

SAVIEZ-VOUS QUE... FAITS DIVERS

Les faits sur les handicaps

Voici une donnée qui porte à réfléchir : un Canadien sur huit présente un handicap. Cette proportion totalise 3,6 millions de personnes. Voici maintenant une nouvelle qui donne encore plus à réfléchir. Chez la population autochtone du Canada, le taux d'invalidité est particulièrement élevé : 1,5 fois le taux de la population non autochtone. Les femmes sont plus susceptibles de présenter un handicap que les hommes, sans distinction d'âge. De plus, les femmes vivent en moyenne plus longtemps, ce qui les rend encore plus susceptibles de souffrir d'une maladie chronique liée au vieillissement et entraînant une invalidité.

Source : *Vers l'intégration des personnes handicapées 2004*, Ressources humaines et Développement social Canada.

Prochaines ressources documentaires sur les droits de la personne

- Le numéro d'avril 2008 de *Front Lines* comprendra une fiche des « Questions fréquentes sur l'homophobie et l'hétérosexualité ».

- Réunion du Caucus sur les droits de la personne et l'équité - le 17 novembre 2008

Information personne-ressource de l'équipe des droits de la personne et de l'équité (ÉDPÉ) :

Sans frais : 1 800 387 5580

Région de Toronto : 416 964 8833

Andy Summers, Vice président (ÉDPÉ),), appuyez sur le 0 et poste 7754

ÉDPÉ (langue française), appuyez sur le 0 et poste 7769

ÉDPÉ (langue anglaise), appuyez sur le 0 et poste 7768

Courriel :

asummers@ona.org

Ou :

HumanRightsandEquityTeam@ona.org

Message du vice-président, Droits de la personne et Équité, AIO



Tous les mois de novembre, l'AIO tient son caucus sur les droits de la personne et l'équité, événement auquel j'ai toujours hâte d'assister.

Le 13 novembre de cette année, 180 membres de l'AIO se sont réunis à l'hôtel Fairmont Royal

York de Toronto à l'occasion d'une journée stimulante de réseautage et de formation. Cet événement a permis à la présidente provinciale, ainsi qu'à moi-même, de fournir des renseignements actualisés sur les activités du syndicat en matière de droits de la personne et d'équité, en plus d'établir des contacts avec des membres de toute la province. Le fait de rencontrer des membres qui se consacrent à l'avancement des droits de la personne dans leur milieu de travail m'inspire dans l'exercice de mes fonctions de vice-président titulaire du portefeuille des droits de la personne.

Dans le cadre des ateliers organisés pour le groupe désigné, des membres ont retrouvé de vieilles connaissances et ont fait de nouvelles rencontres au sein de leur groupe sur l'équité. De plus, les membres du groupe sur l'équité ont pu définir et aborder les difficultés auxquelles ils sont communément confrontés dans leur milieu de travail et au sein de leur unité de négociation.

Par ailleurs, deux séances de formation dispensées aux membres portaient sur des sujets pertinents et importants, à savoir l'intimidation en milieu de travail et l'adaptation à l'état familial. Chris Hinkle, de Firm Founda-

tions, a prononcé un discours énergique sur l'expérience de l'intimidation en milieu de travail et l'importance de signaler les actes d'intimidation au syndicat et à l'employeur. Kim Bernhardt, avocate spécialisée en droit du travail et en droits de la personne, a enrichi nos connaissances du concept juridique d'état familial, tout en démontrant la mouvance du paysage juridique relativement aux obligations de l'employeur de s'adapter aux besoins liés à l'état familial.

De toute évidence, ces séances de formation ont atteint leur cible. Des membres ont employé les expressions « superbe », « très utile », « des plus intéressantes » et « excellente expérience d'apprentissage » pour les qualifier. Nous devons maintenant relever le défi d'appliquer nos apprentissages à nos actions dans notre milieu de travail et notre unité de négociation. Après tout, nous contribuons tous à la création d'un milieu de travail sain. Que nous soyons victimes ou témoins, nous devons tous nous élever contre l'intimidation! En tant que parents soumis à des obligations liées aux soins des enfants et (ou) en tant qu'enfants assumant des responsabilités liées aux soins des aînés, nous devons déterminer les aspects exigeant plus de souplesse en milieu de travail et explorer des moyens d'accéder à ces assouplissements grâce à nos comités intervenant en milieu de travail, aux négociations collectives et aux dispositions actuelles de nos conventions collectives.

Je vous souhaite une excellente année 2008 sous le signe du bonheur et de la santé!

L'AIO crée une alliance de représentants des droits de la personne et de l'équité

Dans le cadre de son engagement constant dans le domaine important que sont les droits de la personne et l'équité, l'AIO a entrepris la création d'une alliance de représentants des droits de la personne et de l'équité (DP et É).

Le groupe élaborera les pratiques d'excellence de l'AIO quant aux principaux enjeux des droits de la personne. Il les transmettra, par l'intermédiaire de la structure de communications, aux représentants de DP et É au sein des unités de

négociation. Un groupe de travail constitué de cinq représentants de DP et É recevra le soutien attentif d'un spécialiste de DP et É de l'AIO. Ainsi, ces représentants affineront leur connaissance de ces enjeux et seront mieux en mesure de siéger à leurs comités sur les droits de la personne et la diversité en milieu de travail.

Voici le nom des participants sélectionnés pour le groupe de travail sur les droits de la personne et l'équité :

Région 1 Charlene McNeven
Section locale 2

Région 2 Céline Péladeau
Section locale 83

Région 3 Shameer Majeed
Section locale 54

Région 3 Gary Chaulk
Section locale 97

Région 5 Barb Porter
Section locale 8



Sur une période d'un an, les membres du groupe de travail pilote se réuniront mensuellement par téléconférence. Le processus fera l'objet d'une évaluation officielle, avant que l'alliance ne s'intègre au groupe élargi des représentants de DP et É des unités de négociation. Pour adhérer à cette alliance, le re-

présentant de DP et É doit figurer à la base de données de l'AIO.

Si vous désirez devenir représentant de DP et É dans votre milieu de travail ou si vous croyez ne pas être inscrit à la base de données des représentants des droits de la personne de

l'AIO, veuillez joindre le président de votre unité de négociation.

Pas de congé de maternité pour les mères adoptives...

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de prestations de maternité qu'une mère de la Colombie-Britannique avait déposée lors de l'adoption de ses enfants, en 1999 et en 2003.

Patti Tomasson a touché des prestations parentales, mais on lui a refusé les 15 semaines de prestations de maternité auxquelles les mères biologiques ont droit. Madame Tomasson a allégué que la *Loi sur l'assurance-emploi* accordait un traitement différentiel aux mères biologiques, en leur octroyant davantage de temps pour prendre soin de leur enfant et créer un lien d'attachement avec lui, comparativement aux mères adoptives.

La Cour d'appel a jugé que l'objet des prestations de maternité consiste à soutenir les mères biologiques durant la période entourant l'accouchement, alors qu'il leur est impossible de travailler en raison de leur condition physique. De plus, la Cour d'appel a conclu que l'indemnisation des mères biologiques en raison de leur incapacité de travailler ne constituait nullement une forme de discrimination à l'égard de qui que ce soit.

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument de Patti Tomasson,

selon lequel les prestations de maternité ont pour double objectif de favoriser la création d'un lien d'attachement entre la mère et son enfant, de même que son rétablissement à la suite de l'accouchement. Bien souvent, les mères adoptives ont besoin d'un délai égal, sinon supérieur à celui accordé aux mères biologiques afin de créer un lien, puisqu'il n'existe aucun attachement entre elles et l'enfant adopté au début de la relation et que le processus d'adoption peut se révéler stressant.

En octobre 2007, Patti Tomasson a déposé une demande d'autorisation d'appel auprès de la Cour suprême du Canada. La Cour suprême peut accorder cette autorisation si elle estime que le litige soulève un enjeu d'importance publique et dont l'intérêt immédiat surpasse celui des parties en cause. L'issue de ce défi juridique aura une incidence sur toute personne entreprenant des démarches d'adoption, qu'il s'agisse de couples hétérosexuels, de couples homosexuels ou encore de personnes seules. L'AIO espère que la Cour suprême décidera de tenir une audience à ce sujet.

Demeurez à l'affût des développements!

Discours de protestation

Je ne comprends vraiment rien au profilage racial.

Comment peut-on faire preuve d'autant de méchanceté en gardant le sourire?

Je ne pouvais trouver d'exemples, alors j'ai pensé d'abord à vous lancer un appel,

Puis j'ai décidé de vous donner des exemples en m'inspirant des élèves de ma classe.

Le fait que je sois noir ne signifie pas que je porte une arme,

Ni que j'écris des raps, ni que je vole les gens par plaisir.

Le fait que Mario soit Mexicain ne signifie pas qu'il est hors la loi,

Ni qu'il sort du ghetto, ni qu'il a traversé clandestinement nos frontières.

Le fait que Charles soit blanc ne signifie pas qu'il porte un pantalon ajusté,

Ni qu'il est prêt à affronter l'avenir, ni qu'il a bien préparé tous ses plans à cet effet.

Le fait que Samuel soit Juif ne signifie pas qu'il est rabbin,

Et le fait que Carl porte un du-wrag ne signifie pas qu'il est un mauvais gars.

Nous ne voyons pas le monde tel qu'il est car notre vue nous fait défaut,

Et mes yeux pleurent pour les enfants, car je vois la tristesse dans les leurs.

Ils viennent au monde contre leur gré, puis ils adhèrent à une clique.

Choisisent-ils vraiment leur groupe d'appartenance? Ils partagent plutôt leur décision,

Entre ce qu'ils aspirent à devenir et ce que l'on attend d'eux.

Il me semble que les gens expriment trop d'exigences.

Je voudrais que les jugements cessent, mais comment faire?

Sans vouloir faire de jeux de mots, je voudrais m'en emparer, les faire éclater, puis les voir tomber,

Sans me servir d'une arme, mais de mes paroles, ma légitime défense.

Cela dit, il me reste une seule question :

Comment peut-on haïr quelqu'un à cause de la couleur de sa peau?

Je croyais cette époque maintenant révolue... mais depuis quand dure-t-elle?

Je suis fatigué de toute cette ignorance, je suis fatigué de toute cette haine.

Qu'est devenu notre monde? Vous le savez, puisque vous débattiez de son sort!

Auteur : Dexter Fundire – Étudiant du Zimbabwe ayant pris part au programme d'Échange jeunesse 2007

Club Rotary International, sud-ouest de l'Ontario

Texte original anglais soumis par Barb Porter, section locale 8, membre de l'équipe sur les droits de la personne et l'équité de l'AIO

Dites-nous ce que vous en pensez!

L'équipe des droits de la personne et de l'équité aimerait savoir quelles activités ou quels projets se déroulent actuellement dans votre unité de négociation ou votre section locale et comment nous pouvons vous soutenir ou vous venir en aide. Veuillez communiquer avec nous pour nous faire part de vos projets ou si vous avez des questions concernant notre équipe ou le travail que nous accomplissons. Courrier électronique :

HumanRightsAndEquityTeam@ona.org