

L'esprit combatif de Lee Williams

Mois de l'histoire des Noirs 2004



Lee Williams
1907 - 2002

À première vue, le travail du porteur noir aux premiers jours du chemin de fer pouvait sembler gratifiant. Le porteur occupait en effet un emploi stable, il portait l'uniforme, il voyageait et il bénéficiait d'une certaine sécurité pour élever sa famille. D'aucuns servaient des têtes couronnées, des politiciens et des étoiles du cinéma. D'autres connaissaient la scène montréalaise du jazz. En fait, les porteurs étaient considérés comme l'élite de la communauté noire et possédaient un certain « statut ».

Sous la surface, cependant, le travail n'était pas nécessairement rose. La discrimination était omniprésente. Le porteur n'était pas autorisé à émettre son opinion. S'il pouvait converser avec les hommes blancs, il devait se tenir à distance des femmes : une trop grande familiarité avec une Blanche pouvait mener au congédiement. Sans compter que tout un chacun était son patron, du superviseur immédiat jusqu'aux personnes qu'il desservait.

Le porteur devait aussi demeurer courtois malgré les abus. Les insultes raciales de la part des voyageurs étaient légion et il n'avait d'autre choix que de les tolérer, car, si le client portait plainte, le porteur perdait des points. Après 60 points de démerite, il était congédié.

Autre source de frustration : le porteur ne pouvait demander de l'avancement ou poser sa candidature à un autre poste dans les chemins de fer. Il était embauché comme porteur et le demeurerait jusqu'à la retraite. Ces conditions n'ont pratiquement pas été mises en question jusqu'aux années 1950. Mais c'est alors que les choses ont commencé à changer.

Lee Williams a été un pionnier de la lutte contre le racisme et il a fondé la Black Porters Union (syndicat des porteurs noirs). Né en 1907 à Tabor en Oklahoma, il déménage avec sa famille au Canada trois ans plus tard. Williams devient porteur à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada à Winnipeg en 1930. Il prendra sa retraite 42 ans plus tard. Entre-temps, il est décidé à améliorer à la fois les conditions de travail des porteurs et leurs chances de promotion. Cela lui prendra de nombreuses années et deux premiers ministres mais, au bout du compte, il réussira sur tous les plans.

Tout commence en 1955 lorsque Williams soumet une proposition à une réunion syndicale afin que la discrimination en matière d'emploi soit retirée de la convention collective de la Fraternité canadienne des cheminots. Rien ne change. Comme beaucoup de ses collègues, cependant, Williams rencontre sa part de célébrités et il est en bons termes avec un jeune député de la

Williams, suite à la page 2

Les droits en question par Janet Baldwin – présidente Purification et air pur

Les cérémonies traditionnelles de purification aux prises avec les nouveaux règlements municipaux sur le tabac.

Nous avons reçu un certain nombre de plaintes sur la manière dont des commerces appliquaient le règlement de la Ville de Winnipeg, alors nouveau, qui interdisait le tabac dans les endroits publics où se trouvent des enfants. Plutôt que d'interdire le tabac, certains restaurants ont tout simplement banni les clients et les employés mineurs. Les plaintes alléguaient que le refus de service ou d'emploi constituait une discrimination déraisonnable fondée sur l'âge.

L'interdiction du tabac à Winnipeg a par la suite été étendue à tous les lieux publics, mais son application peut encore se heurter à certains droits de la personne. Un de nos agents a récemment reçu une demande de renseignements qui illustre le genre de problème que soulèvent des normes mal appliquées ou appliquées sans égards aux effets négatifs pour un groupe si une caractéristique protégée par le Code des droits de la personne est mise en cause.

L'appelante appartient à un organisme autochtone et elle a voulu réserver des locaux dans un hôtel de Winnipeg pour y tenir une conférence. Trois hôtels l'ont informée que les cérémonies traditionnelles de purification ne seraient pas autorisées, conformément au règlement sur le tabac. Notre agent a alors communiqué avec la Ville et on lui a confirmé que le règlement ne s'appliquait pas au brûlage de foin d'odeur dans une cérémonie de purification.

Les normes doivent être conçues de manière à respecter les protections prévues aux termes des droits de la personne. Il s'agit notamment de l'interdiction de discrimination en raison de caractéristiques protégées et de l'obligation de répondre à des besoins spéciaux qui se fondent sur des motifs protégés, comme la religion. La Ville de Thompson a essayé de prévoir cela dans l'élaboration de son règlement contre le tabac, en incluant un système de permis pour l'usage cérémonial du tabac comme exception au règlement.

L'information et le soutien dès le début du processus permettent souvent aux parties concernées de comprendre la manière dont le Code des droits de la personne s'applique dans certaines situations, ce qui évite les interprétations erronées.

Des modifications qui profitent aux personnes handicapées

La Commission des droits de la personne du Manitoba est heureuse d'annoncer qu'une plainte contre le Registraire des véhicules automobiles et le Comité d'étude des dossiers médicaux (CEDM), déposée aux termes du Code de la route, a été réglée par médiation. La plainte devait être entendue à une audience des droits de la personne à la fin de janvier. Son règlement modifie le processus utilisé pour évaluer les conducteurs atteints de certains handicaps, particulièrement au niveau de la vision et de l'ouïe.

Le plaignant, qui a perdu une partie de sa vision périphérique à la suite d'une hémorragie cérébrale suivie d'une intervention chirurgicale, a vu son permis de conduire annulé par le registraire. Il a donc fait appel au CEDM. On lui a alors délivré un permis restreint de catégorie 5 qui ne l'autorisait à conduire que dans un rayon de 30 kilomètres de sa résidence. Il a fait appel de la décision plusieurs fois, sans succès. Il a alors déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba.

La médiation initiale n'a pas donné de résultats et l'affaire a été inscrite à l'arbitrage. Le Registraire des véhicules automobiles et le Comité d'étude des dossiers médicaux ont expliqué qu'à l'origine, le permis du plaignant avait été restreint en vertu d'une norme qui précise que le conducteur doit posséder une vision périphérique d'au moins 120 degrés.

La Commission a maintenu que l'application stricte de la norme des 120 degrés était en contravention avec une décision récente en matière de droits de la personne rendue par la Cour suprême du Canada, qui stipule que de telles normes doivent être interprétées de la manière la plus inclusive possible afin de ne pas discriminer déraisonnablement les personnes handicapées. La Commission a alors soutenu que la décision devait se fonder sur des examens plus détaillés, y compris des évaluations par des ergothérapeutes et des médecins, qui doivent évaluer individuellement la capacité de la personne à conduire en toute sécurité. Les parties ont accepté de reprendre le processus de médiation avant que l'affaire ne soit entendue à une audience.

Selon Dianna Scarth, directrice générale de la Commission des droits de la personne du Manitoba, « les modifications apportées au processus, sur lesquelles on s'est entendu dans ce cas-ci, traduisent un équilibre entre la nécessité de veiller à ce qu'un conducteur soit capable de conduire son véhicule en toute sécurité et l'obligation du Registraire des véhicules automobiles et du Comité d'étude des dossiers médicaux de tenir compte raisonnablement des personnes handicapées. »

À la suite de cette médiation réussie, les personnes présentant des limites fonctionnelles, particulièrement celles qui ont des troubles de vision ou d'ouïe, auront droit à des évaluations complètes et fonctionnelles pour savoir si un permis de conduire leur sera délivré ou non.

Williams, suite de la page 1

Saskatchewan, qu'il croise souvent sur son chemin. Il s'agit de John Diefenbaker.

Lorsque Diefenbaker devient premier ministre, Williams lui écrit pour lui demander son aide. Le premier ministre lui envoie un exemplaire de la loi canadienne sur les pratiques équitables en matière d'emploi et des instructions sur la façon de procéder. Williams accuse la société des chemins de fer de discrimination aux termes de la loi. Encore une fois, le temps semble s'arrêter. Dix ans plus tard, Williams écrit au premier ministre Lester Pearson pour lui dire qu'il s'attend à ce que la loi soit appliquée.

En quelques jours seulement, Pearson avise la société de chemins de fer que si elle ne modifie pas ses pratiques discriminatoires, le

gouvernement s'en chargera à sa place.

À la suite de ses efforts, Williams devient le premier chef de voitures-lits afrocanadien, puis il est promu au poste de superviseur. En 2002 il reçoit un doctorat honoris causa en droit de l'Université York. Il meurt le 8 octobre 2002 à 94 ans.

Lorsque les Canadiens et les Canadiennes célèbrent le Mois de l'histoire des Noirs, ils soulignent la contribution de personnes comme Lee Williams à notre société.

L'Office national du film a produit, en 1996, *The Road Taken*, un documentaire sur la vie et l'époque des porteurs noirs au Canada. On y relate le combat de Lee Williams, qui a réussi à obtenir l'égalité des chances pour les porteurs dans le réseau ferroviaire canadien.



À venir

FYI Youth Forum

(Forum des jeunes philippins)

Ideas into Action - It's All Up To Us
(Des idées aux gestes – il n'en tient qu'à nous)

Samedi 13 mars 2004 9 h 30 – 16 h 00

**Centre communautaire de Northwood
1415, avenue Burrows, Winnipeg**

Entrée libre – inscription obligatoire

Renseignements ou inscription :

Filipino Youth Initiative (204) 231-0502

www.filipinoyouthinitiative.com

courriel :

info@filipinoyouthinitiative.com

Ka Ni Kanichihk présente

Speak Out Against Racism

(Parler haut et fort contre le racisme)

Mardi 18 mars 2004 18 h – 21 h

4^e étage, 245 avenue McDermot, Winnipeg

Entrée libre – Goûter et prix de présence

Conférenciers - Beverly K. Jacobs, avocat

**mohawk du Territoire des Six nations de la rivière
Grand,**

**et Louis Ifill, activiste et fondateur du Workers of
Color Network**

Ugandan-Canadian Association of MB INC.

Fostering Respect and Understanding

(Pour favoriser le respect et la compréhension)

Dîner, performance

et danse

Samedi 20 mars 2004

Église All Saints, 175 rue Colony

6 h 30 cocktail et 19 h 00 dîner

Conférencier - John Bertrand, directeur régional

de la radio et de la télévision de la CBC au

Manitoba

Billets et renseignements :

Hamza et Fatumah 253-4096

ou Rose 957-0810