

RAPPORT FINAL

access Conference 2005 Conférence accès

OUR RIGHTS – MOVING ON UP!

NOS DROITS – UN PAS VERS L'AVANT!



Montréal
du 20 au 23 janvier 2005

TABLE DES MATIÈRES

ALLOCUTION D'ACCUEIL	1
COMITÉS DE LA CONFÉRENCE NATIONALE	3
OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE	5
DOCUMENT DE RÉFÉRENCE	8
MOT DE BIENVENUE	28
ALLOCUTION DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE	31
OBLIGATION D'ADAPTATION	38
MONDIALISATION.....	44
THÈMES DES ATELIERS DE LA CONFÉRENCE	53
RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LES DÉLÉGUÉS ET RAPPORT DU COMITÉ.	55
MOT DE CLÔTURE	64
ANNEXE A: RÉPARTITION PAR RÉGION, ÉLÉMENT ET GROUPES D'ÉQUITÉ	67
ANNEXE B: ORDRE DU JOUR	69



ALLOCUTION D'ACCUEIL

Message de la présidente nationale et des coprésident-e-s de la Conférence nationale Accès 2005

Consœurs et confrères,

La Conférence nationale Accès de l'AFPC a permis de rassembler les militant-e-s et de donner suite au programme des droits des personnes handicapées du syndicat. Le thème de la Conférence est fort évocateur à ce sujet : « Nos droits – un pas vers l'avant! »

Il convient de faire un retour sur ce que nous avons accompli depuis la première Conférence nationale Accès il y a plus d'une décennie. Nous organisons maintenant des conférences entièrement financées de nature non seulement éducative mais aussi politique, où se tiennent des discussions sur les résolutions et des élections. Nous sommes passés de l'examen de questions qui visaient seulement les personnes handicapées à une démarche générale et holistique qui touche toutes les personnes sans égard à leur handicap, sexe, race et orientation et identité sexuelles. Notre travail quotidien se fait désormais dans l'optique de l'équité, partant de la syndicalisation des travailleuses et travailleurs jusqu'à la négociation de conventions collectives qui reflètent les besoins des groupes d'équité.

COMPTE RENDU

Nous souhaitons aussi profiter de l'occasion pour remercier les membres du Comité directeur et du Comité des résolutions qui ont travaillé d'arrache-pied pour organiser cette importante conférence.

Finalement, nous tenons à remercier tous les militant-e-s qui ont choisi de s'engager à l'égard de notre syndicat. Le travail syndical exige beaucoup d'efforts, et nous devons passer beaucoup de temps loin de nos familles et faire de nombreux autres sacrifices, particulièrement ceux que consentent les personnes qui luttent déjà contre les obstacles dans leurs collectivités et lieux de travail. Notre syndicat s'est affermi grâce à la participation des militant-e-s et de l'engagement courant à l'égard de l'égalité et de la justice.

Syndicalement,
Présidente nationale

Nycole Turmel,

Vice-président exécutif régional, Québec Vice-présidente exécutive régionale, Prairies
coprésidents de la conférence nationale Accès 2005

Jérôme Turcq

Robyn Benson

COMITÉS DE LA CONFÉRENCE

Comité directeur

L'AFPC a créé un comité directeur de la conférence nationale Accès et lui a donné le mandat de proposer au Comité exécutif de l'Alliance des résolutions concernant le thème et les objectifs de la conférence.

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR

- **Consœur Robyn Benson**
Présidente
- **Consœur Wilma Findlay**
- **Confrère Paul Shortt**
- **Confrère Bruce Stewart**
- **Consœur Maria Peters**
- **Consœur Cathy Scott**

Les membres du comité ont discuté d'un document de travail dans le but général d'établir un lien entre les questions importantes aux personnes ayant un handicap et le mouvement syndical et, notamment, la vision d'ensemble de l'AFPC. Les membres du comité directeur ont contribué directement à l'établissement de son politique et de l'orientation de la conférence. Leur contribution a été essentielle à la sélection des sujets d'ateliers et des participantes et participants aux tribunes.

Les membres du comité se sont aussi réunis quotidiennement pendant la conférence pour discuter de différentes questions soumises à leur attention et formuler immédiatement des recommandations afin de régler des questions en litige.

Sans leur dévouement, leur leadership et leur expérience, cette activité n'aurait pas pu avoir lieu. Au nom de tous les déléguées et délégués, observatrices, observateurs et invité-e-s, nous les remercions de leur contribution à cette activité.

Comité des Résolutions

Le but premier du comité des résolutions est d'accélérer les travaux de la conférence en reformulant chacune des résolutions d'une manière qui lui semble plus acceptable à la délégation de la conférence.

MEMBRES DU COMITÉ DES RÉSOLUTIONS

- **Confrère Jérôme Turcq**
Président
- **Consœur Manon Cloutier**
- **Confrère Jean-Louis Deveau**
- **Confrère Robert Hearn**
- **Consœur Sonja Kendrick**

Dans certains cas, les membres du comité ont dû discuter et délibérer longuement. Le comité a convenu d'une recommandation précise pour chaque résolution; ces recommandations ont été intégrées au rapport du comité à la conférence. D'habitude, le comité recommande l'adoption ou le rejet de chacune des résolutions. Les déléguées et délégués se prononcent sur la recommandation du comité.

Le comité a aussi établi l'ordre de préséance des résolutions, incluant les résolutions tardive et d'urgence. Par conséquent, les membres du comité se sont réunis à plusieurs reprises pendant la conférence.

Au nom des déléguées et délégués, observatrices et observateurs et invité-e-s, nous les remercions pour leur travail et leur précieuse contribution au succès de la conférence.

LES OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE

En octobre 2003, le conseil national d'administration (CNA) de l'AFPC a établi les cinq priorités générales suivantes applicables aux différents moyens d'action collective adoptés par les instances syndicales au cours des trois prochaines années.

- I. Dégager le lien entre la mondialisation et la vie de nos membres ;**
- II. Obtenir l'appui des membres grâce à des négociations efficaces;**
- III. Défendre les droits de nos membres contre les stratégies de leurs employeurs et des entreprises ;**
- IV. Redonner le pouvoir aux membres et bâtir le syndicat ;**
- V. Recruter pour protéger les acquis de nos membres.**

Ces cinq priorités prennent appui sur la vision dont le CNA a doté l'AFPC pendant sa séance de planification stratégique de janvier 2002. Cette vision prévoit de *favoriser les intérêts de tous les membres de l'AFPC et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs grâce à l'action collective*. Cette vision met en lumière le fait que le syndicat a la responsabilité de lutter

OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

pour améliorer les droits des travailleuses et travailleurs et les conditions de travail de nos membres. De plus, elle reconnaît le rôle du syndicat dans la lutte pour rendre meilleure la société dans laquelle nos membres vivent.

En conséquence, ces priorités ont été intégrées au document de travail de la conférence et les objectifs suivants ont été adoptés par le comité directeur :

- faire en sorte que les droits des personnes ayant un handicap trouvent un écho dans nos rangs et en milieu de travail;
- lier la diminution des droits des personnes ayant un handicap à la mondialisation;
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies syndicales pour favoriser l'intégration des droits des personnes ayant un handicap aux rouages de la section locale, du milieu de travail et de l'appareil gouvernemental;
- inciter les membres ayant un handicap à militer au sein de leur syndicat, dans leur milieu de travail et dans leurs collectivités.

Ensuite, le thème de la conférence a été établi par le comité directeur, en fonction des objectifs de la conférence.

Le thème retenu pour la 5^e conférence nationale Accès est

«NOS DROITS - UN PAS VERS L'AVANT!»

Comme le prévoit la Déclaration de principes de l'AFPC, les droits de la personne sont d'un intérêt vital pour l'Alliance de la Fonction publique et doivent faire partie intégrale des Programmes, Négociation collective, Représentation, Organization, Éducation et Action politique.

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) tiendra sa cinquième Conférence nationale Accès, à Montréal (Québec), du 20 au 23 janvier 2005.

L'AFPC se porte depuis longtemps à la défense des droits de la personne; elle joue un rôle de chef de file dans la lutte pour l'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail et les communautés. L'AFPC soutient toujours le droit des personnes ayant un handicap de vivre et de travailler avec dignité, autonomie et égalité. L'AFPC reconnaît que les personnes ayant un handicap demeurent l'un des groupes les plus défavorisés de la société, sur les plans tant social qu'économique.

Que ce soit par la promotion de modifications aux lois, par l'action politique ou par la négociation collective, l'AFPC continuera de lutter pour les milieux de travail et les communautés soient dénués d'obstacles à l'accès et exempts de discrimination.

Grâce à ce document, les membres de l'AFPC pourront se pencher sur d'importantes questions ayant trait aux droits des personnes ayant un handicap et d'en discuter avant la Conférence. Le document porte sur :

- 1) Les victoires juridiques et sociales ;
- 2) Les nouveaux dossiers ;
- 3) Les liens à faire avec la vision globale de l'AFPC.

COMPTE RENDU

1) VICTOIRES JURIDIQUES ET SOCIALES

De nombreuses victoires ont été remportées au chapitre des droits de la personne au Canada depuis 1948, année où bien des pays ont adopté la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, premier document à énoncer les droits civils, politiques et sociaux fondamentaux de toute personne. Voici certaines des principales victoires remportées au Canada :

- En 1947, la Saskatchewan a été la première province à adopter une déclaration des droits protégeant une personne contre la discrimination fondée sur la race, la religion, la couleur et l'origine ethnique. Toutefois, la déclaration ne prévoyait pas de protection contre la discrimination fondée sur le handicap.
- En 1960, le Parlement a adopté la *Déclaration canadienne des droits et libertés*. C'était la première fois que le Parlement promulguait une loi garantissant la protection des droits de la personne et des libertés fondamentales. Toutefois, la loi ne s'appliquait qu'à la fonction publique fédérale, sans prévoir de protection contre la discrimination fondée sur le handicap.
- En 1962, le Canada, plus précisément l'Ontario, adoptait la première loi sur les droits de la personne. Cette loi créait la première commission des droits de la personne du pays.
- En 1970, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, laquelle interdisait la discrimination en matière d'emploi dans la fonction publique.
- En 1976, le Nouveau-Brunswick devenait la première province à offrir des mesures de protection contre la discrimination aux personnes ayant un handicap.
- En 1977, le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, laquelle interdit la discrimination en matière d'emploi et de services.

- En 1982, la *Charte canadienne des droits et libertés* a codifié le droit à l'égalité des groupes historiquement défavorisés au Canada, y compris les personnes ayant un handicap. La *Charte*, qui vise tous les ordres de gouvernement, est la loi de dernier ressort au Canada. Toutefois, elle ne s'applique pas aux entreprises privées ni aux fournisseurs de services.
- En 1983, le gouvernement fédéral lançait le Programme d'action positive dans le but d'accroître la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes ayant un handicap dans le secteur public fédéral. En 1986, le Parlement a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, laquelle vise à accroître la représentation de ces trois groupes et des minorités visibles en milieu de travail. Toutefois, cette loi n'a commencé à s'appliquer à la fonction publique fédérale qu'en 1995.
- Les modifications les plus récentes apportées aux lois sur les droits de la personne l'ont été dans les Territoires du Nord-Ouest. En 2002, ils ont adopté la *Loi sur les droits de la personne*, laquelle propose une liste allongée des motifs de distinction illicite, prévoit la création d'une commission indépendante des droits de la personne et établit des procédures d'enquête et d'arbitrage sur les plaintes. En 2003, le Nunavut proclame sa première *Loi sur les droits de la personne*. Les nouvelles lois des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont remplacé l'inefficace *Loi prohibant la discrimination*.

Depuis 1940, les tribunaux canadiens contribuent à faire avancer la cause des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi. Pendant les années 1980, les tribunaux se sont employés à définir les droits des groupes historiquement défavorisés et à interpréter les lois à la lumière des dispositions sur l'égalité que comprend la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En 1987, la Cour suprême du Canada commençait à créer la jurisprudence sur l'obligation d'adaptation. Toutefois, ce n'est qu'en 1999 que la Cour a précisé l'obligation positive des employeurs et des fournisseurs de services d'éliminer les obstacles à la participation des personnes ayant un handicap.

L'AFPC ne cesse de contribuer à la mise en place et à l'avancement de lois et de jurisprudence sur les droits de la personne. Par exemple, l'AFPC a présenté des mémoires et des recommandations aux comités permanents et à d'autres organisations du gouvernement sur la loi ayant trait aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

Par des griefs et des plaintes relatives aux droits de la personne, l'AFPC a toujours défendu le droit des personnes ayant un handicap de participer pleinement à la société canadienne et au marché du travail et d'avoir accès aux régimes de prestations et aux services. En 1999, comme des restrictions législatives empêchaient les membres de l'AFPC d'utiliser la procédure de règlement des griefs pour régler des questions de droits de la personne, l'AFPC a conclu avec la Commission canadienne des droits de la personne une entente grâce à laquelle il était possible de renvoyer à la procédure de règlement des griefs les plaintes relatives aux droits de la personne, si besoin était.

De plus, l'AFPC a contribué, par l'entremise d'un comité du Conseil national mixte, à l'établissement, en 1970, du Programme d'assurance-invalidité du Conseil du Trésor. Pour la première fois, les travailleurs et les travailleuses pouvaient toucher des indemnités ayant trait à une invalidité non liée au travail, même si ce n'était que dans des circonstances restreintes. Toutefois, on n'a pas tardé à constater qu'il y avait lieu de modifier le régime à cause des critères d'admissibilité restrictifs et de la procédure d'arbitrage rigoureuse de l'assureur. L'AFPC ne cesse de chercher à améliorer le régime et à supprimer les obstacles auxquels se heurtaient les membres voulant y accéder.

En même temps que des progrès ont été réalisés sur le plan législatif, l'AFPC a donné la priorité aux droits de la personne. Elle a adopté nombre de politiques et de résolutions et mis au point des cours dans le domaine des droits de la personne qui ont influencé toutes les structures du syndicat. En voici quelques exemples :

- Au cours des années 1970, l'AFPC, à l'instar du mouvement syndical, particulièrement le CTC et le SCFP, a axé sa démarche sur l'égalité à l'emploi grâce à des programmes d'action positive.

- En 1976, le Comité de l'AFPC sur le statut de la femme a été créé. Il devint plus tard le Comité de promotion de la femme et, en 1992, le Comité d'accès à l'égalité (CAE). À titre de comité permanent du Conseil national d'administration (CNA), le CAE lui donne des conseils et lui présente des recommandations sur des questions d'équité. Coprésidé par deux dirigeant-e-s du Comité exécutif de l'Alliance (CEA), il comprend actuellement huit représentant-e-s des quatre groupes visés par les mesures d'équité (Autochtones, groupes raciaux visibles, personnes ayant un handicap, gais, lesbiennes, personnes bisexuelles et transgenres) et 17 représentant-e-s des Éléments. Pendant le congrès triennal de 2000 de l'AFPC, une résolution accordait aux huit représentant-e-s des quatre groupes visés le statut de délégué au congrès et leur accordait le droit de s'exprimer au nom des groupes qu'ils représentent au sein de l'assemblée du congrès.
- Au cours des années 1980, l'AFPC a négocié des clauses interdisant la discrimination au nom des unités relevant du Conseil du Trésor et d'autres unités de négociation. À la table de négociation, l'AFPC ne cesse de proposer, au nom de toutes les unités, des améliorations à apporter aux clauses interdisant le harcèlement. L'AFPC s'est servi de la procédure de règlement des griefs pour protéger les gains obtenus lors des rondes de négociation collective. Les améliorations proposées témoignent de l'évolution de la loi sur les droits de la personne et de la jurisprudence et du besoin de défendre les droits des membres en milieu de travail.
- En 1988, la Politique sur les droits de la personne a été adoptée pendant le congrès triennal de l'AFPC. Cette politique illustre l'appui que donne l'AFPC aux droits de la personne proclamés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De plus, elle énonce les mesures à prendre pour faciliter l'accès à l'égalité et l'élimination de la discrimination dont font l'objet les groupes défavorisés, y compris les personnes ayant un handicap.
- En 1993, le premier Comité d'action des membres ayant un handicap (CAMAHA) a été créé à Montréal, et d'autres l'ont été depuis. Les comités

servent de tribunes régionales aux membres ayant un handicap pour discuter de problèmes propres à leur lieu de travail et à leur communauté.

- En 1993, l'AFPC a tenu sa première Conférence nationale Accès à l'intention des membres ayant un handicap. L'AFPC a été le premier syndicat du Canada à tenir une conférence s'adressant expressément aux membres ayant un handicap.
- Le congrès triennal de 1994 de l'AFPC a adopté un ensemble de résolutions visant les personnes ayant un handicap. L'une d'elles prévoyait l'établissement du Plan d'action national de l'AFPC concernant les personnes ayant un handicap, lequel a été proclamé Politique sur les personnes ayant un handicap par le CNA en 1997. Par cette politique, l'AFPC affirme que les personnes ayant un handicap ont le droit de vivre et de travailler avec dignité, autonomie et égalité. La politique comprend une stratégie destinée à éliminer la discrimination fondée sur le handicap et les désavantages dont souffrent les personnes ayant un handicap en milieu de travail et dans la société.
- Le congrès triennal de 1994 de l'AFPC a aussi adopté une résolution prévoyant l'établissement d'une Politique sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des personnes ayant un handicap et d'une Politique sur les médias substituts. Ces politiques mettent en évidence le droit des personnes ayant un handicap de participer pleinement aux activités en milieu de travail et au sein du syndicat.
- En outre, le congrès triennal de 1994 de l'AFPC a adopté une résolution créant un Fonds d'accessibilité à l'intention des sections locales. Le Fonds prévoit une aide financière aux sections locales qui doivent prendre des mesures d'adaptation de sorte que les membres ayant un handicap puissent participer à leurs activités.
- En 1999, l'AFPC a publié *L'obligation d'adaptation : guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*, un guide encore employé par de nombreux membres. Outil populaire, il permet aux membres de mieux comprendre l'obligation d'adaptation et les

responsabilités des employeurs en milieu de travail.

- Le congrès triennal de 2000 de l'AFPC a adopté une résolution qui permet l'examen des résolutions adoptées pendant la Conférence nationale Accès pendant la tenue du congrès triennal. Ainsi, et c'est une première, les résolutions adoptées au cours de la Conférence Accès de 2002 de l'AFPC ont été soumises à l'examen du congrès de 2002 de l'AFPC. Certaines des résolutions adoptées prévoient que l'on exerce des pressions politiques pour faire promulguer une loi sur les droits des personnes ayant un handicap, pour mener une analyse des soins de santé du point de vue des personnes ayant un handicap et pour bonifier les prestations d'assurance-invalidité.
- Pendant les négociations collectives de 2000, l'AFPC a obtenu la création du Programme d'apprentissage mixte, lequel prévoyait une formation syndicale-patronale sur différents sujets dont la lutte contre la discrimination et le harcèlement. Les cours ont été bien reçus par les membres et ont permis de former de nombreux membres et représentant-e-s de la direction.
- En 2002 et 2003, l'AFPC offrait des cours complets sur l'équité en matière d'emploi et l'obligation d'adaptation.
- En 2003, le congrès de l'AFPC a adopté une résolution visant le financement intégral de la participation des déléguées et délégués à la Conférence Accès. De plus, le congrès a adopté un budget doublant les fonds affectés à cette Conférence.

2) NOUVEAUX DOSSIERS

Les groupes de personnes ayant un handicap ont de nouveaux sujets d'inquiétude. Certains dossiers doivent être revisités alors que d'autres se sont manifestés à mesure que la cause des droits de la personne progressait et que l'on comprenait mieux les handicaps.

Analyse intégrée des handicaps

Le mouvement syndical a reconnu que les droits des personnes ayant un handicap ne peuvent être dissociés des autres droits en milieu de travail et dans la société. Les handicaps ont des effets variables selon le sexe, la

race, la classe sociale, l'orientation sexuelle, etc. Il faut donc voir les droits des personnes ayant un handicap en tenant compte de ces différentes optiques.

En 2001, Statistique Canada a mené une enquête nationale – *Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)* – pour recueillir de l'information sur les personnes ayant un handicap, dont les activités quotidiennes sont restreintes à cause d'un état ou d'un trouble de santé. Selon l'enquête, 12,4 % de la population canadienne a un handicap.

L'enquête révèle également que le taux de handicap est plus élevé chez les femmes que chez les hommes : 13,3 % et 11,5 %, respectivement. De plus, les femmes ayant un handicap ont des revenus d'emploi plus faibles, les femmes gagnant en moyenne 20 821 \$ comparativement à 32 385 \$ pour les hommes.

Les Autochtones ayant un handicap doivent eux aussi surmonter de multiples obstacles. Selon l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) de 2001, le taux de handicap global des adultes autochtones était de 31 %. En 1996, le taux d'emploi de ce groupe était de 28 %, alors que le taux d'emploi des hommes non autochtones ayant un handicap était de 41 % et que celui des femmes non autochtones ayant un handicap était de 32 %.

Il est clair que les droits des personnes ayant un handicap ne peuvent pas être examinés isolément d'autres caractéristiques telles que le sexe ou la race. En fait, il faut tenir compte à tout prix de l'effet de la discrimination double ou multiple dans l'examen des droits des personnes ayant un handicap.

Les droits des personnes ayant un handicap sont des droits des travailleurs et travailleuses et des droits en matière de santé et de sécurité

La santé, la sécurité, les droits de la personne et le droit au travail sont de plus en plus étroitement liés. L'obligation d'adaptation des personnes ayant un handicap en milieu de travail pourrait influencer les protocoles de retour au travail, l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, les dispositions sur les congés non payés, l'assurance-invalidité et les

COMPTE RENDU

pensions. Une question de santé et de sécurité peut mettre en cause les droits de la personne et même la procédure de soutien du revenu. Il y a lieu de mieux intégrer les droits en matière de santé et de sécurité, les droits des travailleurs et travailleuses et les droits de la personne afin que les militantes et les militants en santé et sécurité et les militantes et les militants syndicaux comprennent les répercussions de leur travail sur les droits des personnes ayant un handicap.

Répercussions de la loi C-25 : *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*

En 2003, le gouvernement fédéral a adopté la LMFP, loi qui influencera grandement le personnel de la fonction publique au chapitre des relations de travail et des conditions d'emploi. Cette loi sera mise en vigueur par étapes. On ne connaît pas encore son plein effet sur les travailleurs et les travailleuses. Toutefois, selon une analyse initiale, elle ne favorisera pas les groupes visés par les mesures d'équité; en effet, la LMFP ne traite pas d'équité en matière d'emploi. De plus, elle délègue la dotation aux niveaux les plus bas de la direction, accordant aux gestionnaires individuels plus de pouvoir discrétionnaire à l'égard des pratiques de dotation. Or, cela va à l'encontre de la conclusion à laquelle le Conseil du Trésor lui-même est arrivé dans son rapport annuel de 2002-2003 selon laquelle les gestionnaires font obstacle à la mise en œuvre efficace des initiatives d'équité en matière d'emploi. Est également inquiétant le fait que le document du gouvernement fédéral intitulé *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* ne traite nullement des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne, ni des politiques sur l'obligation d'adaptation. Ce code s'applique à tous les employé-e-s de la fonction publique et sert d'outil pour influencer la culture du lieu de travail. Il est clair que l'AFPC doit surveiller attentivement la mise en œuvre de la LMFP et examiner de façon suivie les effets de cette loi sur les groupes visés par les mesures d'équité.

Malgré les effets troublants de la LMFP, il y a lieu de mentionner un gain important. Avant le milieu des années 1990, l'AFPC traitait les dossiers des droits de la personne par la procédure de règlements des griefs, ce qui a permis d'affermir les droits de la personne. Toutefois, au milieu des années 1990, les travailleurs et les travailleuses visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* ne pouvaient avoir recours à la

COMPTE RENDU

procédure de règlement des griefs pour traiter des dossiers liés aux droits de la personne. En effet, les travailleurs et les travailleuses avaient pour seule solution la Commission canadienne des droits de la personne qu'elles ou ils soient syndiqués. Ce n'est que si la Commission décidait de renvoyer une plainte concernant les droits de la personne à la procédure de règlement des griefs que les travailleuses et les travailleurs pouvaient pleinement bénéficier de la procédure, y compris de l'arbitrage. La LMFP supprime cet obstacle. Autrement dit, dorénavant les griefs concernant les droits de la personne peuvent passer directement par la procédure de règlement des griefs. En outre, les arbitres en ressources humaines peuvent appliquer un plus grand nombre de correctifs pour régler les plaintes; leur démarche est ainsi plus compatible à celle de la Commission.

Obligation d'adaptation

Cinq années se sont écoulées depuis que la Cour suprême du Canada a rendu ses influentes décisions sur l'obligation d'adaptation dans les affaires *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. le British Columbia Government and Service Employees' Union* (appelée décision Meiorin) et *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. le British Columbia Council of Human Rights* (appelée décision Grismer). Ces causes ont redéfini l'obligation d'adaptation en obligeant les employeurs et les fournisseurs de services à voir à ce que les lieux de travail et les services soient dénués d'obstacles, qu'il s'agisse d'aménagement, de pratiques et de politiques plutôt que de compter sur des mesures correctives individuelles et des mesures d'adaptation.

L'obligation d'adaptation dans le cas des personnes ayant un handicap demeure l'une des causes les plus urgentes pour les militantes et les militants. Le nombre de plaintes concernant les droits de la personne qui ont trait aux handicaps et à l'adaptation augmente depuis quelques années, partiellement parce que les gens sont plus conscients de leurs droits et que les mesures d'adaptation ne sont pas mises en place. En 2002, environ 80 % des plaintes concernant les droits de la personne qui ont été portées à la Commission canadienne des droits de la personne touchaient les personnes ayant un handicap.

À la lumière des modifications apportées aux lois, le gouvernement fédéral a révisé, en 2002, sa Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique

COMPTE RENDU

fédérale. De plus, le *Discours du trône* de février 2004 prévoit d'offrir de meilleures occasions aux Canadiennes et aux Canadiens ayant un handicap, particulièrement en comblant les lacunes au chapitre de l'éducation, de la formation professionnelle, des services de soutien et des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le gouvernement fédéral s'est en outre engagé à recruter des Canadiennes et des Canadiens ayant un handicap au sein de la fonction publique du Canada, à prendre les mesures d'adaptation voulues, à les maintenir en poste et à accroître l'équité du système fiscal pour les personnes ayant un handicap et leurs familles. Toutefois, le *Budget fédéral de mars 2004* ne témoigne pas d'un véritable engagement à l'égard de la pleine intégration des personnes ayant un handicap. Le financement de l'intégration au milieu de travail augmente légèrement, mais il n'y a guère de fonds consacrés aux mesures d'adaptation en milieu de travail. Le gouvernement doit s'engager à accroître les ressources financières et humaines qu'il y consacre afin que les mesures d'adaptation puissent être prises au moment opportun et de manière appropriée.

Appauvrissement de la protection des droits de la personne

Les lois et les politiques sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi contribuent indéniablement au renforcement des droits des personnes ayant un handicap.

En 2003, le gouvernement fédéral a modifié la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) sous deux importants rapports. Premièrement, il a réduit le nombre des vérificateurs et vérificatrices de la conformité à l'équité en matière d'emploi, réduisant de ce fait la capacité de la CCDP de mener les vérifications auprès des ministères et des organismes. La Commission avait constaté que sa fonction de vérification aidait à mieux faire comprendre les initiatives d'équité en matière d'emploi et favorisait l'adhésion à leur égard. Toutefois, vu les compressions, les ministères et organismes seront moins susceptibles de se conformer au principe d'équité en matière d'emploi parce qu'ils auront moins de comptes à rendre.

Deuxièmement, bon nombre des plaintes portées à la CCDP ont trait à des handicaps en milieu de travail. Il arrive que des personnes ayant un handicap, qui tentent d'obtenir des mesures d'adaptation satisfaisantes, subissent du stress et soient obligées de laisser le travail en l'absence de mesures adéquates. De plus, les personnes faisant l'objet de discrimination peuvent ne pas comprendre les droits que leur accordent les lois sur les droits de la personne. En dépit de ces facteurs, la Commission a décidé de consacrer ses ressources principalement aux modes de règlement extrajudiciaire des conflits pour traiter les plaintes plutôt que de les régler à d'autres stades de la procédure de plainte, y compris en ce qui concerne la représentation de la Commission devant les tribunaux. Il y a risque grave que les personnes ayant des plaintes légitimes concernant les droits de la personne les retireront ou les régleront de manière insatisfaisante parce qu'elles ne voudront pas subir le stress et composer avec la complexité de la procédure ayant trait aux droits de la personne. De plus, le rapport de forces inégal entre la partie plaignante et la partie défenderesse, qui est l'employeur dans la plupart des cas, découragera les gens, au cours de la médiation, de porter leur plainte devant un tribunal.

Au Canada, certains militantes et militants en matière de droits des personnes ayant un handicap au Canada ont préconisé l'adoption d'une loi nationale sur les droits des personnes ayant un handicap qui défendrait les droits civils de ces personnes au chapitre de l'emploi, des lieux publics, des services publics des différents ordres de gouvernement, du transports et des télécommunications. Actuellement, le Canada ne dispose que des protections prévues dans les lois fédérale, provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Les États-Unis se sont dotés d'une loi de ce genre, soit l'*Americans with Disabilities Act* (ADA). On prétend d'ailleurs que l'adoption d'une pareille loi au Canada renforcerait les droits des personnes ayant un handicap. C'est cet argument qui a amené le Conseil national de l'Alliance a entériné une résolution affirmant le besoin de faire des pressions politiques en vue de l'adoption d'une Loi sur les droits des personnes ayant un handicap. Toutefois, il probable qu'une telle loi soit uniquement de ressort fédéral en raison de la structure politique du pays.

Services sociaux et programmes de soutien du revenu

Certaines des personnes ayant un handicap ne peuvent participer pleinement à la société sans le recours à des services sociaux et des programmes de soutien du revenu.

Selon l'EPLA de 2001, 64,8 % des hommes et des femmes de plus de 15 ans qui avaient besoin d'aide pour mener leurs activités quotidiennes ont dit recevoir toute l'aide dont ils avaient besoin. Toutefois, 29,4 % affirmaient avoir besoin de plus d'aide et 5,8 % déclaraient ne pas recevoir l'aide voulue pour vaquer à leurs activités quotidiennes. Il est clair qu'il y a lieu d'améliorer les services de soutien des personnes ayant un handicap.

Le transports est une autre source d'inquiétude, car il revêt une importance critique pour les personnes ayant un handicap. En effet, des moyens de transport accessibles les aident à chercher du travail, à se rendre à des rendez-vous, à participer à diverses activités et à s'intégrer à la communauté. L'EPLA de 2001 révèle que 4 % des personnes ayant un handicap n'ont pas pu emprunter les transports en commun pendant une période des 12 mois et que 5,2 % ont eu bien du mal à le faire.

Toujours selon l'EPLA, 24 % des adultes ayant un handicap n'ont pas pu recevoir les soins de santé nécessaires au cours d'une période de 12 mois, comparativement à 10 % en 1994-1995. Si l'on compare cette proportion à celle des adultes sans handicap, 10 % de ceux-ci ont indiqué ne pas avoir reçu les soins de santé dont ils avaient besoin en 2001, contre 3 % en 1994-1995.

Bon nombre de membres de l'AFPC ayant handicap se disent inquiets des lacunes des politiques et programmes en vigueur tels que la politique du Conseil du Trésor sur le congé non payé de maladie ou de blessure, le Régime d'assurance-invalidité fédéral, les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et le crédit d'impôt fédéral pour personnes handicapées. Le caractère complexe et inaccessible de ces politiques et programmes a obligé plus d'un membre à laisser le travail avec peu ou pas de ressources financières. Il y a beaucoup à faire encore pour faire disparaître les obstacles auxquels les personnes ayant un handicap se heurtent lorsqu'elles veulent avoir recours à ces politiques et programmes.

3) LIENS AVEC LA VISION GLOBALE DE L'AFPC

En 2002, le Conseil national d'administration (CNA) se donnait la vision suivante : « Par l'action collective, favoriser les intérêts de tous les membres de l'AFPC et de l'ensemble des travailleurs et travailleuses ». L'AFPC affirme ainsi qu'elle doit lutter pour raffermir les droits au travail et les conditions de travail de ses membres et qu'elle a un rôle à jouer dans l'amélioration de la société.

En octobre 2003, en appui à la vision de l'AFPC, le CNA se fixait cinq grands objectifs :

- dégager le lien entre la mondialisation et nos membres
- obtenir l'appui des membres grâce à des négociations efficaces
- défendre les droits des membres contre les stratégies de leurs employeurs et des entreprises
- redonner le pouvoir aux membres et bâtir le syndicat
- recruter pour protéger les acquis de nos membres

Ces objectifs seront atteints par l'intervention des structures du syndicat et dans le cadre de forums divers, dont les conférences nationales.

Il faut souligner que ces cinq objectifs revêtent une importance particulière aux yeux des travailleurs et des travailleuses ayant un handicap. D'ailleurs, ils ont été analysés sous les quatre angles suivants :

- I. **Mondialisation : défendre les droits des membres contre les stratégies des employeurs et des entreprises**
- II. **Droits : mobilisation et action politique**
- III. **Mise en place de stratégies de négociation efficaces**
- IV. **Consolidation des comités régionaux et création d'un syndicat intégrateur**

I. Mondialisation : défendre les droits des membres contre les stratégies des employeurs et des entreprises

La mondialisation devrait préoccuper tous les membres, y compris ceux et celles ayant un handicap; elle imprègne tous les aspects de la vie, y compris la vie au travail et la vie communautaire. La mondialisation et la privatisation permettent aux gouvernements de droite et aux entreprises privées de miner les droits de la personne et les droits des travailleurs et travailleuses.

Sous le couvert de la mondialisation, certaines activités dans le secteur privé comme public reviennent à donner aux entreprises des droits inconditionnels qui l'emportent sur les droits de la personne et les libertés civiles. Les entreprises ont pour seul but de réaliser des profits illimités. De nos jours, la mondialisation réduit le pouvoir des gouvernements d'adopter des lois et des politiques qui favorisent les droits de la personne.

Les accords commerciaux mettent en péril les droits des travailleurs et travailleuses. Ils fragilisent la capacité de défendre les droits de la personne et les politiques sociales telles que la pleine intégration des personnes ayant un handicap à la population active et aux

COMPTE RENDU

communautés. De plus, les accords commerciaux effritent les services sociaux nationaux, favorisent la privatisation des services publics et permettent aux entreprises de compromettre le pouvoir législatif et de réglementation des gouvernements. Le gouvernement fédéral s'est vu imposer des sanctions financières par des tribunaux internationaux en vertu des accords commerciaux quand il a tenté de défendre et de faire respecter ses propres lois. Cela décourage la défense et le renforcement des droits existants.

On a nommé un ministre fédéral responsable des partenariats publics-privés (P3) pour déterminer lesquels des programmes actuellement financés et mis en œuvre par le secteur public pourraient être gérés selon le modèle P3. Les provinces ont déjà lancé le bal ! Transports en commun, programmes de logement, services de soins de santé et de soutien, forums sur les droits de la personne et droits démocratiques sont en péril.

L'AFPC a mis en évidence les liens entre les effets de la mondialisation sur la vie au travail et les travailleurs et travailleuses du monde entier lorsqu'elle a dressé le Plan d'action sur la mondialisation pendant le dernier congrès triennal. Dans le cadre de ce plan, l'AFPC a créé le Fonds de justice sociale afin d'aider les syndicats à représenter leurs membres et à travailler à l'amélioration du niveau de vie.

La mondialisation a de vastes implications pour les personnes ayant un handicap. Si des progrès ont été réalisés récemment, il faut les protéger et freiner l'amenuisement des droits. Au Canada, les actions des entreprises menacent sans cesse les services sociaux et l'universalité des soins de santé. Dans le cas des pays qui dépendent d'autres pays et d'entreprises étrangères, ils sont réduits à rien.

II. Droits : mobilisation et action politique

Puisque la mondialisation et la privatisation découlent au moins partiellement de l'expansion et de la fusion d'entreprises, il faudra, si l'on veut protéger voire accroître les droits, avoir recours à une action

collective à l'échelle mondiale – à laquelle les pays les plus pauvres devront participer.

La lutte contre la mondialisation et la privatisation suppose la défense des progrès réalisés en matière de droits des travailleurs et travailleuses et de droits de la personne. Les militantes et les militants syndicaux devront s'unir pour défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux des personnes tant à l'échelle locale, régionale, nationale qu'internationale. Quant au mouvement syndical, il a pour responsabilité sociale de se battre pour une meilleure qualité de vie.

En riposte aux actions des gouvernements de droite et des entreprises, les coalitions et les groupes de promotion de la justice sociale doivent être solidaires afin de renforcer l'effet de l'action politique et de la mobilisation.

Il importe de sensibiliser les gens à ces questions et de mobiliser les membres de l'AFPC, y compris les membres ayant un handicap, pour qu'ils agissent dans les dossiers ayant trait aux droits de la personne tels que l'élimination de la discrimination et du harcèlement, l'accès à l'éducation, le logement, les soins de santé, les services sociaux, le transport et les prestations d'emploi. Des militantes et des militants bien outillés sont mieux en mesure d'exiger la protection des droits de la personne. De plus, les interventions de sensibilisation, de mobilisation et de rassemblement ne peuvent qu'accroître l'efficacité du recrutement des membres et renforcer les pressions politiques en faveur des lois, des politiques et des stratégies globales et locales en matière des droits de la personne, y compris l'obligation d'adaptation.

III. Établissement de stratégies de négociation efficaces

Les victoires remportées par les syndicats aux tables de négociation et leur capacité d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail permettent de gagner l'adhésion des membres et de donner plus de poids aux syndicats. Chaque victoire s'inscrit dans la lutte pour défendre les intérêts et les droits des travailleurs et travailleuses dans les lieux de travail, dans les communautés et dans

COMPTE RENDU

le monde entier. La négociation collective est un important instrument de promotion des droits de la personne. Au cours des années, même si la négociation collective et la procédure de règlement des griefs ont porté fruits, il faut faire mieux au chapitre des droits de la personne, particulièrement en ce qui a trait à l'obligation d'adaptation et à la lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Si l'on veut que les intérêts des personnes ayant un handicap s'inscrivent dans le processus de la négociation collective, les militantes et les militants doivent pouvoir participer aux négociations dès le départ. Elles et ils pourraient ainsi recommander la formulation de clauses qui favoriseraient l'intégration des personnes ayant un handicap au milieu de travail et de se donner des outils pour mobiliser les membres avant chaque ronde de négociations.

IV. Consolidation des comités régionaux et création d'un syndicat intégrateur

Les dossiers ayant trait aux droits de la personne ont pris leur juste place au sein du syndicat. Ils font désormais partie intégrante des activités du syndicat et sont étroitement liés à des dossiers tels que la santé et la sécurité, les droits des travailleurs et travailleuses, les droits environnementaux, les droits démocratiques et les droits civils. Les droits de la personne doivent être inscrits au programme des sections locales et des autres composantes du syndicat. Ils ne doivent pas perdre leur priorité.

À l'AFPC, les comités d'accès régionaux et les comités régionaux des droits de la personne servent de forums aux membres ayant un handicap en leur permettant de mettre au point des stratégies et d'organiser leurs actions au sein du syndicat, de leur lieu de travail et de leur communauté. Il y a lieu de resserrer les liens entre ces comités et les conseils régionaux afin que les membres ayant un handicap puissent contribuer à l'établissement des stratégies et des priorités du syndicat. De plus, il faut donner plus de poids aux comités pour qu'ils puissent mobiliser les membres dans les dossiers où il est question des droits des personnes ayant un handicap dans le lieu de travail, la communauté et le syndicat.

COMPTE RENDU

Dans certaines régions, il n'y a pas de comité du genre; il faut donc en créer. Une fois pareils comités créés, il faut établir un réseau de CAMAH, de comités des droits de la personne et d'autres comités pour que l'information et les stratégies puissent être communiquées parmi les régions, les Éléments et les autres composantes du syndicat.

Conclusion

Pour conclure, bien des progrès ont été accomplis au nom des personnes ayant un handicap, mais il reste du pain sur la planche. La Conférence nationale Accès 2005 : Nos droits – un pas vers l'avant! donnera aux déléguées et délégués ayant un handicap l'occasion de s'unir, de discuter et d'établir des stratégies sur les moyens à prendre afin de continuer de faire avancer la cause des droits des personnes ayant un handicap dans les lieux de travail, les communautés et la société.

L'AFPC a fait des droits de la personne l'une de ses priorités. Elle doit faire partie intégrante de la démarche du syndicat, qu'il s'agisse des programmes, de la négociation collective, de la représentation, de la syndicalisation, de l'éducation et de l'action politique.

Le programme de la Conférence mettra les droits de la personne bien en évidence dans le cadre de panels, d'exposés donnés par des conférenciers invités, d'ateliers, de séances réunissant des représentants des régions régionales, de réunions de délégués, de débats sur les résolutions et d'élections. La Conférence donne à l'AFPC l'occasion de s'inspirer de ses réalisations antérieures pour faire progresser sa vision en matière de droits de la personne.

Voici certaines questions qui peuvent être posées pour préparer les déléguées et délégués à la Conférence nationale Accès 2005 :

- Quelles mesures pouvons-nous prendre individuellement, en tant que syndicalistes et en tant qu'activistes sociaux, et collectivement en tant que syndicat au sein du mouvement syndical, à l'échelle locale,

COMPTE RENDU

régionale, nationale et internationale, pour voir à ce que les membres ayant un handicap puissent participer pleinement aux activités dans leur lieu de travail, dans leur communauté et au sein de leur syndicat?

- Connaissez-vous des victoires remportées en matière d'élimination des obstacles à l'accès et d'intégration en milieu de travail et dans la communauté?
- Quelles mesures pouvons nous prendre, en tant que militantes et militants syndicaux et sociaux, pour assurer une pleine intégration des droits des personnes ayant un handicap à nos régimes juridiques et sociaux tels que les programmes de soutien du revenu, les programmes de retour au travail, l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, l'impôt sur le revenu, la santé et la sécurité au travail et l'assurance-invalidité?
- Comment pouvons-nous mettre en évidence le rapport entre les droits des personnes ayant un handicap et des questions plus vastes telles que la justice sociale, les droits des travailleuses et des travailleurs, les partenariats P3, la privatisation et la sous-traitance?
- Quelles mesures les militantes et les militants des groupes de personnes ayant un handicap peuvent-ils prendre pour participer à la mise en œuvre du Plan d'action sur la mondialisation? Quelles mesures le syndicat doit-il prendre pour assurer l'intégration des membres ayant un handicap au Plan?

De quels outils de sensibilisation et de mobilisation avons-nous besoin en tant que militantes et militants syndicaux?

MOT DE BIENVENUE

Les coprésident-e-s de la Conférence ont fait les quelques remarques préliminaires suivantes.

On a souhaité la bienvenue aux déléguées et délégués, aux observateurs et observatrices ainsi qu'aux invité-e-s à la Conférence et présenté les membres du Comité directeur de la Conférence. Billy Two Rivers a transmis les salutations de la communauté Mohawk de Kahnawake. Tout le monde a chanté Solidarité mes frères et mes sœurs. On a lu l'énoncé sur le harcèlement, et on a rappelé aux participantes et participants que la Conférence était une manifestation exempte de toute odeur.

En outre, on a expliqué aux participantes et participants la procédure relative aux élections et aux résolutions. Ensuite, les déléguées et délégués ont approuvé le programme.

Les passages suivants sont tirés des observations préliminaires :

La Conférence offre une excellente occasion à notre syndicat, de même qu'à vous-mêmes membres handicapés, de vous concerter, de vous mobiliser et de discuter de questions qui sont importantes pour vous. Aujourd'hui plus de 100 déléguées et délégués venus de partout au pays se sont réunis.

Nous avons un programme bien rempli pour les prochains deux jours et demi. Le thème de la Conférence est : « Nos droits – un pas vers l'avant! ». Le Comité directeur voulait choisir un thème qui illustre la voie dans laquelle nos consœurs et confrères du syndicat se sont engagés en 1993 lorsque la première Conférence Accès a eu lieu. Nous progressons dans cette voie. Nous avons fait un bon bout de chemin, mais il reste des défis à relever afin de rendre nos collectivités et lieux de travail plus inclusifs et exempts d'obstacles pour les membres handicapés.

L'AFPC défend depuis fort longtemps les droits de la personne et a été à l'avant-garde de la lutte pour obtenir l'équité en emploi dans nos milieux de travail et collectivités. Elle défend le droit des personnes ayant un handicap à vivre et à travailler dans la société selon les règles de la dignité, de l'autonomie et de l'égalité. Elle reconnaît aussi que les personnes ayant un handicap demeurent l'un des groupes les plus défavorisés de la société, tant sur le plan économique que social.

En 1993, le premier comité d'action des membres ayant un handicap (CAMAH) a été mis sur pied à Montréal. Depuis, beaucoup d'autres comités ont vu le jour. Ces comités constituent autant d'entités régionales permettant aux membres ayant un handicap d'examiner des questions propres à leurs milieux de travail et collectivités. Les militantes et militants de cette époque ont joué un rôle important dans l'organisation de la première conférence nationale Accès de l'AFPC.

Grâce à des militantes et militants comme vous et à bien d'autres, le budget adopté au dernier congrès de l'AFPC, en 2003, prévoyait le financement intégral de la participation des déléguées et délégués à notre conférence. Résultat : nous finançons la participation de plus de 100 déléguées et délégués.

Les objectifs de la Conférence nationale Accès 2004 de l'AFPC sont :

- faire en sorte que les droits des personnes ayant un handicap trouvent un écho dans nos rangs et en milieu de travail;
- lier la diminution des droits des personnes ayant un handicap à la mondialisation;
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies syndicales pour favoriser l'intégration des droits des personnes ayant un handicap aux rouages de la section locale, du milieu de travail et de l'appareil gouvernemental;
- inciter les membres ayant un handicap à militer au sein de leur syndicat, dans leur milieu de travail et dans leurs collectivités.

Lorsque le Comité directeur de la Conférence a fixé les objectifs, il voulait veiller à ce que les membres ayant un handicap jouent aujourd'hui et à l'avenir un rôle intégral, dans tous les aspects de notre syndicat, de nos collectivités et lieux de travail. Durant la Conférence, vous entendrez les discours des conférenciers et conférencières, discuterez les résolutions, participerez aux séances régionales ainsi qu'aux ateliers, et vous élirez deux représentant-e-s handicapés qui siégeront au Comité national d'accès à l'égalité (CAE), soit le Comité consultatif permanent du CNA touchant les questions d'équité, ainsi que leurs suppléant-e-s.

ALLOCUTION DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

Consœur Nycole Turmel

Bonjour!

C'est un honneur d'être avec vous, aujourd'hui, à la cinquième conférence Accès de l'AFPC.

Comme vous le savez, la Conférence Accès devait avoir lieu en septembre dernier. En raison de longues et difficiles négociations avec Parcs Canada, l'Agence canadienne du revenu, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil du Trésor, le Comité exécutif de l'Alliance a décidé de reporter la conférence à la nouvelle année.



Je vous remercie de votre compréhension et de votre collaboration à cet égard, et je regrette tout ennui que ce changement à l'horaire a pu vous causer. Vous le savez, les négociations ont posé tout un défi. D'ailleurs, nous tenons le vote des membres sur les accords de principe et les offres finales du Conseil du Trésor jusqu'à la semaine prochaine.

Nos équipes de négociation, confrontées à un employeur intransigeant, ont tenu bon, tout en montrant de la souplesse et en faisant preuve de solidarité. Elles ont pris des décisions extrêmement difficiles dans les pires circonstances possibles. Nous sommes fiers de leur travail. Nous sommes

COMPTE RENDU

aussi fiers de votre appui sans équivoque, de la solidité de vos lignes de piquetage et de l'incroyable lobbying politique entrepris par les membres d'un bout à l'autre du pays, au cours des mois qui ont précédé les grèves.

Je souhaite profiter de l'occasion pour remercier les membres du Comité directeur de la conférence qui ont travaillé ferme à l'organiser. Je tiens aussi à remercier les membres du Comité des résolutions qui ont examiné les résolutions et formulé des recommandations que vous allez débattre cette fin de semaine. Je souhaite aussi reconnaître la contribution et le travail ardu du personnel de l'AFPC.

Enfin, je tiens à vous remercier tous et toutes de votre engagement. Le travail syndical exige bien des efforts et des sacrifices. Songez seulement au temps que vous passez loin de votre famille. Notre syndicat se trouve plus fort grâce à votre contribution et à votre inébranlable appui à la cause de l'égalité et de la justice.

Nous avons été profondément bouleversés par la souffrance et le désespoir qu'ont vécu des populations sinistrées en Asie du Sud et en Afrique au cours des quatre dernières semaines à la suite du tsunami. Les pertes humaines sont incalculables. Plus d'un million de personnes se trouvent sans abri, sans eau potable, sans nourriture. Après avoir vu les images de destruction et de désespoir atterrantes, transmises par les médias, nous avons besoin de réagir en tant qu'individu et en tant que groupe.

Je suis fier de dire que notre syndicat n'est pas resté indifférent. Grâce au Fonds de justice sociale de l'AFPC, nous avons contribué 203 000 \$ aux efforts de secours internationaux. Nous espérons que cette contribution aidera les organismes humanitaires à apporter des secours immédiats et à entreprendre la reconstruction des communautés dévastées et des économies en déroute. De notre contribution initiale, 60 000 \$ seront versés à deux organismes canadiens d'aide humanitaire qui œuvrent dans ces régions, soit 30 000 \$ à Oxfam Canada et 30 000 \$ à *Save the Children*. Une autre somme de 30 000 \$ sera versée à la deuxième phase des opérations de secours menée par Médecins sans frontières.

Les sommes restantes, y compris les dons que feront les Éléments, les régions et les sections locales de l'AFPC, serviront à aider les travailleuses et les travailleurs des pays touchés à rebâtir leur avenir. Ce projet sera lancé en collaboration avec le mouvement syndical canadien et international.

Un précédent a été établi. En effet, la communauté mondiale a démontré ce qu'elle peut faire quand il le faut. Bien d'autres crises humaines méritent aussi notre intérêt et notre appui. Certaines d'entre elles existent depuis bien des années. Stephen Lewis a maintes fois attiré notre attention sur la crise du SIDA/VIH en Afrique où environ 6 000 personnes meurent chaque jour. Dans la région du Darfour, au Soudan, plus de 50 000 personnes sont mortes et plus d'un million d'entre elles ont été déplacées. Au Canada, plus d'un million d'enfants vivent dans la pauvreté, soit près d'un enfant sur six. Et, des centaines de milliers de personnes se tournent vers les banques alimentaires chaque mois. Notre Fonds de justice sociale, nouvellement créé, ne fera qu'accroître notre engagement syndical à l'égard du mouvement pour l'égalité et la justice, au pays et à l'étranger. Ce Fonds est d'ailleurs l'une de nos revendications prioritaires. Exprimez votre appui à la cause en participant à des comités des droits de la personne et en vous impliquant dans les sections locales.

Bien que le Fonds de justice sociale et l'engagement envers la solidarité internationale soient relativement récents pour l'AFPC, nous avons une longue et noble tradition de nous porter à la défense des droits humains, ici au pays. C'est indéniable : notre syndicat a été au premier plan de la lutte pour assurer l'élimination d'obstacles et de la discrimination des lieux de travail et des collectivités.

Notre syndicat, de même que la collectivité au sens plus large, ont connu bien des changements depuis la tenue de la première conférence Accès, en 1993. Entre temps, nos réalisations ont été considérables. Nous avons connu des défis et nous continuerons à en connaître.

Selon les résultats de l'enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), menée en 2001, 12,4 % de la population s'identifie comme personne ayant un handicap. Certains gains ont été réalisés dans le secteur de la représentation de ces personnes au sein de la fonction publique fédérale. La représentation des personnes ayant un handicap est passée de 2,6 % en 1987 à 5,6 % le 31 mars 2003. Pourtant, un nombre

COMPTE RENDU

démessuré de personnes ayant un handicap sont sans emploi ou sous-employées.

Même si les lieux de travail doivent être intégrateurs et exempts d'obstacles, conformément aux lois sur les droits de la personne et d'équité en emploi, il reste encore des obstacles à surmonter.

On ne cesse de pratiquer des compressions dans les services tels les soins à domicile, les services d'auxiliaire, les dispositions d'aide à l'autonomie, l'offre d'aide technique et le transport en commun. Certains de ces services ont été privatisés et sont inabordables pour les personnes ayant un handicap.

L'érosion de la protection des droits de la personne est préoccupante. En mars 2003, le gouvernement Campbell a aboli la Commission des droits de la personne en Colombie-Britannique. En 2003, le gouvernement fédéral a réduit le nombre de vérificateurs d'équité en matière d'emploi, diminuant ainsi la capacité de la Commission canadienne des droits de la personne de vérifier les ministères et agences fédérales. Cette dernière a indiqué qu'elle allait concentrer ses efforts sur le processus de règlement extrajudiciaire des conflits pour traiter les plaintes, plutôt qu'à d'autres étapes de la procédure de règlement des plaintes. L'AFPC a récemment donné son avis sur le processus de consultation de la Commission canadienne des droits de la personne. Celle-ci a un rôle clé à jouer dans la protection des droits de la personne au Canada, se faisant la voix des personnes et des groupes contre des violations aux droits de la personne et agissant à titre de chef de file dans le dossier des droits de la personne, aux paliers national et international. Or, la Commission doit jouir de ressources suffisantes pour agir. Notre mémoire sera affiché sous peu sur le site Web de l'AFPC. Il sera prêt à être diffusé.

Dans le discours du Trône du mois de février, l'an passé, le gouvernement a affirmé qu'il aiderait plus particulièrement les Canadiennes et les Canadiens ayant un handicap. Comment? En comblant les écarts dans le domaine de l'éducation et du développement des compétences et sous forme d'appui en milieu de travail. De plus, il s'est engagé à embaucher des Canadiennes et des Canadiens ayant un handicap, à les garder en poste, à voir aux mesures d'adaptation nécessaires, et à apporter des

COMPTE RENDU

changements avantageux au régime fiscal. Toutefois, le discours du Trône et le budget fédéral n'ont pas vraiment respecté ces engagements importants.

Même si de nombreux aspects de la Loi sur la modernisation de la fonction publique sont inquiétants et auront une grave incidence sur les relations de travail, la dotation et les modalités d'emploi au sein du secteur public fédéral, cette loi présente toutefois une percée importante. Les travailleuses et les travailleurs visés par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique pourront voir leurs griefs en matière de droits de la personne traités par la procédure de règlement des griefs plutôt que seulement par la Commission canadienne des droits de la personne.

Au sein de notre propre syndicat, nous continuons à prendre des mesures pour faire avancer le dossier de l'équité, sans perdre de vue la question des handicaps.

Le saviez-vous? L'AFPC a été le premier syndicat au Canada à organiser une conférence pour les membres ayant un handicap. Il est essentiel que les membres ayant un handicap puissent se réunir et créer des liens. Ils peuvent ainsi cerner les questions qui les intéressent, concevoir des stratégies et proposer des solutions pour faire avancer, à l'échelle nationale et internationale, le dossier des droits de la personne et des droits des personnes handicapées en milieu de travail et dans la collectivité.

Le Congrès de l'AFPC de 2003 a approuvé un budget qui comporte des postes affectés aux projets en matière d'équité. En voici quelques exemples :

- Il a augmenté le budget de la conférence Accès à 300 000 \$, ce qui a permis de réunir plus de 100 déléguées et délégués pleinement subventionnés cette fin de semaine.
- Il prévoit 20 000 \$ par année pour appuyer le travail des représentantes et représentants en matière d'équité du CAÉ, y compris le représentant et la représentante que vous élirez plus tard cette fin de semaine.

- Il prévoit 60 000 \$ par année pour couvrir les frais d'accessibilité des activités de l'AFPC, notamment les conférences nationales, les congrès régionaux et autres événements nationaux.
- Il prévoit 20 000 \$ par année pour les activités de mobilisation et d'organisation des comités régionaux des droits de la personne.

L'AFPC a élaboré une série de lignes directrices sur les mesures d'adaptation appliquées aux activités nationales. Elles s'inscrivent dans l'engagement du syndicat à concevoir et à organiser des activités syndicales à caractère intégrateur, exemptes d'obstacles et le moins discriminatoire possible pour les membres ayant un handicap. Nous avons aussi modifié certains de nos processus politiques, dont les élections et le débat des résolutions, de façon à mieux les adapter aux personnes ayant un handicap.

Pour nous, les questions des droits des personnes ayant un handicap continuent d'être un élément important de notre programme d'éducation. En 2002 et en 2003, l'AFPC a offert des cours sur l'équité en matière d'emploi et l'obligation d'adaptation à ce point complet qu'ils ont servi à bon nombre d'autres syndicats. Citons le cas du Congrès du travail du Canada qui les a récemment utilisés à sa conférence nationale sur les droits des personnes ayant un handicap.

Le programme d'apprentissage mixte, négocié avec le Conseil du Trésor, est devenu l'occasion de sensibiliser nos membres et les représentantes et représentants de l'employeur à d'importantes questions. Nous avons offert 170 cours contre le harcèlement et les pratiques discriminatoires d'un bout à l'autre du pays. Le programme a été renégocié à la dernière ronde, et nous prévoyons continuer d'offrir ces cours importants.

Nous venons tout juste d'investir énormément d'argent, à juste titre, pour rendre nos bureaux nationaux au 233, rue Gilmour, plus accessibles. Par exemple, on a installé un nouvel ascenseur de sorte qu'on puisse se rendre à tous les étages. Les salles de toilettes de l'immeuble sont maintenant accessibles. D'ailleurs, je crois savoir que nous avons consulté au départ les membres ayant un handicap au sujet des rénovations.

Au cours des dernières années, nous avons réalisé certains gains mais il reste beaucoup à faire. La conférence est l'occasion de se réunir afin d'élaborer des stratégies sur la façon de continuer à promouvoir le programme des droits des membres ayant un handicap dans les milieux de travail, dans les collectivités et dans la société en général.

Cette stratégie doit comporter un élément d'action politique.

L'action politique est un important moyen de tracer la voie et de gagner certaines luttes. Notre stratégie de négociation avec le Conseil du Trésor et les diverses agences comportait un élément d'action politique. Les membres, d'un océan à l'autre, ont rencontré plus de 120 député-e-s dans le but de faire du lobbying. Les grèves terminées, tous les député-e-s connaissaient l'ampleur des services publics offerts par nos membres et leur importance aux yeux des électrices et électeurs. Nous avons connu bien d'autres succès sur le plan de l'action politique, pensons par exemple à l'équité salariale.

Qu'il s'agisse de la pleine intégration des droits des personnes ayant un handicap aux programmes de soutien du revenu et de la Loi de l'impôt sur le revenu, qu'il s'agisse de l'adoption d'une loi à l'échelle nationale pour les droits des personnes ayant un handicap ou qu'il s'agisse du lancement de projets touchant les personnes ayant un handicap, aucune de ces initiatives ne pourra se concrétiser sans une intervention sur le plan de l'action politique.

J'ai la conviction que, cette fin de semaine, vous allez cerner certaines questions clés auxquelles sont confrontés les membres ayant un handicap et que vous allez trouver les outils et les ressources pour y arriver!

Merci encore.

OBLIGATION D'ADAPTATION

Le Comité directeur a déterminé que l'obligation d'adaptation est la question la plus urgente à laquelle font face les membres handicapés. L'obligation d'adaptation est un droit, un droit de la personne, c.-à-d. de toutes les personnes dans notre société. Faute d'adaptation convenable, certaines personnes ne peuvent pleinement participer dans les milieux de travail ou même continuer de travailler. En l'absence d'adaptation appropriée, certaines personnes sont souvent obligées de toucher de l'assurance-invalidité ou de prendre une retraite anticipée. L'autre possibilité est le chômage. Les perturbations émotionnelles et économiques ne nous permettent pas de composer de manière appropriée avec nos handicaps. Parfois, ceux-ci se compliquent ou s'aggravent en raison des conditions de travail ou d'un environnement difficiles.

Pourtant, pour certaines personnes handicapées, les besoins d'adaptation ne sont pas complexes et peuvent être facilement satisfaits. Concernant d'autres personnes handicapées, les spécialistes du domaine doivent évaluer les limites fonctionnelles ou les lieux de travail mêmes et dresser un plan d'adaptation ou de retour au travail, qui est par la suite mis en œuvre.

L'AFPC joue un rôle très actif dans le dossier de l'obligation d'adaptation. En 2001, l'AFPC a rédigé une brochure de ressources sur l'obligation d'adaptation à l'intention des sections locales. En outre, le syndicat a participé activement à l'élaboration de la politique sur l'obligation d'adaptation du Conseil du Trésor en 2002. Il s'agit d'une politique avisée, mais sa mise en œuvre s'est cependant révélée problématique. L'AFPC continuera d'exercer des pressions sur les employeurs pour qu'ils remplissent leurs obligations.

Résumé de l'exposé

L'obligation d'adaptation est un principe fondamental en droit qui vise à la fois les lieux de travail syndiqués et non syndiqués. Lorsque l'employé-e est incapable de travailler en raison des paramètres pratiques et politiques de l'employeur (même si ceux-ci semblent raisonnables ou même nécessaires) ainsi que de l'une des caractéristiques énoncées dans la législation sur les droits de la personne, telles que l'invalidité, la religion, le sexe, etc., alors l'employeur est tenu de remplir l'obligation d'adaptation à l'égard de l'employé-e.



L'un des objectifs de l'obligation d'adaptation est de créer un milieu de travail qui favorise l'exécution réussie des fonctions et l'accès égal aux avantages et aux conditions de travail. Il s'agit d'un devoir en droit, qui est exécutoire dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, des plaintes en vertu de la législation sur les droits de la personne et, dans des circonstances limitées, devant les tribunaux (en cas de congédiement injustifié). Les adaptations comprennent les suivantes :

- les fonctions modifiées, les réaffectations;
- le travail à temps partiel, le partage d'emploi, les horaires flexibles;
- les aides techniques, le matériel spécialisé;
- le modelage de l'emploi, le regroupement des tâches;
- la modification des épreuves, des exigences du poste et des pratiques générales;
- les congés autorisés pour se rétablir, obtenir des renseignements médicaux ou explorer des adaptations possibles.

L'obligation d'adaptation est fondée sur deux propositions :

1. Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle pour qu'il s'agisse d'une violation de la législation sur les droits de la personne;

2. L'employeur n'échappe pas à la discrimination parce qu'il réserve un traitement similaire à tous les employé-e-s, puisqu'un traitement égal n'entraîne pas nécessairement des occasions et avantages égaux. Des politiques et procédures apparemment neutres peuvent comporter des répercussions préjudiciables sur divers individus.

En 1999, à la suite de l'affaire charnière *Meiorin*, un critère unifié a été appliqué afin d'interdire les conditions d'emploi qui comportent une incidence discriminatoire. Le tribunal a invalidé la distinction entre discrimination intentionnelle et non intentionnelle. De plus, le tribunal a soutenu que les employeurs doivent s'acquitter de la responsabilité proactive d'éliminer les obstacles sur les lieux de travail. En bout de ligne, les employeurs doivent pouvoir prouver soit qu'ils ont rempli l'obligation d'adaptation, soit qu'une adaptation est impossible sans subir de contrainte excessive.

Après avoir examiné l'affaire, un thème uniforme se dégage de toutes les affaires – il incombe à l'employeur :

1. de vérifier tous les faits, particulièrement lorsqu'une preuve médicale peut être en cause;
2. d'emprunter un processus significatif afin de déterminer concrètement et raisonnablement si l'adaptation est **disponible** dans les circonstances particulières;
3. de remplir volontiers l'obligation d'adaptation non seulement dans les cadres organisationnels existants, mais aussi d'accepter de modifier les normes et pratiques, sans toutefois subir de contrainte excessive.

Ce serait bien si l'on pouvait élaborer un ensemble de règles précises à appliquer dans une situation relative à l'obligation d'adaptation. Toutefois, en raison de sa nature même, l'obligation d'adaptation est un processus unique dans les circonstances entourant un cas particulier. En guise de réponse, les employeurs et les syndicats doivent apporter les changements nécessaires pour répondre aux besoins de nombreux employé-e-s qui vivent dans une société multiculturelle et inclusive. Le coût de l'omission de remplir l'obligation d'adaptation envers les membres handicapés est trop onéreux pour la société.

Résumé de l'exposé

Depuis 1981, La Fédération du Travail du Québec appuie les droits des personnes handicapées. Au Québec, l'obligation d'adaptation est fondée sur la collaboration entre les employé-e-s, les syndicats et les employeurs.

Le concept d'invalidité est clairement défini. Un handicap est considéré comme un handicap selon la définition dans la législation sur les droits de la personne. De plus, il n'est pas nécessaire que la discrimination sur les lieux de travail soit volontaire pour qu'il s'agisse de discrimination. Dans une situation de discrimination systémique, l'employeur doit réagir de manière proactive. Le handicap peut soit être visible, soit invisible.

Le critère de l'obligation d'adaptation est bien défini dans la loi. L'arrêt *Meiorin* décrit un critère en trois étapes en vue de déterminer si l'employeur a établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'une norme discriminatoire à première vue est de fait une exigence professionnelle justifiée. En premier lieu, l'employeur doit montrer qu'il a adopté la norme dans un but raisonnablement lié aux fonctions du poste. Deuxièmement, l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière de bonne foi et en croyant honnêtement que celle-ci était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au poste. En troisième lieu, il doit montrer que la norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation de ce but. Pour montrer que la norme est raisonnablement nécessaire, il doit prouver qu'il est impossible de répondre aux besoins d'adaptation des employé-e-s individuels qui présentent les mêmes caractéristiques que le plaignant ou la plaignante, sans toutefois subir de contrainte excessive.

Les questions importantes suivantes peuvent être posées lors de l'analyse à la troisième étape de l'application du critère :

- (a) Est-ce que l'employeur a exploré des démarches de rechange qui ne comportent pas d'effet discriminatoire (page 37), comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu?



- (b) Si des normes de rechange ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
- (c) Est-il nécessaire que tous les employé-e-s satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et la capacité collectives et individuelles?
- (d) Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur?
- (e) La norme est-elle convenablement conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans imposer de fardeau excessif à ceux qui sont visés par la norme?
- (f) Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'adaptation possibles ont-elles rempli leur rôle? Comme le juge Sopinka l'a fait remarquer dans l'affaire *Renaud*, précitée, aux pages 992 à 996, la détermination de la manière de tenir compte des différences individuelles peut aussi imposer un fardeau à l'employé-e et, lorsqu'une convention collective est en vigueur, au syndicat.

Les syndicats doivent veiller à ne pas négocier de dispositions discriminatoires qui comportent une incidence défavorable sur les personnes handicapées. Les employeurs doivent s'assurer d'adopter des plans d'adaptation qui soient adaptables et souples. De manière générale, à la fois les syndicats et les employeurs ont intérêt à considérer l'obligation d'adaptation comme un aspect du dossier de la santé et de la sécurité.



Résumé de l'exposé

L'obligation d'adaptation évolue constamment. L'arrêt *Meiorin* fait maintenant autorité en ce qui concerne l'obligation d'adaptation. Selon la position de la CCDP, on s'attend des parties qu'elles se comportent de manière raisonnable.

Les milieux de travail doivent être fondés sur les concepts de l'inclusivité et de l'élimination des obstacles. Les besoins d'employé-e-s individuels ne doivent pas faire exception.

Il est attendu des employeurs et des syndicats qu'ils fassent preuve d'une certaine créativité lors de la formulation de nouvelles solutions qui visent à accroître la participation des travailleuses et travailleurs handicapés, particulièrement sur les lieux de travail.

Les répercussions définitives du projet de loi C-25, *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sur les droits de la personne demeurent inconnues. Il est très important que les décideurs et décideuses aient les meilleurs outils possibles pour aborder les questions liées aux droits de la personne. La CCDP élabore des initiatives de formation pour régler les différends liés aux droits de la personne. On aborde aussi les questions des droits de la personne dans la procédure de règlement des griefs conformément à la loi C-25. Il faut former des arbitres pour qu'ils prennent des décisions cruciales pour les droits des travailleuses et travailleurs afin de pouvoir prendre des décisions éclairées relatives aux droits de la personne dans les milieux de travail.

LA MONDIALISATION



La mondialisation est une question extrêmement complexe qui, de l'avis de nombreuses personnes, ne touche pas la vie quotidienne des personnes handicapées. L'AFPC est visionnaire car elle aborde cette question et les liens avec l'invalidité. On me demande souvent quel est son lien avec l'actuel programme des droits des personnes handicapées. Pourtant, lorsque je lis les journaux, ça saute aux yeux. L'intention de George Bush de privatiser Medicaid aux États-Unis en est la preuve. On peut se demander qui sont les principaux bénéficiaires de Medicaid et, partant, quelles personnes seront les plus touchées par la privatisation? À n'en pas douter, ce sont les personnes handicapées et âgées. Cette intention vise à rejeter les responsabilités liées aux personnes handicapées sur les individus et leur famille, et si ces derniers ne peuvent s'acquitter de ces responsabilités, elles reviennent alors aux organismes de bienfaisance.

Qu'est-ce que la mondialisation? L'AFPC a formulé une définition exacte : Il s'agit d'un nombre de mesures que prennent les entreprises et les gouvernements de façon à donner le droit aux entreprises de mener leurs affaires sur la scène internationale en respectant des règles communes. Selon la définition, ces règles restreignent le pouvoir des gouvernements qui ne peuvent mettre à exécution leurs propres règles et lois, ce qui entraîne une perte de contrôle sur les ressources nationales et le développement économique.

Cette définition met l'accent sur les activités. Ce dont j'aimerais parler aujourd'hui, ce sont d'idées sur lesquelles reposent ces activités, de l'incidence des activités sur les personnes handicapées et de leurs implications sur les activités collectives des personnes handicapées.

Idées

La mondialisation est fondée sur un ensemble de croyances qu'on présente comme de sens commun, ce que certains qualifieraient de néolibéralisme ou d'hyperlibéralisme. La notion fondamentale est que nous sommes tous des individus libres, égaux et capables ayant des capacités ou l'habileté d'utiliser leurs capacités et ayant besoin de la protection de l'État. Les capacités se définissent essentiellement comme la capacité de créer la richesse par le travail. Ces notions font la distinction entre les individus qui sont capables et ceux qui ne le sont pas. Les personnes incapables sont celles qui ne bénéficient pas de la protection de l'État ou du gouvernement. On met donc l'accent sur l'indépendance, c'est-à-dire le fait d'être séparé des autres et de ne pas compter sur eux mais sur ses propres capacités.

Bien qu'il puisse s'agir d'un langage que la communauté des personnes handicapées trouverait utile, il diffère fondamentalement des notions de vie autonome qui ont cours dans la communauté des personnes handicapées. Au lieu de voir les personnes comme autosuffisantes et bénéficiant de moyens de soutien appropriés et de permettre aux personnes handicapées de faire leurs propres choix concernant l'utilisation des services, la mondialisation caractérise les personnes qui doivent compter sur d'autres pour obtenir de l'aide ou un soutien comme incapables. Ainsi, les personnes handicapées dans un monde où prime la mondialisation ne sont pas capables.

Suivant ce langage, on voit aussi que le secteur public se décharge de la responsabilité de créer ou de soutenir la « capacité » des personnes qui ne correspondent pas étroitement à la définition de « capable ». Le secteur

privé, suivant ce modèle, rejette toute responsabilité face aux capacités différentes, et les responsabilités reviennent aux personnes du domaine privé parallèle, soit la famille et le secteur bénévole, dont la majorité des intervenants sont de sexe féminin.

Il peut sembler qu'il s'agisse d'idées abstraites et un peu vagues, mais j'y reviendrai un peu plus tard. Maintenant j'aimerais me pencher sur certaines incidences clés de la mondialisation sur les personnes handicapées.

Incidences

Comment se manifestent ces idées dans notre vie quotidienne? J'aimerais vous transmettre les commentaires que des femmes handicapées ont formulés lors d'un récent projet de recherche sur les répercussions sur leur vie d'un ensemble particulier de règles communes, soit celles de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

L'ALENA représente un ensemble d'activités dans le milieu des affaires qui ont modifié ce que le gouvernement du Canada peut faire pour répondre aux besoins des personnes handicapées. J'aimerais vous donner trois exemples précis de répercussions que ces femmes ont mis en lumière.

1. Dans le commerce, de nombreux appareils fonctionnels qu'utilisent les personnes handicapées sont classés en tant que technologie médicale, dont certains sont visés par des droits de douane. Les femmes handicapées, dont bon nombre touchent déjà un revenu faible, doivent dépenser encore plus pour acheter des appareils fonctionnels. Elles doivent faire des choix qui limitent leur autonomie et accusent leur dépendance.

Voici ce qu'a dit une femme d'origine ethnoraciale de Toronto :

S'il m'en coûte plus pour obtenir des appareils, tels que des béquilles, un fauteuil roulant ou quoi que ce soit en raison du libre-échange, il faut que quelqu'un soit au courant. En bout de ligne, si je ne peux me permettre un fauteuil roulant, je suis incapable de travailler.

Cela signifie que je dois rester à la maison et être à la charge de l'État, seulement parce que c'est l'État qui a érigé ces obstacles.

2. Le deuxième exemple concerne l'incidence du libre-échange sur le prix des drogues et ce que cela comporte pour les personnes handicapées. La diminution du prix des produits pharmaceutiques était un engagement des accords commerciaux internationaux, y compris ceux de l'Organisation mondiale du commerce. Au Canada, au cours des dix dernières années, le prix des drogues n'a pas diminué mais est demeuré stable. Toutefois, les dépenses engagées pour obtenir des drogues ont monté en flèche. Pourquoi? En raison des lois sur les brevets concernant les drogues qui sont protégées par les accords de libre-échange. Il faut plus de temps pour écouler sur le marché un produit pharmaceutique générique en raison des lois sur la propriété intellectuelle qui ont été prorogées dans le cadre du libre-échange. De plus, les médecins prescrivent des drogues nouvelles et plus coûteuses. Les personnes handicapées sont de grands utilisateurs de services de santé, y compris les médicaments d'ordonnance, donc elles subissent les contrecoups de la hausse des prix. Du fait de l'augmentation des coûts et du faible revenu de nombreuses personnes handicapées, celles-ci doivent souvent

choisir entre le travail et acquitter elles-mêmes le coût des médicaments ou bénéficier de l'aide sociale et de la couverture du coût des médicaments. C'est pourquoi le prix élevé des drogues dissuade les personnes handicapées de travailler.

*Il faut être assisté social, par exemple, pour que les médicaments soient couverts, tandis que si vous êtes travailleur handicapé, ce que nous savons tous, vous êtes considéré comme un travailleur à faible salaire. Où trouverez-vous les moyens de payer vos médicaments et tout ce dont vous avez besoin?
(Une femme de Winnipeg)*

Une femme handicapée de Winnipeg a laissé entendre que les modifications apportées aux lois sur les brevets, qui sont liées aux accords commerciaux, ont rendu sa situation encore plus difficile.

Parce que je travaille, de nouveau, je suis considérée comme une travailleuse à faible salaire, je n'ai pas accès aux drogues ou à quoi que ce soit à titre gratuit. Certaines des [drogues] nouvelles ont moins d'effets secondaires mais sont plus coûteuses que celles qui étaient utilisées auparavant ou plus anciennes. De nouveau, il y a la législation sur les brevets et les drogues peuvent ne pas être couvertes. Il y a des drogues particulières, au moins dans mon cas, dont j'ai besoin pour mon handicap, et celles-ci sont très coûteuses et souvent ne sont pas couvertes. Je dois tout simplement renoncer... Je remplace par un médicament moins efficace peut-être, ou je n'en achète même pas et j'essaie de me débrouiller. Je n'en prends pas pendant une semaine parce que je n'ai pas les moyens cette semaine-là. Ces médicaments coûtent 200 \$ par mois, ce qui a des répercussions sur ma vie quotidienne.

3. Le troisième exemple de l'incidence de la mondialisation sur les personnes handicapées se rapporte aux changements dans le système de santé du Canada qui peuvent entraîner l'accroissement de la privatisation et l'ouverture aux entreprises étrangères. Selon les dispositions de « traitement national » et d'« accès au marché » de l'ALENA, lorsque les provinces réduisent encore davantage la couverture des régimes provinciaux d'assurance-santé, cela pourrait entraîner la privatisation. En effet, le premier ministre de l'Alberta Ralph Klein a récemment annoncé son intention d'emprunter une « troisième voie » dans les soins de santé, où entrent en jeu à la fois les systèmes public et privé. Si la privatisation des services de santé se produit, aux termes des accords de libre-échange, les entreprises étrangères pourraient concurrencer les entreprises canadiennes. Il en découlerait une plus grande insécurité économique pour les personnes handicapées.

La privatisation met en place un système à deux échelons qui visera les travailleurs et travailleuses et les employeurs... Le système limite grandement les services couverts, les médecins que l'on peut consulter. Je préférerais que l'argent soit toujours affecté aux soins de santé publique.

Bien que la privatisation des produits et services de santé ne soit pas une question cruciale à ce moment-ci, les femmes handicapées ont clairement laissé entendre que la majorité d'entre elles n'étaient pas intéressées à voir disparaître le système public de soins de santé. De plus, cela ne signifie pas qu'elles soient d'accord sur la privatisation ou la privatisation éventuelle des soins de santé, comme l'a dit une femme d'origine ethnoraciale de Toronto :

Je n'ai jamais fait appel aux services privés de soins de santé, Dieu merci. Si nous payons déjà les soins de santé avec nos impôts, pourquoi devons-nous recourir aux soins de santé privés? Il faut que le processus cloche ou qu'il y manque quelque chose. Si vous devez recourir au système privé de soins de santé parce qu'il est impossible de faire appel au système public, il devrait y avoir des limites au montant à payer. Le gouvernement devrait acquitter le gros des coûts. Si j'ai besoin d'un service qui n'est pas offert par le système public, quels autres choix s'offrent à moi surtout lorsqu'il s'agit de ma santé? Je crois qu'il est injuste que je doive soutenir le système public de soins de santé puis que je doive encore payer pour obtenir des soins privés. Il y a quelque chose qui cloche avec cela.

Ces exemples montrent certaines des incidences de la mondialisation sur les personnes handicapées au Canada.

Implications

Quelles sont les implications de ces activités sur les activités collectives des personnes handicapées?

Nous vivons dans un monde où les personnes handicapées sont présentées comme incapables, ce qui fait que d'autres personnes réagissent essentiellement aux personnes handicapées suivant un modèle de charité et non de responsabilité sociale. Huit Canadiens et Canadiennes sur dix reconnaissent que les personnes handicapées font l'objet de discrimination, mais ce qu'ils proposent, c'est essentiellement d'accroître la sensibilisation (62 %). Quelques Canadiens et Canadiennes seulement (9 %) sont d'avis que le gouvernement doit adopter des programmes pour faire échec à la discrimination. (Environics 2004)

Les accords commerciaux internationaux comprennent des compromis qui renforcent l'état de dépendance des personnes handicapées et qui réduisent la possibilité d'actions collectives par ces dernières.

Le défi à relever consiste à montrer la force collective des personnes handicapées et de leurs alliés.

Il faut parler des idées qui sont présentées comme de sens commun et les rejeter, et proclamer publiquement nos propres opinions relatives à l'indépendance et à la vie autonome.

Il faut faire la lumière sur les incidences de la mondialisation sur les personnes handicapées de façon à habiliter nos collectivités par l'échange de nos histoires qui s'inscrivent dans notre action. Ce faisant, nous serons tous solidaires.

Il faut mettre au clair les implications de ces idées et leurs répercussions sur notre vision de la diversité et de l'inclusivité du Canada :

- ❖ où le gouvernement fédéral remplit son mandat et concrétise sa promesse de devenir un employeur modèle et lutte contre l'érosion des droits des employé-e-s en s'esquivant de ses responsabilités relatives à l'obligation d'adaptation des travailleuses et travailleurs handicapés ou en les évitant;

- ❖ où l'emploi de personnes handicapées devient une valeur et non un seuil minimal;
- ❖ où les qualités de chaque employé-e qu'il soit handicapé ou non sont respectées au lieu d'être exploitées.

Je vous souhaite beaucoup de succès et sachez que je suis solidaire de votre travail. Merci.

THÈMES DES ATELIERS DE LA CONFÉRENCE

L'obligation d'adaptation : notions élémentaires

L'atelier s'adressait aux déléguées et délégués qui connaissaient peu de choses au sujet de l'obligation d'adaptation ou qui manquaient d'expérience en la matière. On y a initié les participantes et participants aux notions propres à l'obligation d'adaptation ainsi qu'aux lois pertinentes et décisions judiciaires rendues à ce sujet. On y a appris aussi à reconnaître une situation nécessitant des mesures d'adaptation en milieu de travail et à discerner les rôles et responsabilités de l'employeur, du syndicat et des employé-e-s qui demandent des mesures d'adaptation.

L'obligation d'adaptation : avancé

L'atelier s'adressait aux déléguées et délégués qui avaient déjà une connaissance et une expérience de travail au sujet de l'obligation d'adaptation. On y examina les outils relevant à la mise en œuvre de l'obligation d'adaptation ainsi que les questions relatives à la santé et à la sécurité, à l'assurance-invalidité et aux pensions, qui pouvaient surgir durant le processus d'adaptation.

THÈMES DES ATELIERS DE LA CONFÉRENCE

Syndicat intégrateur

L'atelier s'adressait aux déléguées et délégués, comme des jeunes, des nouvelles militantes, des nouveaux militants, etc., qui désiraient comprendre le rôle du syndicat dans la défense des droits des personnes ayant un handicap dans nos milieux de travail et nos collectivités, plus particulièrement dans le domaine de la négociation collective, de la formation, de la syndicalisation, des activités de sensibilisation et de la mobilisation. Il était aussi question des composantes du syndicat au sein desquelles les membres pouvaient s'impliquer, tels les sections locales, les comités des droits de la personne et les comités d'action des membres ayant un handicap.

Incidence de la mondialisation sur les droits des personnes ayant un handicap

L'atelier entendait donner un aperçu général de l'incidence de la mondialisation sur les travailleuses et les travailleurs au Canada et partout dans le monde, dans leurs milieux de travail et leurs collectivités. On y examina aussi les effets de la mondialisation et de la privatisation sous l'angle des droits des personnes ayant un handicap dans les domaines des services sociaux et des soins de santé.

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS ET RAPPORT DU COMITÉ

Conformément aux Statuts de l'AFPC, la Conférence Accès peut présenter des résolutions au Congrès triennal de l'AFPC. La Présidente nationale a décidé de mettre en oeuvre les mesures émanant des résolutions avant le prochain congrès lorsque cela est possible. Le Comité exécutif de l'Alliance et le Conseil national d'administration examinent présentement les résolutions à la lumière de ce qui précède.

RÉSOLUTION 12

IL EST RÉSOLU QUE l'on modifie le paragraphe (7) de l'article 19 des Statuts de l'AFPC en fonction du processus actuellement suivi pour l'élection des membres des groupes visés par les mesures d'équité 1) en supprimant les alinéas (b) et (c) et 2) en leur substituant un nouvel alinéa (b) qui se lit comme suit :

(b) Les délégué-e-s des groupes nationaux visés par les mesures d'équité de l'AFPC et représentés au Comité d'accès à l'égalité (CAE) sont élus à l'occasion de leurs conférences nationales triennales sur l'équité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les modifications apportées aux Statuts rendent compte de la pratique actuelle et garantiront l'uniformité des règles régissant l'élection des huit représentantes et représentants des groupes visés par les mesures d'équité au sein du CAE.

COMPTE RENDU

RÉSOLUTION 1

IL EST RÉSOLU QUE chaque comité du congrès de l'AFPC compte parmi ses membres des représentantes et représentants des groupes visés par les mesures d'équité de l'AFPC ;

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Chaque fois que cela est possible, l'AFPC devrait prendre des mesures pour s'assurer que tous les rouages du syndicat sont à l'image de son effectif et de sa structure en constante évolution. En incluant des représentantes et représentants des groupes visés par les mesures d'équité au sein des comités du congrès, on s'assurera que le point de vue de ces groupes est pris en compte dans les débats et décisions des comités.

RÉSOLUTION 7

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC exerce des pressions sur le Conseil national mixte (CNM) afin de faire modifier la politique régissant l'assurance-invalidité de manière à supprimer la période d'attente de 13 semaines imposée aux membres qui demandent l'assurance-invalidité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les travailleuses et travailleurs ayant un handicap doivent attendre 13 semaines avant de pouvoir toucher des prestations d'assurance de la Sun Life. Cette période d'attente peut leur causer des difficultés financières. Beaucoup de travailleuses et de travailleurs n'ont souvent pas suffisamment de crédits de congé de maladie pour s'assurer un revenu pendant ces 13 semaines, si bien qu'ils ou elles doivent demander des prestations de maladie du Régime d'assurance-emploi. Ces prestations ne correspondent qu'à 55 % de leur rémunération jusqu'à concurrence de

413 \$ par semaine (alors que le Régime d'assurance de la Sun Life verse aux travailleuses et travailleurs ayant un handicap 70 % de leur salaire).

Le comité fait remarquer que même si la résolution porte seulement sur les membres de l'AFPC visés par le régime de la Sun Life, l'AFPC devrait faire tous les efforts nécessaires pour s'assurer que les régimes d'assurance-invalidité s'appliquant aux membres de l'AFPC ne comptent pas une longue période d'attente.

RÉSOLUTION 14

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC accorde la priorité à la conception et à la présentation d'une formation sur l'obligation d'adaptation à l'intention de ses membres ;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC exerce des pressions auprès des gouvernements employeurs compétents et des employeurs distincts afin de les sensibiliser davantage et de souligner leur responsabilité en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'on demande aux gouvernements employeurs et aux employeurs distincts de dispenser des cours sur l'obligation d'adaptation imposée par la Loi à l'intention de tous les gestionnaires et employé-e-s;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC propose à des fins de négociation collective un libellé dans lequel on préconise la mise en place de processus permettant de régler les questions d'adaptation en milieu de travail.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

La résolution renforce la volonté de l'AFPC d'agir pour faire en sorte que les employeurs respectent l'obligation d'adaptation et que les membres de l'AFPC soient au courant de leurs droits.

RÉSOLUTION 4

IL EST RÉSOLU QUE l'on permette aux observatrices et observateurs qui se déclarent membres de groupes visés par les mesures d'équité d'assister aux conférences nationales sur l'équité de l'AFPC correspondant au groupe auquel ils ou elles appartiennent;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le nombre d'observatrices et d'observateurs soit établi une fois atteint le nombre maximum de déléguées et délégués permis.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les conférences de l'AFPC s'adressant aux groupes visés par les mesures d'équité sont d'excellentes occasions pour les membres du syndicat de mieux comprendre et analyser les questions qui les intéressent et d'échanger et de tisser des liens avec d'autres membres de l'AFPC. Les organisateurs et organisatrices des conférences de l'AFPC devraient accorder la priorité au recrutement du nombre maximum de déléguées et délégués, mais des efforts devraient aussi être faits pour accueillir des observateurs et observatrices lorsque cela est possible.

RÉSOLUTION 8

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC tienne des conférences Accès régionales pour les membres ayant des handicaps.

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC tienne ces conférences aux trois ans, avant la Conférence nationale Accès de l'AFPC;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE ces conférences régionales soient financées de la même façon que les conférences régionales des femmes et les conférences régionales sur la santé et la sécurité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les conférences régionales Accès offrirait une bonne occasion pour les membres de l'AFPC ayant un handicap de se réunir pour parler de questions qui les intéressent particulièrement et pour élaborer des stratégies leur permettant de faire avancer leurs dossiers à la conférence nationale Accès et dans leurs propres régions.

RÉSOLUTION 5

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC tienne des conférences régionales sur l'équité pour tous les membres des groupes visés par les mesures d'équité au cours du cycle du prochain congrès ;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les conférences régionales sur l'équité de l'AFPC pour tous les membres des groupes visés par les mesures d'équité soient financées par l'AFPC de la même façon que les conférences régionales des femmes.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

La tenue de conférences régionales des groupes visés par les mesures d'équité permettrait aux membres de l'AFPC appartenant aux groupes visés par les mesures d'équité aux prises avec des problèmes régionaux semblables de se rassembler pour examiner certains dossiers qui leur sont propres et pour élaborer des stratégies régionales.

RÉSOLUTION 9

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC offre le cours « Appels et résolution de conflits » qu'offrent actuellement les fédérations du travail provinciales et territoriales et qu'elle subventionne intégralement la participation des membres de l'AFPC à ce cours.

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC conçoive son propre cours sur les appels et la résolution de conflit aux moyens des ressources existantes.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

À noter que le comité a scindé la résolution en deux parties et a recommandé le rejet de la première conclusion. La motion a été rejetée et renvoyée au comité. Une version amendée des résolutions a été approuvée par les déléguées et délégués de la conférence.

Motif pour la 1^{ière} partie (original des membres du comité avec recommandation d'adoption) :

- Le comité reconnaît que les membres de l'AFPC ayant un handicap éprouvent souvent des difficultés avec les compagnies d'assurance et à obtenir que les employeurs respectent leurs obligations en matière d'adaptation, mais un cours sur les appels et la résolution de conflits conçu et dispensé par l'AFPC permettrait aux membres de l'AFPC d'acquérir une formation plus uniforme, utile et économique.

Motif pour la 2^{ième} partie :

- Un cours sur les appels et la résolution de conflits conçu et dispensé par l'AFPC serait avantageux pour les membres de l'AFPC dans la mesure où il tiendrait compte de nos dossiers et besoins particuliers.

RÉSOLUTION 11

IL EST RÉSOLU QUE l'on donne aux huit (8) représentantes et représentants des groupes visés par les mesures d'équité de l'AFPC le droit de parler librement et sérieusement des questions d'équité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Tous les membres de l'AFPC ont le droit de parler de n'importe quelle question.

RÉSOLUTION 13

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC accorde la priorité à la conception et à la présentation d'une formation sur l'environnement exempt d'odeur à l'intention de ses membres;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC exerce des pressions auprès des gouvernements employeurs compétents et des employeurs distincts en vue de l'élaboration conjointe de politiques visant un environnement exempt d'odeur, y compris un programme d'éducation continue ;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC fournisse le libellé à des fins de négociation collective en vue de l'adoption et de la mise en œuvre de politiques garantissant un environnement exempt d'odeur dans le milieu de travail.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

L'AFPC devrait poursuivre ses efforts visant à sensibiliser et mobiliser les membres en vue d'obtenir des milieux de travail sains et sécuritaires pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Pour beaucoup de personnes, cela veut dire un milieu de travail exempt d'odeurs. La brochure intitulée « La polysensibilité chimique au travail – Guide pour les membres de l'AFPC » a été révisée en 2003. La « Trousse de sensibilisation – environnements exempts de toutes odeurs » le sera aussi sous peu. Le comité signale également que le CEA a dernièrement acheminé au Comité permanent du CNA sur la santé et la sécurité au travail et l'environnement deux résolutions émanant de la Conférence nationale de l'AFPC sur la santé et la sécurité portant sur ce sujet, pour que ce comité en assure le suivi.

RÉSOLUTION D'URGENCE N° 1

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe 15 (2) des Statuts de l'AFPC soit remanié pour y intégrer un paragraphe rédigé en ces termes :

Nonobstant les alinéas (2) a), b), c) et d), le Comité exécutif de l'Alliance peut approuver la mise sur pied de comités régionaux Unité, Fierté ou Accès, venant s'ajouter à un Comité régional des droits de la personne existant, là où au moins trois (3) Éléments ou sections locales à charte directe sont disposés à participer.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les Statuts précisent que les comités régionaux des droits de la personne sont composés de membres des groupes d'équité Unité, Fierté et Accès. Ils ne reconnaissent pas actuellement des comités des droits de la personne distincts et des comités régionaux Unité, Fierté et Accès distincts. Le Comité est d'avis qu'une plus grande flexibilité devrait être accordée aux membres pour leur permettre d'établir des comités d'équité distincts, Unité, Fierté et Accès, de même qu'un comité régional des droits de la personne distinct si celui-ci est viable.

RÉSOLUTION D'URGENCE N° 2

IL EST RÉSOLU QUE les comités d'équité et les Comités régionaux des droits de la personne établis dans les régions puissent choisir le nom qui leur convient à condition qu'il reflète bien le mandat du comité.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

À la suite des modifications adoptées au congrès 2003 de l'AFPC, les Statuts exigent désormais que les mots Unité, Fierté, Accès ou Droits de la personne figurent dans le nom du comité d'équité. Le Comité juge que

cette exigence est trop restrictive et que les divers comités devraient pouvoir décider du nom que portera leur comité.

RÉSOLUTION D'URGENCE N° 3

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC cesse d'exiger une déclaration de désistement et de décharge de la part des membres ayant un handicap qui souhaitent participer aux activités de l'AFPC;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les déclarations de désistement et de décharge déjà signées par les membres qui assisteront à cette conférence soient considérées nulles et non avenues.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

À noter que le comité a recommandé le rejet de la première conclusion. La motion a été rejetée. La résolution a été approuvée par les déléguées et délégués de la conférence.

Motif original des membres du comité avec recommandation de rejet :

En raison des changements qui sont intervenus dans l'industrie de l'assurance depuis les événements du 11 septembre, l'AFPC n'a pas été en mesure de renouveler la couverture pour les fournisseurs de soins non accrédités, y compris les préposé-e-s aux soins aux enfants et aux soins personnels lors des événements syndicaux.

L'AFPC reconnaît la nécessité de permettre aux délégué-e-s ayant besoin de soins personnels de participer à ses activités, tout en tenant compte de l'importance pour le syndicat de restreindre sa responsabilité éventuelle. Après avoir obtenu un avis juridique à ce sujet, l'AFPC a offert deux options aux délégué-e-s qui ont besoin d'une ou un aide pour les soins personnels. Ces délégué-e-s peuvent utiliser les services de personnel accrédité, entièrement rémunéré par l'AFPC, ou se faire accompagner par une ou un aide de leur choix, également rémunéré par l'AFPC. Toutefois,

les délégué-e-s qui ont choisi cette seconde option ont dû signer une déclaration de désistement qui, selon l'avis juridique obtenu, pouvait limiter la responsabilité du syndicat si par malheur la ou le délégué-e ou son aide pour les soins personnels était blessé.

Le Comité estime que la déclaration de désistement est nécessaire et s'appuie sur la responsabilité du syndicat d'être imputable à l'ensemble des membres.

RÉSOLUTION TARDIVE N° 1

IL EST RÉSOLU QUE la vice-présidente ou le vice-président du CTC représentant les personnes ayant un handicap soit élu par ses pairs à la Conférence nationale sur les droits des personnes ayant un handicap;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le CTC organise une conférence triennale sur les droits des personnes ayant un handicap; cette conférence aura lieu, au moins six mois avant l'assemblée statutaire du CTC;

IL EST ENFIN RÉSOLU QUE l'Assemblée statutaire du CTC reconnaisse la vice-présidente ou le vice-président du CTC représentant les personnes ayant un handicap.

Motif (du rapport du comité des résolutions de la conférence) :

Les personnes militant pour les droits des personnes ayant un handicap ne jouissent pas d'une forte représentation à plusieurs événements syndicaux, y compris à l'Assemblée statutaire du CTC. L'élection de la vice-présidente ou du vice-président du CTC représentant les personnes ayant un handicap durant la Conférence sur les droits des personnes ayant un handicap du CTC permettrait à un plus grand nombre de membres d'un syndicat d'élire leur représentante ou représentant au CTC.

MOT DE CLÔTURE

Nous avons eu un programme très chargé au cours des derniers deux jours et demi où nous avons entendu les conférencières et conférenciers invités, pris part aux séances régionales, aux ateliers, aux discussions sur les résolutions, aux élections et, bien entendu, aux nombreuses discussions informelles et aux activités de maillage.

Notre syndicat est plus fort qu'il y a deux jours et demi, et j'aimerais vous remercier de votre participation!

Avec cette Conférence, nous voulions faire « un pas vers l'avant ». Nous poursuivons le travail que nous avons engagé à la première Conférence nationale Accès en 1993, qui a été organisée par des militant-e-s syndicaux des droits des personnes handicapées comme vous.

Nous devons tous nous engager dans la lutte pour les droits des personnes handicapées et de la personne pour notre bienfait à tous. La lutte que nous devons livrer pour atteindre cet objectif est plus importante que jamais. Les discours des conférencières et conférenciers invités et le travail que nous avons accompli dans les ateliers ont mis encore plus en lumière le fait que nous devons poursuivre l'analyse et les mesures que nous avons entreprises en tant que syndicat.

Consœur Nycole, dans ses observations vendredi, a mentionné de nombreux défis que nous devons relever, et elle nous a fièrement rappelé les gains qu'a récemment obtenus le syndicat touchant les questions liées à l'invalidité ainsi que certains accomplissements récents dans notre lutte générale pour la justice sociale

Les conférenciers et conférencières de la table ronde sur l'obligation d'adaptation ont donné une large vue d'ensemble et renforcé ce qui est évident pour nous tous, c.-à-d. que les employeurs doivent faire davantage pour répondre aux besoins d'adaptation des travailleuses et travailleurs handicapés. Notre syndicat à tous les niveaux doit continuer de viser l'obligation d'adaptation non seulement pour les membres de l'AFPC, mais pour tous les travailleurs et travailleuses au Canada.

Dans son exposé, Deborah Stienstra a clairement montré comment la mondialisation et les questions commerciales touchent directement les personnes handicapées, particulièrement en ce qui concerne la privatisation des soins de santé, les produits pharmaceutiques et les appareils fonctionnels. Nous devons maintenir nos efforts afin de mieux comprendre comment ces questions nous touchent et prendre des mesures, y compris mener une action politique, pour faire en sorte que les député-e-s soient conscients des conséquences négatives de l'ALENA sur nous tous et qu'ils ont des comptes à rendre à ce compte. Notre syndicat est déterminé à envisager la mondialisation dans la perspective des personnes handicapées, et nous devons tous être fiers que nous sommes le premier syndicat au Canada à entreprendre cet important travail. Je crois fermement que lorsque nous ferons un retour sur le travail que nous avons accompli à la Conférence à ce sujet, nous verrons qu'il s'agit d'un tournant décisif pour notre syndicat.

Les ateliers offerts à la Conférence étaient très révélateurs et reflètent l'évolution de notre travail pour le compte des droits des personnes handicapées. À titre d'exemple, concernant la question de l'obligation d'adaptation, nous nous sommes rendu à l'évidence que nous devons élargir notre analyse et adopter des programmes perfectionnés pour le milieu de travail et délaisser les programmes traditionnels, comme le retour au travail. L'atelier sur un syndicat inclusif qui s'est tenu à la Conférence ne ressemble en rien à celui qui a été organisé à la Conférence Accès en 1993. Nous avons évolué et nous continuons d'évoluer grâce à votre participation et à votre contribution.

De nombreuses résolutions ont été discutées, qui seront présentées à la présidente nationale pour assurer le suivi après la Conférence. Nous avons contribué un apport valable au syndicat, qui est fondé sur vos expériences, votre compréhension et votre analyse.

Bon nombre d'entre vous avez participé pour la première fois au processus de résolutions et aux règles de procédure, et j'espère que cette introduction s'est révélée une expérience favorable.

Je crois que nous avons réussi à atteindre les objectifs de la Conférence, notamment faire en sorte que les membres handicapés prennent part à la formulation des questions touchant leurs droits auxquelles, en tant que syndicat, nous comptons donner suite.

ANNEXE A

Répartition par région, élément et groupes d'équité

Liste des déléguées et délégués par Élément

Agriculture	4
Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada	10
Customs Excise Union Douanes Accise	9
Sections locales à charte directe	0
Environnement	6
Syndicat des Services gouvernementaux	6
National	10
Syndicat des employé-e-s du Nunavut	1
Syndicat de la Santé nationale et du bien-être social	8
Syndicat des employé-e-s des ressources naturelles	1
Union canadienne des employé-e-s des Transports	1
Union des employé-e-s de la Défense nationale	9
Syndicat des travailleuses et travailleurs du Nord	3
Union des employé-e-s des Postes et Communications	2
Union des employé-e-s du Solliciteur général	6
Syndicat des employé-e-s de l'Impôt	11
Syndicat des employé-e-s des Anciens combattants	6
Syndicat des employé-e-s du Yukon	4
TOTAL	97

COMPTE RENDU

Liste des déléguées et délégués par région

Région de la capitale nationale	17
Ontario	12
Prairies	15
Québec	10
Atlantique	16
Colombie Britannique	17
Nord	10
TOTAL	97

Liste par groupe d'équité

Déléguées des femmes	33
Déléguées et délégués autochtones	9
Déléguées et délégués raciaux visibles	7
Déléguées et délégués membres des GLBT	6
Déléguées et délégués des jeunes travailleurs et travailleuses	4

ORDRE DU JOUR

JEUDI LE 20 JANVIER

18h – 21h30 Inscriptions

VENDREDI LE 21 JANVIER

7h30 – 8h45 Inscriptions

9h – 10h40

- Accueil – porte-parole Autochtone **Billy Two River**
- Ouverture – coprésidente **consœur Robyn Benson**, coprésident **confrère Jérôme Turcq** et comité directeur de la Conférence Accès
- Mot de la présidente nationale de l'AFPC, **Nycole Turmel**
- Mot de la Vice-présidente du CTC pour les personnes ayant un handicap, **Sharon Hambleton**

10h – 10h30

Pause-santé

10h30 – 11h45

Panel L'obligation d'adaptation :

Pat Danforth, syndicaliste et activiste sociaux
Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Alexander Waddall, Commission canadienne des droits de la personne

11h45 – 13h15

DÉJEUNER

- 13h15 – 14h45** **Ateliers :**
L'obligation d'adaptation : notions élémentaires (bil)
L'obligation d'adaptation : avancé (anglais)
L'obligation d'adaptation : avancé (anglais)
Syndicat intégrateur (anglais)
Incidence de la mondialisation sur les droits des personnes ayant un handicap (anglais)
Incidence de la mondialisation sur les droits des personnes ayant un handicap (bilingue)
- 14h45 – 15h15** *Pause-santé*
- 15h15 – 17h** Ateliers (suite)

SAMEDI LE 22 JANVIER

- 8h – 9h** *Causerie*
- 9h – 10h** *Incidence de la mondialisation sur les droits des personnes ayant un handicap :*
Deborah Stienstra, professeure à l'Université du Manitoba et directrice du Programme interdisciplinaire de second cycle – Étude des questions des personnes ayant un handicap
- 10h – 10h30** *Pause-santé*
- 10h30 – 11h45** Séances régionales
Région de la capitale Nationale (bilingue)
Atlantique (bilingue)
Nord
Ontario
Prairies
Québec

Colombie-Britannique

11h45 – 13h15

DÉJEUNER

13h15 – 14h30

Débat sur les résolutions

14h30 – 15h

Pause-santé

15h – 17 h

Débat sur les résolutions (suite)

DIMANCHE LE 23 JANVIER

9h – midi

Élections

*Compte rendu des débats sur les résolutions lors
des séances régionales (s'il y a lieu)*

Pause-santé (30 minutes pendant les élections)

12h – 13h

DÉJEUNER

13h – 14h30

Élections/résolutions (s'il y a lieu)

Mot de la fin