

## Le saviez-vous?



# La dépendance aux substances est un handicap protégé par le Code des droits de la personne

- La dépendance aux substances, une maladie grave, entraîne une compulsion consistant à se procurer et à consommer de l'alcool ou de la drogue. La maladie se caractérise par une consommation progressive qui, si elle demeure non traitée, peut causer la mort.
- Les tribunaux des droits de la personne et les arbitres du travail reconnaissent que la dépendance aux substances (alcoolisme et toxicomanie) est un handicap protégé par le *Code des droits de la personne*. Ainsi, l'employeur et le syndicat ont l'obligation commune d'accommoder, sur les lieux de travail, les employés ayant une dépendance aux substances.
- La dépendance aux substances peut causer des comportements passibles de sanctions disciplinaires, comme le vol de narcotiques.
- Les personnes auront recours au vol pour satisfaire leur besoin de consommer de fortes doses ou de consommer fréquemment et pour éviter les effets du sevrage.
- Les allégations de vol s'accompagnent souvent d'autres allégations d'inconduite professionnelle (consignation au dossier incorrecte, détournement de narcotiques destinés aux patients, ou l'exercice de ses - suite à la page 3

MESSAGE DU VICE-PRÉSIDENT DE L'AIO, ÉQUIPE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET SUR L'ÉQUITÉ

## Sous la loupe : Obésité et droits de la personne



### Caucus sur les DP et É : un succès

Bonne et heureuse année! Avec notre Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité, je vous invite à célébrer le succès

du Caucus 2010 de l'AIO sur les droits de la personne et l'équité tenu en novembre. La participation des représentantes, dirigeantes et membres de première ligne de l'AIO a été exceptionnelle. Les membres y ont participé en nombre record! Quelques commentaires d'évaluation :

« C'était vraiment bien. Les réunions en petits groupes étaient bien organisées et les sujets et questions, bien ciblés. Les intervenants nous ont transmis une foule de connaissances qui peuvent et pourront être appliquées sur le lieu de travail. »

« Intervenants motivés. Bonne table ronde. Les exposés sur la diversité demeurent pertinents. »

L'équipe gardera à l'esprit tous vos commentaires pertinents au cours des mois à venir en prévision de la tenue du Caucus de 2011.

- suite à la page 2

## CONTENU

PAGE 2 : L'AIO accueille sa première stagiaire en droits de la personne

PAGE 2 : Modifications à la Déclaration de principes de l'AIO

PAGE 3 : Atelier d'un jour : « Appuyer les membres avec un problème de dépendance »

PAGE 3 : Soumettre les cas de violation des droits de la personne à la procédure de griefs

PAGE 4 : L'obésité : un enjeu relié aux droits de la personne



# Nouvelles modifications à la Déclaration de principes de l'AIO

Des modifications clés ont été adoptées au Congrès biennal 2010 afin de mettre la Déclaration de principes de l'AIO en conformité avec les lois en vigueur et les pratiques actuelles de l'AIO.

- La Déclaration de principes de l'AIO sur les droits de la personne et sur l'équité reconnaît désormais « l'identité de genre » en tant qu'élément de diversité chez nos membres et motif de discrimination et de harcèlement illicite sur le lieu de travail et au sein du syndicat. L'identité de genre est liée à notre sentiment interne d'être un homme ou une

femme et est différente de notre orientation sexuelle ou de notre sexe biologique.

- En outre, le motif illicite autrefois désigné par « genre » a été remplacé par « sexe » pour refléter le langage employé dans le *Code des droits de la personne*. Les termes genre et sexe, souvent utilisés de façon interchangeable, n'ont pas le même sens, sexe faisant référence au sexe biologique, et genre faisant référence à la construction sociale du genre.
- Enfin, on y fait spécifiquement mention d'« intimidation et de harcèlement prévu

ou non prévu au Code », formes de harcèlement actuellement prises en compte par l'AIO dans le cadre des négociations collectives et des programmes d'éducation des membres et de soutien aux membres. ■

## MESSAGE DU VICE-PRÉSIDENT DE L'AIO, ÉQUIPE SUR LES DROITS...

- suite de la page 1

### L'obésité : un enjeu relié aux droits de la personne

Dans ce numéro, nous considérons l'obésité en tant qu'enjeu relié aux droits de la personne. Comme membre de l'AIO, comment réagissez-vous lorsque vous entendez des remarques blessantes sur le poids d'une personne en milieu de travail? Et si ces propos visent leur auteur? Que faire si la personne qui se plaint de son poids a déjà ce qui est généralement considéré par la société comme le poids idéal?

Une représentante des DP et É racontait récemment qu'une patiente se plaignait, d'un ton découragé : « Je suis tellement grosse. Il faut que je perde de 10 à 15 lb. » La représentante a essayé de l'encourager en disant « Vous m'avez l'air en parfaite santé. »

La patiente en question ne correspondait à aucune définition du qualificatif

« grosse ». De tels propos, qui ne sont pas rares, peuvent être perçus comme une critique à l'endroit des personnes corpulentes si le message sous-jacent est que l'excès de poids est inacceptable et honteux. Comme membres de l'AIO, nous devons être sensibles aux répercussions de nos commentaires et gestes, et dénoncer les stéréotypes et préjugés nuisibles.

Nous avons inclus un article sous forme de FAQ sur l'obésité en tant qu'enjeu relié aux droits de la personne rédigé par Yasna Beheshti, stagiaire de l'AIO en droits de la personne pour 2010. Nous y examinons les concepts de l'obésité et du handicap et définissons dans quelles circonstances l'obésité peut devenir un motif de plainte pour discrimination ou harcèlement sur le lieu de travail. ■

**Andy Summers, vice-président de l'AIO, Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité**



### STAGIAIRE EN DROITS DE LA PERSONNE

En août 2010, l'AIO a accueilli sa première stagiaire en droits de la personne. **Yasna Beheshti**, étudiante en deuxième année du programme J.D. de la Section de common law de l'Université d'Ottawa. ■

## Faites-nous part de vos commentaires!

L'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité désire s'informer des activités de votre unité de négociation ou de votre section locale. Elle souhaite également savoir comment elle pourrait vous venir en aide. Communiquez avec nous : [asummers@ona.org](mailto:asummers@ona.org)

Coordonnées de l'Équipe sur les droits de la personne et sur l'équité : [asummers@ona.org](mailto:asummers@ona.org), ou AIO, 1-800-387-5580 (sans frais) ou 416-964-1979, faites le 0 et suivez les instructions pour accéder aux boîtes vocales 7768 ou 7754 (Andy Summers).

## DROITS DE LA PERSONNE 101

### Soumettre les cas de violation des droits de la personne à la procédure de griefs

Chaque convention collective de l'AIO assure aux membres le droit à un traitement égal, sans discrimination ni harcèlement fondé sur des caractéristiques personnelles, comme la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

### Les représentants de l'AIO devraient inciter les membres à déposer une plainte en vertu de la politique de l'employeur sur la discrimination et le harcèlement.

Lorsqu'un membre de l'AIO fait l'objet de discrimination en raison d'un règlement ou d'une exigence, il ou elle a droit à des mesures d'adaptation raisonnables selon ses caractéristiques personnelles, par exemple, un handicap, une exigence religieuse, ou une obligation liée à son état matrimonial.

Si l'employeur peut prendre de telles mesures sans subir de préjudice injustifié, il doit aménager le lieu de travail, les tâches, l'horaire ou la durée du travail de façon à permettre au membre

d'accomplir son travail.

La procédure de grief de l'AIO est un moyen permettant de faire respecter les droits de la personne des membres de l'AIO et d'exercer un recours en cas de violations de la part de l'employeur, car les protections du *Code des droits de la personne* sont intégrées dans les conventions collectives de l'AIO et les arbitres ont le pouvoir d'interpréter et de faire respecter

les exigences du Code. Les membres n'ont pas besoin de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Outre le dépôt d'un grief, les représentants de l'AIO devraient inciter les membres à déposer une plainte en vertu de la politique de l'employeur sur la discrimination et le harcèlement. Parfois, l'AIO reportera le dépôt d'un grief jusqu'à ce que l'employeur ait pu mener une enquête approfondie et prendre des mesures pour remédier aux problèmes soulevés. ■

## Le saviez-vous?

### Dépendance aux substances - suite de la page 1

fonctions avec les facultés affaiblies.

- Le déni est une des principales caractéristiques de la maladie. Une personne dépendante refusera d'admettre, aux autres tout comme à elle-même, qu'elle a un comportement compulsif, un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Il est important que les représentants de l'AIO soient conscients du rôle puissant que joue le déni dans la maladie et du fait que ces personnes ne sont peut-être pas en mesure d'admettre qu'elles sont dépendantes aux substances avant d'avoir entrepris un traitement.
- Un sentiment de honte et de gêne peut empêcher ces personnes de demander l'aide dont elles ont besoin ou de se confier à d'autres, notamment à leurs représentants de l'AIO.
- On peut mettre fin à la dépendance aux substances par des traitements, suivis par un programme de rétablissement actif à vie. La plupart des membres de l'AIO reprennent le travail et mènent de longues carrières infirmières épanouissantes. ■



### Pour en savoir plus sur la représentation de membres souffrant d'une dépendance aux substances

L'AIO offre un atelier idéal d'un jour aux représentants de l'AIO et aux membres de première ligne intitulé : *Supporting Members with Addictions* (appuyer les membres avec un problème de dépendance). Consultez le site Web de l'AIO pour obtenir de l'information sur ce sujet et d'autres ateliers sur les droits de la personne ([www.ona.org](http://www.ona.org)).

Communiquez avec votre coordonnatrice locale ou la présidente de votre unité de négociation pour lui faire part de votre intérêt à participer à ces ateliers. Aussi, surveillez la publication prochaine en 2011 du feuillet de l'AIO intitulé : *Tip Sheet on Representing Members with Substance Dependence* (conseils en matière de représentation de membres ayant une dépendance aux substances). ■



# L'obésité : un enjeu relié aux droits de la personne

## Qu'est-ce que l'obésité?

L'obésité a été définie par l'Organisation mondiale de la Santé comme un excès ou un surplus de masse grasse, soit un indice de masse corporelle (IMC) de 30 kg/m<sup>2</sup> ou plus. L'IMC mesure la masse grasse en fonction de la taille et du poids. Un IMC de 18,5 kg/m<sup>2</sup> à 24,9 kg/m<sup>2</sup> est considéré comme moyen. Selon l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2004, 23 % des Canadiens, soit environ 5,5 millions d'adultes, sont obèses. Cette tendance est à la hausse.

## L'obésité : un handicap?

L'affirmation sans nuance voulant que l'obésité soit un handicap est incorrecte. Il faut évaluer chaque situation individuellement. Il peut y avoir des répercussions sur la santé ou des limitations fonctionnelles liées à l'obésité, tout comme il peut n'y en avoir aucune.

Le Dr David Lau, qui préside le groupe de recherche sur le diabète et système endocrinien à l'Université de Calgary, croit que l'obésité de classe III (IMC d'au moins 40) devrait être considérée comme un handicap et une maladie parce que la majorité des problèmes de santé sont associés à cet IMC.

Cependant, selon le Dr Yoni Freedhoff, de l'Institut de médecine bariatrique d'Ottawa, certaines personnes se situant dans la catégorie des « super-obèses » n'éprouvent aucun problème de santé.

## La discrimination liée à l'obésité relève-t-elle des droits de la personne?

Oui, dans certains cas. L'obésité en soi n'est pas un motif illicite de discrimination dans le *Code des droits de la personne*. Cependant, lorsqu'elle est reliée au motif

de handicap, elle peut bénéficier de la protection des droits de la personne.

Le *Code* protège explicitement les employés contre la discrimination et le harcèlement fondés sur le handicap. Selon la définition du *Code*, un « handicap » doit être dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie. En ce qui concerne l'obésité, il serait inexact de classer celle-ci comme une condition causée par une anomalie congénitale ou une maladie. Par conséquent, de prime abord, il semble que l'obésité ne corresponde pas toujours à la définition de handicap.

Toutefois, la Commission ontarienne des droits de la personne a fait remarquer que la définition de handicap dans le *Code* est une série de « différents types d'états et ne constitue pas une liste exhaustive ». En fait, dans certains cas, la Commission a décidé de ne pas se conformer littéralement à la définition et, en conséquence, de ne pas mettre l'accent sur une cause directe d'un handicap. La Commission s'est concentrée sur les conséquences de la discrimination. Tant et aussi longtemps qu'une personne obèse peut démontrer qu'elle est désavantagée en raison des stéréotypes et des préjugés d'autres personnes, elle peut invoquer la protection prévue par le *Code*.

De plus, la loi prévoit désormais des mesures en vue de protéger les employés contre la discrimination fondée sur la perception d'un handicap. L'accent n'est plus exclusivement mis sur les limitations fonctionnelles causées par un handicap. Ainsi, si un employeur n'embauche pas une personne obèse parce qu'il croit qu'elle sera incapable d'accomplir ses tâches parce qu'elle pourrait se fatiguer facilement, la perception comme telle peut constituer de la discrimination.

L'importance accordée à la perception mérite d'être soulignée, car elle signifie que les stéréotypes et les préjugés contre

les personnes obèses seront considérés comme discriminatoires.

## Quelles sont certaines des incidences de l'obésité au travail?

Si une personne obèse pense qu'elle est traitée de façon différente ou désobligeante en raison de sa taille ou de son poids, il pourrait exister des motifs suffisants pour déposer une plainte pour discrimination ou harcèlement.

Voici quelques précédents en matière de discrimination fondée sur l'obésité émanant de la jurisprudence :

- Un candidat n'est pas embauché parce qu'il est considéré comme « trop gros et trop lourd » et incapable de suivre un rythme de travail soutenu.
- Une employée se fait refuser une promotion parce que sa superviseuse estime qu'elle aurait été incapable d'accomplir certaines tâches « aussi rapidement et aussi efficacement que d'autres candidates » en raison de son poids.
- Un employé n'est pas rappelé après une mise à pied, son superviseur jugeant qu'il avait pris « trop de poids » et ne pouvait, en conséquence, accomplir ses tâches. Rien ne démontrait que la prise de poids (le cas échéant) aurait pu nuire à l'exécution de son travail.

Les commentaires récurrents qui dénigrent et embarrassent les personnes obèses ne doivent pas être pris à la légère.

Les membres de l'AIIO qui sont préoccupés par la discrimination ou le harcèlement liés à l'obésité devraient discuter avec leur représentante d'unité de négociation de la possibilité de déposer une plainte en vertu de la politique de leur employeur et de déposer un grief en vertu de la convention collective. ■