



## Crimes capitaux : les personnes handicapées contre Ottawa Partie II

Des plaintes venant de syndicats à propos d'allégations de discrimination au niveau structurel contre des employés handicapés travaillant pour la Ville d'Ottawa ont soulevé des questions à savoir à quel point cette pratique pourrait être généralisée au Canada.

Des représentants du mouvement ouvrier affirment que si, tel que prétendu, Ottawa possède une stratégie délibérée pour discriminer contre les travailleurs handicapés, il est probable qu'elle n'est pas la seule. Ils affirment que, dans bien des cas, « des mesures d'adaptation ne sont pas mises en place » pour satisfaire les besoins des personnes handicapées en milieu de travail

Souvent, la forme que prend la discrimination est moins flagrante que ce que présume le Syndicat canadien de la fonction publique, Section 503, et le Amalgamated Transit Union, Section 279, représentant plus de 9 000 travailleurs municipaux de la ville d'Ottawa. Les deux syndicats locaux ont déposé respectivement des plaintes auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) accusant Ottawa d'avoir « fait preuve d'une stratégie concertée de discrimination contre les employés handicapés. »

« J'imagine qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé », affirme Penni Richmond, directrice des droits de la personne du Congrès du travail du Canada. Elle cite le procès bien connu d'une pompière forestière de Colombie-Britannique en 1999 qui a été rétablie dans ses fonctions à la suite d'une décision rendue par la Cour suprême du Canada sur une plainte de discrimination sexuelle.

Richmond affirme que la Cour suprême a déclaré que les employeurs ont la responsabilité d'examiner leur milieu de travail et d'être proactif afin d'assurer qu'il ne soit pas discriminatoire.

« Si vous allez afficher un emploi qui dit « permis de conduire nécessaire », vous devez vous demander si c'est vraiment vrai parce que ça empêche les aveugles de postuler, explique-t-elle. Cette façon de garder les gens hors du milieu de travail dure depuis trop longtemps et c'est un problème important. »

Richmond dit que les employeurs doivent déterminer si les pratiques de leur lieu de travail sont discriminatoires ou si elles créent des obstacles empêchant les personnes handicapées de poser leur candidature. Les personnes handicapées ne sont pas toujours expressément visées, mais elles sont souvent exclues par de telles pratiques.

« Parfois, c'est vraiment évident, dit-elle. Ce n'est pas si difficile d'adapter le lieu de travail pour les gens concernés, mais les employeurs refusent de le faire. Je crois que la tendance est définitivement à la hausse. »

La raison qui motive en partie de telles pratiques est l'explosion des coûts de prestations. « Alors trouver des façons de se débarasser des gens est une stratégie tout à fait différente », ajoute Richmond.

Seema Lamba, directrice du programme national des droits de la personne de l'Alliance des services du Canada, affirme que des membres de son organisme ont été forcés de suivre la procédure de règlement des griefs ou de déposer des plaintes relatives aux droits de la personne concernant les mesures d'adaptation. Une de celles-ci entre autres venait d'une fonctionnaire qui avait été congédiée parce qu'elle n'était pas en mesure de retourner au travail durant une période précise en raison d'une maladie. Bien que la CCDP ait rejeté sa doléance, la cour fédérale a annulé la décision de la commission à la suite d'une révision judiciaire.

« Je ne crois pas qu'il s'agit d'un cas isolé, dit Lamba. C'est un problème bien réel pour nos membres. Les personnes handicapées sont-elles victimes de discrimination et devons-nous composer avec cela? Oui. »

Il y a de nombreux exemples d'individus dont le lieu de travail n'est pas adapté de façon appropriée, affirme Laurie Beachel, directeur général du Conseil des Canadiens handicapés, qui ont qualifié les allégations impliquant la Ville d'Ottawa « d'assez épouvantables. Mais il ajoute, je ne peux pas prouver qu'il existe présentement une campagne menée sur une plus grande échelle dont le but est de supprimer les employés handicapés. »

Les plaintes les plus souvent déposées devant les commissions des droits de la personne, se rapporte toutefois à des personnes handicapées « et elles sont habituellement liées à l'emploi », explique-t-il.

Beachel fait remarquer que de nombreux défis font surface et qu'ils sont tous reliés au changement rapide de l'environnement de travail provoqué par les technologies de l'information. Les BlackBerry et les téléphones cellulaires ne sont pas accessibles à beaucoup de personnes handicapées. « La technologie évolue si vite que nous n'avons pas la chance de la rendre accessible. Les technologies apparaissent et progressent si rapidement que l'on commence à se demander si nous ne sommes pas en train de créer toute une série de nouveaux obstacles pour les gens. » **DI**