

Études de cas

Remarque : Il s'agit de cas réels, mais les noms ont été changés.

Cas n° 1 – Mathieu (dotation)

Mathieu est un homme de race noire qui se décrit comme étant obèse. Il a occupé des postes à durée déterminée pendant quatre ans au sein d'un grand ministère fédéral. Ses évaluations du rendement étaient favorables, tant sur le plan de son travail que sur celui de ses compétences, de ses connaissances et de sa conduite.

Comme il voulait la stabilité d'emploi et voulait évoluer dans sa carrière, il a postulé différents emplois au ministère durant son quatrième contrat. Il a été présélectionné pour une entrevue, mais il n'a pas obtenu une note assez élevée pour passer à l'étape suivante. Le jury de sélection estimait qu'il manquait d'expérience dans un certain domaine. D'abord contrarié par cette évaluation, Mathieu a fini par chercher et obtenir des affectations qui lui permettraient d'acquérir l'expérience nécessaire.

Il a continué d'obtenir des postes à durée déterminée et de recevoir des évaluations du rendement positives. Son gestionnaire l'a rencontré pour lui remettre une évaluation écrite, mais il lui a dit seulement de vive voix qu'il y avait, depuis quelques étés, une perception défavorable à son endroit en ce qui concerne son éthique de travail, à savoir qu'il évitait les tâches difficiles pour choisir la voie la plus facile. Mathieu a été très surpris et en colère de recevoir ce message, car personne ne lui avait jamais parlé auparavant d'une telle perception.

Mathieu a continué de postuler des postes à durée indéterminée, mais sa candidature a été écartée de deux concours pour des postes permanents. Cette situation l'a énormément troublé, car il savait pertinemment qu'il avait autant sinon plus d'expérience que certains des candidats retenus. Sa candidature a été écartée pour l'un des postes pour une raison qui n'a pas été invoquée dans le cas d'un autre candidat.

Un matin, au travail, il est tombé sur un courriel échangé entre son gestionnaire et le comité d'embauche. Le courriel laissait entendre qu'il se soustrait parfois aux tâches plus difficiles, ou qu'il connaît la bonne procédure à exécuter (une tâche difficile), mais demande « conseil » au superviseur dans l'espoir que ce dernier se serve de



son pouvoir discrétionnaire et choisisse la voie la plus facile. Le courriel mentionnait aussi que d'autres inspecteurs s'étaient plaints du fait qu'il laissait du travail aux autres au lieu de s'en occuper lui-même durant son quart.

Dans un autre courriel envoyé aux membres du comité d'embauche, son gestionnaire a souligné le fait qu'il y avait eu une augmentation régulière des congés de maladie et des congés pour raisons familiales que Mathieu avait pris au fil des années. Quand il a été interrogé à ce sujet, Mathieu a répondu qu'il accompagnait sa conjointe à des rendez-vous médicaux et que ces absences ne seraient plus un problème étant donné que sa conjointe n'aurait plus autant de rendez-vous.

Mathieu a été choqué par la découverte de ces courriels. Il pense que la seule chose qui le distinguait des autres candidats, c'était le fait qu'il est un homme de race noire et de forte stature. Il vient vous consulter en votre qualité de représentant syndical. D'après lui, il a été écarté des concours en raison du racisme anti-noir.

Cas n° 2 – Aleema (culture du milieu de travail et milieu de travail toxique)

Aleema a travaillé comme répartitrice dans une entreprise de camionnage à Toronto pendant six mois. Elle est d'origine pakistanaise. Elle s'occupait de répartir le chargement et la livraison de marchandises parmi les chauffeurs. C'était un environnement de travail extrêmement stressant et difficile pour Aleema.

Le propriétaire et directeur de l'entreprise s'appelle Tom. Il trouvait toutes les occasions pour lui hurler des injures et la traiter de stupide et d'ignorante. Il ne se privait pas de faire des remarques méprisantes à l'égard de personnes d'origine sud-asiatique devant les autres employés, et il parlait d'Aleema en utilisant des termes racistes. Tom se moquait régulièrement de son hidjab. Aleema avait l'impression qu'il accordait un traitement préférentiel aux chauffeurs qui n'étaient pas sud-asiatiques. Au début, Aleema a essayé d'ignorer ses commentaires, mais au bout d'un temps, elle en a eu assez. Elle est allée voir Tom. Comme réponse, elle a eu droit à : « C'est ma compagnie! »

Tom croit qu'il est un gestionnaire exigeant qui crie souvent après son personnel. Il soutient qu'Aleema contestait régulièrement ses décisions, qu'elle se disputait avec lui et qu'elle n'était pas efficace au travail. Elle arrivait en retard à l'occasion. Peu de temps après cette rencontre, elle a manqué deux journées de travail, son fils venant de se faire diagnostiquer un cancer du foie. Elle a laissé des messages pour expliquer son absence. À son retour au travail, Tom lui a annoncé qu'elle était



congédiée pour mauvais rendement. Aleema vient vous demander conseil en tant que représentant syndical.

Cas n° 3 – Philippe (mesures disciplinaires et congédiement)

Philippe est un Autochtone qui a travaillé comme analyste de l'assurance de la qualité pendant cinq ans. Jessica, la propriétaire, affirme que son entreprise est diversifiée. Elle a travaillé directement avec Philippe pendant cette période et elle lui a souvent fait des éloges sur son travail. L'entreprise étant en croissance, elle a embauché une nouvelle gestionnaire, Anjali.

Anjali vous explique qu'à maintes reprises, elle a indiqué à Philippe la façon d'améliorer son rendement au travail. Elle admet qu'elle le croyait paresseux, qu'il faisait beaucoup d'erreurs et qu'il avait tendance à avoir des accès de violence quand il recevait des commentaires sur son rendement. Par exemple, Philippe s'est fâché quand son poste de travail a été attribué à un nouvel employé qu'il était en train de former et qu'on lui a désigné, sans le consulter, un bureau dans un endroit moins prisé. Anjali admet qu'elle a eu peur de la « crise » de Philippe.

Peu après cet incident, Anjali lui a envoyé une lettre d'avertissement au sujet de son mauvais rendement au travail, dans laquelle elle exigeait qu'il s'améliore dans un délai de 30 jours. Habituellement, on accorde 60 jours aux employés pour s'améliorer. Malgré les déclarations faites de vive voix, aucun problème de rendement ou de discipline n'a été consigné au dossier.

Anjali affirme qu'elle a congédié Philippe uniquement en raison de son mauvais rendement. Philippe vient vous voir, en votre qualité de représentante syndicale, pour vous demander des conseils parce qu'il croit que la lettre d'avertissement et son congédiement étaient fondés sur des stéréotypes à son endroit.

Cas n° 4 – Infirmières et infirmiers (négation d'un droit prévu dans la convention collective)

Aux termes du paragraphe 18.05 a) de la convention collective, le taux de salaire accordé à un employé est fonction de son nombre d'années d'expérience en soins infirmiers :

L'infirmière doit faire état par écrit, au moment de l'embauche, sur le formulaire



de demande d'emploi ou par lettre, de toute expérience clinique pertinente. L'infirmière collabore avec l'Hôpital en fournissant la preuve de l'expérience en question pour qu'elle soit déterminée et évaluée pendant sa période probatoire. Après avoir établi l'expérience clinique pertinente, l'Hôpital crédite la nouvelle infirmière d'une année de service de majoration pour chaque année d'expérience jusqu'à un maximum de six échelons sur l'échelle salariale (5^e échelon de l'échelle).

Aux fins de la rémunération, l'employeur a pour pratique de prendre en compte uniquement l'expérience acquise au Canada et, s'il s'agit d'expérience acquise à l'extérieur du pays, celle acquise aux États-Unis et au Royaume-Uni. Cependant, des exceptions ont été accordées à des infirmières qui venaient principalement de pays « blancs et anglo-saxons ».

Les deux personnes qui viennent vous voir sont de race noire. Elles comptent cinq années d'expérience en soins infirmiers acquises au Ghana, en Afrique de l'Ouest. Elles touchent le premier échelon de l'échelle salariale. L'employeur n'a pas tenu compte de leur expérience pour déterminer l'échelon salarial à leur accorder. Elles ont tenté, en vain, de soulever cette question auprès de l'employeur.

Elles viennent vous consulter en votre qualité de représentant syndical. Elles vous disent que d'autres infirmières noires ont été traitées différemment des infirmières blanches possédant une expérience acquise dans un autre pays. Elles disent que l'expérience de ces infirmières blanches a été reconnue, souvent sans aucune vérification et sans difficulté. Par exemple, l'expérience acquise par une autre infirmière noire qui avait travaillé pendant plus de 20 ans au Royaume-Uni n'a pas été reconnue. Elles estiment que l'employeur va à l'encontre de la convention collective; toutefois, elles ne savent s'il s'agit aussi d'un cas de discrimination.

Cas n° 5 – Georges (harcèlement racial entre collègues et racisme systémique)

Georges, agent correctionnel autochtone, a travaillé dans un centre de détention pendant 11 ans. Durant son emploi, il a subi des insultes et des blagues racistes ainsi que du harcèlement racial de façon répétée, de la part de ses collègues et de ses superviseurs. Il a aussi entendu des insultes visant d'autres employés racialisés du centre.



Il a été réaffecté à un poste moins convoité après avoir commis une erreur assez courante. Georges a déclaré que personne d'autre n'avait été réaffecté pour avoir commis la même erreur.

Après 11 ans, Georges a décidé de déposer une plainte auprès de son employeur après un incident à caractère raciste impliquant un collègue. Pendant des années, ce collègue utilisait constamment des sobriquets offensants qui reflètent des stéréotypes au sujet des Autochtones. Le collègue a déclaré qu'il ne savait pas que Georges était autochtone et qu'il n'avait rien fait de mal. Il prétend que Georges a proféré des insultes raciales visant d'autres employés.

Peu de temps après, Georges a été convoqué à une rencontre durant laquelle son superviseur l'a informé que sa plainte était non fondée et qu'il devait continuer de s'acquitter de ses fonctions. Georges a ensuite déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Il estime qu'il a subi des représailles directes et indirectes après le dépôt de sa plainte. Il s'est notamment fait refuser une promotion dans le cadre d'un concours. Il estime que son employeur ne lui a pas donné de rétroaction adéquate au sujet du concours quand il en a demandé et que celui-ci l'a fait délibérément à titre de représailles.

Au cours d'un autre incident, lorsque des détenus se sont fâchés au sujet d'une décision que Georges avait la responsabilité de faire appliquer, un superviseur qui passait par là a encouragé les détenus à déposer des plaintes contre Georges, alléguant que ce dernier était la source du problème.

Lorsque Georges s'est plaint de cet incident, l'employeur n'a fait aucun suivi et n'a mené aucune enquête, et il n'a pas non plus réagi aux autres incidents signalés par Georges.

Il a dû prendre des jours de congé de maladie en raison du stress causé par le racisme. Il vient vous voir en votre qualité de représentante syndicale pour savoir ce qu'il peut faire.

