DÉBUT PAGE

# Syndicat canadien de la fonction publique

## Mémoire au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes

## Le projet de loi C-81 (Loi canadienne sur l’accessibilité)

*Octobre 2018*

**SCFP**

**www.scfp.ca**

**1375, boulevard Saint-Laurent**

**Ottawa (Ontario) K1G 0Z7**

DÉBUT PAGE 1

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) représente plus de 30 000 travailleurs dans les domaines du transport et du transport aérien, des communications et des services d’urgence. Le syndicat regroupe au total plus de 665 000 travailleurs dans les secteurs de la santé, des services de garde, des services municipaux et d’autres secteurs où le gouvernement fédéral joue un rôle important.

Le SCFP soutient l’objectif de la Loi canadienne sur l’accessibilité pour un « un pays exempt d’obstacles » comme étape importante vers la justice pour les personnes handicapées. Notre mémoire porte principalement sur les obstacles en emploi et sur le rôle des services publics en ce qui a trait à l’accessibilité.

### Plaintes

Les dispositions sur les plaintes sont appliquées de façon inégale aux employés syndiqués dans le secteur fédéral. Le projet de loi permet aux travailleurs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* de déposer leurs plaintes par l’intermédiaire du processus de grief. Toutefois, il ne mentionne pas le *Code canadien du travail* qui vise les travailleurs dans le secteur privé et le secteur public élargi à l’échelle fédérale. Il ne mentionne pas non plus les limites dans le paragraphe 209(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* *(L.C. 2003, ch. 22, art. 2)*. Il est nécessaire de préciser que tous les travailleurs peuvent recourir au processus d’arbitrage de grief prévu dans la convention collective.

La loi ne devrait pas occulter le droit des travailleurs ou nuire à l’exercice de ce droit en créant des processus parallèles pour un groupe de travailleurs, ceux qui sont visés par le *Code canadien du travail*. En général, les travailleurs syndiqués connaissent mieux leur convention collective que la législation sur les droits de la personne, et ces personnes ont accès à des spécialistes qui connaissent la jurisprudence arbitrale et en matière de droits de la personne élaborée depuis des décennies. Le processus de grief, y compris le droit de porter une décision en appel et le droit de revoir les décisions, est solide et bien établi. Une personne peut déposer un seul grief portant sur de multiples problèmes au travail, y compris l’accessibilité. Ce projet de loi positionne différemment les travailleurs sous réglementation fédérale et complique le mécanisme de règlement des conflits, ce qui ajoute des obstacles liés aux handicaps au travail plutôt que de les supprimer.

Recommandation

- Clarifier que les arbitres de griefs auront le droit d’appliquer la Loi canadienne sur l’accessibilité.

DÉBUT PAGE 2

### Équité en matière d’emploi

Le projet de loi C-81 duplique une partie des dispositions de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (LEE), mais de façon bien inférieure. Le gouvernement devrait effectuer un renvoi des aspects concernant l’emploi du projet de loi C-81 aux dispositions de la LEE et corriger les lacunes dans le système existant d’équité en emploi.

La LEE corrige les obstacles en emploi dans le secteur fédéral. Les personnes handicapées constituent un des quatre groupes désignés visés par la LEE.

Le projet de loi C-81 et la LEE demandent tous deux aux employeurs fédéraux de créer des plans pour éliminer les obstacles en emploi pour les personnes handicapées. Toutefois, le projet de loi C-81 ne mentionne la LEE que deux fois et omet de préciser comment les deux lois pourront se conjuguer. Le chevauchement et la rareté de l’information créeront de la confusion pour les employeurs, les travailleurs ainsi que les syndicats.

Autre faiblesse, le projet de loi C-81 exclut les syndicats des plans d’accessibilité en milieu de travail. En vertu de la LEE, les employeurs sont tenus de consulter les agents de négociation et de collaborer avec ces personnes dans « l’élaboration, la mise en oeuvre et la révision de son plan d’équité en matière d’emploi » (art. 15). Le projet de loi C-81 exige seulement des employeurs qu’ils consultent les personnes handicapées, et non leurs agents de négociation, et limite le processus de consultation à l’étape de création des plans d’accessibilité.

Les dispositions du projet de loi concernant les plans d’accessibilité sont vagues et comportent des exigences inadéquates concernant le contenu, la portée et l’efficacité. En comparaison, la LEE stipule ce que doit contenir un plan d’équité en matière d’emploi (art. 10).

Afin d’éliminer et de prévenir les obstacles en milieu de travail pour les personnes handicapées, le gouvernement fédéral doit préciser que la LEE régit ce secteur, et corriger les problèmes qui existent depuis longtemps dans le système actuel. Le Parlement n’a pas mené l’examen quinquennal prévu en vertu de la LEE depuis 2002. La Commission canadienne des droits de la personne n’a pas été en mesure d’effectuer les vérifications appropriées en vertu de la LEE à cause du manque de ressources. À cet égard et à d’autres égards, le cadre sur l’équité en emploi exige une attention urgente.

Recommandations

- Modifier l’alinéa 5a) du projet de loi C-81 pour clarifier que l’accessibilité en emploi doit relever des dispositions de la Loi sur l’équité en matière d’emploi et

DÉBUT PAGE 3

que toutes les entités réglementées doivent veiller à mettre en oeuvre l’équité au travail pour les personnes handicapées. Toutes les autres références à l’emploi dans le projet de loi devraient ensuite être modifiées pour rendre compte de ce changement. - Amorcer sans attendre l’examen parlementaire très nécessaire et en retard de la LEE et combler les lacunes.

- Attribuer les ressources suffisantes à la Commission canadienne des droits de la personne pour rendre possible le respect des obligations concernant l’équité en matière d’emploi.

### Plan d’action concernant les personnes handicapées

Comme nous l’avons recommandé dans notre mémoire au cours des consultations NOTE DE FIN 1, le gouvernement fédéral doit mettre au point un plan d’action pancanadien concernant les personnes handicapées. Les interventions fondées sur les droits vont main dans la main avec des mesures de soutien solides pour les personnes handicapées, notamment des services publics bien structurés. Les personnes handicapées comptent sur les systèmes de soins de santé, les services sociaux, le transport, l’éducation, l’habitation, l’eau, la sécurité du revenu et d’autres systèmes auxquels participe le gouvernement fédéral. Quand ces services, les programmes et l’infrastructure sont sous-financés et privatisés, les gens en souffrent comme travailleurs et comme clients. Un modèle de lutte à la discrimination comme la Loi canadienne sur l’accessibilité n’éliminera pas des inégalités systémiques sans aide, et en réalité, les actions du gouvernement dans d’autres domaines exacerbent ces obstacles.

Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales jouent un rôle important dans la vie des personnes handicapées; les solutions aux obstacles persistants exigent le concours de tous les ordres de gouvernement. Les membres du SCFP occupent des postes dans pratiquement tous les secteurs des travaux publics. Nous sommes aux premières loges pour ce qui est de constater les obstacles durables dans ces domaines, et nous prions le gouvernement fédéral d’inscrire le projet de loi C-81 dans une stratégie à plus grande échelle.

En raison de la colonisation, la probabilité que les Autochtones du Canada soient touchés par des handicaps est plus élevée NOTE DE FIN 2 et que leurs déterminants sociaux de la santé soient plus faibles NOTE DE FIN 3. La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones exige qu’on adopte des mesures efficaces pour améliorer la situation sociale et économique des peuples autochtones NOTE DE FIN 4.

Les femmes handicapées sont également confrontées à des problèmes qui leur sont propres et qui exigent une action fédérale. Les femmes handicapées sont deux fois plus à risque que les femmes non handicapées de subir des crimes violents et des

DÉBUT PAGE 4

agressions sexuelles NOTE DE FIN 5. Le SCFP représente la majorité des travailleurs syndiqués dans le secteur des services concernant la violence faite aux femmes, et soutient les propositions d’action du Réseau d’action des femmes handicapées Canada (RAFH) : financement, formation, programme et installations.

Les femmes racialisées, LGBTTQI et immigrantes, parmi d’autres groupes marginalisés, sont confrontées à des formes de discrimination et des obstacles particuliers. Le projet de loi C-81 et le plan d’action à plus grande échelle concernant les personnes handicapées doivent aborder ces questions en profondeur et de façon dynamique et non indirectement ou de manière symbolique.

Près de la moitié de nos membres dans le secteur fédéral sont des agents de bord; 16 000 agents de bord du SCFP travaillent dans dix sociétés aériennes canadiennes. La privatisation et la déréglementation dans le domaine du transport, notamment la diminution du nombre d’agents de bord, lequel est passé d’un employé pour 40 passagers à un employé pour 50 passagers, ont exacerbé les obstacles, la discrimination et le risque pour la sécurité des passagers touchés par un handicap. Notre mémoire de 2017 étaye les tendances en matière de privatisation et de déréglementation et leurs répercussions, et des groupes de personnes handicapées ont fourni d’autres exemples.

Dans notre mémoire précédent, nous décrivions aussi des obstacles dans le secteur des communications, obstacles dont on trouve l’origine dans des mesures de réglementation inadéquates et leur application inappropriée. Une réglementation inégale et la conformité volontaire ont engendré un ensemble disparate de produits et de services liés à l’accessibilité, notamment le sous-titrage, la description sonore, l’équipement et autres. Compte tenu des antécédents peu reluisants des entreprises de communication sur l’élimination des obstacles dans un contexte de politique non contraignante, il est nécessaire d’opter pour des normes obligatoires assorties d’échéances et pour leur exécution stricte et de diminuer le nombre d’exceptions.

Une autre lacune du projet de loi C-81 a trait à l’absence d’une grille d’évaluation axée sur les besoins des personnes handicapées dans les politiques, les programmes, les lois et les processus décisionnels dans l’ensemble. Pour illustrer la nécessité de cette grille, nous présentons un problème que le SCFP a soulevé de façon répétée auprès du gouvernement du Canada : la « disposition d’exclusion pour invalidité » du Régime de pensions du Canada (RPC). Le programme amélioré des avantages sociaux du RPC adopté en décembre 2016 comportait une pénalité pour les personnes handicapées, pénalité qui demeure en place, malgré les affirmations du gouvernement. Dans le projet de loi C-26, la disposition d’exclusion pour invalidité qui faisait partie du RPC depuis 50 ans ne s’appliquait pas aux nouveaux avantages, pénalisant les travailleurs pour les périodes d’invalidité. Après des pressions de groupes de personnes handicapées, du SCFP et du Congrès du travail du Canada, les ministres des Finances ont annoncé en décembre 2017 une nouvelle disposition d’« inclusion » pour invalidité. Toutefois, cette

DÉBUT PAGE 5

disposition d’« inclusion » procure sensiblement moins d’avantages que la disposition d’exclusion et le gouvernement fédéral refuse de divulguer ses coûts et ses prévisions. Le SCFP a fait une demande d’accès à l’information pour obtenir ces données.

Notre mémoire de 2017 soulignait des lacunes dans la protection conférée par les pensions, l’assurance-emploi, les ententes relatives au marché du travail et d’autres programmes d’emploi et de sécurité du revenu. Ces lacunes demeurent et le gouvernement fédéral doit agir dans le cadre de la Loi canadienne sur l’accessibilité et par d’autres moyens.

Recommandations

DÉBUT LISTE :

- Appliquer une grille d’évaluation axée sur les besoins des personnes handicapées de façon dynamique sur toutes les politiques, les lois et les autres décisions du gouvernement.

- Améliorer et appliquer des normes relatives au sous-titrage pour les malentendants, l’accès à la technologie et d’autres programmes et mesures de soutien pour les personnes handicapées, dans une égale mesure pour toutes les plateformes de radiodiffusion et de télécommunications

- Reconnaître l’intersectionnalité de lieux sociaux multiples et s’attaquer à la marginalisation des personnes handicapées qui sont également issues des Premières Nations ou racialisées, des femmes, des LGBTTQI et des immigrants.

- Améliorer le Programme d’assurance-emploi et les ententes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées.

- Améliorer les prestations d’invalidité fédérales, à commencer par le Programme de prestations d’invalidité du Régime de pensions du Canada.

FIN LISTE.

### Autres recommandations sur le projet de loi C-81

Le SCFP appuie les recommandations ci-dessous présentées par les organisations de défense des droits des personnes handicapées :

DÉBUT LISTE :

- Ajouter des dates et des échéanciers pour atteindre l’accessibilité et mettre en oeuvre les exigences.

- Dans les principales dispositions, changer « peut » pour « devra » pour s’assurer que les exigences en matière d’accessibilité se concrétiseront et seront appliquées.

DÉBUT PAGE 6

- Retirer les exceptions concernant la conformité des exigences en matière d’accessibilité.

- Inclure toutes les installations (pas seulement pour les biens et services), toute la technologie (par seulement la technologie de l’information), toutes les dépenses fédérales (pas seulement les dépenses en matière d’approvisionnement), et toute activité que le Parlement et le gouvernement fédéral peuvent atteindre (pas seulement les six secteurs énumérés actuellement à l’article 5).

- Reconnaître l’ASL et le LSQ comme les langues officielles des personnes sourdes au Canada.

- Multiplier les mesures pour éliminer les obstacles multiples et conjugués.

- Rendre obligatoire la formation de lutte à l’oppression, sur la sécurité culturelle et l’accessibilité pour tous les employés de la fonction publique.

- Inclure une disposition semblable à l’article 3 de la *Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario* qui énonce : « La présente loi ou les règlements n’ont pas pour effet de diminuer les obligations juridiques du gouvernement de l’Ontario ou d’une personne ou organisation à l’égard des personnes handicapées qui sont imposées aux termes de toute autre loi ou par ailleurs par la loi. »

FIN LISTE.

DR-COPE 491

**Notes**

DÉBUT NOTES DE FIN :

1. *Mémoire présenté par le Syndicat canadien de la fonction publique au gouvernement du Canada* *: Consultation au sujet de la loi prévue sur l’accessibilité*, 2017, <https://scfp.ca/le-scfp-reclame-lelargissement-des-droits-des-personnes-ayant-un-handicap>.

2. Burlock, A. *Les femmes ayant une incapacité*, 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-fra.htm>.

3. Quinlan, L. *Accessibility and Disability for Indigenous Women, Girls, and Gender Diverse People Informing the new Federal Accessibility Legislation*, 2018, <https://www.nwac.ca/wpcontent/uploads/2018/05/Accessibility-Final-Report_1.pdf>.

4. *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, articles 21-22, p. 9 (mars 2008), <https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf>.

5. Cotter, A. *La victimisation avec violence chez les femmes ayant une incapacité*, 2014, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/85-002-x/2018001/article/54910-fra.pdf?st=4z4P5HKI>

FIN NOTES DE FIN.

FIN DU FICHIER 1 DE 1.