



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.

(Novembre 2005)