



Dîner-Causerie Épisode 2 Discrimination



La discrimination - Une brève introduction

- Vos meilleures sources d'information
 - <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination>
 - <http://syndicatafpc.ca/sujets/discrimination>

Commençons!

- Qu'est-ce que la discrimination?



La discrimination - Définitions

- **Dictionnaire Larousse**

- Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne

- **Convention collective PA, SV & TC**

- 19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

- **Convention collective de la Monnaie Royale**

- Les parties à la présente convention reconnaissent que tous les employés devraient être traités équitablement au lieu de travail, dans un milieu libre de harcèlement, de violence et de discrimination. Les parties conviennent que tout comportement qui porte atteinte à la dignité et au respect de la personne est inacceptable et ne sera pas toléré.



La discrimination – Motifs interdits

Quels sont les motifs de discrimination ?

La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégés par la loi

Seuls les motifs énumérés dans la Loi sont protégés par la Loi et la convention collective.

La race
L'origine nationale ou ethnique
La couleur
La religion
L'âge
Le sexe
L'orientation sexuelle
L'identité ou expression de genre

L'état matrimonial
La situation de famille
La déficience
Les caractéristiques génétiques
Une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée).



La discrimination – Les différentes formes

La discrimination peut prendre plusieurs formes

- La discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsqu'un employeur traite un employé de manière moins favorable qu'une autre personne pour l'une des raisons susmentionnées. Par exemple, il s'agirait d'une discrimination directe si un poste de chauffeur n'était accessible qu'aux candidats masculins.

Dans certaines circonstances limitées, l'employeur peut invoquer une exigence professionnelle justifiée pour l'emploi en question.

Relativement rares en 2021 avec nos employeurs.



La discrimination – Les différentes formes

- La discrimination indirecte

On parle de discrimination indirecte lorsqu'une condition ou une règle de travail désavantage un groupe de personnes plus qu'un autre. Par exemple, le fait de dire que les candidats à un emploi doivent porter un casque de protection désavantage les membres de certains groupes religieux.

La discrimination indirecte est illégale, qu'elle soit volontaire ou non. Elle n'est autorisée que si elle est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'y a pas d'autre moyen d'y parvenir. Par exemple, la condition selon laquelle les candidats doivent porter des casques de protection a été jugée justifiée pour les travailleurs se déplaçant dans les terminaux du port de Montréal pour des raisons de santé et de sécurité.

C'est ce qu'on appelle une exigence professionnelle justifiée. Ce type de discrimination est plus difficile à identifier. Une fois que l'exigence professionnelle justifiée est identifiée, l'employeur doit accommoder les travailleurs discriminés jusqu'à la contrainte excessive.



La discrimination – Les différentes formes

- L'harcèlement discriminatoire

Vous avez le droit de ne pas être harcelé ou ridiculisé au travail ou dans un cadre lié au travail (par exemple, une fête de bureau).

Le harcèlement désigne un comportement offensant ou intimidant - langage sexiste ou injure raciale - qui vise à humilier, affaiblir ou blesser sa cible ou qui a cet effet. Par exemple, autoriser l'affichage ou la distribution de matériel sexuellement explicite ou donner à quelqu'un un surnom potentiellement offensant.

Le harcèlement discriminatoire doit être fondé en partie ou en totalité sur l'un des motifs interdits. Sinon, il s'agit de harcèlement personnel.



La discrimination – Les recours

Quels sont les recours possibles ?

Le motif de la discrimination est-il l'un des motifs énumérés dans la loi ou la convention collective ?

OUI : Résolution informelle, grief et plainte relative aux droits de la personne

NON : Résolution informelle, grief non arbitrable (En général, il ne faut pas déposer de plainte, sauf pour essayer de résoudre le problème avec la direction supérieure. S'il est déposé, il faut expliquer au membre le processus et l'issue du grief).

Y a-t-il des allégations d'harcèlement discriminatoire?

OUI : Recours ci-dessus et plainte pour violence en milieu de travail

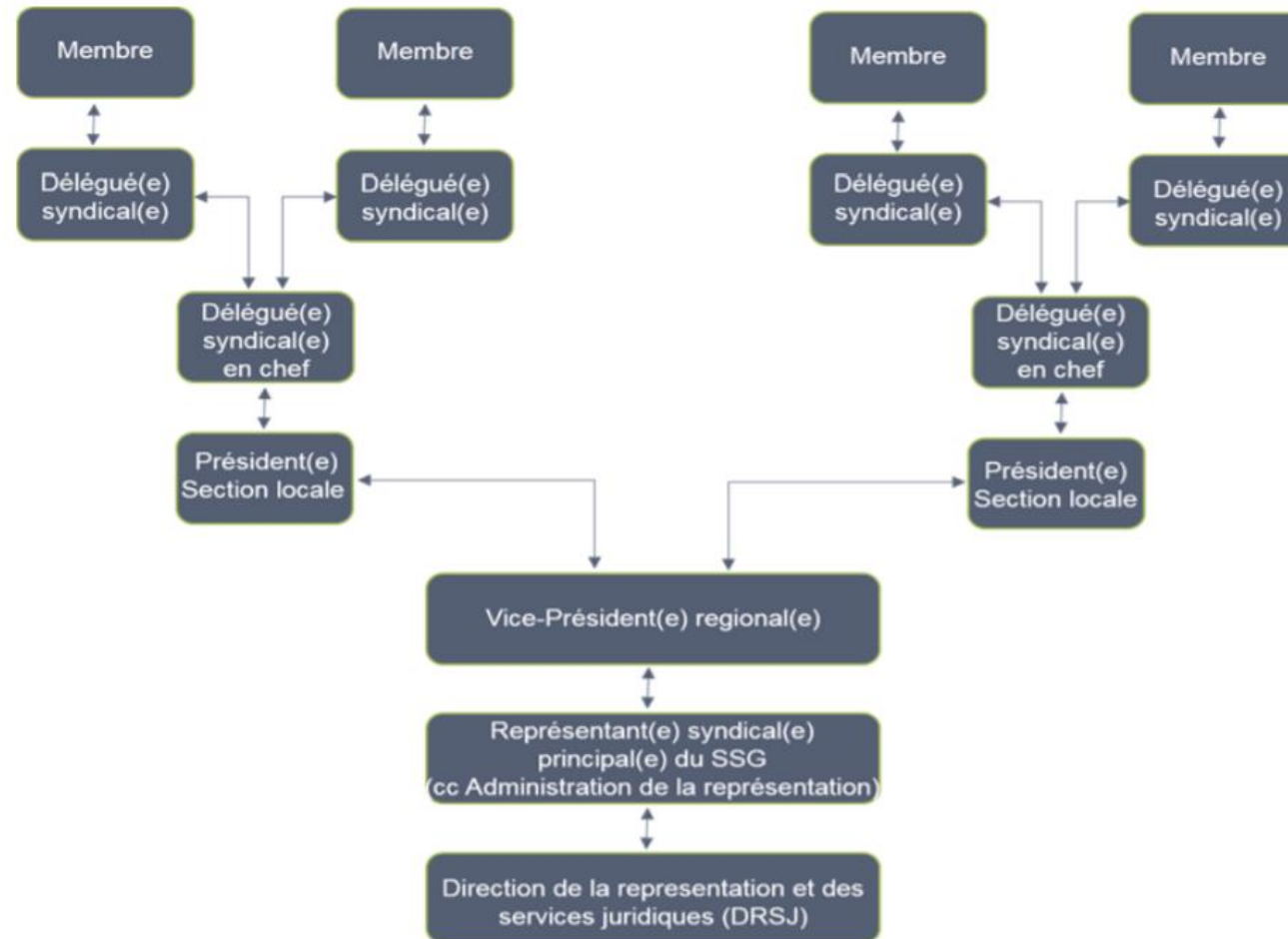


La discrimination – Les mesures correctives

- Soyez réalistes!
- Discuter des attentes et expliquer le processus
 - Ne garantissez pas un résultat!
 - Expliquer que le grief sera réévalué durant la procédure de grief et pourrait être retiré
- Les mesures correctives possible
 - Attention! Vous devez adapter à la situation du membre
 - Que l'employeur cesse immédiatement les mesures discriminatoires qu'il a adoptées envers moi, au motif _____ (insérer votre motif);
 - Que l'employeur remplisse son obligation d'adaptation en fournissant des accommodements pour mes restrictions médicales et mes limitations (le cas échéant);
 - Que je sois indemnisé pour toutes les pertes subies, y compris le salaire et les avantages sociaux, ainsi que toute perte de revenus et toutes dépenses supplémentaires qui pourraient découler de cette situation;
 - Que l'employeur cesse la pratique discriminatoire et prenne des mesures propres à remédier à cette violation et/ou à éviter que des pratiques discriminatoires identiques ou similaires se reproduisent dans l'avenir;
 - Que l'employeur m'accorde les droits, privilèges et possibilités dont je suis privé, ou dont j'ai été privé, en raison d'une telle pratique. Cela comprend, mais sans s'y limiter, le droit aux mesures d'adaptation (le cas échéant);
 - Que je sois indemnisé au montant de 20 000\$ pour les souffrances et les douleurs que j'ai subies en raison de pratiques discriminatoires;
 - Que je sois indemnisé au montant de 20 000 \$ au titre de la pratique discriminatoire délibérée et irresponsable de l'employeur;
 - Que le dépôt de ce grief ne me porte pas atteinte dans mes rapports futurs avec mon employeur;
 - Que toutes incidences fiscales résultant de ce grief relèvent de la responsabilité de l'employeur; et
 - Que je sois rétabli dans ma situation antérieure.

La discrimination

L'arbre de la connaissance



<https://bit.ly/3wCQGXW>



La discrimination

Votre tour!