

Travailleuses et travailleurs ayant un handicap et justice pour les personnes ayant un handicap

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



Travailleuses et travailleurs ayant un handicap et justice pour les personnes ayant un handicap

Au Canada, on dénombre environ 8 millions de personnes âgées de 15 ans et plus, soit 27 % de la population, qui ont au moins un handicap. Le présent document établit les fondements d'une meilleure compréhension, par les syndicats, des réalités que vivent les personnes ayant un handicap et de la manière dont les syndicats peuvent être de meilleurs alliés pour les personnes ayant un handicap ainsi que pour le mouvement de justice pour les personnes ayant un handicap.

Le document commence par donner un aperçu des modèles les plus courants du handicap afin de montrer l'évolution de notre compréhension du handicap au fil du temps. Le document aborde ensuite les déterminants sociaux de la santé et examine les répercussions de facteurs tels que la pauvreté, l'emploi et le logement sur la santé et la qualité de vie des personnes ayant un handicap. Cette section met également en lumière les interactions violentes et mortelles avec les forces de l'ordre et les obstacles auxquels font face les personnes ayant un handicap dans les systèmes de soins de santé.

Le document aborde la question des travailleuses et travailleurs blessés et du chevauchement avec les personnes ayant un handicap. Il examine ensuite la définition du capacitisme et engage une discussion sur la terminologie et la différence entre le langage centré sur la personne et le langage centré sur l'identité. Par ailleurs, le document examine le phénomène perçu d'une augmentation des diagnostics et des diagnostics tardifs de certains troubles et handicaps, en analysant les facteurs historiques et contemporains qui expliquent ce que nous observons aujourd'hui.

Les handicaps épisodiques et les handicaps invisibles sont abordés dans une section distincte, qui étudie les obstacles à l'emploi et la manière dont ces obstacles diffèrent de ceux auxquels font face les personnes ayant un handicap permanent. Une grande partie du document traite des accommodements et de l'obligation d'accommodement. Il aborde ensuite à une section sur la conception universelle et préconise le passage d'un modèle d'accommodement à un modèle de conception universelle dans tous les domaines de la vie. Le document passe ensuite en revue les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur deux volets : les effets qu'elle continue d'avoir sur les personnes ayant un handicap et l'augmentation rapide du nombre de personnes frappées d'un handicap en raison de la pandémie de COVID-19.

Le document examine ensuite les cadres législatifs et politiques actuels concernant les personnes ayant un handicap, à savoir la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la Prestation canadienne pour les personnes ayant un handicap et l'Aide médicale à mourir (AMM). Survient ensuite une mise en garde sur la diligence dont les syndicats doivent faire preuve lorsqu'ils collaborent avec des organisations œuvrant en faveur des personnes ayant un handicap,

ainsi que sur les répercussions de l'administration Trump sur ces personnes et sur la santé mondiale.

Le document se termine par une section sur les mesures que les syndicats peuvent prendre et répartit les suggestions en trois catégories : mesures à prendre au sein des syndicats, négociations collectives et relations avec les employeurs, et lobbying et défense des intérêts.

QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS?

Avant toute chose, il est essentiel d'écouter les personnes ayant un handicap et de respecter le principe « rien sur nous sans nous ». Bien que la responsabilité de mettre fin au capacitisme et de rendre le monde accessible ne revienne pas aux personnes ayant un handicap, celles-ci doivent être consultées et être prises en compte dans toutes les questions qui les concernent. Les syndicats doivent veiller à dialoguer avec des personnes ayant différents types de handicaps et appartenant à de multiples groupes en quête d'équité. Ils doivent aussi adopter l'intersectionnalité comme cadre pour orienter leurs activités.

Certes, cette liste n'est pas exhaustive, mais elle constitue un point de départ dans plusieurs domaines. Certaines des recommandations qui prennent la forme de mesures que les syndicats peuvent prendre en interne peuvent également s'appliquer lors des négociations collectives et dans le cadre des relations avec les employeurs.

Mesures à prendre au sein des syndicats

- Procéder à un audit en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) portant sur les pratiques, politiques et procédures syndicales (suivi par des examens de routine).
- Mettre en œuvre des formations EDIA pour les représentantes et représentants syndicaux, les membres élus et les membres syndiqués en mettant un accent particulier sur les expériences vécues des personnes ayant un handicap.
- Adopter une conception universelle et un langage simple dans tous les aspects du syndicat.
- Élaborer des documents accessibles sous divers formats (par exemple, des PDF accessibles, des enregistrements audio des conventions collectives, des sites Web et des médias sociaux accessibles, etc.).
- Montrer aux membres que les syndicats défendront les intérêts des travailleuses et travailleurs ayant un handicap, notamment en ce qui concerne la discrimination et les accommodements.
- Ne pas se contenter d'une formule passe-partout en matière d'inclusion dans les offres d'emploi (par exemple, vous pouvez également n'énumérer que les fonctions essentielles du poste et les exigences professionnelles réelles, publier l'offre d'emploi dans des espaces physiques et en ligne fréquentés par les personnes ayant un handicap, indiquer comment l'emploi/le milieu de travail est déjà accessible, fournir les questions de l'entrevue avant l'entrevue, etc.).

- Organiser des séances d'information sur le handicap et l'obligation d'accommodement.
- Encourager la solidarité entre les membres ayant un handicap et ceux qui n'en ont pas.
- Veiller à ce que des politiques interdisant les parfums soient mises en place et respectées dans les bâtiments et les milieux de travail syndiqués.
- Proposer des formations sectorielles sur les préjugés, le capacitisme systémique et leurs liens avec d'autres expériences d'oppression.
- Élaborer un code de conduite ainsi qu'une politique explicite de lutte contre l'oppression.
- Communiquer des ressources aux membres, notamment **[l'Outil de planification d'accommodements pour répondre aux exigences liées au travail \(OPA-ET\)](#)** et celles offertes par le **[Job Accommodation Network \(JAN\)](#)**.
- Procéder à une vérification de l'accessibilité des réunions et événements syndicaux en présentiel et en ligne.
- Veiller à la représentation des membres ayant un handicap au sein de tous les comités et groupes de travail.
- Adopter l'équité, par opposition à l'égalité, en reconnaissant que les membres ayant un handicap ont des besoins particuliers et doivent donc être traités différemment pour qu'il y ait une égalité des résultats.

Négociations collectives et relations avec les employeurs

- Dialoguer avec l'employeur sur l'importance de la conception universelle, en particulier en tant qu'outil permettant de réduire le nombre d'accommodements individuels auxquels l'employeur est tenu.
- Négocier des modalités de travail flexibles (y compris des horaires flexibles, le travail à distance et le travail hybride).
- Dialoguer avec l'employeur sur la formation continue d'EDIA en milieu de travail, en particulier en tant qu'outil de rétention des travailleuses et travailleurs ayant un handicap.
- Veiller à ce que les personnes ayant un handicap soient incluses dans la conception des politiques d'urgence et des plans d'évacuation en milieu de travail.
- Collaborer avec les employeurs pour mettre en place des mesures d'accommodement pour les membres ayant un handicap et les membres qui s'occupent de personnes ayant un handicap (et sensibiliser les membres au fait que leur syndicat peut les aider dans le cadre de la procédure d'accommodement). Insister sur le fait que les accommodements ne peuvent pas se faire selon une approche unique.
- Encourager les employeurs à élaborer des programmes et des plans de gestion du handicap. Cette élaboration doit se faire en consultation avec les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, avec les organisations œuvrant en faveur des personnes ayant un handicap, et avec le syndicat (voir par exemple la norme **[CSA Z1011:F20, Système de gestion d'incapacité au travail](#)**).
- Avant les négociations, consulter les membres ayant un handicap pour intégrer leurs besoins dans les propositions de négociation (par exemple, l'augmentation du nombre de congés de maladie profite à tout le monde, mais tout particulièrement aux travailleuses et travailleurs ayant un handicap).

- Renforcer les clauses anti-discrimination dans les conventions collectives afin qu'elles incluent explicitement des protections pour les personnes ayant un handicap.
- Inciter les employeurs à instaurer des mécanismes de contrôle permettant aux travailleuses et travailleurs de faire savoir s'ils ou elles disposent des outils et du soutien dont ils ou elles ont besoin pour produire un travail de qualité.
- Collaborer avec l'employeur pour évaluer les postes occupés par des membres ayant un handicap et les aider à progresser dans leur carrière.
- Veiller à ce que les employeurs proposent à leurs travailleuses et travailleurs une formation adéquate en matière de santé et de sécurité au travail et qu'ils aillent au-delà des exigences légales en matière de formation.
- Faire pression sur les employeurs pour qu'ils travaillent sérieusement à réduire le stress en milieu de travail.
- Inclure la couverture des soins de santé mentale dans les négociations collectives.
- Collaborer avec les employeurs pour proposer aux membres des formations sectorielles sur la manière de mieux servir les personnes ayant un handicap.
- Encourager les employeurs de la fonction publique à développer des ressources à l'intention des personnes ayant un handicap pour les informer de leurs droits lorsqu'elles accèdent à certains services publics (notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, etc.).
- Encourager les employeurs du service public à fournir des soins tenant compte des traumatismes dans le cadre de leurs services.
- Inciter les employeurs à veiller à ce que l'ensemble de leurs politiques soient examinées sous le prisme de la justice pour les personnes ayant un handicap.

Lobbyisme et défense des intérêts

- Plaider en faveur d'une plus grande quantité de recherches intersectionnelles sur les handicaps.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils modifient les programmes de soutien aux personnes ayant un handicap afin qu'ils soient mieux adaptés à l'évolution de la situation des personnes ayant un handicap épisodique.
- Faire pression pour intégrer les valeurs des droits de la personne dans les systèmes d'indemnisation des accidents du travail.
- Faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il nationalise les services de soins à domicile.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils augmentent les paiements de soutien aux personnes ayant un handicap et qu'ils réduisent la récupération des revenus d'emploi.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils n'accordent les fonds destinés au logement qu'à des projets respectant les principes de la conception universelle.
- Faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il demande à Statistique Canada d'élaborer des rapports sur le handicap qui abordent les questions intersectionnelles et d'intégrer également des données intersectionnelles sur le handicap dans d'autres

rapports (par exemple, les rapports de l'Enquête sur la population active ou de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, etc.).

- Faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il publie un plan assorti d'un calendrier sur la manière dont il promulguera et mettra en œuvre les réglementations liées à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

CE CONGRÈS EST LE FRUIT
DU SAVOIR-FAIRE
ET DES
PRODUITS
CANADIENS

