



QUESTIONS TOUCHANT LES DROITS DE LA PERSONNE

Les conventions collectives et la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* interdisent toute discrimination de la part de l'employeur sur l'un quelconque des onze (11) motifs suivants :

- race;
- origine nationale ou ethnique;
- couleur;
- religion;
- âge;
- sexe (y compris grossesse et accouchement);
- orientation sexuelle;
- état matrimonial;
- situation de famille;
- déficience (conditions mentales, dépendance à l'égard de l'alcool ou des drogues), et
- état de personne graciée.

En sus de ce qui précède, la convention collective garantit l'absence de toute discrimination pour le simple fait d'être membre de l'Alliance ou de participer à ses activités.

Lorsqu'un(e) membre est d'avis qu'il(elle) a fait l'objet d'une mesure discriminatoire fondée sur l'un des motifs susmentionnés, en vertu de la *LCDP*, il(elle) peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Une telle plainte doit être déposée dans un délai d'un an à compter de la date de l'incident allégué et(ou) des circonstances qui sont considérées comme discriminatoires, d'après la personne concernée. Le processus à suivre pour déposer une telle plainte se trouve sur le site suivant :

http://www.chrc-ccdp.ca/default-fr.asp?lang_update=1

Alors que par le passé un grief pouvait également être déposé en raison de tels motifs interdits, les arbitres n'avaient pas compétence pour les traiter, sauf si un recours pouvait être fourni en vertu des dispositions de la convention collective. Toutefois, avec l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, les

membres peuvent maintenant déposer des griefs portant sur des questions relevant de la *LCDP*, sauf en ce qui a trait à l'équité salariale, et recevoir une compensation monétaire ainsi qu'il est prévu dans la nouvelle *LRTFP* (article 208). La *CCDP* a le droit d'être avisée de tels griefs et peut faire des présentations à un arbitre. Un grief doit toutefois être déposé dans un délai de 25 jours de l'incident et(ou) de l'événement prétendu discriminatoire.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'équité en matière d'emploi est une politique à la fois positive et proactive qui a pour but de donner à tous (toutes) les candidat(e)s qualifié(e)s les mêmes possibilités d'emploi. Elle cherche à minimiser les écarts économiques qui peuvent exister entre tous les groupes de la société.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que le Parlement a adoptée en 1986, et qui a par la suite été amendée en 1995, supprime les obstacles à l'emploi des quatre groupes qui ont été reconnus comme ayant été désavantagés à travers l'histoire, soit : les femmes, les Peuples autochtones, les personnes handicapées, et les membres des minorités visibles.

Tous les employeurs sous réglementation fédérale sont assujettis aux dispositions de la Loi, y compris la fonction publique fédérale et ses agences. La Loi est administrée par la Commission canadienne des droits de la personne, laquelle procède à des vérifications périodiques du milieu de travail pour assurer la conformité de sa mise en application.

On a souvent tendance, à tort, de faire un parallèle entre l'équité en emploi au Canada et les politiques « d'action positive » (aussi appelées en français « discrimination à rebours) des États-Unis. L'équité en emploi *n'a rien à voir* avec l'embauchage préférentiel. Son but est plutôt d'uniformiser les règles, c'est-à-dire d'assurer des conditions équitables, pour *tous* et *toutes* les candidat(e)s qualifié(e)s.

(Février 2011)