



Bulletin de l'AIIO sur l'équité

Mise à jour sur la diversité

L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

VOLUME 3, NUMÉRO 1

HIVER 2009

LE SAVIEZ-VOUS?

Campagne anti-stigmat

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) élabore une campagne décennale anti-stigmat afin d'amoinrir la stigmatisation et la discrimination que doivent affronter les Canadiens vivant avec une maladie mentale. La stigmatisation se définit par les stéréotypes négatifs et préjudiciables qu'on attribue aux personnes vivant avec une maladie mentale.

Bon nombre des personnes vivant avec une maladie mentale affirment que la stigmatisation de la maladie mentale leur cause davantage de souffrances que la maladie elle-même.

Au cours de la première année de la campagne, la CSMC a choisi de cibler deux groupes particuliers, soit les jeunes et les travailleurs de la santé, pour les motifs suivants :

- Les jeunes âgés de 12 à 18 ans constituent un groupe important, car une intervention précoce peut avoir des conséquences très importantes tout au long de la vie. Chez plus de 70 % des adultes vivant avec une maladie mentale, celle-ci est apparue avant l'âge de 18 ans.
- La CSMC a également ciblé les travailleurs de la santé, car selon des données empiriques, c'est de la part du personnel médical de première ligne que les personnes qui cherchent de l'aide disent avoir subi le plus de stigmatisation et de discrimination.

Source :

www.mentalhealthcommission.ca
Sous la rubrique « Initiatives et projets », cliquez sur « Campagne anti-stigmat ».

Message du vice-président, l'Équipe de l'équité et des droits de la personne de l'AIIO



Andy Summers

Bonne et heureuse année!

Lorsque j'évoque nos réalisations de l'automne 2008, je suis heureux de mentionner que 268 membres et invités de l'AIIO ont pris part à l'assemblée annuelle du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité, qui s'est déroulée à l'hôtel Royal York de Toronto le 17 novembre dernier.

La présidente provinciale et moi-même avons saisi avec plaisir l'occasion de donner aux participants un aperçu des succès récents et des activités courantes de l'AIIO, qui visent à éliminer le harcèlement et la discrimination présents dans le milieu de travail des membres. L'énergie et l'enthousiasme suscités par la présentation des comptes rendus des membres sur les ateliers concernant les groupes désignés m'ont particulièrement impressionné, outre l'échange réciproque de connaissances.

L'équipe sur les droits de la personne et sur l'équité entreprendra bientôt son travail de planification du contenu de l'assemblée du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité de 2009. Lors de notre prochaine réunion d'équipe, nous étudierons également les commentaires reçus des participants. Nous nous engageons à continuer d'en faire un événement qui renforcera l'autonomie des membres en leur permettant de définir, de remettre en question et de modifier les attitudes et les pratiques favorisant la discrimination et l'inégalité dans leur milieu de travail.

Que se passera-t-il en 2009? Je suis heureux d'annoncer que, en décembre 2008, le conseil d'administration a approuvé plusieurs recommandations importantes concernant les droits de la personne et l'équité, notamment :

- une évaluation des besoins en matière de droits de la personne et d'équité en 2010;
- un groupe de discussion des dirigeants de sections locales, à l'occasion de l'assemblée des coordonnateurs provinciaux, en vue d'élaborer une stratégie sur les moyens d'augmenter le nombre de représentants d'unités de négociation prêts à assister les présidents d'unités de négociation et de faire connaître la participation des représentants actuels des droits de la personne et de l'équité au travail des unités de négociation;
- la prolongation, pour une autre année (2009), du projet pilote sur le groupe de travail de l'Alliance, ainsi que la présentation d'un rapport et de recommandations à l'assemblée du conseil, en février 2010;
- la proposition de modifications au programme de développement du leadership et sa mise en œuvre en 2009-2010.

Comme vous pouvez le constater, notre syndicat ira de l'avant en 2009, grâce à l'exécution de projets sur les droits de la personne à tous les niveaux de l'organisation, que ce soit dans l'ensemble de la province ou au sein des sections locales ou des unités de négociation.

Commentaires racistes au travail

Qu'est-ce que vous pouvez faire?

En janvier dernier, les médias ont fait part d'une étude de l'Université York sur le racisme, laquelle a révélé que les gens tolèrent beaucoup plus le racisme qu'ils ne le disent. L'étude laisse entendre que, lorsqu'on leur pose la question, les gens affirment qu'ils s'opposent au racisme et qu'ils ne le tolèrent pas. Cependant, lorsqu'ils sont directement témoins de ce genre de comportement, ils réagissent le plus souvent en faisant preuve d'indifférence.

L'étude, qui a fait appel à 120 étudiants non noirs de l'Université York (« les participants »), se déroulait selon le scénario suivant. On faisait croire au participant qu'il attendait le début d'une étude. On le conduisait dans une salle de classe, où il devait attendre en compagnie de deux autres étudiants; l'un était noir

suite à la page 2

Coordonnées de l'Équipe de l'équité et des droits de la personne

Adresse électronique :
asummers@ona.org

Composez le numéro sans frais de l'AIIO, soit le 1-800-387-5580 ou le 416-964-1979, appuyez sur le 0 puis suivez les directives du message téléphonique afin d'accéder aux boîtes vocales suivantes :

- Français : 7769
- Anglais : 7768
- Andy Summers : 7754

Commentaires racistes

au travail :

Qu'est-ce que vous pouvez faire?

suite de la page 1

et l'autre était blanc ou asiatique. À un moment donné, l'étudiant noir se levait en disant : « J'ai oublié mon téléphone cellulaire ». En sortant, il heurtait légèrement le genou de l'étudiant blanc ou asiatique.

Tandis que l'étudiant noir quittait la salle, l'étudiant blanc ou asiatique se tournait vers le participant et formulait un commentaire raciste du genre : « Le coup classique! J'ai horreur que les Noirs fassent cela », ou une insulte extrêmement raciste.

Malgré ses commentaires racistes, l'étudiant blanc ou asiatique n'a subi que peu ou pas de représailles de la part de la majorité des participants.

Nul doute qu'il faut du courage et une certaine préparation pour s'opposer à la formulation de commentaires racistes ou d'autres commentaires discriminatoires.

Si quelqu'un dans votre milieu de travail vous adressait un commentaire de ce genre, que feriez-vous? Décideriez-vous de le laisser passer sans rien faire ou réagiriez-vous? Sauriez-vous comment réagir? Seriez-vous prêt à réagir ou seriez-vous pris au dépourvu et manqueriez-vous ainsi une occasion d'intervenir?

Ce sont bien le silence et l'indifférence qui favorisent la persistance du racisme et d'autres formes de discrimination en milieu de travail. Nous pouvons acquérir un éventail de réactions adéquates et les garder en mémoire, afin de ne plus nous sentir impuissants face à ce genre de situation.

Les représentants de l'AIIO devraient songer à demander à leur employeur d'offrir une formation visant à contrer la discrimination. Cette formation, qui engloberait des scénarios et des jeux de rôles, permettrait aux membres du personnel de s'attaquer aux commentaires et aux comportements racistes et discriminatoires de manière constructive et appropriée.

Le programme de développement du leadership de l'AIIO sera offert à l'automne 2009

Fort du succès remporté par le programme pilote de 2007, l'AIIO offre, encore une fois, un programme de développement du leadership conçu spécifiquement pour améliorer les compétences en leadership des femmes appartenant aux groupes désignés de l'AIIO, lesquels sont traditionnellement sous-représentés dans les rôles de direction.

Le programme favorise l'atteinte de notre objectif, qui consiste à développer notre leadership pour refléter la diversité de nos effectifs, de manière à ce que l'éventail complet des opinions, des idées et des perspectives de nos membres soit représenté dans les politiques, les positions et la culture du syndicat.

Cette possibilité de formation intensive de cinq jours propose un grand choix d'ateliers, d'activités et de séances pédagogiques interactives qui portent sur des compétences et des habiletés concrètes en matière de

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme et pour télécharger le formulaire d'expression d'intérêt, veuillez accéder à la section des membres de notre site Web à l'adresse www.ona.org et consulter la page sur les droits de la personne et sur l'équité.

leadership. Le programme englobera la définition du leadership personnel et professionnel, l'exploration du leadership inclusif, qui est respectueux des différences, ainsi qu'une formation sur l'accès et la participation à des possibilités de leadership à l'AIIO, outre des témoignages sur l'expérience du leadership à l'AIIO et au sein du mouvement syndical.

Le programme sera offert du 29 septembre au 1er octobre, ainsi que les 24 et 25 novembre 2009.

Grâce à l'acquisition de ces connaissances et de ces compétences, l'AIIO s'attend à ce que les participantes contribuent activement au fonctionnement de leur unité de négociation, de leur section locale, ainsi que de leur organisation à l'échelle régionale et provinciale, en prenant part au travail accompli par le syndicat à tous les niveaux de ces structures.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation Maladie mentale et toxicomanie

À un moment où l'autre de notre carrière professionnelle, bon nombre d'entre nous connaissons ou remarquerons un collègue aux prises avec une maladie mentale, l'alcoolisme, une autre forme de toxicomanie ou une combinaison de ces troubles.

Ce collègue devra peut-être bénéficier de mesures d'adaptation afin de poursuivre son travail ou de retourner au travail après une période de traitement.

En tant qu'agents syndicaux et membres du syndicat, nous devons jouer divers rôles afin de soutenir nos membres qui doivent recourir à des mesures d'adaptation, en plus d'assurer leur défense.

Nous savons que la présence de collègues et d'agents syndicaux bien informés et prêts à offrir leur soutien peut transformer entièrement les résultats des mesures d'adaptation.

Les troubles mentaux et la toxicomanie constituent des invalidités figurant au *Code des droits de la*

personne. Le membre souffrant d'un trouble mental ou d'une toxicomanie a droit à l'ensemble des protections conférées par le *Code* et par la convention collective. De plus, l'employeur doit prévoir des mesures d'adaptation à moins qu'il n'en résulte pour lui une contrainte excessive.

Les mesures d'adaptation peuvent englober une période de congé de maladie, qui permettra à l'employé de recevoir un traitement adéquat, ainsi que la modification des heures de travail, du calendrier de travail et des affectations, entre autres.

Le membre de l'AIIO qui pourrait faire appel à des mesures d'adaptation pour cause d'invalidité doit obtenir l'aide d'un agent syndical, qui prendra les mesures nécessaires afin d'assurer le règlement de toute question relative à la vie privée du membre et la mise en œuvre des mesures d'adaptation adéquates. L'agent de l'AIIO viendra en aide au membre en transmettant sa demande d'adaptation. Il déterminera

également les renseignements médicaux que le membre devra fournir au service de santé au travail ou à l'employeur. En outre, l'agent de l'AIIO accompagnera le membre aux réunions avec l'employeur, si le membre a besoin de cette aide.

Le membre n'est pas tenu de composer seul avec ces difficultés importantes, sans l'aide d'un agent syndical, et il ne devrait pas avoir à le faire.

Faites-nous part de vos commentaires!

L'équipe de l'équité et des droits de la personne désire s'informer des activités de votre unité de négociation ou de votre section locale. Nous aimerions savoir si nous pourrions vous offrir notre soutien ou notre aide.

Écrivez-nous à :

asummers@ona.org

