Islamophobia at Work: Employers

Recommendations to Employers

1. Ensure employers, management and employees understand their obligations under the *Canadian Human Rights Act* to Muslim employees in the workplace, and to create a fair and healthy workplace free from discrimination, harassment, prejudice and bias. Provide resources to ensure that racialized and/or Muslim employees know their rights in the workplace.

2. Develop organizational and workplace policies and practices that are fair, equitable and free from discrimination, harassment or retaliation against anyone, including racialized and/or Muslim employees who work for the organization or those who receive services from it.

3. Review organizational and business policies, practices and services as well as organizational by-laws to remove any existing or potential barriers to a discrimination, harassment and bullying-free workplace for diverse employees including Muslim employees.

4. Make anti-Islamophobia and anti-racism education or training available to leadership, managers and employees.

5. Implement name-blind recruiting and hiring practices at both the staff and management levels, and ensure there is no bias, prejudice or discrimination against employees from diverse backgrounds, including Muslim employees, in the entire employment process including onboarding, retention, and promotion.

6. Ensure there is no bias, prejudice or discrimination against employees from diverse backgrounds, including Muslim employees, in wages and compensation.

7. Create joint workplace committees with leadership, management and employees through bargaining agents or Muslim and/or racialized employee representatives to develop, monitor, and evaluate anti-Muslim and anti-racism initiatives.

8. Ensure that the duty to accommodate Muslim employees' needs concerning religious observance by addressing existing or preventable barriers. For examples, see NCCM's resource: https://www.nccm.ca/wp-content/uploads/2014/03/NCCM-Employer-GUIDE-PF.pdf

Actions to address and interrupt Islamophobia must be broad-based and grounded in public education, evidence, coalition building and policy-development.

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here: https://bit.ly/2HmF8QB

L'islamophobie au travail : Les employeurs

Recommandations à l'intention des employeurs

1. S'assurer que les employeurs, la direction et le personnel comprennent les obligations que leur attribue la *Loi canadienne sur les droits de la personne* envers les employés musulmans en milieu de travail et créer un milieu de travail équitable et sain, dénué de discrimination, de harcèlement, de préjugés et de parti pris. Mettre des ressources à la disposition des employés racialisés et/ou musulmans afin qu'ils connaissent les droits qu'ils ont en milieu de travail.

2. Établir des politiques et des pratiques à l'échelle de l'organisation ou du lieu de travail qui sont justes, équitables et exemptes de discrimination, de harcèlement et de représailles à l'égard de toute personne, y compris les personnes racialisées et/ou musulmanes qui travaillent pour l'organisation ou qui reçoivent des services de celle-ci.

3. Réviser les politiques, les pratiques et les services de l'organisation ainsi que ses statuts afin d'en retirer tout ce qui fait ou peut faire obstacle à l'instauration d'un milieu de travail dénué de discrimination, de harcèlement et d'intimidation à l'égard des employés de groupes divers, y compris ceux qui sont musulmans.

4. Offrir une sensibilisation ou une formation contre l'islamophobie et le racisme à la direction, aux surveillants et aux employés.

5. Adopter des pratiques de recrutement par CV anonyme de la direction et des employés et voir à ce qu'il n'y ait pas de parti pris, de préjugé ou de discrimination à l'endroit des employés de souches diverses, y compris les musulmans, dans toute la procédure d'emploi, y compris l'embauche, le maintien en emploi et l'avancement.

6. Voir à ce qu'il n'y ait pas de parti pris, de préjugé ou de discrimination à l'égard des employés de souches diverses, y compris les musulmans, en matière de rémunération.

7. Créer des comités paritaires locaux comprenant des personnes représentant la direction, les surveillants et les employés par l'entremise de leur agent négociateur ou de personnes représentant les employés musulmans et/ou racialisés pour qu'ils établissent, surveillent et évaluent des initiatives de lutte contre le sentiment antimusulman et le racisme.

8. Voir à ce que l'obligation d'adaptation s'applique aux besoins des musulmans en matière d'observance, en aplanissant les obstacles actuels où qu'il est possible de prévenir. Pour des exemples, voir la ressource du CNMC (en anglais seulement) : https://www.nccm.ca/wp-content/uploads/2014/03/NCCM-Employer-GUIDE-PF.pdf

La lutte contre l'islamophobie doit avoir une large assise et englober la sensibilisation du public, la présentation de preuves et l'établissement de coalitions et de politiques.

Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici : https://bit.ly/2HlGyuD