



Comment valoriser les droits de la personne et la diversité

Les droits de la personne, qu'est-ce que c'est?

- Les droits de la personne sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition. Il s'agit des droits fondamentaux auxquels tout le monde a droit.
- Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de la personne sans discrimination. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.
- Il importe de ne jamais oublier que l'amélioration d'un droit facilite le progrès des autres. De la même manière, la privation d'un droit a un effet négatif sur les autres.

Adapté de : <http://www.ohchr.org/FR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Historique

En 1948, l'Organisation des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme. C'était la première fois dans l'histoire qu'un document ayant une valeur universelle était adopté par une organisation internationale.

Malgré les différences qui existaient entre les 58 États membres et qui parfois ont suscité des opinions contradictoires, on s'est entendu sur quelques principes clés :

- 1. Respect des libertés et des droits fondamentaux**
- 2. Respect des principes de non-discrimination**
3. Respect des droits civils et politiques
4. Respect des droits sociaux et économiques

Droits de la personne

« Où commencent les droits de la personne universels, après tout? Ils commencent tout près d'ici, en des lieux si proches et si petits qu'on ne peut les voir sur aucune carte du monde. Ils constituent pourtant l'univers personnel de chacun : le quartier où l'on vit; l'école ou l'université que l'on fréquente; l'usine, la ferme ou le bureau où l'on travaille. C'est là que chaque homme, chaque femme et chaque enfant aspirent à l'équité dans la justice, à l'égalité des opportunités et à la même dignité sans discrimination. Si dans ces lieux les droits sont dénués de sens, ils n'en auront guère davantage ailleurs. Si chacun ne fait pas preuve du civisme nécessaire pour qu'ils soient respectés dans son entourage, il ne faut pas s'attendre à des progrès à l'échelle du monde.

Eleanor Roosevelt

Discours prononcé le 27 mars 1958 aux Nations Unies

Charte canadienne des droits et libertés

- Adoptée en 1982, la Charte
- est une déclaration de droits enchâssée dans la constitution du Canada;
- définit et réglemente les relations entre les citoyens canadiens et l'État;
- unit les Canadiens autour d'une série de principes qui incarnent les droits politiques et civils.

Points importants de la Charte

- La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au **même bénéfice de la loi, indépendamment** de toute discrimination, notamment **des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.** »
- « Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

Législation sur les droits de la personne au Canada

Loi canadienne des droits de la personne
(pour les organisations régies par le gouvernement fédéral)



Commission canadienne des droits de la personne et Tribunal

Législation provinciale sur les droits de la personne
(codes/lois/charte – Québec)
Couvre les organisations qui ne sont pas régies par la législation fédérale



Commissions et tribunaux provinciaux des droits de la personne

Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)

- La LCDP est la loi qui couvre la discrimination et le harcèlement pour motifs illicites dans la sphère fédérale
- L'objet de la LCDP est de donner effet au principe suivant... le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances pour la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, sans empêchements attribuables à des mesures discriminatoires.

La législation canadienne sur les droits de la personne

- Les lois canadiennes sur les droits de la personne reconnaissent que la vraie égalité réside dans le respect des besoins différents des gens. **L'égalité ne signifie pas que toutes les personnes sont traitées de la même façon.**
- Dans le domaine de l'emploi, cela signifie qu'on valorise les différences et qu'on s'y adapte de sorte que tous les employés puissent travailler au mieux de leurs capacités.

Définition de la discrimination dans la LCDP

Aux termes de la *Loi sur les droits de la personne*, la discrimination désigne le fait d'établir une distinction entre certaines personnes ou certains groupes pour un motif de distinction illicite.

La discrimination est une distinction :

- intentionnelle ou non,
- mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus,
- qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres ou
- d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Discrimination et emploi

Section 2

Article 10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

Motifs de distinction illicite

Aux termes de l'article 2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est contraire à la loi pour un employeur ou un fournisseur de services relevant de la compétence fédérale de poser un acte discriminatoire s'il est fondé sur :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- la déficience
- l'état de personne graciée

LCDP – exceptions

Exceptions

15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :
- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent **d'exigences professionnelles justifiées**;

Discrimination – facteurs importants que les délégués syndicaux doivent prendre en considération

Plusieurs dispositions de la LCDP établissent ce qui constitue un geste discriminatoire au travail.

Les deux qui sont particulièrement importantes pour les délégués syndicaux de l'Institut sont :

Article 7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

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

Conventions collectives

Toutes les conventions négociées par l'Institut comprennent une clause de non-discrimination

Article 43 de la convention collective des CS 43.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.



Les droits de la personne et l'obligation d'adaptation



L'obligation d'adaptation

L'obligation d'adaptation s'entend de l'obligation de l'employeur ou du fournisseur de services de prendre des mesures pour éliminer les désavantages subis par des employés, des employés éventuels ou des clients en raison d'une règle, d'une pratique ou d'un obstacle physique qui a ou qui pourrait avoir un effet préjudiciable sur des personnes ou des groupes protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou figurant comme un groupe désigné dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans le domaine de l'emploi, l'obligation d'adaptation signifie que l'employeur doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre à ses employés de travailler au mieux de leurs capacités.

Source : Commission canadienne des droits de la personne

L'obligation d'adaptation, une fois les obstacles identifiés, nécessite un engagement de la part de l'employeur à trouver des mesures de rechange

Obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables

- L'employeur a le devoir de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé si ces mesures ne nuisent pas aux tâches essentielles d'un poste, en d'autres mots les mesures d'adaptation sont prises en fonction des *exigences professionnelles justifiées*.
- L'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation jusqu'à l'atteinte de contraintes excessives.
- Les seuls facteurs à prendre en considération sont : les coûts financiers ainsi que la santé et la sécurité.

Exigences professionnelles justifiées

Décisions clés des tribunaux

1999 – Affaires devant la Cour suprême du Canada

Affaire no 1 : Tawney Meiorin

- Question : Était-ce raisonnable de s'attendre à ce qu'un pompier coure 2,4 km en 11 minutes?
- Sur quoi portait cette affaire en fait? La discrimination fondée sur le sexe dans un lieu de travail en particulier dans des domaines traditionnellement à prédominance masculine.
- Cette affaire a donné lieu au « critère en trois étapes de Meiorin » pour déterminer si l'employeur a établi une norme que l'on appelle actuellement une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

Affaire no 2 – Terry Grismer

- Question : Permis de conduire annulé après la perte de la vision périphérique à l'œil gauche. En guise de mesure d'adaptation, Grismer a mis au point un système de miroirs lui permettant de compenser cette perte, mais on l'a empêché de procéder à une évaluation individuelle pour démontrer qu'il pouvait conduire en toute sécurité.
- Sur quoi portait cette affaire en fait? Discrimination de service envers une personne ayant une déficience.
- Résultat : Résultat : Le critère de Meiorin a été appliqué et la Cour a conclu que Grismer avait fait l'objet de discrimination parce qu'on ne lui avait pas permis de faire un examen de conduite à l'aide de ses miroirs pour démontrer qu'il pouvait en fait conduire en toute sécurité.

Répercussions de ces affaires

- À la suite de ces affaires, on a établi une obligation d'adaptation en milieu de travail éliminant les normes, les règles, les pratiques ou autres exigences liées à l'emploi qui sont discriminatoires et fondées sur des motifs de distinction illicite.
- Les mesures législatives touchant les droits de la personne ont une place quasi constitutionnelle sur la scène juridique canadienne, et toutes les autres lois, politiques et pratiques doivent normalement y être conformes, y compris les conventions collectives.

Stratégies visant à favoriser un milieu de travail inclusif

Comme délégué syndical, vous pouvez faire un certain nombre de choses pour favoriser un milieu de travail inclusif

1. Apprenez à connaître les données démographiques de l'organisation : quelle est la structure démographique de votre milieu de travail? (Envisagez toutes les dimensions de la diversité.)
2. Familiarisez-vous avec les politiques qui concernent l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, la discrimination, etc.
3. Soyez accessibles – souvent les membres qui souffrent de discrimination ne savent pas vers qui se tourner. Une stratégie peut consister à inviter les gens à une séance à l'heure du dîner pour discuter de la diversité au travail; cela ouvre la porte à d'autres conversations.
4. Connaissez les possibilités de gestion informelle des conflits dans votre service et ayez les noms des praticiens du SGIC au cas où un membre en aurait besoin.
5. Soyez prêts à combattre la discrimination au travail : les délégués syndicaux sont des modèles pour les autres employés.
6. Les activités sont-elles inclusives? C'est un aspect important pour les activités liées à l'Institut.
7. Tenez-vous au courant de ce qui se passe dans le milieu de travail (recrutement, embauche, plaintes); portez tout cela à l'attention des ART de l'Institut.
8. Soyez au courant des pratiques informelles ou non écrites qui pourraient favoriser un groupe par rapport à un autre.
9. Soyez au courant des incohérences dans l'application des politiques; par exemple fait-on preuve de plus de souplesse envers les personnes qui ont des enfants à leur charge qu'envers celles qui ont la charge de personnes âgées?