

Discours prononcé par John Hunkin lors de la cérémonie d'intronisation au Temple de la renommée Terry Fox

le 14 novembre 2001

Au nom de la CIBC et de ses 40 000 employés, je suis heureux de participer à la cérémonie d'intronisation au Temple de la renommée Terry Fox de cette année. Pour ce qu'ils ont accompli, la D^{re} Amy Doofenbaker, M^{me} Ivy Granstrom, le D^r James MacDougall et M. Tom Hainey méritent une reconnaissance à l'échelle nationale. De plus, nous pouvons tous être fiers de ce que représente aujourd'hui cet événement. Plus que jamais, le Temple de la renommée Terry Fox, les personnes intronisées et les commanditaires sont des symboles de notre avancement collectif... et de notre évolution en tant que société diversifiée préconisant l'ouverture, l'équité et l'intégration.

Le mot « diversité » signifie « variété ». Qui plus est, au cours des 20 dernières années, sa signification a évolué et tient désormais compte de son acceptation sociale. La diversité est devenue le symbole de la reconnaissance de la différence qui caractérise toute société saine et évoluée.

En tant qu'espèce et en tant que personnes, nos pires et nos meilleurs moments sont toujours liés à la façon dont nous réagissons à la diversité, qu'il s'agisse de religions, de races, d'opinions ou de compétences. Au cours du dernier siècle, l'augmentation de la population mondiale a contribué à multiplier les contacts entre des gens différents et des croyances différentes. De nombreuses sociétés ont opté pour la reconnaissance de la diversité et ont pris des mesures pour la favoriser et la célébrer.

Par exemple, Toronto est l'une des villes les plus multiculturelles au monde. Différentes religions, races, affiliations politiques, compétences et façons de vivre s'y côtoient, lui conférant un cachet de métropole mondiale. La diversité est une réussite en soi et elle mérite qu'on la célèbre ici aujourd'hui.

Je crois que nous avons tous une idée du genre de société que nous aimerions que soit le Canada : une société équitable, ouverte et respectueuse des différences de chacun; un lieu donnant à tous la possibilité de contribuer et de réussir.

À la CIBC, nous encourageons la diversité au sein de notre effectif, car elle reflète la population et aussi parce qu'elle est profitable. Nous avons mis sur pied de nombreuses politiques en ce sens, dont un service d'aménagement pour les personnes ayant un handicap. Bien sûr, il nous reste du chemin à faire, mais nous travaillons activement pour changer les choses.

Mario Ros est contrôleur commercial à la CIBC. Il fait l'écoute d'échantillons d'appels des représentants des centres d'appel de la CIBC pour faire en sorte que le service que nous offrons corresponde aux besoins de nos clients. Lorsqu'un appel semble ne pas convenir, il présente ses recommandations à son superviseur. Ce travail est très important pour la CIBC, et ce, pour plusieurs raisons : notre réputation, la qualité de notre service à la clientèle, nos obligations juridiques et nos résultats financiers.

En passant, Mario a un handicap physique. À l'âge de 20 ans, il a souffert d'un décollement rétinien qui l'a rendu aveugle. Lorsqu'il a offert ses services à la CIBC, il nous a fait l'offre suivante : essayez-moi à ce poste pendant trois mois pour voir si je suis en mesure m'acquitter de ces fonctions. Nous avons accepté son offre. Grâce à un système de parole informatisé, Mario entend toutes les données que les employés voient à l'écran. Mario croit que le principal coup de pouce que les employeurs peuvent donner aux personnes handicapées c'est de leur laisser une chance. Il estime que les personnes handicapées ont elles aussi leur part à faire. Selon lui, la personne handicapée ne peut exiger un emploi seulement parce qu'elle est handicapée. « Toute personne, dit-il, doit avoir la chance de prouver qu'elle est en mesure d'occuper l'emploi qu'elle sollicite. »

Miguel Aguayo travaille à la CIBC au service des Ressources humaines à titre de conseiller. Il n'est pas né sourd, mais il l'est devenu après avoir été atteint de méningite spinale. Aujourd'hui, il s'entraîne régulièrement. Récemment, il a participé à la Course à la vie CIBC de 5 km, qu'il a terminée en 24 minutes et demie. (Moi aussi j'y ai participé. Il m'a fallu plus de 30 minutes pour franchir le fil d'arrivée et je ne vous en dirai pas plus!) Il accompagne sa fille à la natation, paie ses impôts; il fait les mêmes choses que vous et moi qui ne sommes pas handicapés.

Il a toutefois eu à surmonter de nombreux défis, dont le plus important a sûrement été de se trouver un emploi. Lorsque Miguel a reçu son diplôme collégial de travailleur social, les seuls emplois qui lui étaient proposés étaient liés à sa surdité. C'est alors qu'il a opté pour du travail contractuel avec tout ce que cela signifie. Il lui a fallu plusieurs années pour en sortir, mais il ne cache pas sa fierté.

Miguel ne tarit pas d'éloges envers les sociétés et leurs initiatives de recrutement auprès des personnes handicapées – et cela n'a rien à voir, insiste-t-il, avec sa prochaine évaluation de rendement! Son expérience à titre de conseiller en réadaptation professionnelle lui a fait réaliser que ces sociétés ne peuvent embaucher tout le monde. Il croit que la véritable percée aura lieu lorsque les petites et moyennes entreprises embaucheront elles aussi des personnes ayant un handicap physique.

Gordy Publicover travaille pour le groupe des Ressources humaines; il s'occupe de la présélection des candidats désirant travailler au Centre d'appel de la CIBC. Il est diplômé de l'Université St. Mary's où il a obtenu un baccalauréat en commerce. Il mène une vie autonome; il joue au billard, et il participe à des compétitions de rugby, d'athlétisme et de culturisme en fauteuil roulant. Il fait aussi du bénévolat auprès de personnes ayant récemment subi une blessure à la moelle épinière. Son objectif est de démontrer qu'il est possible de mener une vie normale même quand on est quadriplégique.

Il estime que les gens ignorent souvent comment agir avec les personnes handicapées, et qu'ils sont souvent intimidés ou inconfortables face à l'invalidité. Récemment, Gordy a été invité à dîner par deux de ses collègues qui ne sont pas handicapés. Il a accepté, et comme ils allaient sortir du bureau, l'un d'eux s'est dirigé vers l'escalier. Gordy lui a dit qu'il allait les rejoindre dans le hall d'entrée. La collègue en question fut vraiment gênée, n'ayant pas pris en considération son handicap. « Les gens sont parfois exagérément sensibles, dit Gordy. « Elle ne s'est pas rendu compte qu'en oubliant que j'étais une personne handicapée, elle me traitait en égal. »

Nous sommes sur cette planète depuis quatre millions d'années. Au cours des 100 dernières années, soit à peine une poussière dans notre évolution, de nombreux pays ont pris des mesures en faveur de l'émancipation de la femme, de l'abolition de l'esclavage, ainsi que de la prévention ou de la répression de la discrimination fondée notamment sur la religion, la race, le

sexe et les handicaps physiques. Même si nous sommes encore loin de la perfection, nous ne pouvons mettre en doute notre volonté de bien faire et de corriger le mal.

Cette volonté a été tour à tour latente, tuée dans l'œuf et ravivée au cours de la grande odyssee humaine. En effet, notre vie sur Terre a évolué lentement et a été marquée par la violence et l'intolérance. Cela n'a pas empêché l'humanité de réaliser des progrès marquants et mémorables : la naissance de grands philosophes, l'invention de la presse à imprimer et l'élaboration d'importants concepts comme la démocratie, l'instruction pour tous, les libertés individuelles et la diversité.

Bien entendu, ces heureux événements ne sont pas universels. Par exemple, il n'y a pas d'équivalent du Temple de la renommée Terry Fox en Afghanistan. Et même dans notre propre pays, nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir avant de pouvoir dire que notre société prône véritablement l'intégration et la diversité.

L'humanité a beaucoup progressé au cours du dernier siècle, mais la diversité en tant que valeur sociale dépend encore largement du facteur coût. Il s'agit de la première valeur mise de côté lorsque surgissent des problèmes économiques et politiques. L'intolérance est toujours proche, prête à se manifester de nouveau dès que des pressions se font sentir. Ici même au Canada, des incidents isolés et malencontreux envers des citoyens de religion musulmane démontrent à quel point l'intolérance est insidieuse. Dans les pays moins fortunés que le nôtre, l'intolérance est une arme redoutable : elle sert à réduire la diversité et le choix, à trancher ce qui est acceptable ou non et à écarter la contestation.

Nous devons désormais réaliser que dans ce village mondial, ceux qui méprisent et punissent la diversité constituent une menace pour tous.

Pour que la tolérance soit possible, nous devons continuer à donner notre appui individuellement et collectivement, au pays et à l'étranger. Ce n'est qu'en empruntant ce chemin que nous pourrions affirmer être une société réellement diversifiée et éclairée. Bien sûr, nous avons allumé plusieurs lanternes, et nous élargissons nos horizons de plusieurs manières : ce que nous représentons en tant que société, notre définition de qui contribue au bien collectif, et la nature de nos responsabilités.

John F. Kennedy a dit qu'à défaut de mettre fin aux conflits qui nous opposent, nous pouvons au moins aider notre monde en le préparant à la diversité. Dans ce monde qui nous semble plutôt sombre ces jours-ci, le Temple de la renommée Terry Fox est un phare qui nous guide en nous rappelant que l'équité, la compassion et la diversité sont plus que des souhaits.