interdits énumérés dans la loi sur les droits de la personne. De plus, les conventions collectives du SCFP énumèrent aussi les motifs spécifiques

de discrimination qui ne sont pas explicitement inclus dans la loi. Cette dernière tactique permet de négocier « au-delà de la loi » afin d'interdire la discrimination fondée sur le statut de transition transsexuelle, d'identité de sexe, le VIH/SIDA et sur un dossier criminel non lié à l'emploi (ou pour lequel un pardon a été accordé).

La meilleure façon de s'assurer que les membres bénéficient du maximum de protection contre la discrimination est de négocier les deux. Nous devons nous assurer que nos conventions collectives exigent la conformité avec la législation sur les droits de la personne et qu'elles incluent des motifs de discrimination qui n'apparaissent pas encore sur la liste.

---

### **Ressources :**

*Fierté au SCFP, atelier.*

*Mettre fin au harcèlement : Manuel à l'intention des sections locales du SCFP, SCFP, brochure.*

*Refuser le harcèlement, SCFP, atelier.*

*Code de pratique sur le VIH/SIDA et le monde du travail, Bureau international du travail (BIT).*

*Out to Work: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Transsexual Youth and Work, Supporting Our Youth, brochure.*

## Combattre la discrimination

- Votre convention comprend-elle une clause interdisant la discrimination? Est-elle à jour?
- Couvre-t-elle tous les motifs énumérés dans la loi sur les droits de la personne?
- Fournit-elle des protections contre la discrimination pour des motifs non inclus dans la plupart des lois sur les droits de la personne comme l'identité sexuelle, le statut transitoire transsexuel, le VIH/SIDA et un dossier criminel non lié à l'emploi (ou pour lequel un pardon a été accordé)?
- La définition de « conjointe ou conjoint » inclut-elle les partenaires de même sexe?
- La définition de « famille » inclut-elle les couples de même sexe et leurs enfants?
- Y a-t-il un code vestimentaire particulier au sexe qui permet de faire de la discrimination à l'égard des membres transgenres?
- Est-il clair que la discrimination est interdite et ne sera pas tolérée?
- La convention traite-t-elle des situations de discrimination faite par la direction, les collègues de travail, le public et les utilisateurs des services fournis par les membres du SCFP?
- Les membres victimes de discrimination ont-ils accès à des services de consultation ou à un Programme d'aide aux employés?
- Des sessions de formation visant à combattre la discrimination sont-elles offertes aux membres et à la direction?

## CLAUSES

### ***Section locale 4150 du SCFP et Organisations des soins de santé de la Nouvelle-Écosse***

#### Article 4 – Pas de discrimination

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les personnes employées seront protégées contre toute forme de discrimination en égard à leurs droits humains et à leur travail pour toute question, y compris l'âge, la race, la couleur, la religion, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap physique, le handicap mental, la maladie, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, la situation familiale, l'état civil, la source de revenu, la croyance, l'affiliation ou les activités politiques, l'adhésion à une association professionnelle, commerciale ou d'affaires, à une organisation patronale ou une organisation d'employés, l'apparence physique, la résidence ou l'association ainsi que d'autres interdictions protégées de la même manière ou toute autre interdiction prescrite par le *Code des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*.

### ***Section locale 3906 du SCFP (Unité 1) et Université McMaster (Lettre d'entente)***

L'Université accepte que le syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA), les maladies liées au SIDA, le para-SIDA, le virus de l'immuno-déficience humaine (VIH) soient des maladies et relèvent du Code des droits de la personne de l'Ontario.

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

#### Article 4 – Discrimination et harcèlement

4.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'interférence, de restriction, de harcèlement ni de coercition, y compris aucun test de sang ou d'urine obligatoire, y compris mais non limité à leur lien au syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA), aux maladies liées au SIDA, au para-SIDA ou de test pour détecter une immuno-déficience, y compris aucun dépistage génétique pour des problèmes médicaux particuliers ou la grossesse, exercés ou pratiqués eu égard à toute personne membre de l'unité de négociation pour toute question concernant l'application des dispositions de la convention pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'âge, de sexe, d'état civil, d'état parental, de nombre de personnes à charge, de nationalité,

d'ancêtres, de lieu d'origine, de langue maternelle (sous réserve de l'article 12.02.1), d'incapacité ou d'incapacités (sous réserve de l'article 12.02.1), du syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA), de maladie liée au SIDA ou de para-SIDA ou de test positif d'immuno-déficience (virus VIH) (sous réserve de l'article 12.02.1), d'affiliations ou d'orientations politiques ou religieuses, d'affiliations ou d'orientations académiques (sous réserve de l'exercice de la liberté académique telle qu'énoncée à l'article 14.01), de dossier d'offenses (sauf lorsqu'un tel dossier constitue un motif raisonnable et de bonne foi de discrimination en raison de la nature de l'emploi), d'orientation sexuelle, du statut de transition transsexuelle, d'expression de sexe et d'identité sexuelle, ni pour des raisons liées à son adhésion ou à sa non-adhésion ou à des activités légales ou à une absence d'activités dans le syndicat ou de l'exercice de tout droit prévu à cette convention. L'Employeur reconnaît qu'aucune étudiante ou étudiant de l'Université York qui a été à l'emploi de l'Unité 2 sera pénalisé dans son statut d'étudiant pour avoir exercé ses droits en vertu de la présente convention collective ou pour avoir été membre ou non-membre ou pour avoir exercé des activités syndicales légales ou pour ne pas avoir exercé de telles activités syndicales.

### ***Section locale 3908 du SCFP, Unité 1 et Université Trent***

#### **Politique sur le syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)**

L'Université Trent ne tolérera pas de discrimination exercée contre tout visiteur, étudiant, professeur ou membre du personnel, homme ou femme, qui a le SIDA ou dont le test pour les anticorps du VIH est positif. En même temps, l'Université s'attend à ce que les personnes infectées se conduisent de manière responsable et elle exigera que ces personnes le fassent.

On encourage les étudiantes et étudiants infectés à poursuivre leurs études aussi longtemps qu'elles et ils peuvent le faire physiquement et mentalement. De manière similaire, on encourage les professeurs et les membres du personnel infectés d'accomplir leurs tâches régulières aussi longtemps que leur santé leur permet. Tous les cas sur le campus liés au virus du SIDA seront traités de manière confidentielle, avec des restrictions « besoin de savoir » rigoureuses pour l'accès à l'information. Il n'y aura aucun test ou de dépistage obligatoire des étudiants, des professeurs ou du personnel pour l'infection par le VIH (y compris le SIDA).

L'Université continuera d'élaborer des programmes d'éducation sur le SIDA pour les étudiants et les employés, hommes et femmes. Ainsi, la collectivité sera informée et tout malentendu quant à la propagation de la maladie sera minimisé. De plus, ces programmes d'éducation mettront l'accent sur la prévention afin d'encourager les individus à éviter toute activité à risque élevé et donc réduire les risques d'infection.