



ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Droits de la personne et équité

Un guide à l'intention des membres de
l'AIIO

Avril 2024

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) est le syndicat qui représente 68 000 infirmières et infirmiers autorisés et professionnels de la santé, ainsi que plus de 18 000 étudiant(e)s affilié(e)s en soins infirmiers, qui fournissent des soins dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée, de la santé publique, de la communauté, les cliniques et l'industrie.

Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario © 2024

Table des matières

Déclaration de principes de l’AIO	4
Diversité, équité et inclusion	4
Discrimination, harcèlement, intimidation et mesures d’adaptation	4
Objectif de ce guide	6
L’équipe des droits de la personne et de l’équité de l’AIO	7
L’équipe consultative pour la lutte contre le racisme de l’AIO	9
Mandat.....	9
Portée du travail.....	9
Composition	9
Section 1 : Droits de la personne	11
La nécessité de lois sur les droits de la personne.....	11
Lois en matière des droits de la personne.....	16
International.....	16
<i>Déclaration universelle des droits de l’homme</i>	16
Fédéral	17
<i>La Charte canadienne des droits et libertés</i>	17
<i>La Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	18
Provincial.....	18
<i>Le Code des droits de la personne de l’Ontario</i>	18
Conventions collectives de l’AIO.....	23
L’équité salariale	24
<i>Loi sur l’équité salariale</i>	24
Diversité, équité et inclusion.....	26
Égalité contre équité	27
Équité en santé — les déterminants sociaux de la santé.....	27
Norme de pratique professionnelle : La prestation de soins culturellement sécuritaires.....	29
Section 2 : Discrimination et harcèlement	31
Discrimination :.....	31
Types de discrimination	31
Motifs de discrimination croisés.....	32
Harcèlement.....	34
Étapes suivantes.....	39

Section 3 : Termes des droits de la personne et de l'équité	43
Section 4 : Ressources.....	59

Déclaration de principes de l'AIO

Diversité, équité et inclusion

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO) croit que chaque membre a droit à l'égalité des chances et à la pleine participation au travail et au sein du syndicat. L'AIO reconnaît et valorise la diversité de ses membres et s'efforce de faire la promotion de l'équité et de la diversité au travail et au sein du syndicat. Il est de la responsabilité du syndicat de veiller à ce que la diversité se reflète au sein de sa direction.

La diversité consiste à reconnaître les différences qui peuvent avoir une incidence sur le traitement juste et équitable des personnes. La diversité peut comprendre des différences de sexe, d'âge, de race, d'origine ethnique, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacité physique ou mentale, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre, de situation familiale et d'éducation.

Pour respecter son engagement, l'AIO s'efforcera de :

- Fournir et promouvoir une éducation qui respecte les valeurs des droits de la personne que sont l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos membres et aux besoins de divers groupes.
- Intégrer diverses perspectives dans les programmes éducatifs et les communications de l'AIO.
- Mettre en œuvre des initiatives visant à développer les compétences en leadership des membres faisant partie des groupes sous-représentés au sein de la direction de l'AIO.
- Identifier les obstacles à l'égalité des chances et à la pleine participation et élaborer des politiques et des procédures efficaces pour éliminer ces obstacles.
- Offrir un environnement inclusif qui reconnaît les différences des membres.
- Veiller à ce que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques tiennent compte des besoins des divers membres et y répondent.

Discrimination, harcèlement, intimidation et mesures d'adaptation

L'AIO croit que chaque membre a le droit d'être traité avec dignité et respect.

L'AIO s'engage à œuvrer à l'élimination de toutes les formes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail et au sein du syndicat. Cela comprend la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs illicites en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, à savoir la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la situation familiale, l'âge, un casier judiciaire, l'état matrimonial et un

handicap. L'AIIO s'efforcera également d'éliminer le harcèlement personnel et l'intimidation en milieu de travail (harcèlement en vertu du *Code* ou non).

Des mesures d'adaptation peuvent être nécessaires pour répondre aux besoins des membres liés à un handicap, à la religion, à la situation familiale, à la grossesse ou à d'autres motifs prévus dans le *Code des droits de la personne*. L'AIIO s'engage à prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail et à fournir des mesures d'adaptation lors des activités syndicales.

Pour respecter son engagement, l'AIIO s'efforcera de :

- Offrir des programmes éducatifs et des communications traitant des questions de discrimination, d'intimidation, de harcèlement en vertu du *Code* ou non et des mesures d'adaptation.
- Mener des négociations collectives stratégiques sur les questions de discrimination, d'intimidation, de harcèlement en vertu du *Code* ou non et des mesures d'adaptation.
- Traiter les violations des droits des membres au moyen de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- Préconiser des politiques efficaces en milieu de travail et des procédures d'enquête sur les plaintes.
- Fournir des politiques et des procédures pour l'enquête et la résolution des plaintes des membres.
- Fournir des mécanismes de soutien aux membres victimes de discrimination, d'intimidation et de harcèlement en vertu du *Code* ou non.
- Offrir un environnement favorable et accueillant envers les membres qui ont besoin d'une mesure d'adaptation.
- Fournir des services, des structures organisationnelles, des activités et des politiques concernant les droits de la personne et les questions d'équité.

Objectif de ce guide

Ce guide donne un aperçu général de nombreux aspects des droits de la personne et de l'équité et vous aidera à répondre à des questions que vous pourriez déjà vous poser.

Plus précisément, il fournit :

- Information sur les droits et responsabilités des employeurs, des syndicats et des employés.
- Exemples concrets pour illustrer le commentaire.
- Définitions de nombreux termes relatifs aux droits de la personne et à l'équité.
- Renseignements sur le dépôt de plaintes en vertu de la politique en milieu de travail de votre employeur.
- Renseignements sur le dépôt de griefs en vertu de votre convention collective.
- Renseignements sur les ressources disponibles de l'AIIO, comment communiquer avec les bureaux de l'AIIO, l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Ce guide n'est qu'une vue d'ensemble. Le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, le président de l'unité de négociation, l'agent des relations de travail et l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO peuvent vous aider davantage.

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

L'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO

En 1997, l'AIIO a mis sur pied une équipe des droits de la personne et de l'équité, et vous verrez de nombreuses références à l'équipe tout au long de ce guide.

L'équipe est composée des membres suivants :

- Président : Vice-président, dossier des droits de la personne et de l'équité.
- Groupes d'équité désignés parmi les membres :
 - Membres autochtones.
 - Membres vivant avec un handicap.
 - Membres francophones.
 - Membres bispirituels, lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queer, intersexes (2SLGBTQI).¹
 - Membres racialisés.
 - Membres alliés.

Remarque : Tous les efforts sont faits pour s'assurer que des membres représentent chaque groupe d'équité désigné.

- Personnel de l'AIIO :
 - Représentant des droits de la personne et de l'équité.
 - Assistant administratif.
 - Gestionnaire de projet, équipe des droits de la personne et de l'équité

L'AIIO croit que chaque membre a droit à l'égalité des chances et à la pleine participation au travail et au sein du syndicat. L'AIIO reconnaît et valorise la diversité de ses membres et s'efforce de faire la promotion des droits de la personne, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au travail et au sein du syndicat. Il incombe au syndicat d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de son organisation, y compris au sein de la direction.

Pour de plus amples renseignements sur l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO, visitez la section Droits de la personne et équité du site Web de l'AIIO à <https://www.ona.org/francais/>.

¹ Acronyme utilisé par Égale Canada à partir de 2019 basé sur une enquête national' qu'il a menée. Voir <https://egale.ca/fr/apropos/>. Notez que ces acronymes évoluent au fil du temps et que certains termes peuvent être utilisés de manière interchangeable. Par exemple, « Q » peut être interprété comme signifiant queer ou en questionnement. « T » peut être interprété comme transgenre ou en transition.

Consultez les ressources énumérées à la section 4 du présent guide pour obtenir des renseignements précis sur la façon de communiquer avec l'équipe des droits de la personne et de l'équité.

L'équipe consultative pour la lutte contre le racisme de l'AIIO

Mandat

L'AIIO est solidaire des communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées et des alliés au Canada et dans le monde entier qui réclament justice. L'égalité de traitement de nos membres et un milieu de travail exempt de toute forme de racisme, de discrimination et de harcèlement sont des principes fondamentaux de notre syndicat. La priorité de l'AIIO est de continuer à prendre des mesures proactives à court et à long terme pour lutter contre la discrimination raciale. L'AIIO s'engage à apprendre et à désapprendre le racisme à tous les niveaux de l'organisation.

Portée du travail

Tous les travaux de cette équipe sont des recommandations et ils sont soumis à l'approbation du Conseil :

- Recommander annuellement au conseil d'administration un plan de travail des produits livrables pour l'équipe.
- Recommander de prendre des mesures proactives à court et à long terme pour lutter contre la discrimination raciale.
- Travailler activement avec les membres du conseil, le personnel et les membres pour prendre des mesures proactives et correctives afin de faciliter davantage d'occasions de nommer, de traiter et d'éduquer sur la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.
- Autres projets identifiés par le conseil d'administration de l'AIIO.

Composition

- Président du comité — membre du conseil d'administration de l'AIIO avec dossier des droits de la personne et de l'équité.
- Neuf (9) membres qui ont répondu à une manifestation d'intérêt :
 - Au moins trois membres noirs.
 - Au moins trois membres autochtones; et
 - Jusqu'à trois membres d'autres communautés racialisées
- Le PDG agit à titre d'office.
- Soutien du personnel :
 - Représentant des droits de la personne et de l'équité.
 - Chef exécutif, ressources humaines.
 - 2 à 3 experts en la matière, au besoin.

Pour de plus amples renseignements sur l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO, visitez la section Droits de la personne et équité du site Web de l'AIIO à <https://www.ona.org/francais/>.

Consultez les ressources énumérées à la section 4 de ce guide.

Section 1 : Droits de la personne

La nécessité de lois sur les droits de la personne

« Refuser aux gens leurs droits de la personne, c'est remettre en question leur humanité même. »

Nelson Mandela

La nécessité de lois pour protéger les droits de la personne découle d'une histoire mondiale de marginalisation et d'oppression. Lorsque nous dévaluons ou excluons des personnes en raison de caractéristiques qu'elles ne peuvent pas changer (comme la race) ou de caractéristiques qu'elles ne peuvent changer qu'à un coût personnel élevé (comme la religion), tout est en place pour l'inégalité.

Les droits de la personne continuent d'être un problème mondial. Des mesures législatives et politiques comme la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* montrent qu'un engagement croissant envers le traitement équitable et humain de tous les peuples est une préoccupation majeure sur la scène mondiale.

Les lois sur les droits de la personne au Canada et en Ontario protègent les membres de groupes particuliers qui cherchent à obtenir l'égalité. Sans ces lois, le droit à la pleine participation à la société ne serait pas réalisé. Nous le savons grâce à l'histoire de chacun de ces groupes.

L'histoire nous donne un aperçu des effets profonds de la discrimination qui persistent dans les valeurs et les croyances de notre société. Le besoin de lois sur les droits de la personne et d'initiatives connexes au Canada est ancré dans l'histoire.

Les lois actuelles démontrent la valeur que nous accordons à la garantie, à la création et au maintien d'une société exempte de discrimination. Pour créer une telle société, nous devons reconnaître les réalités qui interfèrent avec cet objectif. Le Canada a ses propres antécédents de discrimination à l'égard des personnes actuellement protégées par la loi. Bon nombre de ces groupes — par exemple, les personnes vivant avec un handicap, les Canadiens racialisés, les Canadiens noirs, les peuples autochtones, la communauté 2SLGBTQI et les femmes — luttent toujours contre l'inégalité et la discrimination systémiques.

Nous pouvons avancer vers la création d'une société juste si nous sommes capables de regarder en arrière et de reconnaître les actions et les comportements qui entravent notre progrès.

Mary Seacole, née en Jamaïque en 1805, était une héroïne méconnue de la guerre de Crimée. Sans attendre Florence Nightingale, la femme que la plupart d'entre nous croient être la première infirmière, à arriver en Crimée, elle est partie sur le champ de bataille pour soigner les blessés. Elle est arrivée avant Mlle Nightingale et est restée plus longtemps, et pourtant l'histoire a oublié sa contribution à la profession infirmière.

Les aperçus suivants soulignent la nécessité d'établir et de protéger les droits des groupes vulnérables au sein de notre société :

- Un rapport publié cette semaine par l'Institut de recherche sociale de l'Université York révèle que 90 % des Canadiens noirs croient que le racisme dans le système de justice pénale est un problème grave. Ils sont suivis de près dans cette conviction par les peuples autochtones du pays, à 82 %.
(Source : McKinley, S. (16 juillet 2023) Black Canadians gave views on racism in the justice system and experiences with police. Results were 'stunning'. TorontoStar.com.
- Les personnes noires ont déclaré avoir été arrêtées par la police plus de deux fois plus que tout autre groupe. Vingt-deux pour cent (22 %), soit plus d'un Canadien noir sur cinq, déclarent avoir été injustement arrêté par la police au cours des 12 derniers mois.
Les personnes de l'Asie de l'Est ou de l'Asie du Sud-Est (8 %), les groupes autochtones (10 %) et d'autres personnes non blanches (11 %) ont indiqué qu'elles avaient été arrêtées plus que les Canadiens blancs, mais moins de la moitié que les Canadiens noirs.
(Source : Foster, L., Park, S., McCague, H., Fletcher, M.A. et Sikdar, J. (2023) [Black Canadian National Survey : Final Report](#). , P. 54 Toronto : Institut de recherche sociale, Université York.
- La Commission canadienne de vérité et réconciliation et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ont mis au jour la crise actuelle d'inégalité à laquelle sont confrontés les Canadiens autochtones et, en particulier, les femmes autochtones et les personnes bispirituelles. Les deux rapports identifient le colonialisme et un siècle de politique canadienne consacrée à l'élimination des communautés et de la culture autochtones comme étant la cause profonde de cette inégalité, de ce génocide culturel et de ce génocide. La découverte de 215 tombes anonymes d'enfants autochtones dans un pensionnat de Kamloops a ravivé la prise de conscience et un appel à l'action concernant l'histoire douloureuse du Canada. [Commission de vérité et réconciliation du Canada \(rcaanc-cirnac.gc.ca\)](#)
[Rapport final | MMIWG \(mmiwg-ffada.ca\)](#)
- « Plus de 1700 tombes anonymes ont été découvertes près des anciens sites de sept pensionnats indiens canadiens dans les Territoires du Nord-Ouest ainsi que dans les provinces du Manitoba, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan. »

Extrait de :

<https://storymaps.arcgis.com/stories/cfe29bee35c54a70b9621349f19a3db2> Carina Xue Luo, Centre de données académiques, Bibliothèque Leddy, Université de Windsor, 6 septembre 2022.

- Le « handicap » continue d'être le motif de discrimination le plus fréquemment invoqué en vertu du Code dans les plaintes en matière de droits de la personne présentées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO). (CODP, 2016, p. 3). (Source : Commission ontarienne des droits de la personne (2016) *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*. Extrait de : https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20ableism%20and%20discrimination%20based%20on%20disability_accessible_2016FR.pdf)
- En 2021, les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnaient en moyenne 3,79 \$ (11,1 %) de moins par heure que leurs homologues masculins au Canada. Autrement dit, les femmes de ce groupe d'âge gagnaient 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes.²
- La violence à l'égard des femmes demeure un problème urgent. Au Canada, en 2020, une femme ou une fille a été tuée tous les 2,28 jours, le plus souvent par des membres de la famille ou des partenaires intimes. (« [#Cestunfemicide, comprendre les meurtres des femmes et des filles liés au sexe et au genre au Canada](#) »).
- En juillet 2023, la ville de Toronto a déclaré que la violence fondée sur le genre et la violence entre partenaires intimes étaient une épidémie. (article de CBC, 20 juillet 2023).
- En 2022, 184 femmes et filles ont été tuées violemment, principalement par des hommes. Une femme ou une fille est tuée toutes les 48 heures ([Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation, 2022](#)).
- De nombreuses Premières Nations continuent de faire face à des problèmes chroniques liés à l'eau, même lorsque les municipalités avoisinantes ont accès à une eau potable salubre, propre et fiable. Ces défis sont aggravés par les injustices historiques auxquelles les Premières Nations sont confrontées en partie en raison de l'héritage du colonialisme, de la réinstallation forcée, des pensionnats et du racisme systémique au Canada. ([Glass Half Empty? Year 1 Progress Toward Resolving Drinking Water Advisories in Nine First Nations in Ontario © February 2017 David Suzuki Foundation](#)).
- « Le manque de considération pour les réalités des Premières Nations est révélé par la préférence du système de soins de santé pour l'anglais et la biomédecine plutôt que pour l'adaptation aux langues des Premières Nations et aux médecines traditionnelles. À travers leurs histoires, les participants ont montré comment il leur incombait de s'adapter à la biomédecine, plutôt que l'inverse. » (Phillips-

² Qualité de l'emploi au Canada, Écart salarial de 1998 à 2021, Statistique Canada 30 mai 2022, disponible en ligne à [Écart salarial de 1998 à 2021 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-602-x2022001/article/00001-eng.htm).

Beck, W., Eni, R., Lavoie, J. G., Avery Kinew, K., Kyoon Achan, G., & Katz, A., 2020).³

- L'inégalité des revenus persiste, peu importe où vivent les peuples autochtones au Canada. L'écart de revenu en milieu urbain est de 7 083 \$ plus élevé en milieu urbain et de 4 492 \$ plus élevé en milieu rural. Les personnes non autochtones qui travaillent dans les réserves urbaines gagnent 34 % de plus que les travailleurs des Premières Nations. Dans les réserves rurales, les Canadiens non autochtones gagnent 88 % de plus que leurs collègues des Premières Nations (p. 3). (Source : Wilson, D., & Macdonald, D. (2020) [The Income Gap Between Aboriginal Peoples And The Rest Of Canada](#). Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.
- Joyce Echaquan, une femme atikamekw âgée de 37 ans, mère de sept enfants, se tortillant de douleur, s'est filmée sur Facebook en direct, alors qu'une infirmière et qu'une préposée aux bénéficiaires ont été entendues faire des commentaires désobligeants peu de temps avant sa mort en septembre 2020 dans un hôpital de Joliette, au Québec, au nord-est de Montréal. L'enquête sur sa mort a exposé dans les moindres détails le traitement hospitalier raciste et négligent, et l'insécurité de ses compatriotes atikamekw et d'autres peuples autochtones face au système médical. Les plaintes de douleur de Mme Echaquan avaient été écartées, accueillies avec des commentaires racistes, mal diagnostiquées comme un sevrage aux analgésiques, puis encore mal diagnostiquées comme un épisode psychotique. L'enquête a révélé que Mme Echaquan était décédée d'un excès de liquide dans les poumons, probablement causé par une insuffisance cardiaque.
- Comprendre les effets du racisme sur les comportements en matière de santé nécessite de comprendre l'histoire des traumatismes intergénérationnels causés par le système des pensionnats avec ce que Boyer a appelé « sa myriade de tentacules d'abus physiques et sexuels » [38] et d'autres politiques enracinées dans le colonialisme. L'histoire a établi une plate-forme sur laquelle un déséquilibre de pouvoir important entre les fournisseurs de soins de santé et les patients des Premières Nations peut persister. (Phillips-Beck, W., et al 2020, p. 4).
- Des exemples, comme les histoires de Brian Sinclair qui, en 2008, est décédé dans la salle d'attente du Health Sciences Centre de Winnipeg après avoir attendu 34 heures pour être vu pour une maladie traitable, qui aurait exigé une intervention assez rapide, et les nombreuses femmes de la Saskatchewan qui ont reçu des ligatures des trompes sans leur consentement, sont des exemples de racisme flagrant contre les peuples autochtones et ils sont nombreux. (Phillips-Beck, W., et al. 2020, 4).

³ Phillips-Beck, W., Eni, R., Lavoie, J. G., Avery Kinew, K., Kyoon Achan, G., & Katz, A. (2020). Confronting Racism within the Canadian Healthcare System: Systemic Exclusion of First Nations from Quality and Consistent Care. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8343. MDPI AG. Extrait de <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17228343>. C'est la citation pour toutes les références Phillips-Beck.

- Le rapport de [Statistique Canada](#) sur les crimes haineux indique qu'en 2021, il y a eu une augmentation de 64 % des crimes contre les membres de la communauté LGBTQ et une augmentation de 67 % des incidents liés à la religion d'une personne. Il y a eu 423 crimes haineux signalés en raison de l'orientation sexuelle, en hausse par rapport au pic précédent en 2019 de 265. Tyler Boyce, directeur exécutif du réseau Enchante, qui représente 300 organisations LGBTQ, a déclaré que les statistiques étaient une sous-estimation de la quantité d'abus que les gais et lesbiennes subissent, et qu'un soutien supplémentaire était nécessaire. Il s'est dit préoccupé par le fait que Statistique Canada ne traque pas les abus dirigés contre les personnes transgenres.
(Source : Wolf, M., & Hager, M. (22 mars 2023) Police-reported hate crimes jumped a record 27% from 2020 to 2021: Statscan. Ottawa : Globe and Mail.com extraits de : <https://www.theglobeandmail.com/politics/article-record-jump-in-lgbtq-religious-hate-crimes-cases-reported-to-police/>. Statistique Canada (2023) Crimes haineux déclarés par la police, 2021. Extrait de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230322/dq230322a-fra.htm>
- « ... les personnes trans sont l'un des groupes les plus désavantagés de la société. Elles subissent régulièrement des préjugés, de la discrimination, du harcèlement, de la haine et même de la violence. Les personnes qui sont en « transition » ou en train de « sortir du placard » sont particulièrement vulnérables.¹ De nombreuses questions touchent au cœur de la dignité humaine. Les cours et tribunaux ont reconnu que cela était « important et troublant »
2 (CODP, 2014, p. 5). (Source : Commission ontarienne des droits de la personne (2014) Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle. Extrait de : https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression_FR.pdf
- « ... le Mois de la fierté est, ironiquement, l'un des moments les plus dangereux pour les membres de la communauté LGBTQ de Toronto. (De même, les crimes haineux contre les personnes noires culminent en février, Mois de l'histoire des Noirs.) Les rapports sur les crimes haineux ne fournissent pas de données sur les attaques visant spécifiquement les personnes trans et non binaires, mais la communauté trans a sans aucun doute subi le poids d'une grande partie de cette haine ces dernières années. » (Source : Pride celebrations tempered by intolerant backlash faced by LGBTQ individuals. (23 juin 2023). Extrait le 20 juillet 2023 de : TheStar.com
- Depuis les attentats du World Trade Centre le 11 septembre 2001, la montée de l'islamophobie a conduit à des représentations de plus en plus négatives des musulmans dans les médias. Le profilage racial et d'autres types de discrimination attribuant le comportement d'individus à un groupe a pour effet de

nuire à tous les membres de ce groupe. De plus en plus, les droits des musulmans à respecter leurs croyances religieuses sont attaqués.

- Une montée de la haine : La suprématie blanche et les groupes extrémistes d'extrême droite sont en hausse au Canada et menacent directement la sécurité des communautés minoritaires, y compris la communauté musulmane. Depuis l'attaque de 2017 contre la mosquée de Québec, les crimes haineux contre les musulmans ont augmenté et la haine en ligne crée un environnement de peur et de division. (Conseil national des Canadiens musulmans <https://mk0nccmorganizadbkcm.kinstacdn.com/wpcontent/uploads/2019/09/NCCM-2019-Federal-Elections-Guide>).
- Les intervenants canadiens du secteur de la santé ont identifié le racisme comme une crise de santé publique et ont souligné ses effets profonds sur les groupes racialisés. Le racisme systémique dans les soins de santé existe parce qu'il a été normalisé, ignoré ou nié, le fardeau imposé aux groupes racialisés de prouver qu'il y a eu discrimination.
- « Les preuves révèlent que le racisme existe au sein du système de santé canadien. Bien que les Canadiens se vantent d'avoir l'un des meilleurs pays au monde, l'Association canadienne de santé publique reconnaît que le Canada est un pays où la race, la culture et la religion sont des déterminants persistants des inégalités en matière de santé. Les effets sont aggravés pour les peuples autochtones. » (Source : Phillips-Beck et al, 2020, p.2.

Alors que nous nous efforçons de parvenir à l'égalité, à la formation et au maintien d'une société juste, la discrimination à l'égard des personnes appartenant à des groupes distincts est un défi permanent. L'évolution de nos lois en matière des droits de la personne reflète notre engagement à atteindre cet objectif.

Lois en matière des droits de la personne

International

« ... reconnaissance de la dignité inhérente et des droits égaux et inaliénables de tous les membres à la liberté, la justice et la paix dans le monde... »

~ *Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (préambule)* ~

Déclaration universelle des droits de l'homme

En 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté à l'unanimité la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Elle décrit les droits personnels, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de tous.

La déclaration établit que tous les peuples naissent libres, égaux en dignité et en droits. Chacun peut se prévaloir des droits et des libertés énoncés sans distinction

de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale, de statut à la naissance ou de tout autre statut.

La déclaration protège des droits tels que :

- Le droit de travailler dans des conditions justes et favorables, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à former des syndicats et à s'y affilier.
- Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, y compris la pratique religieuse, de culte et des rites.
- Le droit à l'égalité d'accès aux services publics.

Fédéral

La Charte canadienne des droits et libertés

« La véritable recherche de l'égalité est un test décisif qui mesure notre succès en tant que démocratie libérale. Le Canada a affirmé son engagement à cet égard en incluant l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. »

~ Juge Rosalie Silberman Abella ~

La *Charte* fait partie de la Constitution du Canada et toutes les lois fédérales et provinciales doivent respecter les garanties en matière de droits de la personne. Il s'agit de la loi la plus importante du Canada parce qu'elle peut rendre invalide ou inopérante toute loi, provinciale ou fédérale, qui est incompatible avec ses dispositions.

L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit l'égalité de tous devant la loi, sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, un handicap mental ou physique ou d'autres motifs analogues, comme l'orientation sexuelle. Elle reconnaît que certains groupes de la société sont désavantagés et que les programmes conçus pour remédier à ces désavantages sont nécessaires et légaux. Les programmes d'équité en matière d'emploi sont conformes à la *Charte*.

L'article 15 interdit les actes individuels de discrimination contre les groupes protégés et la discrimination systémique, qui comprend les comportements, les politiques ou les pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation ou d'une politique gouvernementale, et qui créent ou perpétuent une position de désavantage relatif pour les groupes identifiés en vertu de la *Charte*.

La Loi canadienne sur les droits de la personne

« Chaque individu devrait avoir la possibilité de bénéficier des mêmes opportunités que les autres individus, d'avoir la vie qu'il est capable et qu'il souhaite avoir, conformément à ses devoirs et obligations en tant que membre de la société. »

~ Section 2 du Code ~

La *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* s'applique aux industries et organismes gouvernementaux sous réglementation fédérale, y compris les ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux, Postes Canada, les banques à charte, les compagnies aériennes nationales, les sociétés de communications interprovinciales, les sociétés de téléphone et de transport et les autres industries sous réglementation fédérale, comme l'exploitation minière.

Les motifs de discrimination visés par la *LCDP* comprennent la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le handicap ou l'état de personne graciée.

Les domaines sociaux visés par la *LCDP* comprennent l'emploi, les organisations d'employés, la fourniture de biens et de services, le logement résidentiel, les avis discriminatoires, le harcèlement et l'égalité des salaires.

Provincial

Le Code des droits de la personne de l'Ontario

« Le courage, le partenariat et l'innovation doivent prévaloir pour que nous puissions atteindre notre destination sur le plateau de l'égalité pour tous. »

~ Catherine Frazee, ancienne commissaire en chef ~

La politique publique de l'Ontario est de reconnaître la dignité et la valeur de tous, d'assurer l'égalité des droits sans discrimination et de créer un climat de compréhension et de respect mutuel afin que chacun se sente membre de la collectivité et puisse contribuer au développement et au bien-être de la province.

Le *Code des droits de la personne* (le *Code*) est l'équivalent de l'Ontario à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les deux lois sont des lois « quasi constitutionnelles », ce qui signifie qu'elles remplacent toute autre loi édictée par la législature ou le Parlement. Toutes les lois de l'Ontario doivent se conformer au *Code*. Le *Code* s'applique à la plupart des établissements de soins de santé de l'Ontario.

L'objet de la législation sur les droits de la personne n'est pas de trouver des fautes, mais d'éliminer la discrimination et d'offrir réparation. Il est censé être

préventif et réparateur, plutôt que punitif. Des lois sur les droits de la personne, comme le *Code* et la *LCDP*, existent pour éliminer la discrimination fondée sur des motifs précis (comme la race, la religion ou le sexe) dans un certain nombre de domaines sociaux (comme l'emploi ou les contrats). Leur but est de remédier à la discrimination et de la prévenir, et non pas nécessairement de punir et de trouver la faute.

Un recours à une demande en matière de droits de la personne pourrait comprendre de redonner à la personne le poste qu'elle aurait occupé si le *Code* n'avait pas été violé. Il peut consister en une indemnisation pour perte de revenus ou de possibilités d'emploi, ou en des dommages-intérêts pour souffrances mentales subies à la suite de la violation, ainsi qu'en des recours systémiques tels que l'ordonnance de formation sur la diversité et l'élaboration de politiques et de procédures.

La première loi complète sur les droits de la personne en Ontario a été promulguée en 1962. Le *Code des droits de la personne* a été modifié à plusieurs reprises depuis pour répondre aux besoins de la population ontarienne dans la création d'une société juste.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* offre une protection contre la discrimination de la part des particuliers du secteur privé et des gouvernements dans les domaines sociaux désignés, comme le montre le premier tableau de la section suivante. En cela, le *Code* diffère de l'article 15 de *la Charte* (droits à l'égalité), qui ne régit que l'action gouvernementale.

Le système ontarien des droits de la personne est composé de trois organismes distincts :

- La Commission ontarienne des droits de la personne travaille à promouvoir, protéger et faire progresser les droits de la personne par la recherche, l'éducation, des actions juridiques ciblées et l'élaboration de politiques.
- Le Centre de soutien juridique en matière de droits de la personne offre une aide juridique gratuite aux personnes qui ont été victimes de discrimination en vertu du *Code*.
- Le Tribunal des droits de la personne est l'endroit où les demandes en matière de droits de la personne sont déposées et tranchées.

Domaines sociaux interdits de discrimination

Le *Code* interdit les actes discriminatoires à l'égard de personnes fondées sur un motif protégé dans les domaines *sociaux* protégés suivants.

Services, biens et établissements	<p>Il s'agit notamment du gouvernement, du secteur public, du secteur public élargi, du secteur privé, des organismes sans but lucratif et des organismes communautaires qui offrent tout type de service.</p> <p>Les hôpitaux, les écoles, les magasins, les hôtels, les bureaux gouvernementaux, les collectivités et les autres organismes qui ne sont pas établis pour répondre aux besoins culturels ou autres d'un groupe particulier autrement interdit par le <i>Code</i> sont des exemples de types d'organismes réputés fournir des services au sens de cette définition. En d'autres termes, si un type de service est fourni, la discrimination est interdite, sauf indication contraire. Si un patient/client croit avoir été victime de discrimination de la part d'un membre de l'AIIO, il peut déposer une plainte en vertu de cet article.</p>
Emploi	<p>L'emploi ne couvre pas simplement l'obtention d'un emploi. Il fait référence à tous les aspects d'un processus d'embauche, comme les annonces d'emploi, les demandes d'emploi, les entrevues, les promotions, les possibilités de perfectionnement, les évaluations du rendement, le licenciement et les conditions de travail. Il couvre tous les employés, y compris les employés syndiqués visés par une convention collective. Le <i>Code</i> stipule que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination ni harcèlement fondé sur l'un des 17 motifs de discrimination. Le droit à « l'égalité de traitement en matière d'emploi » couvre tous les aspects du milieu de travail et des relations de travail, y compris les demandes d'emploi, la formation au recrutement, les mutations, les promotions, les mesures disciplinaires, l'évaluation du rendement, le congédiement et les licenciements. Les arbitres du travail ont compétence pour interpréter et appliquer le <i>Code</i>.</p>
L'hébergement	<p>L'hébergement fait référence au logement. Il est illégal de faire de la discrimination contre des personnes en raison de leur appartenance à un groupe protégé par le <i>Code</i> dans toute question liée à l'obtention, à l'entretien et au maintien d'un lieu de résidence, sauf lorsqu'une salle de bains ou une cuisine est partagée avec le propriétaire du lieu de résidence.</p>

Contrats	Les contrats sont des arrangements juridiques conclus par deux parties ou plus. Il est illégal de refuser ou de qualifier un contrat sur la base de l'appartenance d'une ou de plusieurs personnes à un groupe protégé par le <i>Code</i> .
Associations professionnelles (syndicats)	Un syndicat ne peut traiter un membre différemment parce que ce membre appartient à un groupe protégé par le <i>Code</i> .

Les traitements injustes et le harcèlement ne sont pas tous couverts par le *Code*. Ils **doivent être fondés sur au moins un motif prévu par le Code** et se dérouler dans l'une des zones sociales désignées à protéger.

Le tableau suivant est une liste des motifs illicites énoncés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario. Vous constaterez que la majorité des conventions collectives de l'AIIO interdisent la discrimination fondée sur des motifs plus larges. Par exemple, l'article 3.03 de la convention centrale avec les hôpitaux stipule qu'« ... il n'y aura pas de discrimination... fondée sur la race, la croyance, la couleur, l'origine nationale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'âge, le handicap, l'appartenance religieuse ou tout autre facteur qui n'est pas pertinent pour la relation de travail ».

Motifs de discrimination croisés

Race :	Caractéristiques visibles de la couleur de la peau, des traits du visage, de la texture des cheveux, etc., utilisées pour placer les personnes dans des catégories telles que « Noir » ou « Blanc ».
Ascendance	Lignée familiale d'une personne.
Lieu d'origine	Le lieu géographique de naissance.
Couleur	La couleur de la peau d'une personne.
Origine ethnique	Caractéristiques de la culture, de la religion, de la nationalité, etc., partagées par un grand groupe de personnes afin de les distinguer dans la combinaison de ce qui précède.
Citoyenneté	Citoyenneté légale de toute nation.

Croyances	La doctrine et les pratiques religieuses suivies.
Sexe	Classification des personnes comme homme, femme ou intersexe. Le sexe est habituellement attribué à la naissance et est basé sur une évaluation du système reproducteur, des hormones, des chromosomes et d'autres caractéristiques physiques d'une personne. En vertu de ce motif, le <i>Code</i> interdit la discrimination parce qu'une femme est enceinte ou risque de le devenir.
Orientation sexuelle	L'orientation sexuelle est plus qu'un statut qu'un individu possède. C'est une caractéristique personnelle immuable qui fait partie de l'identité fondamentale d'un individu. Elle englobe la diversité de la sexualité humaine, des gais et lesbiennes aux orientations bisexuelles, pansexuelles, asexuelles et hétérosexuelles.
Identité de genre	<p>C'est l'expérience interne et individuelle du genre de chaque personne. C'est le sentiment d'une personne d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou n'importe où dans le spectre des genres. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente de son sexe assigné à la naissance.</p> <p>Pour la plupart des gens, leur sexe et leur identité de genre s'alignent. Pour certains, ce n'est pas le cas. Une personne peut être née homme, mais s'identifier comme une femme, ou être née femme, mais s'identifier comme un homme. D'autres personnes peuvent s'identifier en dehors des catégories femme/homme ou peuvent voir leur identité de genre comme fluide et se déplacer entre différents genres à différents moments de leur vie.</p>
Expression de genre	C'est la façon dont une personne présente publiquement ou exprime son genre. Cela peut inclure le comportement et l'apparence comme une robe, les cheveux, le maquillage, le langage corporel et la voix. Le nom et le pronom choisis par une personne sont également des façons courantes d'exprimer son genre. D'autres perçoivent le genre d'une personne à travers ces attributs. Toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre, ont une expression de genre et elles peuvent l'exprimer de différentes manières. Pour les personnes trans, le nom choisi, le pronom préféré et leurs vêtements sont des façons courantes d'exprimer leur genre. Les personnes trans peuvent également prendre des mesures de soutien médical pour aligner leur corps sur leur identité de genre.

Âge	<p>Personnes de 18 ans ou plus.</p> <p>Remarque : Bien que les modifications apportées au <i>Code</i> aient mis fin à la retraite obligatoire fondée sur l'âge, certaines dispositions relatives à l'âge peuvent être exemptées en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>, comme les prestations de décès et mutilation accidentels, d'invalidité de longue durée et d'assurance-vie. Certains programmes et avantages spéciaux, comme les rabais pour aînés ou les programmes d'emploi pour les jeunes, répondent à de véritables besoins liés à l'âge. En dehors de ces types de programmes, il peut s'agir de discrimination fondée sur l'âge lorsque vous êtes traité injustement en raison de votre âge.</p>
État matrimonial	Le statut de marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé, y compris le statut de vivre avec une personne dans une relation conjugale hors mariage.
Situation familiale	Une relation parent-enfant.
Registre des infractions	<p>Toute infraction fédérale pour laquelle un pardon a été accordé ou tout casier judiciaire d'infractions provinciales.</p> <p>Les employeurs doivent examiner le casier judiciaire d'une personne et déterminer si l'infraction aurait un effet réel sur la capacité de la personne à faire le travail et sur le risque associé à son exécution.</p>
Handicap	Tout degré de handicap physique, d'infirmité ou de malformation; tout handicap intellectuel, tout trouble d'apprentissage ou tout dysfonctionnement de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée; tout trouble mental; toute personne qui a fait une réclamation à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

Conventions collectives de l'AIIO

Les employés visés par une convention collective de l'AIIO sont protégés contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail conformément aux dispositions de la convention collective et du *Code des droits de la personne*.

En 2003, la Cour suprême du Canada a rendu une décision connue sous le nom de « *Parry Sound* », qui a eu pour effet d'incorporer des lois sur les droits de la

personne dans toutes les conventions collectives entre les syndicats et les employeurs. Les droits et obligations substantiels du *Code* sont incorporés dans les conventions collectives, et les violations du *Code* constituent des violations de la convention collective. Les arbitres doivent mettre en œuvre et faire respecter les droits et obligations substantiels du *Code* comme s'ils faisaient partie de la convention collective.

L'équité salariale

Les structures salariales qui rémunèrent moins les membres des groupes protégés pour un travail de valeur égale sont discriminatoires et violent les lois en matière de droits de la personne. L'inégalité salariale touche largement les femmes et, en particulier, les femmes confrontées à des motifs d'inégalité croisés. Les structures salariales inégales peuvent être intentionnelles ou résulter de préjugés systémiques de longue date à l'égard des femmes, y compris la sous-évaluation du travail des femmes, le refus des opportunités économiques pour les femmes et l'exploitation des options limitées qui leur sont offertes.

L'équité salariale ne consiste pas seulement à payer moins les femmes pour un travail de valeur égale. Elle considère également la dévalorisation systémique du travail traditionnellement effectué par les femmes et du travail perçu comme « féminin » en raison de stéréotypes. Nos tribunaux ont reconnu que « plus les femmes sont concentrées dans un domaine de travail, moins il paie ». ⁴ Cette sous-évaluation du travail des femmes contribue à l'inégalité des femmes dans la société, y compris la représentation la plus élevée des femmes parmi les Canadiens vivant dans la pauvreté.

La Cour suprême du Canada a décrit cela comme « une discrimination systémique fondée sur la dévaluation économique et sociale historique du travail des femmes par rapport au travail des hommes. ⁵ Elle a déclaré que l'inégalité salariale « nie l'égalité réelle aux femmes qui travaillent, en consolidant et en perpétuant leur désavantage préexistant ». ⁶

Loi sur l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur en 1988 et s'applique à tous les employeurs et employés de l'Ontario, sauf ceux qui relèvent de la compétence fédérale et les employeurs privés comptant moins de 10 employés et d'étudiants d'été. La *Loi* a pour objet de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des employés qui travaillent dans des catégories d'emplois féminins en Ontario (paragraphe 4[1]). La *Loi* énonce les responsabilités

⁴ *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2018 CSC 18, au paragraphe 34.

⁵ *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2018 CSC 18, au paragraphe 24.

⁶ *Québec (Procureur général) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, au paragraphe 40.

et les obligations des employeurs et des syndicats en matière d'équité salariale et exige des employeurs qu'ils établissent et maintiennent des pratiques de rémunération qui prévoient l'équité salariale (paragraphe 7[1]).

La *Loi* prévoit trois méthodes de comparaison des valeurs des emplois pour atteindre l'équité salariale.

Le premier moyen d'établir l'équité salariale au sein d'un même employeur consiste à comparer les catégories d'emplois masculins aux catégories d'emplois féminins dans le même établissement et est connu sous le nom de méthode de comparaison « emploi-emploi ».

La deuxième méthode, appelée « valeur proportionnelle », détermine la relation entre la valeur du travail effectué et les taux d'emploi à l'aide d'un groupe représentatif de catégories d'emplois masculins provenant d'un même lieu de travail.

La troisième méthode, appelée « méthode de substitution », est disponible uniquement pour le secteur public et le secteur public en général, et est utilisée pour atteindre l'équité salariale dans les milieux de travail où peu ou pas de travail masculin est effectué. Selon cette méthode, une catégorie d'emploi féminin clé dans le milieu de travail d'un employeur (l'« employeur demandeur ») est comparée à une catégorie d'emploi féminin analogue dans le milieu de travail d'un autre employeur (l'« employeur mandataire ») où l'équité salariale a déjà été atteinte.

L'AIIO a récemment célébré une victoire importante en ce qui concerne la méthode de substitution après une bataille de 15 ans pour maintenir l'équité salariale pour les infirmières travaillant dans des milieux de travail à prédominance féminine. Le 9 mars 2021, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé que les membres de l'AIIO dans le secteur des mandataires ont droit à un régime de maintien de l'équité salariale qui leur donne un accès continu à un comparateur masculin externe, leur donnant ainsi un point de référence permanent pour le travail masculin.⁷

La comparaison du travail des femmes au travail des hommes est l'essence de l'équité salariale et la majorité de la Cour a reconnu qu'une telle comparaison est fondamentale pour le maintien de l'équité salariale, même dans le secteur des mandataires où les milieux de travail sont à prédominance féminine.

Sans surprise, le groupe des employeurs et le procureur général de l'Ontario ont interjeté appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada. Toutefois, en octobre 2021, la Cour suprême a statué en faveur de L'AIIO en refusant d'accorder

⁷ *Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario c. participant*, 2021 Cours d'appel de l'Ontario 148. Voir aussi *Maisons participantes de soins infirmiers c. Ontario*, 2021 Cours d'appel de l'Ontario 149.

au groupe des employeurs et au procureur général de l'Ontario l'autorisation de porter en appel.

Diversité, équité et inclusion

L'AIIO croit que chaque membre a droit à l'égalité des chances et à la pleine participation au travail et au sein du syndicat. L'AIIO reconnaît et valorise la diversité de ses membres et œuvre à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au travail et au sein du syndicat. Il incombe au syndicat d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de son organisation, y compris au sein de la direction.

La diversité consiste à reconnaître les différences qui peuvent avoir une incidence sur le traitement juste et équitable des personnes. La diversité peut comprendre des différences de sexe, d'âge, de race, d'origine ethnique, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacité physique ou mentale, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre, de situation familiale et d'éducation.

L'inclusion fait référence à un système et/ou un processus où tous les individus et tous les groupes sont accueillis, respectés et valorisés.

L'équité fait référence à la reconnaissance du fait que chaque personne est unique et que les décideurs/individus font ce qui est en leur pouvoir pour identifier et éliminer les préjugés, les stéréotypes et/ou les obstacles injustes. Il s'agit également d'un processus qui applique l'équité et l'impartialité pour parvenir à une égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne.

Pour respecter son engagement, l'AIIO s'efforcera de :

- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos membres et aux besoins de divers groupes.
- Intégrer diverses perspectives dans les programmes éducatifs et les communications de l'AIIO.
- Mettre en œuvre des initiatives visant à développer les compétences en leadership des membres faisant partie des groupes sous-représentés au sein de la direction de l'AIIO.
- Identifier les obstacles à l'égalité des chances et à la pleine participation et élaborer des politiques et des procédures efficaces pour éliminer ces obstacles.
- Offrir un environnement inclusif qui reconnaît les différences des membres.
- Veiller à ce que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques tiennent compte des besoins des divers membres et y répondent.

Les employeurs et les syndicats disposent de nombreux outils et stratégies pour travailler ensemble à l'établissement de l'équité en milieu de travail. Par exemple, la convention collective centrale avec les hôpitaux comprend une lettre d'entente

concernant l'engagement des parties à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Voici les éléments importants :

- Adopter un cadre d'équité pour identifier les obstacles à l'équité.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour éliminer les obstacles et promouvoir l'équité.
- Fournir de l'éducation et du soutien pour renforcer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'évaluation pour surveiller les résultats.

Égalité contre équité

Il y existe une idée aussi fausse que répandue selon laquelle l'égalité et l'équité sont des termes interchangeables. L'égalité cherche à donner à tous les mêmes chances. Le principe d'équité reconnaît toutefois que chaque personne se trouve dans une situation différente et lui attribue exactement les ressources et les possibilités nécessaires pour parvenir à un résultat égal pour elle. Traiter tout le monde de la même manière revient à nier l'existence de barrières systémiques. Adopter la position, par exemple, selon laquelle on devrait être « daltonien » ignore la réalité des formes intersectionnelles de discrimination raciale.

L'équité se préoccupe du traitement équitable, de l'accès, des possibilités et de l'avancement pour tous, tout en s'efforçant de cerner et d'éliminer les obstacles qui empêchent la pleine participation des groupes autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés. Il tient compte du fait que les populations sont historiquement sous-desservies et sous-représentées et que l'équité dans ces conditions déséquilibrées est nécessaire pour assurer l'égalité des chances à tous les groupes.

L'égalité et l'équité sont intrinsèquement différentes, mais sont interconnectées. Afin de créer une véritable égalité des chances, il faut l'équité pour que tous aient accès aux mêmes possibilités. L'équité ne porte pas atteinte à l'égalité, mais fournit plutôt les moyens de la réaliser.

Équité en santé — les déterminants sociaux de la santé

L'équité en matière de santé signifie que toutes les personnes peuvent atteindre leur plein potentiel en matière de santé sans être désavantagées par des facteurs socialement déterminés tels que la capacité, l'âge, la culture, l'origine ethnique, la situation familiale, le sexe, la langue, la race, la religion, l'identité de genre, l'expression de genre, la nationalité, l'orientation sexuelle, la classe sociale ou le statut socio-économique.⁸

⁸ L'identité de genre fait référence à l'expérience interne et individuelle d'une personne en matière de genre, y compris son sentiment d'être n'importe où dans le spectre du genre. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente de son sexe assigné à la

Les inégalités en matière de santé sont des différences en matière de santé et des résultats négatifs qui sont :

- Influencées par des expériences, y compris les traumatismes, l'exclusion, la colonisation, la discrimination et les formes intersectionnelles de racisme.
- Systématiques, ce qui signifie que les différences de santé sont structurées, où la santé s'améliore généralement à mesure que le statut socio-économique s'améliore.
- Produites socialement, et pourraient donc être évitées en veillant à ce que toutes les personnes bénéficient des conditions sociales et économiques nécessaires à une bonne santé et à un bien-être satisfaisant; et
- Inévitables et/ou injustes parce que les possibilités en matière de santé et de bien-être sont limitées.⁹

L'AIIO appuie fermement l'atteinte de l'équité en santé dans notre système de soins de santé et préconise l'examen des questions de politique à travers une optique des déterminants sociaux de la santé. Les intersections de la race, du revenu, de la langue, du logement, de la sécurité alimentaire, de l'accès à l'eau potable, du statut d'immigration et d'autres déterminants sociaux de la santé exposent les personnes handicapées, les communautés noires, autochtones et 2SLGBTQI à un risque accru de résultats négatifs pour la santé. Par exemple, la COVID-19 a et continue d'avoir un impact traumatisant disproportionné sur les communautés historiquement marginalisées, y compris les communautés autochtones et noires.

Les organismes de santé ont reconnu que les formes intersectionnelles de racisme ont une incidence sur l'accès à l'équité en santé. En 2020, le Toronto Board of Health a reconnu que le racisme contre les personnes noires était une crise de santé publique. De plus, le rapport de l'administratrice en chef de la santé publique du Canada de 2020 souligne que, bien que la pandémie nous ait tous touchés, les répercussions sur la santé ont été bien pires pour les aînés, les travailleurs essentiels dont bon nombre proviennent de collectivités racialisées, les personnes handicapées et les femmes. Il passe en revue les inégalités affectant ces groupes avant l'émergence de la COVID-19 et la façon dont ces inégalités ont été exacerbées par la pandémie elle-même. Le rapport reconnaît l'histoire du

naissance. L'expression de genre fait référence à la présentation par une personne de son genre, y compris son comportement et son apparence, comme les vêtements, les cheveux, le maquillage, le langage corporel et la voix. D'autres façons d'exprimer son genre comprennent le nom (choisi) et les pronoms. (Source : Commission ontarienne des droits de la personne (2014) [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#) (2014).

⁹ Ligne directrice sur l'équité en matière de santé, 2018 Ministère de la Santé et des Soins de longue durée.

racisme systémique et de la colonisation au Canada et le rôle des déterminants sociaux de la santé dans les inégalités existantes en matière de santé chez les Canadiens.

Norme de pratique professionnelle : La prestation de soins culturellement sécuritaires

La prestation de soins culturellement sécuritaires par des professionnels de la santé est essentielle à l'atteinte de l'équité en matière de santé pour les personnes et les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées. Cela exige une pratique de l'humilité culturelle et le développement de la compétence culturelle.

L'humilité culturelle fait référence à un processus d'autoréflexion visant à comprendre les préjugés personnels et systémiques et à développer et maintenir des relations et des processus respectueux fondés sur la confiance mutuelle. L'humilité culturelle implique aussi de se reconnaître humblement en tant qu'apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre l'expérience d'autrui.

La compétence culturelle désigne les individus qui utilisent la sensibilisation, les connaissances et la compréhension pour valoriser la diversité culturelle, promouvoir l'équité et la confiance de la communauté.

La sécurité culturelle fait référence à un environnement qui est physiquement, socialement, émotionnellement et spirituellement sécuritaire. Il y a reconnaissance et respect des identités culturelles des autres, sans remise en question ou déni de l'identité d'un individu, de qui il est ou de ce dont il a besoin. Les environnements culturellement dangereux peuvent traumatiser à nouveau, nuire, miner, diminuer, dégrader et priver de pouvoir l'identité culturelle et le bien-être d'une personne.

Ces concepts et principes sont de plus en plus reconnus dans le domaine des soins de santé par les associations professionnelles et les organismes de réglementation.¹⁰

L'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) a donné la priorité aux soins culturellement sécuritaires dans son Code de conduite : ¹¹

« Afin de maintenir la confiance du public dans l'intégrité et les soins de la profession infirmière, le Code énonce les exigences en matière de pratique

¹⁰ Voir les citations suivantes pour de plus amples informations sur la prestation de soins culturellement sécuritaires :

- [culturally-safe-and-inclusive-practice-practice-advice-2021.pdf \(nurses.ab.ca\)](#)
- [Embracing_Cultural_Diversity_in_Health_Care_-_Developing_Cultural_Competence.pdf \(rno.ca\)](#)
- [Cultural Awareness in Healthcare: A Checklist \(qualityinteractions.com\)](#)
- [Understanding equality and diversity in nursing practice — PubMed \(nih.gov\)](#)

¹¹ [49040_code-of-conduct.pdf \(cno.org\)](#) 3

sécuritaire et éthique fondées sur les données probantes actuelles. Le Code est également guidé par des lois, comme le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et les recommandations de la *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action* (2015).

Le Code place les clients au centre des soins infirmiers et comprend des principes de diversité, d'équité et d'inclusion pour s'assurer que les soins aux clients sont sécuritaires, compatissants, équitables et exempts de discrimination. »

Le Code de conduite comprend six principes. Le principe 2 stipule¹²:

- « Les infirmières offrent des soins inclusifs et culturellement sécuritaires en pratiquant l'humilité culturelle. »

L'introduction du principe 2 stipule ce qui suit :

« Dans ce principe, les infirmières font preuve d'humilité culturelle par l'autoréflexion et l'évaluation de leur propre comportement. Elles prônent des soins équitables et culturellement sûrs et exempts de discrimination. Cela comprend la compréhension de la façon dont les attributs personnels et les contextes sociétaux, tels que les handicaps, l'identité sexuelle, le racisme contre les personnes autochtones et les personnes noires, influencent les soins aux clients.

Le principe énonce les comportements de base que les infirmières doivent modéliser pour atteindre ce principe. L'OIIO fournit une liste de ressources utiles pour la pratique afin d'orienter la prestation de soins culturellement sécuritaires ainsi que des rapports pour soutenir et renforcer l'apprentissage des infirmières et infirmiers en matière de soins culturellement sécuritaires.¹³

¹² Ibid., p. 6.

¹³ [Ressources pour les soins inclusifs et culturellement sécuritaires sur le plan culturel \(cno.org\)](https://www.cno.org/fr/ressources-pour-les-soins-inclusifs-et-culturellement-securitaires-sur-le-plan-culturel)

Section 2 : Discrimination et harcèlement

Discrimination :

Types de discrimination

La discrimination peut se produire de différentes manières.

Discrimination directe

Ceci décrit un acte, un comportement ou une pratique consistant à traiter une personne de manière inégale/un exemple : Un superviseur de maison de soins infirmiers estime qu'il est préférable de ne pas embaucher d'infirmières « non blanches ». Il croit que bon nombre des résidents de l'établissement sont établis dans leurs croyances et leurs préjugés et ne veulent pas être soignés par un groupe de membres du personnel infirmier racialement diversifié.

Discrimination par effet préjudiciable

La discrimination par effet préjudiciable se produit lorsqu'une règle ou une exigence d'un emploi qui peut sembler neutre a un effet préjudiciable lorsqu'elle est appliquée à une catégorie particulière de personnes. Par exemple, les exigences obligatoires en matière de taille et de poids ont été jugées discriminatoires, parce qu'elles excluraient certaines races ou certaines femmes, qui pourraient autrement faire le travail. De même, les lieux de travail où des directives strictes sur les uniformes sont appliquées peuvent avoir un impact négatif sur les individus et les groupes dont la religion les oblige à porter certains articles, comme le turban, le hijab ou la kippa. L'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la ou des personnes du groupe, sauf s'il peut être démontré que les besoins de la ou des personnes ne peuvent être satisfaits sans contrainte excessive.

Discrimination systémique :

La discrimination systémique, en revanche, est beaucoup plus insidieuse. C'est lorsque les attitudes à l'égard d'un groupe donné ou les caractéristiques perçues d'un groupe particulier conduisent à la discrimination. Exemples historiques de ceci :

- L'exclusion systématique des femmes des métiers de la construction parce qu'on supposait qu'elles ne pouvaient pas faire face aux exigences physiques de l'emploi.
- La relégation systémique des femmes à des emplois subalternes mal rémunérés en raison de la perception qu'elles allaient de toute façon démissionner de leur emploi pour avoir des enfants.

Comme il est décrit dans la section sur l'équité salariale, la sous-évaluation du travail des femmes est un exemple de discrimination systémique.

Dans le secteur hospitalier, si les infirmières racialisées ont, dans certains cas, été placées de façon disproportionnée dans des unités de soins de longue durée où les soins aux patients sont habituellement plus exigeants physiquement, ou si dans un établissement où un nombre important d'infirmières sont racialisées, mais où toute la direction est blanche, il faudrait tenir compte de la discrimination raciale systémique.

Au début des années 1990, un groupe d'infirmières appartenant à des minorités racialisées dans un grand hôpital urbain a été injustement discipliné et certaines ont été congédiées. Elles — et l'AIIO — croyaient qu'elles avaient fait l'objet de mesures disciplinaires à cause du racisme systémique ciblant les femmes noires. Voici quelques-unes des pratiques alléguées qui ont mené aux plaintes et griefs en matière de droits de la personne :

- Effectuer une vérification des références pour les infirmières blanches et trois pour les infirmières noires.
- Intégrer les infirmières racialisées dans des domaines de pratique qui offraient peu de possibilités d'avancement ou de perfectionnement professionnel (soins chroniques versus soins actifs) et qui impliquaient une lourde charge de travail qui entraînait souvent des blessures.
- Exiger que les infirmières noires fournissent une note de médecin au retour d'un congé de maladie lorsque d'autres n'étaient pas tenus de le faire.
- Y compris des informations personnelles et non pertinentes sur la famille, le lieu d'origine et la maîtrise de l'anglais dans les demandes d'emploi et les dossiers du personnel sur les infirmières noires.
- Demander à d'autres infirmières de rapporter des informations sur les infirmières noires qui pourraient être utilisées plus tard contre les infirmières noires.
- Censurer les infirmières noires parce qu'elles ont parlé le créole entre elles, alors que d'autres infirmières qui parlaient leur langue maternelle entre elles ne l'étaient pas.
- Refuser de soutenir les infirmières noires quand elles ont été harcelées du point de vue racial et maltraitées par des patients et leurs familles.

L'AIIO, l'hôpital et la Commission ontarienne des droits de la personne sont parvenus à un règlement qui comprenait les conditions suivantes :

- L'hôpital paierait une compensation aux infirmières.
- L'hôpital utiliserait un mécanisme pour lutter contre la discrimination systémique.
- L'hôpital mettrait sur pied un comité des droits de la personne.
- L'hôpital sensibiliserait tous les gestionnaires et le personnel aux questions relatives à la discrimination et au racisme.

Motifs de discrimination croisés

La Commission ontarienne des droits de la personne note que « les motifs de discrimination qui se recoupent peuvent être uniques ou distincts lorsqu'ils sont

fondés sur deux ou plusieurs motifs *du Code*... et que la marginalisation et l'exclusion fondées sur des motifs *du Code* peuvent exister en raison de la façon dont ces identités se recoupent ». ¹⁴

Beaucoup de gens vivent des inégalités pour de multiples raisons. Il est essentiel de prendre conscience que les expériences des gens sont souvent le produit de nombreuses formes de discrimination. Par exemple, les femmes racialisées sont confrontées à des obstacles particuliers à l'égalité découlant de l'intersection du sexisme, du racisme et d'autres formes de discrimination. En se concentrant sur un seul axe de discrimination, on peut conclure qu'un milieu de travail qui offre des opportunités à la fois aux hommes noirs et aux femmes blanches est conforme à la législation sur les droits de la personne et passe totalement à côté des inégalités croisées auxquelles les femmes noires sont confrontées. Comme l'a déclaré le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, « le fait de se fonder sur un seul axe où de multiples motifs de discrimination sont constatés tend à minimiser, voire à effacer, l'impact de la discrimination raciale sur les femmes de couleur qui ont été victimes de discrimination pour d'autres motifs. ⁵

Comme nous l'avons vu à la section sur l'équité salariale à la page 12, l'écart salarial entre les sexes continue de constituer un obstacle à l'égalité des femmes en Ontario. En 2021, les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnaient en moyenne 3,79 \$ (11,1 %) de moins par heure que leurs homologues masculins au Canada. Autrement dit, les femmes de ce groupe d'âge gagnaient 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. ¹⁵ D'après les données du recensement de 2016 sur les gains annuels moyens des femmes, les Canadiennes gagnent environ 68 cents pour chaque dollar gagné par les hommes qui travaillent (un écart salarial de 32 % entre les sexes). ¹⁶ L'écart augmente considérablement lorsque la discrimination fondée sur le sexe croise d'autres formes de discrimination, y compris les formes auxquelles sont confrontées les femmes racialisées, les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes immigrantes et migrantes, les femmes vivant avec un handicap, les femmes âgées et les femmes 2SLGBTQI et les personnes non binaires de genre. ¹⁷

¹⁴ Pour une discussion plus détaillée sur les motifs qui se recoupent dans le *Code*, veuillez consulter la [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#) de la Commission ontarienne des droits de la personne (2016).

¹⁵ Qualité de l'emploi au Canada, Écart salarial de 1998 à 2021, Statistique Canada 30 mai 2022, disponible en ligne à [Écart salarial de 1998 à 2021 \(statcan.gc.ca\)](#).

¹⁶ "Equal Pay Day is Coming!" Coalition pour l'égalité salariale, 9 avril 2019, disponible en ligne à <http://equalpaycoalition.org/wp-content/uploads/2019/03/OFL-Equal-Pay-Day-March-21-2019.pdf>.

¹⁷ Consultez le rapport de la Social Research and Demonstration Corporation, [LGBTQ2S+ Voices in Emplo :ment: LGBTQ2S+ voices in employment: Labour market experiences of sexual and gender minorities in Canada](#) pour obtenir de l'information sur les questions liées à l'équité salariale qui touchent les membres des communautés LGBTQ2S+. Genre non binaire est un terme générique

Au Canada, l'écart salarial est d'environ 56 % pour les femmes handicapées, de 55 % pour les immigrantes, de 45 % pour les femmes autochtones et de 40 % pour les femmes racialisées.¹⁸ Ces données nous montrent qu'il n'y a pas d'écart salarial entre les sexes en soi, mais de multiples écarts salariaux en fonction de plusieurs facteurs, y compris l'appartenance d'une personne à un groupe. Il est essentiel de considérer l'équité salariale sous un angle intersectionnel pour bien comprendre l'ampleur de l'écart de rémunération et la façon dont l'inégalité entre les sexes se recoupe avec d'autres formes d'inégalité afin de créer des charges économiques plus lourdes pour certaines femmes que pour d'autres, et, en retour, de créer des solutions appropriées pour combler les écarts.

Harcèlement

Le harcèlement signifie « se livrer à un commentaire ou à une conduite vexatoire qui on sait ou qui devrait raisonnablement être indésirable ». Les menaces, les voies de fait et les agressions sexuelles sont des formes de harcèlement et peuvent constituer des infractions criminelles en vertu du *Code criminel canadien*.

Le harcèlement est un type de discrimination visé par le *Code*. Bien que le harcèlement puisse prendre de nombreuses formes, le *Code* interdit expressément le harcèlement lié aux motifs définis dans le tableau à la page 11.

Dans la plupart des cas, le harcèlement fait référence à un comportement répréhensible comportant une série d'incidents qui peuvent être de nature similaire ou différente. Dans certains cas, un seul incident de comportement vexatoire peut se produire et être suffisamment grave pour équivaloir à du harcèlement.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est expressément interdit par le *Code*. Sa forme la plus courante est le comportement des hommes envers les femmes; cependant, il peut aussi se produire entre hommes, entre femmes ou dans le comportement des femmes envers les hommes. Le harcèlement sexuel peut être défini au sens large comme un comportement indésirable de nature sexuelle qui nuit aux victimes du harcèlement.

Le harcèlement sexuel constitue une violation du *Code des droits de la personne* en raison de ses répercussions sur l'égalité et la dignité de la victime. Le harcèlement

utilisé pour refléter une diversité d'identités de genre (par exemple, personne de genre queer, personne agenre, personne bigenre ou personne pangendre) qui ne sont pas exclusivement des hommes ou des femmes. (Source : EGALÉ, [Identités transbinaires et non binaires et termes et concepts relatifs à la diversité des sexes](#); Bureau de la traduction, [Glossaire sur la diversité des sexes et sexuelle](#), Gouvernement du Canada (2019).

¹⁸ *Ibid.* En Ontario, l'écart salarial global est de 29,3 %. Pour les femmes autochtones, l'écart salarial est de 43 %; pour les femmes racialisées, il est de 38 %; et pour les immigrantes, il est de 34 % (Equal Pay Coalition).

sexuel peut nier la valeur de la victime et réduire sa valeur au travail à un objet sexuel. Il peut faire en sorte que les victimes, le plus souvent des femmes, se sentent en danger au travail. Il peut interférer avec l'avancement de l'objectif sur le lieu de travail et perpétuer ainsi l'inégalité systémique des femmes. Le harcèlement sexuel est une question de droits à l'égalité qui doit être prise au sérieux pour faire progresser les droits à l'égalité.

La Cour suprême du Canada a déclaré :

Lorsque le harcèlement sexuel se produit sur le lieu de travail, il s'agit d'un abus de pouvoir économique et sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui constitue un affront profond à la dignité des employés contraints de l'endurer. En obligeant un employé à faire face à des actes sexuels indésirables ou à des revendications sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail porte atteinte à la dignité et au respect de soi de la victime, à la fois en tant qu'employé et en tant qu'être humain.¹⁹

Voici quelques exemples de comportements persistants ou répétés qui constituent du harcèlement sexuel :

- Blagues sexuelles causant embarras ou offense.
- Leurrer, regarder ou faire des gestes sexuels.
- Contact physique indésirable.
- Commentaires sexuellement dégradants ou obscènes ou matériel affiché.
- Envoyer des courriels/textes/messages téléphoniques sexuels et/ou offensants.
- Mots sexuellement dégradants pour décrire une personne.
- Demandes ou commentaires sur la vie sexuelle ou les préférences sexuelles d'une personne.
- Remarques indésirables sur les vêtements ou l'apparence physique d'une personne.
- Avances ou propositions sexuelles indésirables.
- Une promesse implicite ou expresse de récompense, d'avantage ou d'avancement en échange de faveurs sexuelles, ou de représailles si une telle faveur n'est pas accordée.
- Contact ou attention non désirés après la fin d'une relation consensuelle.
- Violence verbale ou menaces.
- Agression, y compris une agression sexuelle.

Voici quelques exemples de comportements qui peuvent ne pas être considérés comme du harcèlement sexuel :

- Un compliment ou une remarque occasionnelle.
- Différences de personnalité entre les gens.

¹⁹ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252 à la page 1284.

- Blagues et farces bon enfant où les deux parties trouvent la conduite acceptable.
- Romance et flirt quand les deux parties entrent dans une relation volontaire.

Parfois, les gens peuvent être confus quant au type de conduite qui est « raisonnablement réputé comme étant indésirable ». Le Tribunal des droits de la personne a précisé que l'intimé ne peut pas se fonder sur des stéréotypes sexistes pour justifier sa conviction que la conduite était la bienvenue, par exemple, affirmant qu'il croit que les femmes disent non alors qu'elles veulent vraiment dire oui, ou que les femmes se « font désirer ».²⁰

Il n'est pas nécessaire de protester ou d'objecter à la conduite harcelante pour conclure au harcèlement sexuel. De nombreuses cibles de harcèlement peuvent avoir peur de parler de peur de perdre leur emploi. Pour déterminer si le comportement sexuel était indésirable, les tribunaux tiennent également compte du rôle des déséquilibres de pouvoir. Plus le déséquilibre du pouvoir est grand, plus il incombe à la personne qui a l'avantage de pouvoir de s'assurer que ses actions ne sont pas indésirables.

Toucher une autre personne d'une manière sexuelle sans son consentement constitue une agression sexuelle en vertu du *Code criminel*. En droit pénal, il est illégal de toucher sexuellement une autre personne sans avoir obtenu son consentement affirmatif et volontaire au moment où le toucher se produit. En outre, chaque acte sexuel exige un nouveau consentement dans la loi, dans l'affirmation des droits de chaque personne de changer d'avis sur leurs partenaires sexuels et de déterminer qui touche leur corps, et comment.

Harcèlement personnel

Le harcèlement personnel n'est fondé sur aucun des motifs illicites du *Code des droits de la personne*. Il s'agit d'une conduite injustifiée dirigée contre une personne ou offensante pour elle, ou qui a pour effet de créer un environnement syndical intimidant, humiliant, menaçant ou hostile.

Les types de comportement suivants, lorsqu'ils se répètent ou se produisent dans le cadre d'un modèle de comportement, peuvent être considérés comme du harcèlement personnel :

- Faire des commentaires désobligeants, des remarques ou des blagues.
- Injures désobligeantes.
- Ridiculiser, railler, rabaisser ou humilier une autre personne.
- Affichage de matériel offensant ou désobligeant (p. ex. dessins animés, images, écrans d'ordinateur).
- Utilisation d'un langage profane, abusif ou menaçant.
- Crier, hurler ou tout autre comportement intimidant physiquement.

²⁰ *de los Santos Sands c. Moneta Marketing Solutions Inc.*, 2016 HRTO 271, au paragraphe 34.

- Retenir les informations, conseils ou ressources nécessaires.
- Isoler, exclure et/ou soumettre une autre personne à un traitement silencieux.
- Dommages ou interférence avec les biens personnels.
- Agression verbale ou physique.

Intimidation

Harcèlement en milieu de travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* définit le harcèlement en milieu de travail comme « se livrer à une série de commentaires vexatoires ou à une conduite contre un travailleur dans un milieu de travail, qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme indésirables ». Il s'agit d'une définition large, qui peut être interprétée comme englobant le harcèlement fondé sur les motifs illicites du *Code des droits de la personne*, le harcèlement personnel et l'intimidation.

En vertu de la *LSST*, les employeurs doivent élaborer des politiques concernant le harcèlement en milieu de travail et des programmes pour les mettre en œuvre. Les programmes doivent comprendre des renseignements sur la façon de signaler les incidents de harcèlement en milieu de travail à l'employeur ou au superviseur et sur la façon dont l'employeur enquêtera et traitera les signalements de harcèlement. Les employeurs doivent fournir des renseignements et des instructions aux travailleurs sur le contenu de la politique sur le harcèlement en milieu de travail et du programme.

Certains employeurs peuvent avoir des politiques distinctes traitant du harcèlement interdit par le *Code des droits de la personne* et du harcèlement en milieu de travail. Dans certains cas, il peut être approprié que les membres de l'AIIO déposent des plaintes en vertu des deux politiques.

Vos droits

- Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement en raison de l'un des motifs illicites du *Code*.
- Vous avez le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement personnel, contrairement à votre convention collective.
- Vous avez le droit de vous attendre à ce que votre employeur prenne vos préoccupations au sérieux.

Que faire si vous sentez que vous êtes harcelé

Consultez les ressources énumérées à la section 4 de ce guide.

- 1. Faites confiance à vos instincts.** Si quelque chose vous met mal à l'aise, il y a une raison. Chaque commentaire ou geste peut ne pas se transformer en harcèlement, et vous voudrez peut-être voir si cela se reproduit.

2. **Demandez le soutien d'une personne en qui vous avez confiance.** Vous n'avez pas besoin de faire face seul au harcèlement. L'AIIO est là pour vous aider. Il y a des personnes au sein de votre unité de négociation qui offriront leur soutien. Communiquez avec le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation ou avec le président de l'unité de négociation. L'équipe provinciale des droits de la personne et de l'équité est également disponible pour offrir de l'aide (pour les coordonnées, voir la section 4 : Ressources).
3. **Renseignez-vous du mieux que vous le pouvez. Connaissez vos options.** Renseignez-vous sur les politiques de votre lieu de travail et les personnes à contacter pour obtenir de l'information. Le représentant des droits de la personne et de l'équité de l'unité de négociation ou le président de l'unité de négociation peut vous aider à trouver les renseignements nécessaires. L'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO agira également à titre de ressource. Le site Web de l'AIIO (www.ona.org) contient des liens vers d'autres organisations de défense des droits de la personne et de l'équité qui peuvent s'avérer utiles. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce guide. Votre employeur peut avoir un comité qui offre un soutien confidentiel, comme un programme d'aide aux employés. Plus vous en saurez, mieux vous serez en mesure de traiter avec votre harceleur, votre employeur et les autres personnes que vous devrez peut-être approcher.
4. **Gardez un registre ou un journal de vos expériences et de ce que vous avez fait pour essayer de mettre fin au harcèlement.** Il est judicieux d'utiliser un livre relié qui ne peut pas avoir de pages ajoutées ou supprimées. Inclure :
 - Dates, heures, détails et gestes de votre (vos) expérience(s).
 - Les noms et numéros de téléphone des personnes qui ont entendu ou vu l'incident et que vous seriez prêt à faire témoigner.
 - Vos réactions émotionnelles et physiques au moment de l'incident et après.
 - Entrées datées de chaque mesure que vous avez prise pour mettre fin au harcèlement.
 - Documents détaillés pour montrer s'il y a une tendance au harcèlement. Cela vous aidera à vous souvenir d'incidents spécifiques.
 - Une note sur chaque page qui dit : « préparé pour mon avocat » (politique 14.10 de l'AIIO — Représentation syndicale dans les réunions/communications sur un incident critique).
5. **Gardez tout ce que le harceleur vous donne.** Lettres, mémos, cadeaux ou messages que vous avez reçus sur votre boîte vocale.
6. **Conservez un registre de votre rendement au travail.** Des copies des évaluations de rendement et/ou des notes de louange concernant votre travail.

7. **Parlez ou écrivez au harceleur de son comportement et expliquez que vous le trouvez offensant.** Emmenez quelqu'un lorsque vous lui parlez ou que vous lui transmettez un message écrit. Le harceleur ne pourra pas prétendre qu'il ignorait que le comportement était offensant pour vous. Restez calme et donnez au harceleur la possibilité de changer son comportement. Cette étape peut entraîner la cessation du comportement.
8. **Communiquez avec** le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation ou avec le président de l'unité de négociation pour vous aider à déposer une plainte en vertu de la politique sur le milieu de travail de votre employeur et/ou à déposer un grief.

Étapes suivantes

Déposer une plainte en vertu de la politique sur la discrimination de votre employeur : Ce que cela implique

La plupart des employeurs ont des politiques interdisant la discrimination et le harcèlement en milieu de travail. La plupart ont également une procédure de plainte.

Il incombe à l'employeur de fournir et de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de veiller à ce que tous les employés sachent qu'un tel comportement est inacceptable. Si un incident se produit, il est du devoir de l'employeur de prendre des mesures pour y faire face et éviter qu'il ne se reproduise.

L'AIIO encourage tout membre qui a déposé une plainte de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail à suivre le processus de plainte établi dans les politiques et procédures de son employeur en matière de harcèlement et de discrimination.

Les membres peuvent demander l'aide et le soutien d'un représentant de l'AIIO pour traiter des questions de harcèlement et de discrimination dans leur milieu de travail. Par exemple, si vous souhaitez garder l'anonymat, vous pouvez demander à un représentant de l'AIIO d'obtenir une copie de la politique pour vous. Les représentants de l'AIIO peuvent également aider les membres dans les processus de plainte ou de signalement prévus dans la politique de l'employeur. De plus, le syndicat peut décider si un grief doit être déposé en vertu de la convention collective (voir *Dépôt d'un grief : Ce que cela implique* à la page 23).

Dans les cas où l'employeur n'a pas de politique ou de procédure concernant la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail, le syndicat déterminera si un grief doit être déposé en vertu de la convention collective.

Les membres peuvent également demander l'aide et le soutien d'un représentant de l'AIIO lorsqu'ils sont identifiés comme « intimé » dans une plainte en vertu de la

politique de l'employeur. Le syndicat fournira des représentants distincts pour le « plaignant » et l'« intimé ».

Tous les employeurs ont la responsabilité de traiter efficacement, rapidement et équitablement les situations impliquant des allégations de harcèlement ou de discrimination. Les employeurs doivent répondre aux plaintes internes de discrimination/harcèlement en :

- Ayant un mécanisme de plainte en place.
- Prenant la question au sérieux une fois la plainte interne reçue et en agissant rapidement.
- Offrant au plaignant un environnement de travail sain.

La politique de l'employeur devrait décrire :

- L'objet de la politique et les personnes auxquelles elle s'applique.
- Section Définition, qui comprend une description du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.
- Comment déposer une plainte et les délais qui s'appliquent.
- Le processus et les échéanciers relatifs à l'enquête et/ou à la médiation.
- Exigences de confidentialité.
- Communiquer au plaignant et à l'intimé les actions en réponse à la plainte.
- Les droits du plaignant et de l'intimé et la façon dont ils seront protégés.
- Les mesures provisoires disponibles, c'est-à-dire la séparation des parties jusqu'à la fin de l'enquête.
- Quelles conséquences et/ou sanctions peuvent être imposées en cas de harcèlement et/ou de discrimination.

Vous disposez de nombreuses possibilités de soutien au sein de votre unité de négociation. Parlez-en à votre représentant des droits de la personne et de l'équité de l'unité de négociation, à votre président de l'unité de négociation ou à quelqu'un du Comité des griefs. Ces représentants demanderont conseil et soutien aux agents des relations de travail et aux autres membres du personnel de l'AIO, au besoin.

Dépôt d'un grief : Ce que cela implique

Si vous estimez avoir été victime de discrimination ou de harcèlement, l'AIO peut déposer un grief en votre nom. Dans l'intervalle, lorsque cela est raisonnable, l'AIO peut demander que vous ne soyez pas tenu de travailler avec le présumé harceleur jusqu'à ce que le grief soit réglé.

La poursuite d'un grief peut être un processus long et énergivore. Vous devez être diligent en respectant les délais stricts de la procédure de règlement des griefs. Il est important de parler immédiatement à un représentant de l'AIO, même si vous avez des doutes quant à la prise de mesures formelles. L'AIO vous soutiendra et s'assurera que vous connaissez toutes vos options.

Dans des circonstances très limitées, l'AIIO peut vous conseiller de déposer un grief et une demande (plainte) auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. En règle générale, l'AIIO n'aide pas les membres dans le processus de demande du Tribunal ni ne fournit de représentation. Pour de plus amples renseignements, veuillez demander à votre représentant de l'AIIO de vous fournir une copie de la politique de l'AIIO concernant les plaintes relatives aux droits de la personne.

Si votre plainte de harcèlement ou de discrimination est contre un autre membre de l'AIIO, elle fournira une représentation par des représentants distincts de l'AIIO. Gardez à l'esprit que même si vous avez le droit de déposer un grief, le harceleur a le droit d'être défendu par l'AIIO en cas de mesures disciplinaires excessives ou de congédiement injuste, par exemple. Lorsque des griefs sont déposés, des représentants distincts de l'AIIO s'occuperont des griefs.

Les étapes du dépôt d'un grief comprennent :

- Parler à votre représentant de l'AIIO local.
- Suivre les étapes énoncées pour les griefs dans votre convention collective.

Dépôt d'une demande au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : Ce que cela implique

Les membres de l'AIIO qui attendent que leur première convention collective soit négociée ou accordée par un arbitre n'ont pas accès à une procédure de règlement des griefs. Par conséquent, ces membres ne peuvent pas déposer de griefs concernant la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail. Ils peuvent toutefois faire valoir leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne* en déposant une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Conformément à sa politique, l'AIIO envisagera d'aider ces membres à présenter leurs demandes. Les membres devraient communiquer avec le président de leur unité de négociation dès que possible pour obtenir des conseils.

Les membres de l'AIIO qui sont visés par une convention collective peuvent faire valoir leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne* par le biais de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. Ils peuvent déposer une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, mais le Tribunal peut rejeter une demande (en tout ou en partie) s'il conclut qu'un autre tribunal, comme un conseil d'arbitrage ou un arbitre, a traité de façon appropriée le fond de la demande en matière de droits de la personne.

En règle générale, l'AIIO n'aide pas les membres dans le processus de demande du Tribunal ni ne fournit de représentation.

Pour obtenir des renseignements sur le dépôt d'une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, veuillez visiter le site Web du Tribunal à <https://tribunalsontario.ca/tdpo/>.

Représailles

Si vous avez déposé une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, si vous êtes le témoin dans une plainte ou si vous avez refusé de faire preuve de discrimination envers quelqu'un, le *Code* stipule qu'il ne peut y avoir de représailles contre vous.

Si vous estimez faire l'objet de représailles, communiquez avec le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation ou avec le président de l'unité de négociation pour obtenir de l'aide et des conseils sur les prochaines étapes.

Une plainte en matière de droits de la personne contre un représentant de l'AIIO ou un membre du personnel de l'AIIO

Si vous avez une plainte en matière de droits de la personne contre un représentant de l'AIIO, y compris un membre de la direction locale ou un membre du personnel de l'AIIO, veuillez consulter la politique 16.28 de l'AIIO — *Discrimination et harcèlement dans le cadre des activités ou des activités syndicales*.

Parlez à votre représentant local ou à votre agent des relations de travail si vous avez besoin de conseils supplémentaires.

« À l'AIIO, les droits de la personne et l'équité sont une valeur fondamentale qui inspire le travail que nous faisons au nom de nos membres et pour tous. L'AIIO préconise et promeut la compréhension, l'acceptation et l'action pour remédier aux inégalités, tant sur le lieu de travail que dans la société. »

~ Vicki McKenna, présidente de l'AIIO ~

Plus qu'une citation, des déclarations comme celle ci-dessus et l'engagement de l'AIIO en 2022 à se montrer solidaire avec les communautés noires, autochtones, racialisées et d'autres communautés historiquement marginalisées ont conduit à un changement. L'AIIO s'est lancée dans un cheminement de lutte contre le racisme et l'oppression qui se poursuit aujourd'hui dans un effort pour atteindre l'égalité de traitement pour tous nos membres et atteindre l'équité en matière de santé dans notre système.

Section 3 : Termes des droits de la personne et de l'équité

Les termes et définitions utilisés dans ce glossaire représentent notre compréhension et notre utilisation quotidiennes communes de ces mots. Il est important de noter que ces définitions ne sont ni fixes ni statiques. Elles sont plutôt fluides et changent au fil du temps et dans différents contextes. Dans notre société diversifiée, le sens et les interprétations de ces termes peuvent être influencés par les différences générationnelles et culturelles, ainsi que par le contexte social.²¹

Accessibilité : terme général désignant le degré de facilité d'accès, d'utilisation et de jouissance de quelque chose (par exemple, appareil, service, environnement physique et information) par les personnes handicapées. Le terme implique une planification, une conception et/ou un effort conscients pour s'assurer que quelque chose est sans obstacle pour les personnes handicapées. L'accessibilité profite également à la population en général, en rendant les choses plus utilisables et pratiques pour tous, y compris les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Accessible : n'a pas d'obstacles pour les personnes handicapées — quelque chose qui peut être facilement atteint ou obtenu; installation dans laquelle les personnes peuvent facilement entrer; information qui est facile d'accès. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Âge : l'âge signifie 18 ans ou plus. La retraite obligatoire à l'âge de 65 ans n'est plus permise en vertu des lois de l'Ontario.

Antillais ou Antillaise : une personne originaire des Antilles ou de descendance antillaise, originaire de pays tels que la Barbade, la Grenade, la Guyane, la Jamaïque et Trinité-et-Tobago. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Atmosphère de travail empoisonnée : une atmosphère négative, hostile ou déplaisante sur le lieu de travail découlant de commentaires ou d'un comportement qui tendent à rabaisser un groupe identifié par un ou plusieurs motifs illicites en vertu du Code, même s'ils ne visent pas une personne en particulier. Un environnement de travail empoisonné peut résulter d'un événement, d'une remarque ou d'une action qui sont graves. [Annexe 1 : Glossaire des termes](#)

²¹ Cité dans le préambule de l'introduction au Glossaire des termes clés du cheminement de lutte contre le racisme et l'oppression de l'AIIO (2022), et Tomee E. Sojourner-Campbell, matériel de recherche et de formation des consultants de l'ARAO.

[relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Autochtones : généralement utilisé dans le contexte international, il se réfère aux peuples qui sont originaires d'une terre ou d'un territoire particulier. Ce terme est très semblable à « aborigène » et a une connotation positive. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Blanchité signifie un système où les cultures « blanches » sont centrées comme la culture primaire sur laquelle les pratiques et les institutions de la société sont façonnées. C'est aussi un processus où les pratiques, les valeurs et les croyances des individus et des groupes perçus comme étant blancs sont désignées comme la culture « dominante » qui établit les normes. (Source : Matériel de formation de Tomee Sojourner Consulting Inc. et Calgary anti-Racism Education, <https://www.aclrc.com/whiteness>)

Capacitisme : attitudes dans la société qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées. On suppose que les personnes handicapées sont moins dignes de respect et de considération, moins aptes à contribuer et à participer et de moins grande valeur que les autres. Le capacitisme peut être conscient ou inconscient et est ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture plus large d'une société. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Colonialisme : c'est la pratique historique violente de l'expansion européenne dans des territoires déjà habités par des peuples autochtones dans le but de s'approprier de nouveaux territoires et des ressources naturelles. Cette expansion est enracinée dans des actes de répression violente des structures de gouvernance, des structures juridiques, sociales et culturelles des peuples autochtones. Le colonialisme est un processus systématique d'assimilation forcée, d'exclusion et de dégradation des modes de vie autochtones. Les peuples autochtones étaient et continuent d'être soumis à des politiques et pratiques institutionnelles et juridiques conçues pour les obliger à se conformer aux structures de l'État colonial. (Ressource : CRIAW-ICREF, Le colonialisme et ses impacts, <https://www.criaw-icref.ca/fr/publications/no-3-tenir-compte-des-femmes-de-la-region-effets-du-colonialisme/>)

La **colonisation** est l'action ou le processus de s'établir parmi les peuples autochtones d'une région et d'établir un contrôle sur eux. (Source : Université de la Saskatchewan, https://teaching.usask.ca/curriculum/indigenous_voices/power-and-privilege/chapter1.php.)

Commission des droits de la personne (Ontario) CODP :

La CODP travaille à renforcer le respect des droits de la personne dans tous les aspects de la vie en Ontario. Elle élabore une politique de prévention des différentes formes de discrimination et œuvre à la sensibilisation aux questions relatives aux droits de la personne. La CODP intervient, au besoin, devant les tribunaux et tous les paliers de justice sur les questions de droits de la personne qui suscitent un intérêt ou une préoccupation du grand public. La CODP collabore avec différents secteurs et groupes, y compris le gouvernement de l'Ontario, pour promouvoir le changement organisationnel et éliminer les obstacles à l'équité et au succès. [Que fait la Commission ontarienne des droits de la personne \(CODP\)? | Commission ontarienne des droits de la personne](#)

La CODP ne traite pas de cas individuels de discrimination et ne prend pas de décisions judiciaires.

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario exerce la compétence en vertu du Code des droits de la personne pour régler, par voie de médiation ou d'audience, les demandes alléguant une violation du Code. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario est désigné comme faisant partie d'un groupe de tribunaux décisionnels par règlement pris en vertu de la Loi de 2009 sur la responsabilisation, la gouvernance et les nominations des tribunaux arbitraux. [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario \(tribunaux Ontario\) — Secrétariat des nominations publiques \(gov.on.ca\)](#)

La **compétence culturelle** désigne le fait que les individus utilisent la sensibilisation, les connaissances et la compréhension pour valoriser la diversité culturelle, promouvoir l'équité et la confiance de la communauté. (Source : American Bar

Association, <https://www.americanbar.org/groups/litigation/initiatives/task-force-implicit-bias/implicitbias-toolbox/glossary/#18>)

Conception inclusive : tenir compte des différences entre les individus et les groupes lors de la conception de quelque chose pour éviter de créer des obstacles. La conception inclusive peut s'appliquer aux systèmes, aux installations, aux programmes, aux politiques, aux services, à l'éducation, etc. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Contrainte excessive : il s'agit d'une mesure utilisée pour évaluer si un employeur est tenu de prendre une mesure d'adaptation à l'égard d'un employé. L'employeur subirait une contrainte excessive si la mesure d'adaptation requise menaçait la viabilité financière de l'organisation ou constituait une menace déraisonnable pour la sécurité d'autrui. Les sources extérieures de financement pour les mesures d'adaptation doivent être explorées en fonction de la capacité de l'organisation à continuer.

Les arbitres évaluent au cas par cas s'il y a contrainte excessive pour l'employeur en tenant compte de six facteurs non exhaustifs :

- Coût financier
- Santé et sécurité au travail.
- Perturbation de la convention collective.
- Besoins opérationnels légitimes de l'organisation.
- Interchangeabilité et taille de l'activité d'un employeur.

La **croissance** fait référence à la « croissance religieuse » ou à la « religion ». Elle est définie comme un ensemble de croyances et de confessions de foi, y compris les observances et le culte. Une croissance en un Dieu des dieux, un seul être suprême ou une divinité n'est pas une condition requise. (Commission ontarienne des droits de la personne, droits de la personne et croissance, <https://www.ohrc.on.ca/fr/les-droits-de-la-personne-et-la-croissance>)

Déficiences : une condition physique, sensorielle, intellectuelle, d'apprentissage ou médicale, y compris une maladie mentale, qui limite le fonctionnement et/ou nécessite une mesure d'adaptation. La déficience peut être apparente pour autrui ou cachée, héritée, auto-infligée ou acquise, et peut exister seule ou en combinaison avec d'autres déficiences. La déficience peut affecter n'importe qui (quels que soient le sexe, la race, la culture, l'âge, la religion, la croissance, etc.).

[Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Désavantage historique : désavantage résultant de schémas historiques de discrimination institutionnalisée et d'autres formes systémiques, parfois légalisées de discrimination sociale, politique, culturelle, ethnique, religieuse et économique, ainsi que de discrimination dans l'emploi. Cela inclut également la sous-représentation des groupes défavorisés comme les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, les personnes LGBT et les personnes racialisées.

[Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Les **déterminants sociaux de la santé** sont les conditions que les individus vivent tout au long de leur vie en raison du racisme, des disparités de revenus, du sous-emploi ou du chômage, de l'éducation, du logement et d'autres déterminants clés des résultats en matière de santé. (Source : The Black Health Alliance, Social Determinants of Health, <https://blackhealthalliance.ca/home/social-determinants-health/>)

Discrimination : ce terme fait référence au traitement injuste des personnes en raison de leur appartenance à l'un des groupes désignés comme motif illicite en vertu du Code. Dans la jurisprudence en matière de droits de la personne, la discrimination fondée sur l'un des motifs illicites, y compris un handicap, s'entend d'un acte ou d'une pratique qui, intentionnellement ou non, a pour effet d'imposer

des fardeaux, des obligations ou des désavantages à une personne ou à un groupe, ou qui empêche ou limite l'accès aux opportunités et aux avantages offerts à autrui.

Discrimination directe : ce terme fait référence à un acte, un comportement ou une pratique consistant à traiter une personne de manière inégale. Un superviseur de maison de soins infirmiers estime qu'il est préférable de ne pas embaucher d'infirmières « non blanches ». Il croit que bon nombre des résidents de l'établissement sont établis dans leurs croyances et leurs préjugés et ne veulent pas être soignés par un groupe de membres du personnel infirmier racialement diversifié.

Discrimination par effet préjudiciable : la discrimination par effet préjudiciable se produit lorsqu'une règle ou une exigence d'un emploi qui peut sembler neutre a un effet préjudiciable lorsqu'elle est appliquée à une catégorie particulière de personnes. De même, les lieux de travail où des directives strictes sur les uniformes sont appliquées peuvent avoir un impact négatif sur les individus et les groupes dont la religion les oblige à porter certains articles, comme le turban, le hijab ou la kippa. L'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la ou des personnes du groupe, sauf s'il peut être démontré que les besoins de la ou des personnes ne peuvent être satisfaits sans contrainte excessive.

La **discrimination systémique** se réfère aux comportements, aux politiques ou aux pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et qui créent ou perpétuent une position de désavantage relatif pour les groupes identifiés en vertu du *Code des droits de la personne*. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

La **diversité** fait référence aux différences individuelles (p. ex. expériences de vie, styles d'apprentissage et de travail, types de personnalité) et aux différences sociales/de groupe (p. ex. race, statut socio-économique, classe, sexe, orientation sexuelle, pays d'origine, capacité, traditions et perspectives intellectuelles, ainsi que les affiliations culturelles, politiques, religieuses et autres) qui peuvent être impliquées pour atteindre l'excellence dans l'enseignement, l'apprentissage, la recherche, les bourses, et les services administratifs et de soutien. (Source : The George Washington University, Diversity and Inclusion Defined, <https://diversity.gwu.edu/diversity-and-inclusiondefined>)

L'**égalité des chances** vise à garantir que tous les individus ont un accès égal, libre d'obstacles, une participation égale et des avantages égaux pour tout ce qu'une organisation a à offrir. Notez que l'égalité des chances s'étend au-delà de l'emploi. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Égalité de traitement : il s'agit d'un traitement qui entraîne une égalité des résultats et qui peut, dans certains cas, nécessiter un traitement différent. Par exemple, pour donner à tous les élèves un traitement égal lorsqu'ils entrent dans un bâtiment, il peut être nécessaire de prévoir une rampe pour un élève qui utilise un fauteuil roulant. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Équitable : juste ou caractérisée par la justice ou l'équité. Un traitement équitable peut parfois différer du même traitement. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

L'**équité** fait référence à la reconnaissance du fait que chaque personne est unique et que les décideurs/individus font ce qui est en leur pouvoir pour identifier et éliminer les préjugés, les stéréotypes et/ou les obstacles injustes. Il s'agit également d'un processus qui applique l'équité et l'impartialité pour parvenir à une égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne. (Source : TSC Inc. Research ; Kawartha Pine Ridge District School Board ; et la Commission ontarienne des droits de la personne, L'enseignement des droits de la personne en Ontario : Guide pour les écoles de l'Ontario, Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne, 2013.)

L'**équité salariale** : le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Par exemple, l'obligation de verser aux hommes et aux femmes au sein d'une même organisation le même salaire pour un travail jugé de valeur égale. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

L'**ethnicité** est une construction sociale qui divise les gens en groupes sociaux plus petits en fonction de caractéristiques telles que le sentiment partagé d'appartenance à un groupe, le patrimoine culturel, les valeurs et la base géographique ancestrale. (Source : https://epi.washington.edu/sites/default/files/website_documents/DEI%20Glossary.)

Fierté : (utilisé en référence à la communauté LGBT) : ne pas avoir honte de soi-même et / ou de montrer sa fierté aux autres en « sortant du placard », en marchant dans le défilé de la fierté, etc., en étant honnête et confortable avec qui vous êtes. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Fonctions essentielles : il s'agit d'exigences essentielles à l'exécution d'un travail. Par exemple, si une infirmière postule à un poste dans le service des urgences d'un hôpital, il n'est peut-être pas essentiel pour elle d'être capable d'utiliser un photocopieur.

Les **formes intersectionnelles de racisme** font référence aux façons multiples et simultanées dont les différentes formes d'oppression (p. ex., racisme, sexisme, capacitisme, classisme, transphobie) se recoupent avec les expériences vécues par des individus issus de communautés autochtones, noires, asiatiques, sud-asiatiques, racialisées et marginalisées.²²

Genre : classification sociale des personnes comme étant masculines et/ou féminines. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Un **groupe culturel** est un groupe de personnes qui partagent consciemment ou inconsciemment des valeurs, des normes, des symboles et des modes de vie identifiables qui se répètent et se transmettent d'une génération à l'autre.

(Source : American Bar Association,

<https://www.americanbar.org/groups/litigation/initiatives/task-force-implicit-bias/implicitbias-toolbox/glossary/#19>)

Handicap : il y a deux façons courantes de voir ce qu'est le handicap.

L'une de ces façons est de voir un handicap comme une condition médicale qu'une personne a. De ce point de vue, le handicap couvre un large éventail et un large degré de conditions, certaines visibles et d'autres non visibles. Un handicap peut avoir été présent dès la naissance, causé par un accident ou développé au fil du temps. Il y a des handicaps physiques, mentaux, cognitifs et d'apprentissage, des troubles mentaux, des troubles de l'audition ou de la vision, de l'épilepsie, des dépendances aux drogues et à l'alcool, des sensibilités environnementales et d'autres conditions.

Une nouvelle façon de considérer le handicap est que ce n'est pas quelque chose qu'une personne a. Une personne souffrant d'un problème de santé n'est pas nécessairement empêchée (ou handicapée) de participer pleinement à la société.

Si la société est conçue pour être accessible et inclure tout le monde, alors les personnes souffrant de problèmes médicaux n'ont souvent aucun problème à participer. De ce point de vue, le handicap est un problème qui survient lorsque l'environnement d'une personne n'est pas conçu pour répondre à ses capacités.

[Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Harcèlement : le harcèlement signifie se livrer à un commentaire ou à une conduite vexatoire qui sont réputés ou devraient raisonnablement être réputés comme indésirables. Il peut s'agir de mots ou d'actions qui sont réputés ou devraient être

²² Cette définition s'inspire de la définition des formes intersectionnelles de racisme anti-noir et a été développée par Tomee Sojourner-Campbell. En ligne :

<<https://www.linkedin.com/pulse/definition-intersectional-forms-anti-black-racism-sojourner-campbell/>>

réputés être offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou indésirables. Le harcèlement en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario est fondé sur des motifs illicites ou protégés. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Harcèlement (personnel) : le harcèlement personnel n'est fondé sur aucun des motifs illicites du *Code des droits de la personne*. Il s'agit d'une conduite injustifiée dirigée contre une personne ou offensante pour elle, ou qui a pour effet de créer un environnement syndical intimidant, humiliant, menaçant ou hostile. Vous pouvez aborder le harcèlement personnel en vertu de votre convention collective.

Hétéro : personnes dont l'attraction physique, romantique et/ou émotionnelle durable est pour les personnes du sexe opposé. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Homophobie : l'aversion irrationnelle, la peur ou la haine des personnes et des communautés gaies, lesbiennes ou bisexuelles, ou des comportements stéréotypés comme « homosexuels ». [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

L'**humilité culturelle** fait référence à un processus d'autoréflexion visant à comprendre les préjugés personnels et systémiques et à développer et maintenir des relations et des processus respectueux fondés sur la confiance mutuelle. L'humilité culturelle implique aussi de se reconnaître humblement en tant qu'apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre l'expérience d'autrui. (Source : First Nations Health Authority, What Is Cultural Safety and Humility? "Creating a Climate for Change" Resources Webinar Series Promotional Materials. En ligne : <https://www.fnha.ca/wellness/wellness-and-the-first-nations-health-authority/culturalsafety-and-humility>)

Identité de genre : sens conscient de la masculinité et/ou de la féminité d'une personne. Ce sentiment de soi est séparé et distinct de son sexe biologique. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

L'**inclusion** fait référence à un système et/ou un processus où tous les individus et tous les groupes sont accueillis, respectés et valorisés. (Source : Kawartha Pine Ridge District School Board EDI definitions <http://kprcontentlibrary.kprdsb.ca:8080/docushare/dsweb/Get/Rendition13691/unknow>)

Indien : ce terme est utilisé pour identifier les personnes que le gouvernement du Canada reconnaît comme ayant le statut d'Indien, c'est-à-dire les personnes qui ont une Première Nation identifiable, qui vivent ou sont nées dans une réserve et/ou qui sont reconnues en vertu d'un ensemble complexe de règles en vertu de la

Loi sur les Indiens (1985). Le terme n'inclut pas les Inuits ni les Métis. Il y a trois catégories d'Indiens au Canada : Indiens inscrits, Indiens non inscrits et Indiens visés par un traité. Remarque : Le terme « Indien » est considéré comme obsolète par de nombreuses personnes et « Première(s) Nation(s) » est généralement utilisé à la place. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Indien inscrit : une personne reconnue par le gouvernement fédéral comme étant inscrite en vertu de la *Loi sur les Indiens* est appelée Indien inscrit (auquel on se réfère communément par le terme de statut d'Indien) [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Les **individus racialisés** peuvent avoir des significations raciales qui leur sont attribuées d'une manière qui a un impact négatif sur leur vie sociale, politique et économique. Cela comprend, sans s'y limiter, les personnes classées comme « minorités visibles » dans le recensement canadien et peut inclure les personnes touchées par l'antisémitisme et l'islamophobie. (Ressource : Commission ontarienne des droits de la personne, droits de la personne au travail, motifs de discrimination : définitions et portée de la protection (2008) <https://www3.ohrc.on.ca/fr/iii-principes-et-notions-fondamentales/3-motifs-de-discrimination-illicites-d%C3%A9finitions-et-port%C3%A9e-des-dispositions-relatives-%C3%A0-la>)

L'**intersectionnalité** est la façon dont la vie des gens est façonnée par leurs identités multiples et qui se chevauchent (par exemple, race, religion, origine ethnique, genre, orientation sexuelle, âge, handicap ou statut de citoyenneté et d'immigration) et par leurs localités sociales, qui, ensemble, peuvent produire une expérience unique et distincte pour cet individu ou ce groupe, créant par exemple des obstacles, des opportunités et/ou des déséquilibres de pouvoir supplémentaires. Le terme a été inventé pour la première fois par Kimberlé Crenshaw, juriste afro-américaine. (Source : Gouvernement de l'Ontario <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>)

Intersexe : personnes nées avec des organes génitaux non identifiés ou mal identifiés. Anciennement appelées hermaphrodites, les personnes intersexuées ne sont pas facilement classées comme « mâles » ou « femelles » en raison de leurs organes génitaux ambigus. La plupart des personnes intersexuées ne possèdent pas « les deux » ensembles de parties génitales, plutôt un mélange, ou une apparence différente qui est médicalement difficile à catégoriser pour de nombreux médecins. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Intimé : un intimé est une personne, un groupe ou une institution contre qui une plainte est déposée.

Inuit : les peuples autochtones de l'Arctique canadien qui vivent principalement au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans les régions septentrionales du Labrador et du Québec. Le mot Inuit signifie « peuple » dans la langue inuite — Inuktitut. Le singulier des Inuits est Inuk. Leurs langues, coutumes et cultures traditionnelles sont nettement différentes de celles des Premières Nations et des Métis. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Lieu de travail : un emplacement dans lequel les activités liées au mandat de l'organisation sont exécutées. Il n'est pas limité à l'espace physique dans lequel le travail a généralement lieu. Certaines politiques sur le harcèlement étendent la définition du lieu de travail aux rassemblements sociaux des employés (comme les fêtes de bureau).

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), 2005 : la LAPHO a pour objet d'élaborer, de mettre en œuvre et d'appliquer des normes d'accessibilité afin d'éliminer les obstacles pour les Ontariens handicapés au plus tard le 1^{er} janvier 2025 en ce qui concerne les biens, les services, les installations, les logements, l'emploi et les bâtiments, les structures et les locaux. La LAPHO est entrée en vigueur le 4 juin 2005. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Loi sur les Indiens : la loi canadienne a été adoptée pour la première fois en 1876 et modifiée à plusieurs reprises depuis, le plus récemment en 1985. Elle énonce certaines obligations du gouvernement fédéral et régleme la gestion des terres de réserve, de l'argent des Indiens et d'autres ressources. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Métis : terme français signifiant « sang mélangé ». La Constitution canadienne reconnaît les Métis comme l'un des trois peuples autochtones. Le terme est utilisé de façon large pour décrire les personnes ayant une ascendance mixte des Premières Nations et des Européens qui s'identifient comme Métis, distincts des Premières Nations, des Inuits ou des non-autochtones.

#MeToo : un mouvement mondial de femmes et de survivantes d'inconduites sexuelles qui s'expriment sur la violence sexuelle et travaillent à changer la culture pour promouvoir l'égalité des femmes, s'assurer que les hommes et les femmes comprennent et respectent le consentement, et tenir les agresseurs sexuels responsables de leurs actes répréhensibles. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Une **microagression** se réfère à une action ou une parole, d'apparence souvent banale, pouvant être perçues comme blessantes ou offensantes, généralement par une personne faisant partie d'un groupe minoritaire. (Source : Dictionnaire Usito : <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression#:~:text=Action%20ou%20parole,%20d'apparence%20souvent>)

Motifs illicites/protégés : le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit la discrimination ou le harcèlement fondés sur ces caractéristiques personnelles. Les motifs de protection spécifiques sont les suivants : âge, ascendance, citoyenneté, couleur, croyance, handicap, origine ethnique, situation familiale, identité de genre et expression de genre (récemment ajoutés au *Code*), état matrimonial, lieu d'origine, race, sexe (y compris la grossesse), orientation sexuelle, assistance publique (logement) et casier judiciaire (emploi). [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Obligation de prendre des mesures d'adaptation : en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, les personnes identifiées par des motifs prévus par le *Code* ont droit aux mêmes possibilités et avantages que tout le monde. Dans certains cas, ils peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation spéciales ou « d'accommodements » pour participer également aux domaines sociaux couverts par le *Code*, tels que l'emploi, le logement et l'éducation. Les employeurs, les fournisseurs de logements, les fournisseurs d'éducation et les autres parties responsables en vertu du *Code* ont l'obligation juridique de prendre des mesures d'adaptation pour les besoins identifiés par le *Code*, à moins qu'ils ne puissent prouver que cela leur causerait une contrainte excessive. La contrainte excessive est fondée sur le coût, les sources extérieures de financement et les facteurs de santé et de sécurité. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Orientation sexuelle : la direction de l'intérêt sexuel ou de l'attirance d'une personne. C'est une caractéristique personnelle immuable qui fait partie de l'identité fondamentale d'un individu. Elle couvre la gamme de la sexualité humaine, des lesbiennes et gais, aux bisexuels et hétérosexuels. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur.

Personne alliée : une personne qui aide les autres à créer des espaces inclusifs, équitables et sécuritaires, souvent au risque de son bien-être personnel, social, professionnel et physique. (Source : Annalee Schafranek, What's the Difference Between An Ally and Accomplice, (21 décembre 2021) <https://www.ywcaworks.org/blogs/ywca/tue-122212021-1103/what's-difference-between-ally-and-accomplice>.)

Personne bispirituelle : selon les enseignements anciens, les personnes « bispirituelles » étaient considérées comme douées parmi tous les êtres, parce qu'elles portaient deux esprits : celui de l'homme et celui de la femme. On dit que les femmes se livraient à la guerre tribale et épousaient d'autres femmes comme il y avait des hommes qui épousaient d'autres hommes. Ces personnes étaient considérées comme un troisième genre dans de nombreux cas, et dans presque toutes les cultures, elles étaient honorées et vénérées. Aujourd'hui, le terme fait référence aux personnes autochtones qui sont gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, aux personnes d'autres genres et ayant un troisième/quatrième genre qui marchent prudemment entre les mondes et entre les sexes. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Personne/peuple de couleur : un terme inclusif qui englobe un large éventail de groupes d'identité sociale, y compris les Asiatiques, les peuples autochtones, les latinophones et les personnes noires. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Personne multiraciale : une personne dont le patrimoine comprend des membres de plusieurs groupes raciaux. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Personne noire : construction sociale faisant référence aux personnes qui ont une couleur de peau foncée et/ou d'autres caractéristiques racialisées connexes. Le terme est devenu moins un indicateur de la couleur de la peau et plus de caractéristiques racialisées. Diverses sociétés appliquent différents critères pour déterminer qui est une personne noire. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Personnes noires d'ascendance africaine : le terme de personnes noires (tout genre) fait référence aux personnes d'ascendance africaine noire, ce qui inclut celles qui s'identifient comme des Africains noirs et celles qui se trouvent dans le monde entier qui s'identifient comme des descendants de peuples africains noirs. [Instituts de recherche en santé du Canada.](#)

Personne transsexuelle : les personnes qui sont identifiées à la naissance comme étant d'un sexe, mais qui s'identifient différemment. Elles peuvent demander ou subir un ou plusieurs traitements médicaux pour aligner leur corps sur leur identité ressentie intérieurement, telles que l'hormonothérapie, la chirurgie de changement de sexe ou d'autres interventions. Bien que ce terme soit adopté par certaines personnes comme une identité, il est rejeté par d'autres et doit être utilisé avec prudence. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Peuples autochtones : un nom collectif pour les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne (la *Loi constitutionnelle de 1982*) reconnaît trois groupes de peuples autochtones — les Premières Nations, les Métis et les Inuits — comme des peuples distincts ayant un patrimoine, une langue, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles uniques. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Plaignant : un plaignant est une personne qui dépose une plainte en vertu de la politique sur le milieu de travail d'un employeur. Lorsque vous déposez une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, vous êtes identifié comme le « demandeur ».

Le **pouvoir** fait référence à la capacité d'une personne à influencer des décisions qui ont une incidence sur les résultats pour les individus, les groupes et/ou les communautés. (Source : Dartmouth University, Introduction to Power, Privilege, and Social Justice.)

Préjudice : idées, notions ou sentiments préconçus négatifs sur une autre personne ou un groupe de personnes en fonction de caractéristiques perçues. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Préjugé : prédisposition, préjudice ou généralisation à l'égard d'un groupe de personnes en raison de caractéristiques personnelles ou de stéréotypes. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Préjugé inconscient : il fait référence aux attitudes ou aux stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions de manière inconsciente. Ces préjugés, qui englobent à la fois des évaluations favorables et défavorables, sont activés involontairement et sans la conscience ou le contrôle intentionnel de l'individu. (Source : The Ohio State University Kirwan Institute. [http://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/.](http://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/))

Première(s) Nation(s)/peuple(s) des Premières Nations : ce terme est devenu courant dans les années 1970 pour remplacer le mot « Indien ». Bien que le terme Première Nation soit largement utilisé, il n'existe aucune définition juridique. Le terme a également été adopté pour remplacer le mot « bande » dans la dénomination des communautés. Beaucoup de gens préfèrent aujourd'hui être appelés « Premières Nations » ou « peuples des Premières Nations » plutôt qu'« Indiens ». En général, « Premières Nations » est utilisé pour décrire à la fois les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits. Le terme est rarement utilisé comme synonyme de « peuples autochtones » parce qu'il n'inclut habituellement ni les Inuits ni les Métis. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Le **privilège** fait référence au pouvoir non gagné, à l'accès au pouvoir et aux avantages accordés aux membres de groupes considérés comme dominants dans la société.²³

Le **privilège blanc** fait référence aux avantages sociaux et économiques non mérités et souvent non écrits, accordés à divers groupes de blancs en vertu de leur race. <https://liguedesdroits.ca/lexique/privilege-blanc/#:~:text=Quelques%20exemples%20du%20privil%C3%A8ge%20blanc%20>

Profilage racial : toute action qui repose sur des stéréotypes concernant la race, la couleur, l'origine ethnique, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine, ou une combinaison de ces éléments, plutôt que sur un soupçon raisonnable visant à cibler une personne pour un examen plus approfondi ou un traitement différent. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Queer : anciennement terme d'argot péjoratif utilisé pour identifier les personnes LGBT. Certains membres de la communauté LGBT ont adopté et réinventé ce terme comme un identifiant politique positif et fier lorsqu'ils parlent entre eux et d'eux-mêmes. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Questionnement : explorer sa propre identité sexuelle et/ou de genre, examiner des choses telles que l'éducation, les attentes des autres (famille, amis, église, employeurs, etc.) et la motivation intérieure. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Race : il n'y a pas de race — au contraire, c'est une « construction sociale ». Cela signifie que la société se fait une idée de ce qu'est la race en fonction des facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que des traits physiques, même si aucun de ces facteurs ne peut légitimement être utilisé pour classer des groupes de personnes. Voir racialisation. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Racialisation : processus par lequel les sociétés construisent des races comme étant réelles, différentes et inégales d'une manière qui importe et affecte la vie économique, politique et sociale. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

²³ The Durham District School Board's Addressing Anti-Black Racism & Its Impact: Well-Being Toolkit for Families. En ligne : <https://www.ddsb.ca/en/family-and-community-support/resources/Documents/Your-Well-Being-Matters/Anti-Black-RacismToolkit.pdf>. 6

Racisme : la croyance qu'un groupe est supérieur ou inférieur aux autres. Le racisme peut être ouvertement affiché dans des blagues racistes, des insultes ou des crimes haineux. Il peut aussi être plus profondément enraciné dans les attitudes, les valeurs et les croyances stéréotypées. Dans certains cas, les gens ne réalisent même pas qu'ils ont ces croyances. Il s'agit plutôt d'hypothèses qui ont évolué au fil du temps et qui sont devenues partie intégrante des systèmes et des institutions. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Réconciliation : ce terme fait référence à l'établissement et au maintien d'une relation de respect mutuel entre les peuples autochtones et non autochtones de ce pays. Pour ce faire, il faut prendre conscience du passé, reconnaître le mal qui a été infligé, expier les causes et agir pour changer les comportements.

La **sécurité culturelle** fait référence à un environnement qui est physiquement, socialement, émotionnellement et spirituellement sécuritaire. Il y a reconnaissance et respect des identités culturelles des autres, sans remise en question ou déni de l'identité d'un individu, de qui il est ou de ce dont il a besoin. Les environnements culturellement dangereux peuvent traumatiser à nouveau, nuire, miner, diminuer, dégrader et priver de pouvoir l'identité culturelle et le bien-être d'une personne. (Ressource : Indigenous Nurses' Association, Cultural Competence and Cultural Safety in Nursing Education: A Framework for First Nations, Inuit and Metis Nursing.)

Sexe biologique : classification biologique des personnes comme homme et/ou femme. Un médecin attribue généralement le sexe à la naissance, en évaluant visuellement l'anatomie externe. Les termes sexuels sont « mâle », « femelle » et « intersexe ». [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Sexisme : discrimination fondée sur le sexe. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Situation familiale : la situation familiale signifie être dans une relation parent-enfant. Elle comprend les obligations d'un employé découlant d'une relation parent-enfant (p. ex., garde d'enfants), d'une relation enfant-parent (p. ex., garde d'aînés) et d'une relation parent-enfant qui implique des soins, une responsabilité et un engagement (p. ex., soins d'un parent malade ou âgé). Lorsqu'une exigence de travail entre en conflit avec une obligation parentale substantielle, un employé peut avoir droit à des mesures d'adaptation s'il n'existe pas d'autres solutions ou d'options raisonnables pour résoudre le conflit. Voir [Situation de famille et le Code des droits de la personne de l'Ontario \(fiche d'information\) | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#) pour de plus amples renseignements.

Statut d'Indien : le statut juridique d'« Indien » d'une personne au sens de la *Loi sur les Indiens* (voir Indien dans la définition de « Première(s) Nation(s)/peuple(s) des Premières Nations » ci-dessus). [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Stéréotype : une hypothèse erronée fondée sur des éléments tels que la race, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la religion, etc. Les stéréotypes impliquent généralement d'attribuer les mêmes caractéristiques à tous les membres d'un groupe, indépendamment de leurs différences individuelles. Il est souvent fondé sur des idées fausses, des informations incomplètes et/ou de fausses généralisations. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Transgenre ou trans : une personne dont le sexe biologique assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre. [Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)

Le **traumatisme racial** fait référence à l'expérience de symptômes psychologiques (par exemple, anxiété, dépression, dissociation ou hypervigilance) découlant d'incidents racistes ou d'une exposition répétée au racisme ou à la discrimination.²⁴

(2SLGBTQI).²⁵ Membres bispirituels, lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, intersexes.

Références :

1. Canadian Indigenous Nurses Association, <https://indigenousnurses.ca/resources/publications>
2. Matériel de formation et de ressources EDI de Tomee Sojourner Consulting Inc..
3. Commission ontarienne des droits de la personne, <https://www.ohrc.on.ca/fr>

²⁴ The Durham District School Board's Addressing Anti-Black Racism & Its Impact: Well-Being Toolkit for Families, p.6.

²⁵ Acronyme utilisé par Égale Canada à partir de 2019 basé sur une enquête nationale qu'il a menée. Voir <https://egale.ca/fr/apropos/>. Notez que ces acronymes évoluent au fil du temps et que certains termes peuvent être utilisés de manière interchangeable. Par exemple, « Q » peut être interprété comme signifiant queer ou en questionnement. « T » peut être interprété comme transgenre ou en transition.

Section 4 : Ressources

Les ressources ci-dessous se trouvent sur le site Web de l'AIIO à www.ona.org/guides :

- Santé et sécurité au travail : Un guide à l'intention des membres de l'AIIO.
- Violence et harcèlement en milieu de travail : Un guide à l'intention des membres de l'AIIO.
- Série éducative de la lutte contre le racisme et l'oppression (LRO) de l'AIIO — apprentissage en ligne
- Au-delà des bonnes intentions — apprentissage en ligne
- Démystifier les microagressions et décoloniser notre langue — apprentissage en ligne
- Feuille de conseils : Microagressions :
- Boîte à outils de LRO — AccessONA

Les ressources ci-dessous se trouvent sur le site Web de l'AIIO, section exécutive. Connectez-vous et visitez l'onglet « Politiques, guides et lignes directrices » pour y accéder :

- Mesures d'adaptation et retour sécuritaire au travail : Un guide à l'intention des dirigeants de l'AIIO.
- Gestion des présences : Un guide à l'intention des dirigeants de l'AIIO.

Équipe des droits de la personne et de l'équité

Pour de plus amples renseignements sur l'équipe des droits de la personne et de l'équité de l'AIIO, visitez la section Droits de la personne et équité du site Web de l'AIIO à <https://www.ona.org/francais/>.

Par courriel : hreintake@ona.org

L'équipe consultative pour la lutte contre le racisme

Pour de plus amples renseignements sur l'équipe pour la lutte contre le racisme de l'AIIO, visitez la section Droits de la personne et équité du site Web de l'AIIO à <https://www.ona.org/francais/>.

Par courriel : anti-racismadvisoryteam@ona.org

Bourses

L'AIIO s'engage à fournir un environnement propice à l'apprentissage et à la croissance personnelle au sein du syndicat, en reconnaissant la diversité et la créativité. Le conseil d'administration a créé le Fonds de bourses afin d'offrir les bourses annuelles suivantes aux membres actifs du syndicat :

1. « Bourse Glenna Rowsell de l'AIIO » pour reconnaître le temps et l'énergie déployés par les membres de l'AIIO dans la poursuite de l'éducation

professionnelle afin d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

2. « Bourse Steven Lobsinger de l'AIIO pour l'éducation en matière de droits de la personne et d'équité » pour aider les membres qui souhaitent participer à des activités d'éducation ou de sensibilisation afin d'améliorer les droits de la personne et/ou l'équité en milieu de travail.
3. « Bourse de santé et de sécurité au travail de l'AIIO » pour donner accès à une formation supplémentaire aux membres afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail.

Remarque : Ces bourses sont destinées à des formations autres que celles parrainées ou offertes par l'AIIO.

Des renseignements utiles sont également disponibles sur le site Web de la Commission des droits de la personne à <http://www.ohrc.on.ca/en>.

Un nombre limité de bourses de l'AIIO sont disponibles pour les personnes qui recherchent un soutien externe à l'éducation. Pour obtenir de plus amples renseignements et des instructions pour la demande, veuillez consulter le *Manuel des politiques de l'AIIO* (disponible sur le site Web de l'AIIO) pour connaître la *Politique sur les bourses de l'AIIO*.