



## Pleins feux sur nos leaders : Entretien avec Bob Frey

Bob Frey, un infirmier autorisé qui travaille à l'Hôpital Grand River de Kitchener, fait partie des membres de l'AIO comptant le plus d'années de service en tant que représentant des droits de la personne et de l'équité au sein des unités de négociation. Dans le texte ci-dessous, Bob nous donne un aperçu de son rôle et de ce qu'il a appris au cours de la dernière décennie et demie, en plus de nous prodiguer quelques conseils afin que les activités des unités de négociation relativement aux droits de la personne et à l'équité soient couronnées de succès.



**Félicitations, Bob, pour vos 16 années de service en qualité de représentant des droits de la personne et de l'équité! Comment tout cela a-t-il commencé?**

Étant moi-même membre d'un groupe désigné pouvant être victime de harcèlement et de discrimination au travail, j'ai toujours été intéressé par la défense des droits de la personne et par la formation dans ce domaine. En 2000, bien avant que le projet de loi 168 ne soit adopté en Ontario, mon employeur avait pris l'initiative de mettre en œuvre une politique sur les droits de la personne et sur les relations en milieu de travail. On m'avait choisi pour participer à l'élaboration de cette politique aux côtés d'une infirmière administratrice et d'un psychologue clinicien. À cette époque, des dirigeants de l'unité de négociation de l'AIO

m'ont proposé d'être le tout premier représentant des droits de la personne et de l'équité, et je dois avouer que je me suis en quelque sorte fait « prendre au jeu ». J'ai ensuite accédé à un poste élu au sein de l'équipe de direction de la section locale/unité de négociation, et j'ai été réélu par acclamation tous les deux ans depuis.

**Pourquoi avez-vous continué de vous porter volontaire pour occuper ce poste?**

J'ai toujours trouvé que les charges de travail très lourdes et les pénuries de personnel représentent des défis suffisamment éprouvants pour nos membres. De plus, j'ai découvert qu'il peut être très enrichissant d'aider des membres qui doivent composer avec des problèmes de harcèlement ou de discrimination.

**Comment abordez-vous les questions relatives aux droits de la personne?**

Notre employeur a mis en place une politique très complète sur les relations en milieu de travail que j'ai contribué à élaborer. Cette politique fournit des lignes directrices précises sur la façon de signaler tout problème lié aux droits de la personne dans notre milieu de travail. La plupart de nos membres communiquent avec moi quand ils ont un problème. Je discute avec eux pour recueillir les faits. S'il y a des motifs de plainte, j'en informe la présidente de mon unité de négociation et du comité des griefs de l'AIO, puis je transmets le dossier à notre représentant des ressources humaines aux fins d'enquête.

**Comment les membres communiquent-ils avec vous?**

L'unité de négociation de l'AIO de notre établissement a son propre numéro de téléphone que les membres peuvent composer pour nous appeler et nous laisser des messages. Comme je n'ai pas de boîte vocale, les membres ne peuvent pas me laisser de message personnellement, mais ils

SUITE À LA PAGE SUIVANTE →

## À L'INTÉRIEUR

- 2 Postes vacants de l'Équipe DP et E pour 2015
- 3 Réunion du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité pour l'automne 2014
- 4 Droits de la personne et équité : Récentes activités et réussites de l'AIO

→ SUITE DE LA PAGE 1

## Pleins feux sur nos leaders : Entretien avec Bob Frey

savent qu'en appelant la présidente ou le service général d'information, leur message me sera transmis. Je rappelle les membres, mais je ne m'occupe d'aucun dossier tant qu'ils ne m'ont pas envoyé de documentation écrite, ce qu'ils font habituellement en m'envoyant un courriel.

Je répète toujours aux membres qu'ils doivent tout documenter. Il est important qu'ils notent la date, l'heure et le lieu de tout affrontement ou incident. Il faut aussi savoir s'il y a des témoins et documenter les émotions et les sentiments ressentis par le membre quand l'incident s'est produit et par la suite. Tous ces renseignements sont extrêmement utiles au cours d'une enquête.

### Qu'arrive-t-il si la plainte vise un autre membre de l'AIO?

Dans le cas d'une plainte opposant un membre à un autre, je représente le membre qui dépose la plainte. La personne qui fait l'objet de la plainte est représentée par un autre représentant de l'AIO.

Il vient un moment dans certaines enquêtes où l'employeur demande au plaignant et à l'intimé s'ils acceptent d'aller en médiation pour régler le différend. Quand les deux parties acceptent la médiation, l'AIO insiste habituellement pour que l'employeur embauche un médiateur indépendant externe plutôt que de nommer une personne au sein de son organisation. De temps à autre, les services d'un médiateur

interne sont utilisés avec un certain succès pour des cas peu complexes. Mon rôle est de représenter le membre pendant la réunion de médiation, ce qui consiste notamment à offrir du soutien, à prendre des notes détaillées et à veiller au bon déroulement de la rencontre.

### Qu'en est-il de la présentation d'un grief?

Quand je transmets un dossier à notre service des ressources humaines, je me réserve toujours le droit de formuler un grief, car certaines questions peuvent demander un temps d'enquête plus long et dépasser le délai normal pour le dépôt d'un grief. Plusieurs dossiers ont mené à la présentation d'un grief au fil des ans. Quand cela arrive, je transmets le dossier à la présidente de notre comité des griefs, qui traite alors directement avec le membre, tandis que je continue d'agir comme personne-ressource pendant tout le processus d'arbitrage et de règlement du grief.

### Votre unité de négociation représente près de 1 000 membres. Comment communiquez-vous avec eux?

J'écris habituellement pour le bulletin d'information de notre section locale un article traitant de questions liées aux droits de la personne et à l'équité. J'assiste à toutes nos assemblées générales, et je présente chaque fois un compte rendu aux membres. J'explique habituellement aux membres présents à ces assemblées le genre de dossiers qui m'occupent à

ce moment, mais je n'entre pas dans les détails pour garantir la confidentialité des renseignements.

### Comment faites-vous pour vous assurer que les membres de l'AIO savent comment communiquer avec vous?

J'ai un petit dépliant sur plusieurs panneaux d'affichage du syndicat dans notre établissement pour indiquer aux membres comment ils peuvent communiquer avec moi en cas de problème. De plus, mes coordonnées sont accessibles dans le site Web de notre section locale (139) et elles figurent dans notre bulletin d'information qui est publié trois fois par année.

### Y a-t-il un comité des droits de la personne et de l'équité dans votre milieu de travail?

Dans un monde idéal, ce serait merveilleux d'avoir un comité. Pour cela, il faut réussir à intéresser et à mobiliser un nombre suffisant de membres, mais ce n'est pas encore le cas. J'ai traité avec succès les questions en matière de droits de la personne qui ont été soulevées par nos membres grâce au soutien et à l'assistance de la présidente de notre unité de négociation et de notre comité des griefs. Je trouve encourageant d'apprendre que des comités sont en voie d'être établis dans d'autres milieux de travail où l'AIO est présente, par exemple, par les membres de la section locale 9 à l'unité de santé publique de Niagara.

### Quel type de formation est utile dans l'exercice de vos fonctions?

Je recommande fortement aux représentants de l'AIO de suivre les ateliers de formation sur les droits de la personne offerts par notre syndicat à l'échelle provinciale. Ces ateliers fournissent une base solide pour la compréhension des droits et des responsabilités des employés en vertu du Code des droits de la personne ainsi que sur la façon de représenter nos membres. Chaque année en novembre, j'assiste au caucus des droits de la personne et de

## Devenez membre de l'Équipe DP et E de l'AIO!

L'Équipe provinciale sur les droits de la personne et sur l'équité (Équipe DP et E) de l'AIO se compose de membres et d'employés de l'AIO. Elle a pour mandat de promouvoir la progression de l'AIO à titre d'organisation inclusive et équitable.

L'équipe est actuellement à la recherche de participants qui représenteront les membres de l'AIO d'ascendance autochtone, les membres francophones et divers membres racialisés pour un mandat de deux ans débutant en janvier 2015.

Veuillez prendre note que les personnes intéressées doivent appartenir à l'un ou l'autre des groupes d'équité.

Vous pouvez télécharger le formulaire de déclaration d'intérêt à l'adresse [www.ona.org/hre](http://www.ona.org/hre) et le faire parvenir au bureau de la présidente par courrier ordinaire, par courriel ou par télécopieur (numéro confidentiel), au plus tard le 28 novembre 2014.

l'équité à Toronto, et je trouve que c'est une activité où l'on apprend beaucoup. On y propose également d'excellents ateliers de formation, et c'est l'occasion de rencontrer d'autres représentants des droits de la personne et de l'équité de partout en Ontario. J'ai également écouté des téléconférences sur les droits de la personne (« Human Rights Teleconnects ») dans le cadre desquelles on a abordé des enjeux clés, comme la gestion des présences ou le harcèlement personnel, et fait d'importantes mises au point concernant la législation et la jurisprudence.

### Quels sont les principaux conseils que vous aimeriez donner aux autres représentants des droits de la personne et de l'équité et aux membres de l'AIO?

Selon mon expérience, ce qui compte le plus, c'est de veiller à ce que les membres de l'AIO dans mon milieu de travail sachent que je suis disponible pour les aider s'ils ont des problèmes, des questions ou des préoccupations en matière de harcèlement et de discrimination. Il est important d'être accessible et de faire soi-même ce qu'on préconise.

En tant que professionnels de la santé, collègues et syndiqués, nous devons nous traiter mutuellement avec dignité et respect. Je dis toujours à nos membres qu'ils doivent « être la personne avec qui ils aimeraient travailler ». Dans notre milieu de travail où le niveau de stress est élevé et où tout évolue rapidement, on oublie parfois à quel point il peut être facile de se parler d'un ton brusque. On n'est pas toujours conscient de ce que nous provoquons chez nos collègues, mais quand c'est le cas, il convient de dissiper tout malentendu avant que la situation ne s'envenime. J'ai eu l'occasion d'observer la justesse de cette maxime qui dit que « 10 % des conflits sont dus à une divergence d'opinions, et 90 % à un ton de voix inapproprié. » Si vous vous retrouvez au cœur d'un conflit que vous ne réussissez pas à régler par vos propres moyens, n'hésitez pas à faire appel à votre représentant des droits de la personne et de l'équité de l'AIO. Il est là pour vous aider!

## Aperçu : Réunion du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité pour l'automne 2014

### Les droits des personnes handicapées sont des droits de la personne!



Cette année, la séance de formation du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité portera principalement sur les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes handicapées.

Depuis plus d'une dizaine d'années, les allégations de discrimination fondée sur les handicaps constituent la base de la majorité des plaintes en matière de droits de la personne déposées en

Ontario. Il en va de même pour les griefs relatifs aux droits de la personne déposés au nom d'un membre de l'AIO.

Le développement du concept d'obligations en matière de droits de la personne en milieu de travail compte parmi les avancées les plus importantes des dernières années dans le domaine du droit du travail. Compte tenu du vieillissement de la population active et puisque nous sommes de plus en plus sensibilisés aux droits des personnes handicapées, nous pouvons nous attendre à ce que la discrimination fondée sur les handicaps demeure pour encore longtemps le principal motif de litiges liés aux droits de la personne en milieu de travail. En vertu de la législation relative aux droits de la personne, les employeurs doivent tenir compte des besoins de leurs employés en fonction de diverses caractéristiques personnelles, comme les handicaps, la religion, la situation familiale, entre autres. Cette législation vise à prévenir et à corriger tout traitement discriminatoire en assurant des chances d'embauche égales à tous les travailleurs et en veillant au respect de leur dignité.

Durant la dernière décennie, des cours, des arbitres et des tribunaux des droits de la personne ont rendu de nombreuses décisions judiciaires ayant eu pour effet d'élargir la portée de l'obligation d'adaptation des employeurs. Conformément à la loi actuelle, un employé handicapé doit encore accomplir les principales tâches associées à son poste pour assurer le maintien de sa relation de travail, mais les employeurs doivent également être disposés à apporter des changements substantiels à l'organisation du travail de l'employé.

Dans certains cas, les employeurs peuvent être tenus de modifier les outils ou l'équipement utilisés pour accomplir un travail, de changer les horaires de travail, d'adapter les tâches assignées à l'employé, de modifier les politiques en milieu de travail et de les appliquer différemment, voire de s'attaquer aux attitudes discriminatoires au sein de leur main-d'œuvre. En voilà des progrès!

Tout le monde en milieu de travail peut être touché par les mesures d'adaptation qui doivent être prises par l'employeur pour les personnes handicapées.

Ne manquez pas cette importante séance de formation qui aura lieu le 17 novembre 2014. Notre conférencière principale sera **Maysood Zayid**, comédienne, militante des droits des personnes handicapées et cofondatrice de l'Arab-American Comedy Festival. Nos panélistes sur les mesures d'adaptation seront David Cheslock, Glen Oram et Nicole Butt, qui sont membres du personnel de l'AIO, et Glenda Hubley, coordonnatrice de la section locale 46 de l'AIO.

La période de préinscription pour le caucus débutera le 29 septembre 2014 dans le site Web de l'AIO.



## Droits de la personne et équité : Récentes activités et réussites de l'AIO



- ➔ Les participants et les mentors du programme de perfectionnement en leadership destiné aux femmes faisant partie de groupes sous-représentés de l'AIO se sont réunis à Toronto pour une journée de réflexion. Ils ont partagé leurs expériences et leurs réalisations en tant que futurs dirigeants syndicaux et formulé des recommandations pour contribuer à l'optimisation du programme dans l'avenir.
- ➔ Grâce aux activités de sensibilisation du groupe de planification de l'AIO (et aux 5 000 \$ du conseil d'administration, ainsi qu'aux fonds de l'action politique provinciale et de la section locale), plus de 175 membres de l'AIO, membres du conseil, membres du personnel et alliés se sont joints à notre groupe de participants à la Fierté mondiale 2014 à Toronto, ce qui en fait la plus importante délégation de notre histoire dans le cadre d'un événement LGBT en Ontario! Nos membres ont également participé aux nombreuses autres activités organisées à cette occasion dans diverses collectivités de la province.
- ➔ L'AIO a versé une contribution ponctuelle de 10 000 \$ en appui au Musée canadien pour les droits de la personne, dont l'inauguration aura lieu le 20 septembre 2014 à Winnipeg. Le musée présentera les droits de la personne sous de nombreuses perspectives en explorant des thèmes et des enjeux qui nous touchent tous.
- ➔ Les préparatifs vont bon train pour la réunion du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité de 2014, qui aura lieu en novembre sous le thème « Les droits des personnes handicapées sont des droits de la personne ».
- ➔ Les membres de l'AIO ont participé à notre plus récente téléconférence sur les droits de la personne et sur l'équité où nous avons abordé les questions de la confidentialité et de la protection de la vie privée dans le cadre d'une séance intitulée « Tracer des frontières. La recherche de renseignements médicaux par l'employeur : Où est la limite? ».
- ➔ Dans le cadre de l'examen de l'Ordre des infirmières et

infirmiers de l'Ontario (OIIO) mené par la Commission ontarienne des droits de la personne, l'AIO a poursuivi ses activités de sensibilisation visant à faire tomber les barrières qui empêchent les infirmières et infirmiers aux prises avec un problème de santé mentale d'accéder à un emploi.

- ➔ Dans le cadre de la conférence avancée sur le leadership qui s'est tenue à London, l'AIO a organisé un atelier relatif aux enquêtes sur les droits de la personne. L'atelier mettait particulièrement l'accent sur les enquêtes entreprises par des employeurs ayant reçu une plainte de harcèlement fondé sur un motif de discrimination illicite en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario tel que le sexe, l'âge, la race, la croyance, un handicap ou l'orientation sexuelle.

### Inscrivez-vous dès maintenant à la réunion du caucus sur les droits de la personne et sur l'équité de l'AIO!

- ✓ Réunions en petits groupes pour les membres des groupes d'équité et leurs amis et alliés.
- ✓ Conférencière principale : Maysood Zayid, comédienne, militante des droits des personnes handicapées et cofondatrice de l'Arab-American Comedy Festival.
- ✓ Présentation d'un exposé sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées avec David Cheslock, Glen Oram et Nicole Butt, qui sont membres du personnel de l'AIO, et Glenda Hubley, coordonnatrice de la section locale 46 de l'AIO.

QUAND : Le 17 novembre 2014

OÙ : \*NOUVEL ENDROIT\*

Hôtel Westin Harbour Castle, à Toronto

QUI : Tous les membres de l'AIO sont les bienvenus

COMMENT : Faites votre préinscription dès le

29 septembre 2014 dans le site Web de l'AIO,

[www.ona.org](http://www.ona.org)



**Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario**

85, rue Grenville, bureau 400 - Toronto (Ontario) M5S 3A2

Téléphone : 416-964-8833 - Sans frais : 1-800-387-5580 - Télécopieur : 416-964-8864 - [www.ona.org](http://www.ona.org)