

Notes d'allocution

pour

L'honorable Donald H. Oliver, c.r.
Sénateur, le Sénat du Canada

Présenté au

**Directeur général – Services de soutien
au personnel et aux familles
des Forces canadiennes**

Le 9 décembre 2008
À Ottawa (Ontario)

Bonjour. C'est avec plaisir que je me joins à vous pour célébrer le 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Je suis également heureux de participer au lancement de votre campagne de respect en milieu de travail.

Dans le cadre de votre campagne, vous demandez aux employés de « Contribuer au changement » ainsi que de partager leurs idées et leurs expériences pour créer un milieu de travail où règne le respect et où chacun a sa place. Dans cet esprit, je partagerai avec vous dans un instant quelques-unes de mes idées. D'abord, permettez-moi de vous parler de l'importance des droits de l'homme et de sa portée sur les Canadiens et le monde entier.

Les Canadiens, nous le savons tous, sont des gens modestes. Nous n'avons pas tendance à nous vanter de nos accomplissements, bien que nous devrions le faire. Nous avons donné le meilleur de nous-mêmes aux autres nations comme le souligne l'histoire de notre pays, entre autres, au cours des deux Guerres mondiales, de la guerre de Corée, de notre engagement dans les missions de maintien de la paix et, aujourd'hui, en Afghanistan.

Un visiteur néerlandais a inscrit trois simples mots dans le Livre du Souvenir au cimetière de guerre canadien de Bergen op Zoom aux Pays-Bas. Je pense qu'ils représentent éloquemment la gratitude des autres nations envers notre contribution. Les trois mots sont : *Thank you forever* (Merci, pour toujours).

Je crois que le monde entier devrait également être reconnaissant envers le Canada et les Canadiens pour le rôle que nous avons joué à l'avancement des droits de l'homme, tant au pays qu'à l'échelle internationale. Et les Canadiens devraient être bien fiers de l'aide que nous avons apportée à la mise sur pied de presque toutes les réalisations dans ce domaine, dont la création de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Les Nations unies ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme à peine trois ans après la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Les souffrances infligées par le régime nazi étaient encore bien vives à cette époque. Comme l'a dit M. Bruno Cormier de l'Université McGill :

« Il aura fallu six millions de victimes pour que le monde, ébranlé et stupéfait, proclame que lorsque les hommes tuent d'autres hommes simplement parce qu'ils sont des hommes, une telle abomination ne serait plus appelée la persécution des chrétiens par les Romains ou des chrétiens par d'autres chrétiens, mais un crime contre l'humanité, peu importe qui en est coupable ou victime. »

Les dirigeants mondiaux ont promis à tous que de telles atrocités ne surviendraient jamais à nouveau. La Déclaration est l'une des manifestations les plus importantes de cette promesse.

La première commission technique établie par les Nations unies et présidée par Eleanor Roosevelt s'est concentrée sur les droits de l'homme. Sous le leadership de M^{me} Roosevelt et avec l'aide du Dr John Peters Humphrey, originaire du Nouveau Brunswick, la commission a fait l'ébauche de la Charte internationale des droits de l'homme, devenue par la suite la Déclaration qui nous est tant chère aujourd'hui.

Le Dr Humphrey a fait des études à l'Université Mount Allison au Nouveau Brunswick puis à l'Université McGill à Montréal, où il a enseigné pendant de nombreuses années, même à l'âge avancé de quatre-vingts ans. Il était un grand défenseur des droits de l'homme au Canada et à l'étranger jusqu'à sa mort il y a treize ans.

Le 10 décembre de chaque année, en son honneur, le Centre international des droits de la personne et du développement démocratique décerne le prix John-Humphrey pour la liberté à une personne ou à un groupe ayant courageusement défendu les droits de l'homme. Cette année, l'organisme *Zimbabwe Lawyers for Human Rights* (avocats du Zimbabwe pour les droits humains) a remporté le prix en reconnaissance de ses courageux efforts afin d'obtenir justice pour les victimes de violations des droits humains commises au Zimbabwe.

Examinons de plus près les réalisations que M^{me} Roosevelt, Dr Humphrey et les autres membres de la commission ont accomplies en ébauchant la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration, composée d'un préambule et de trente articles, fait état des libertés et des droits fondamentaux inhérents à tout être humain. Elle défend contre toute discrimination basée sur la nationalité, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'origine nationale ou ethnique, la fortune, la naissance, l'opinion ou toute autre situation.

La Déclaration nous rappelle que « le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde » est « la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables ».

On entend à l'occasion que les principes des droits de l'homme sont fondés sur des valeurs occidentales et qu'ils ne peuvent s'appliquer aux autres cultures. Cet argument défend parfois les droits d'une collectivité plutôt que ceux de la personne, en supposant que les droits de la collectivité caractérisent davantage les valeurs orientales.

Les droits individuels font habituellement référence aux droits civils et politiques traditionnels, comme la liberté d'expression et de réunion. Les droits collectifs, pour leur part, comprennent les droits économiques et sociaux dont l'égalité devant l'éducation, les soins médicaux, le droit au travail, et ainsi de suite.

Cela étant dit, les droits collectifs ne doivent pas s'opposer ni l'emporter sur les droits individuels. En fait, ils se doivent complémentaires aux droits individuels en les rendant plus plausibles. Par exemple, un public bien instruit sera plus porté à participer à la démocratie et à en reconnaître la valeur.

Il faut également reconnaître que les droits de l'homme ne constituent pas un concept passif. Ils engendrent un droit à quelque chose, un droit qui doit être comblé. Dans le sens le plus réel, les droits de l'homme exigent un changement social.

Malgré la diversité, les cultures ont et auront toujours le dénominateur commun d'être composées d'hommes (au sens large du terme). Le mot homme nous dit d'abord que ces droits sont universels. Ils s'appliquent à tous les êtres humains du seul fait qu'ils sont humains. La vie d'un humain est d'une valeur ultime dont il faut combler les exigences.

Ensuite, le mot homme nous rappelle qu'en tant qu'être humain, nous faisons tous partie d'une communauté universelle et que la portée de nos obligations morales s'étend envers tous les êtres humains, partout dans le monde.

Toute valeur répond à ses réalités culturelles dans le sens où son contexte la définit en fonction des relations entre les différents réseaux socio-culturels auxquels elle appartient et qui lui donne un sens et une signification. Nous savons également que les choix moraux sont basés sur ce qui est bon en soi, objectivement et pour tous. En termes d'action et de mise en pratique, ces droits et obligations d'ordre moral nous définissent en tant qu'être humain, et non simplement en termes de citoyen d'un pays ou d'un autre.

En d'autres termes, la Déclaration universelle des droits de l'homme nous rappelle que fondamentalement, tous les peuples du monde font partie de la famille humaine, et par le fait même, nous méritons tous les mêmes droits, libertés et protections peu importe où nous vivons et dans quel pays.

En proclamant la Déclaration « comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations », l'Assemblée générale a insisté pour que « tous les individus et tous les organes de la société... développent le respect de

ces droits et libertés et en assurent, par des mesures progressives... la reconnaissance et l'application universelles et effectives. »

La Charte canadienne des droits et libertés, établie en 1982 dans le cadre de la nouvelle *Loi constitutionnelle de 1982*, résulte directement de la proclamation des Nations unies. Son but précis est de protéger les Canadiens contre toute atteinte aux droits de l'homme, ainsi que nos libertés fondamentales de tout empiétement de la part du gouvernement.

Il est spécifié que la Charte doit être interprétée « ... avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. »

Essentiellement, la Charte relie les Canadiens à leur Constitution d'une nouvelle manière; la Constitution protège dorénavant autant les droits des citoyens que les pouvoirs gouvernementaux. Le principe fondamental de la Charte ci-dessous donne le ton à tout ce qui suit :

« La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1985 va encore plus loin. Elle interdit les pratiques discriminatoires contre toute personne selon sa race, ses origines ethniques, sa religion et son sexe. Parmi ces pratiques, on reconnaît refuser ou limiter les possibilités d'emploi et le harcèlement basé sur la discrimination. La Loi est fondée sur le principe que « ...tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement. »

La Charte canadienne des droits et libertés et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont toutes deux comme objectif commun de protéger les citoyens contre la discrimination.

Le troisième acte d'importance, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* rédigée en 1995 a, pour sa part, un objectif distinct. Cette loi a été élaborée afin de promouvoir la diversité et enrayer la discrimination systémique dans les milieux de travail. Je crois que cet acte demeure l'un des plus importants avancements du Canada à la création d'une société pluraliste et inclusive.

Pensons-y bien. La clé, c'est l'emploi. Dans une société de plus en plus obsédée par les résultats économiques, la contribution d'une personne est mesurée par son rendement au travail.

Il est particulièrement essentiel d'offrir autant d'occasions de contribuer à la société par le travail aux minorités visibles qu'aux autres. Si nul ne sait ce que ces personnes peuvent accomplir, aucun employeur n'acceptera de prendre le risque de les embaucher. C'est pourquoi la promotion sociale est une condition inhérente à l'intégration globale. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui régit la plupart des employeurs des secteurs public et privé, est essentielle puisqu'elle encourage la promotion sociale.

La Charte, la *Loi sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont particulièrement indispensables lorsqu'on considère les changements démographiques que vit le Canada. Par exemple, selon les résultats du recensement de 2006, plus de 200 différents groupes ethniques ont élu domicile au Canada, où on y parle maintenant plus de 200 langues.

Le recensement nous a également dévoilé que 83,9 pour cent des immigrants arrivés au Canada entre 2001 et 2006 sont d'origines autres qu'européennes; il s'agit d'un portrait bien différent de celui d'il y a à peine 30 ans.

Ce qui en dit encore plus long sur le sujet, c'est que plus de cinq millions de Canadiens font maintenant partie d'une minorité visible, soit 16,2 pour cent de la population globale du Canada. Le taux de croissance de la population formant des minorités visibles entre 2001 et 2006 était de 27,2 pour cent, cinq fois plus élevé que le taux de croissance de la population générale, qui s'élevait à 5,4 pour cent.

Si les tendances actuelles en matière d'immigration se poursuivent, les groupes formés d'immigrants appartenant à une minorité visible du Canada continueront à croître beaucoup plus rapidement que le reste de la population. Selon les projections, les membres des minorités visibles pourraient composer à peu près 20 pour cent de la population globale d'ici 2017.

Pour ces raisons et par notre tradition à protéger les droits de la personne, bien des Canadiens croient que le Canada est un pays des plus tolérants. Mais en vérité, nous avons beaucoup de chemin à parcourir. Notre histoire n'est pas sans reproche.

Tenez compte des résultats publiés par l'Institut de recherche en politiques publiques au Canada : « Le tiers des immigrants appartenant à une minorité visible ont déclaré avoir été victimes de discrimination, le taux variant

entre 28 pour cent pour les Sud-Asiatiques et 45 pour cent chez les Noirs. Ce qui est encore plus troublant, c'est que la perception de discrimination est plus élevée parmi les immigrants arrivés au Canada il y a plusieurs années et parmi les enfants d'immigrants. »

De plus, l'intégration économique des minorités est grandement perçue comme un problème sérieux au Canada. Par exemple, les politiques d'immigration canadiennes mettent l'accent sur le niveau d'instruction. En pratique, cela signifie que bon nombre d'immigrants nouvellement arrivés comptent plus d'années d'études que les Canadiens de souche.

Néanmoins, une étude récente dévoile que seulement 40 pour cent des immigrants qualifiés travaillent dans le domaine dans lequel ils ont étudié. En fait, plusieurs immigrants diplômés au niveau universitaire occupent des postes qui n'exigent qu'un diplôme d'études secondaires.

Ce qui m'amène au deuxième volet de mon discours. Permettez-moi de partager avec vous certaines notions que j'ai acquises au sujet de la création et du maintien d'une culture d'inclusion et de respect en milieu de travail.

La première chose que j'ai apprise quant à l'adoption d'un milieu d'inclusion et de respect est qu'il ne suffit pas d'être « bon, juste et attentionné ». Il faut être « intelligent ».

Il s'agit d'assurer que votre Agence soit en mesure d'anticiper, d'innover, de planifier et d'offrir les services dont les membres des Forces canadiennes et leurs familles ont besoin aujourd'hui, et ceux auxquels ils s'attendent à l'avenir.

Un autre fait important à ne pas oublier, c'est qu'un organisme diversifié et inclusif y gagne sur plusieurs points. Premièrement, la diversité enrichit le pouvoir mental et le niveau de créativité de tout organisme.

Lorsqu'on assemble des groupes formés de membres ayant différents antécédents ethniques, on amplifie les possibilités de profiter plus pleinement de leurs diverses perspectives et de leurs idées novatrices. Pourquoi? Parce que les gens de même couleur partageant les mêmes antécédents et expériences pensent de la même façon, coup sur coup. On appelle ce phénomène « la pensée de groupe ». Par contre, comme l'indique un bon nombre d'études, les groupes formés de membres appartenant à différentes cultures variées ne tombent pas dans ce piège. Ceux-ci offrent de nouvelles perspectives, enrichissent les conversations et soulèvent plus de solutions de rechange.

Tout autant valables, les solutions qu'ils proposent ont une portée plus vaste et efficace. Ils tiennent compte des intérêts de toute la gamme des parties intéressées dans l'organisme.

Deuxièmement, les organismes diversifiés attirent les plus talentueux. L'économiste Richard Florida déclare que les gens doués et créatifs veulent vivre et travailler dans des milieux riches en technologie. Ils recherchent également les occasions d'apprendre auprès d'autres personnes instruites et qualifiées. Mais avant tout, ces types créatifs recherchent la tolérance.

Le sentiment d'acceptation leur est cher, très cher même. Ils recherchent des organismes – et des pays – qui sont diversifiés et inclusifs.

Troisièmement, les organismes diversifiés créent des liens plus intimes et de meilleures relations avec leurs clients. Les groupes ethniques s'épanouissent ici même, au Canada. Les organismes doivent être en mesure de les approcher et de créer des liens positifs avec eux.

Et finalement, la diversité met en valeur la réputation d'un organisme. Les employés hautement qualifiés et compétents veulent travailler au sein d'organismes qui leur permettent de croire qu'ils peuvent contribuer de façon positive. Ils considèrent également sérieusement la réputation d'un organisme avant de prendre des décisions de carrière. Comme le démontrent également clairement les études de M. Richard Florida, la diversité va de pair avec une solide réputation.

Mais comment créer un milieu de travail inclusif, un endroit où chacun a le sentiment de pouvoir contribuer pleinement? Regardons de plus près les caractéristiques d'un tel milieu. Le *Conference Board* définit un tel environnement comme un milieu où :

- Chaque employé se sent le bienvenu dans son milieu de travail;
- les gens font un effort pour acquérir des connaissances au sujet des autres cultures;
- tous les employés sont invités et accueillis lors d'événements sociaux;
- tous sont traités de la même façon, bien qu'on reconnaisse leurs différences et qu'on les accepte.

Cette dernière caractéristique est vraiment importante, car traitement égal ne veut pas dire la même chose que traitement équitable. Les membres de différents groupes culturels ont des attentes différentes envers leur milieu de travail. Plus on comprend et accepte ces différences, plus on appuie une culture inclusive.

Lorsqu'on regroupe des gens appartenant à différentes cultures, on fait face à certains conflits. C'est tout à fait normal. Et la façon dont ces petits accros sont gérés fait souvent toute la différence.

Par exemple, dans un centre d'appels d'une importante banque canadienne où les employés sont originaires de plusieurs pays différents, le mélange des arômes émanant de la salle des repas des employés à l'heure du dîner en incommodait plus d'un. Cela créait des conflits. Alors, l'organisme a installé une deuxième salle des repas sur un autre étage moins peuplé et où le système de ventilation était plus adéquat. Les employés peuvent y manger ce qu'ils veulent. Il n'y a pas eu de plainte depuis. Le problème a été réglé.

Comme vous le savez, la religion peut être un sujet particulièrement délicat pour certains employés. Soulignons les efforts déployés par plusieurs ministères au sein du gouvernement fédéral du Canada pour aider à gérer cette réalité.

On publie régulièrement plusieurs calendriers sur la diversité, dans lesquels sont inscrites les principales fêtes religieuses et internationales. Le ministère de la Défense nationale a également publié un livre de 142 pages intitulé *Les religions au Canada*. Ce livre offre des renseignements généraux sur 38 religions et pratiques religieuses en place au Canada. Plusieurs ministères ont également mis à la disposition de leurs employés des salles de méditation, leur permettant d'exercer les pratiques religieuses de leur foi dans un milieu décontracté.

D'abord et avant tout, pour créer un milieu de travail inclusif, on doit adopter un degré de tolérance zéro à l'égard de la discrimination raciale. Il ne s'agit pas simplement d'afficher cette politique sur un mur ou de l'inscrire dans un manuel de l'employé. Cette notion doit être comprise et adoptée par tous les employés. On doit la mettre en pratique tous les jours et en faire la responsabilité de chacun.

Pour terminer, par notre histoire en matière d'avancement des droits de la personne et de lois régissant l'équité d'emploi, le Canada devrait se classer parmi les premiers rangs mondiaux de la diversité. D'après notre héritage, nous devrions être le chef de file mondial.

Notre leadership à créer des organismes diversifiés et inclusifs en dirait long aux dizaines de milliers de nouveaux immigrants que notre pays s'efforce d'attirer et de garder chaque année.

Cela toucherait les cœurs et l'esprit du peuple canadien, un peuple de plus en plus diversifié.

Cela viendrait appuyer la réputation du Canada sur les marchés mondiaux et assurerait la prospérité future de notre pays.

Et par-dessus tout, cela procurerait une grande fierté aux employés, une fierté qui naît du fait de travailler au sein d'un organisme progressif et vivant, d'être leader mondial en matière de diversité, de savoir qu'on contribue.

Aujourd'hui, la veille de l'anniversaire de la proclamation de la Déclaration des droits de l'homme, je veux que vous soyez fiers des nombreuses contributions que le Canada a apportées au monde, plus spécialement de nos réalisations à l'avancement des droits de la personne. Je veux que vous sachiez également que notre tâche est loin d'être accomplie.

Il incombe à chacun d'entre vous de démontrer que les occasions d'avancement, de contribuer à fond par son travail, d'adopter pleinement le potentiel qu'offre la diversité soient vraiment à la disposition de chaque être humain. Comme l'a dit Gandhi : « Soyez vous-même le changement que vous voulez voir dans le monde. »

Merci.