



Rapport de la quatrième conférence nationale Accès

Hôtel Delta-Chelsea à Toronto
9 -12 mai 2002



Alliance de la Fonction publique du Canada

Table des matières

	Page
Salutation de la Présidente nationale de l'AFPC, Nycole Turmel	1
Salutation de la VPER-C.B, Patty Ducharme	3
Objectifs de la conférence	6
Programme de la conférence	7
Ateliers	8
Élections	9
Rapport des recommandations et des résolutions	11
Caucus régionaux et Plans d'action régionaux	14
Caucus d'équité	19
Résumé des présentations	20
Sommaire des évaluations des participant-e-s	26
Annexe A Régime fédéral d'assurance invalidité	27
Annexe B Programme de la conférence	31
Annexe C Rapport des recommandations et des résolutions	36
Annexe D Répartition des participants-e-s par Région et Élément	62
Annexe E Liste des participant-e-s	64
Annexe F Allocution inaugurante par la Vice-Présidente exécutive régionale- C.B, Patty Ducharme	67
Annexe G Allocution de la Présidente nationale, Nycole Turmel	75

Salutation de la Présidente nationale de l'AFPC, Nycole Turmel

La quatrième conférence Accès de l'AFPC, « Rien pour nous sans nous », a donné aux membres de l'AFPC ayant un handicap l'occasion de créer des liens et d'établir des stratégies concernant d'importantes questions liées directement à leurs collectivités et à leur syndicat.

Notre syndicat appuie le droit des personnes ayant un handicap de vivre et de travailler dans la dignité, l'autonomie et l'égalité. Nous savons que les personnes ayant un handicap comptent parmi les groupes les plus désavantagés sur le plan économique dans notre société, en raison des attitudes discriminatoires et des obstacles systémiques qui sont présents dans les milieux de travail. Notre syndicat est fermement résolu à mettre en œuvre une stratégie globale pour éliminer la discrimination et les préjudices que subissent les personnes ayant un handicap dans le milieu de travail, au sein du syndicat et des collectivités. Notre syndicat est d'avis que les travailleurs et les travailleuses ayant un handicap constituent la meilleure source d'information qui soit sur les façons d'éradiquer la discrimination fondée sur la capacité physique.

Au Congrès triennal de l'AFPC de 2000, on a apporté une modification aux Statuts selon laquelle les huit délégué-e-s élus pour représenter les groupes visés par les mesures d'équité au Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC, y compris un homme et une femme représentant les travailleurs et les travailleuses ayant un handicap, recevraient le statut de délégué-e-s à part entière au présent congrès et à tous les futurs congrès de l'AFPC. En outre, une autre modification a été apportée aux Statuts selon laquelle les résolutions adoptées aux conférences Accès seront soumises au Congrès de l'AFPC.

Les stratégies mises au point à la conférence Accès ne portaient pas seulement sur l'envoi de résolutions au Congrès triennal de l'AFPC de 2003. Des plans d'action et des recommandations ont également été élaborés dont plusieurs ont déjà été intégrés dans notre travail quotidien. Par exemple, à la suite d'une recommandation adoptée à la conférence, la Trousse sur l'assurance-invalidité sera bientôt distribuée. (*Voir en annexe A le régime fédéral d'assurance invalidité*)

La conférence Accès, comme toutes nos autres conférences nationales

Équité, offre une chance importante aux membres de se rencontrer, de créer des liens et de mettre au point des stratégies et des solutions pour faire avancer les questions d'équité et de droits de la personne. Le budget proposé de l'AFPC pour 2004 à 2006 double les fonds alloués à la conférence Accès, ce qui contribuera à régler le problème de la participation des membres. Des objectifs et un mandat précis pour la conférence sont aussi nécessaires pour s'assurer que le cycle de la conférence nationale profite aux participant-e-s et au syndicat dans son ensemble. Nous avons l'intention de poursuivre nos discussions au sein du syndicat dans le but de mettre au point un plan intégré pour toutes les conférences durant le prochain cycle de conférences.

Bâtir un syndicat uni et fort exige les idées et la participation de l'ensemble des membres. La conférence Accès offre à notre syndicat et à nos membres une excellente occasion de s'informer, de s'organiser et de se mobiliser collectivement en vue d'atteindre l'égalité pour tous et toutes.

En toute solidarité,

la Présidente nationale,

Nycole Turmel

Salutation de la Vice-présidente exécutive régionale -C.-B, Patty Ducharme

Depuis la première conférence Accès qui a eu lieu en 1993, nous avons atteint plusieurs gains sur la question des droits des personnes ayant un handicap. Malgré cela, il reste beaucoup de travail à faire

Les participant-e-s à cette conférence se sont penchés sur certaines questions fondamentales touchant les droits des personnes ayant un handicap. L'organisation de la conférence s'est appuyée sur les connaissances et l'expérience étendues des membres du comité organisateur de la conférence Accès. Certains thèmes qui revenaient constamment pendant les rencontres du comité organisateur ont donné forme au programme de la conférence.

Les mesures d'adaptation constituaient le dénominateur commun pour toutes les régions et tous les types de handicap. Il s'agit là d'une des questions les plus pressantes pour nos membres ayant un handicap. En l'absence de mesures d'adaptation, des membres se trouvent obligés de présenter leurs exigences à leur employeur à un moment où ils ne sont peut-être pas capables ou désireux de quitter le lieu de travail en raison de leur handicap. Les plus hautes instances et notre législation en matière de droit de la personne confirment que toutes les personnes ayant un handicap méritent d'être traitées avec respect et dignité dans tous les aspects de leur vie.

Les membres ont pu participer à la tribune sur l'obligation d'adaptation parrainée par le comité mixte d'équité en emploi du Conseil national mixte qui a précédé le début de la conférence Accès. Les participant-e-s ont ainsi eu l'occasion de discuter des questions liées à l'obligation d'adaptation et de la nouvelle Politique du Conseil du Trésor sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes ayant un handicap dans la fonction publique fédérale, puis d'envisager des stratégies. Un atelier a également porté sur ce sujet qui avait comme objectif d'habiliter et d'informer nos membres.

Le comité organisateur a également trouvé important d'aborder le sujet de la tendance à la mondialisation et à la privatisation de nos soins de santé. La conférence a présenté des conférenciers et conférencières provenant d'organismes de promotion de la justice sociale qui défendent les droits des personnes ayant un handicap ou s'intéressent à la question des soins

de santé. Les participant-e-s ayant un handicap ont pu transmettre directement leurs commentaires à la Commission Romanow, l'organisme fédéral qui avait comme mandat de faire des recommandations sur l'avenir du système de soins de santé au Canada, qui s'est penché sur les changements au système national de soins de santé, grâce à des messages enregistrés sur bande magnétoscopique au cours de la conférence.

La conférence a aussi porté sur le recoupement des droits de la personne. Peu importe qu'une personne fasse partie d'un seul ou de plusieurs groupes visés par les mesures d'équité : les expériences de discrimination et de harcèlement qu'elle vit sont indépendantes et uniques. Dans le passé, on a eu tendance à généraliser ou à compartimenter les expériences. À la conférence Accès, les conférenciers et conférencières ont discuté de la nécessité de faire une analyse englobante des droits des personnes ayant un handicap compte tenu de différentes perspectives qui se chevauchent : la race, le sexe et l'orientation sexuelle.

Les militant-e-s qui défendent les droits des personnes ayant un handicap discutent depuis des années de la nécessité d'une loi nationale qui protégerait les droits des personnes ayant un handicap. Cette discussion s'est intensifiée et revient plus souvent depuis l'adoption récente de la *Loi sur les personnes ayant un handicap de l'Ontario*. Les participant-e-s à la conférence se sont penchés sur cette question, c'est-à-dire la nécessité d'une protection complète des droits civils des personnes ayant un handicap dans les domaines de l'emploi, du transport public, du logement et d'autres services offerts aux échelons municipal, provincial et fédéral. À la fin de la conférence, les membres comprenaient mieux le débat national sur cette question.

Les membres ont aussi eu l'occasion de s'exprimer au sujet de l'étude sur l'emploi pour une période déterminée qu'entreprenaient l'AFPC et le Conseil du Trésor à ce moment. La plupart des employé-e-s nommés pour une période déterminée font partie des groupes visés par les mesures d'équité. Il était donc important de veiller à ce que ces employé-e-s soient entendus au cours du processus de consultation.

Signalons, comme autres points saillants de la conférence, les élections des Représentant-e-s des personnes ayant un handicap au Comité d'accès à l'égalité et les discussions au sujet des recommandations et des résolutions qui ont découlé de la conférence. Pendant les élections, des

artistes ayant un handicap et provenant de Toronto ont présenté un spectacle à la fois inspirant et divertissant.

De façon générale, la conférence a été très appréciée et les objectifs ont été atteints grâce au travail collectif de tous les participant-e-s, du comité organisateur, du comité sur le harcèlement, des animateurs et animatrices d'ateliers, des conférenciers et conférencières, des artistes et du personnel de l'AFPC.

L'AFPC tient à souligner le travail qu'a exigé l'organisation de la conférence Accès et le leadership des membres du comité organisateur qui ont travaillé à garantir le succès de la conférence.

Il faut aussi remercier les conférenciers et conférencières pour leurs présentations et pour le temps qu'ils ont consacré à nous faire bénéficier de leur précieuse expérience.

Quant aux artistes qui nous ont divertis pendant les élections, leurs performances ont été à la fois inspirantes et mémorables.

De plus, l'AFPC tient à souligner le travail du personnel de l'AFPC au bureau national et dans les bureaux régionaux. Leurs efforts collectifs ont contribué au bon déroulement de la conférence.

Enfin, on ne peut passer sous silence le travail des militant-e-s de l'AFPC qui donnent sans compter leur temps au syndicat, au lieu de travail et aux collectivités pour veiller à ce que les droits des personnes ayant un handicap soient une réalité.

En conclusion, la conférence a été excitante, divertissante et informative, et elle a amené de nombreux participant-e-s ayant un handicap de tous les coins du Canada à discuter de stratégies axées sur la mobilisation des membres et le respect des droits des personnes ayant un handicap au sein de leurs syndicats, leurs collectivités et leurs lieux de travail.

En toute solidarité!

La VPER-C.-B.

Patty Ducharme

Objectifs de la conférence:

Les objectifs de la conférence Accès 2002 qui avaient été approuvés par les membres du comité organisateur de la conférence Accès étaient les suivants:

- ✓ fournir une tribune qui pourrait permettre aux membres de l'AFPC ayant un handicap d'établir des stratégies afin de promouvoir les questions qui les intéressent et de participer pleinement dans leur syndicat et leurs milieux de travail ;
- ✓ développer les compétences sur le plan de la stratégie et du leadership des membres ayant un handicap en visant l'application générale de l'obligation d'adaptation ;
- ✓ préciser de quelle manière l'AFPC et ses membres pourraient mieux faire connaître les besoins et les droits des personnes ayant un handicap ;
- ✓ renforcer les liens qui existent entre l'AFPC, les membres ayant un handicap et les groupes de coalition qui s'intéressent aux soins de santé, aux stratégies et aux campagnes nationales concernant les personnes ayant un handicap

Programme de la conférence

La Conférence Accès de l'AFPC a eu lieu à Toronto, à l'hôtel Delta-Chelsea, du 9 au 12 mai 2002. Les demandes d'inscription devaient être transmises au plus tard en mars 2002. L'emploi du temps était fort chargé à la conférence : séances plénières, ateliers, élections, débats portant sur les résolutions, caucus et divertissement. Voici certains des points saillants : le discours inaugural de notre consoeur Nycole Turmel, les discours des coprésident-e-s de la conférence, de la consoeur Patty Ducharme et des membres du comité organisateur de la conférence Accès; la séance plénière sur une analyse englobante des handicaps tenant compte du recoupement d'éléments comme la race, le sexe, la classe, la sexualité et les handicaps; la séance plénière sur l'accès et le droit aux soins de santé; la présentation relative à une loi nationale sur les personnes ayant un handicap; le spectacle de danse époustouflant de notre consoeur Spirit Synott, Almond Small et les chansons divertissantes de Jane Field. *(Voir en annexe B le programme complet de la conférence)*

On a élu, pendant la conférence, les Représentant-e-s des membres ayant un handicap au CAE. Des discussions et des débats se sont également déroulées autour des résolutions et des recommandations. *(Voir en annexe C les résolutions et recommandations traitées au cours de la conférence)* *(Voir aussi les annexes D et E pour les répartitions par Région et Élément ainsi que la liste des participants).*

Les ateliers

Les délégué-e-s ont participé à deux ateliers, au cours de la conférence. Le comité organisateur estimait qu'il était important de se concentrer sur des points précis qui touchent aux objectifs de la conférence. Les ateliers suivants ont été dispensés dans le cadre de la conférence:

- 1. L'obligation d'adaptation : outils et stratégies.** Cet atelier a donné aux membres ayant un handicap la chance d'apprendre à faire valoir leurs droits en matière de mesures d'adaptation. De plus, les membres ont trouvé des stratégies visant à assurer l'application générale de l'obligation d'adaptation.
- 2. Augmenter notre présence : c'est notre avenir.** Cet atelier a permis aux participant-e-s de concevoir des stratégies visant à garantir le caractère inclusif de leur syndicat et de leurs milieux de travail, concernant les personnes ayant un handicap. Les stratégies visent également la reconnaissance des questions touchant les membres ayant un handicap.
- 3. La privatisation : qui en souffre?** Les personnes ayant un handicap risquent fort de subir les conséquences négatives du programme de privatisation. Les participant-e-s à l'atelier ont examiné comment ces répercussions se manifestent et se sont penchés sur les mesures efficaces permettant de faire obstacle à la privatisation.
- 4. L'action directe pour les questions touchant les personnes ayant un handicap.** Cet atelier a permis à nos membres ayant un handicap de développer leur habileté politique afin de poursuivre leur travail pour la défense des droits des personnes ayant un handicap.

Elections

Les Représentant-e-s auprès du Comité d'accès à l'égalité et leurs suppléant-e-s ont été élus à la conférence Accès.

Le confrère Robin East, de la région des Prairies et du Syndicat des employé(e)s de l'Impôt est le représentant élu au CAE des personnes ayant un handicap (hommes).

La consoeur Cathy Scott, de la région de l'Ontario et du Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, est la représentante au CAE des personnes ayant un handicap (femmes).

Les suppléants du confrère East sont :

Premier suppléant :

Le confrère **Jean-Louis Deveau**, de la région de l'Atlantique et du Syndicat de l'Agriculture

Deuxième suppléant :

Le confrère **Herbert Ralph**, de la région de l'Atlantique et de l'Élément national

Troisième suppléant :

Le confrère **Craig Langston**, de la région de la Colombie-Britannique et du Syndicat des employé(e)s de l'Impôt

Les suppléantes de la consoeur Scott sont :

Première suppléante :

La consoeur **Pat McGrath**, de la région de la capitale nationale et de l'Union des employés de la Défense nationale

Deuxième suppléante :

La consœur **Nicole Sawka**, de la région de la Colombie-Britannique et de l'Élément de l'Environnement

Troisième suppléante :

La consœur **Lori Mercer**, de la région de l'Ontario et du Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Conférence Accès

Rapport des recommandations et des résolutions prioritaires

Voici, dans l'ordre établi par le comité des résolutions, les résolutions et recommandations qui ont été présentées lors de la conférence. La décision prise à leur sujet est aussi indiquée en regard de chacune d'elles. Les résolutions/recommandations 1, 2 et 3, adoptées par la conférence, ont été transmises au Congrès 2003 de l'AFPC. Celles qui portent adoption ainsi que celles qui n'ont pas été examinées à la conférence ont été renvoyées aux organismes appropriés de l'AFPC. La recommandation 8 a aussi été renvoyé à l'organisme approprié de l'AFPC. *(Voir l'annexe C pour les recommandations et les résolutions).*

1. Recommandation # 8 - Droits des personnes ayant un handicap, règles de procédure et processus d'élection
ADOPTÉE telle que modifié
2. Recommandation # 1 - Privatisation des emplois du secteur public fédéral
ADOPTÉE telle que modifié
3. Recommandation # 2 - Système de santé et les droits des personnes ayant un handicap
ADOPTÉE
4. Recommandation # 3 - Négociation collective et les droits des personnes ayant un handicap
ADOPTÉE telle que modifié
5. Recommandation # 6 - La formation sur l'obligation d'adaptation
NON ABORDÉE
6. Recommandation # 4 - La facturation informatisée directe et universelle
NON ABORDÉE
7. Recommandation # 7 - La formation sur les droits des personnes ayant un handicap
NON ABORDÉE

8. Recommandation # 5 - La pression sur les président-e-s d'Éléments
NON ABORDÉE
9. Résolution #9
ADOPTÉE
10. Résolution #4
ADOPTÉE
11. Résolution #13
ADOPTÉE
12. Résolution # 3
ADOPTÉE
13. Résolution # 6
ADOPTÉE
14. Résolution # 11
ADOPTÉE
15. Résolution # 8
ADOPTÉE telle que modifié
16. Résolution # 14
NON ABORDÉE
17. Recommandation # 9 - La représentation GLBT
NON ABORDÉE
18. Résolution # 2
NON ABORDÉE
19. Résolution # 5
NON ABORDÉE
20. Résolution # 7
NON ABORDÉE
21. Résolution # 10

NON ABORDÉE

22.Résolution # 12
NON ABORDÉE

Caucus régionaux et Plans d'action régionaux

Afin de garantir aux participant-e-s l'accès à des activités faisant suite à la conférence et de favoriser le suivi au palier régional, on a intégré au programme de la conférence des caucus régionaux permettant le développement de plans d'action. Les vice-président-e-s exécutifs régionaux respectifs ou leurs représentant-e-s les ont présidés.

Ces caucus régionaux ont donné aux participant-e-s une occasion importante de rencontrer les personnes qui vivent et travaillent dans leur propre région et de discuter de stratégies de changement. Ces caucus ont aussi joué un rôle essentiel dans la formulation de plans d'action particuliers de l'AFPC qui peuvent être mis en œuvre par la région, compte tenu des comités, priorités et processus régionaux.

Voici un résumé des plans d'action qui ont découlé des caucus régionaux.

Région de la C.-B.

- Faire des pressions auprès du ministre provincial de la santé en matière de soins et de services de santé publics;
- tisser des liens, à l'échelle locale, provinciale et nationale, avec des coalitions communautaires et d'autres syndicats qui s'occupent des questions touchant les droits des personnes ayant un handicap et des questions syndicales plus générales;
- se mettre en contact avec les conseils régionaux, notamment, avec les représentant-e-s des membres ayant un handicap au sein du conseil de région;
- recueillir et diffuser de l'information au sujet des droits des personnes ayant un handicap;
- dresser une liste de diffusion par courriel incluant les membres du caucus de la C.-B. participant à la conférence Accès et toutes autres personnes intéressées;
- établir un volet d'action politique pour les militant-e-s ayant un handicap, de concert avec le réseau des formateurs et formatrices de l'Alliance et

les agent-e-s d'éducation régionaux;

- discuter avec les gestionnaires de la formation des collègues de travail en matière de droits des personnes ayant un handicap;
- afficher sur le site Web de l'information au sujet de la conférence Accès et distribuer le livret portant sur l'obligation d'adaptation à toutes les sections locales.

Région des Prairies

- Améliorer la communication avec les membres de l'AFPC ayant un handicap. Pour ce faire :
 - ⇒ distribuer les comptes rendus des réunions des comités régionaux et des réunions du CAE;
 - ⇒ distribuer les comptes rendus des réunions du CAE à toutes les sections locales, accompagnés de lettres d'accompagnement rédigées par les représentant-e-s au CAE et les représentant-e-s des groupes visés par les mesures d'équité du conseil de la région des Prairies;
 - ⇒ augmenter la liste des personnes-ressources.
- S'opposer à la privatisation et à la mondialisation. Pour ce faire :
 - ⇒ appuyer la campagne contre le projet de la chaîne d'approvisionnement;
 - ⇒ appuyer les activités de la coalition pour l'assurance-maladie publique et;
 - ⇒ appuyer le mouvement anti-mondialisation du G-6B.
- Améliorer les occasions de formation liées aux mesures d'adaptation et aux questions touchant les droits des personnes ayant un handicap. Pour ce faire :
 - ⇒ organiser des séances de formation à l'équité en matière d'emploi;
 - ⇒ tenir compte des demandes provenant de membres ou de sections locales ayant des besoins spéciaux de formation;
 - ⇒ contribuer à l'établissement du calendrier d'automne des bureaux régionaux;

⇒ offrir de la formation en milieu de travail parrainée par le syndicat pendant les heures de travail.

- Encourager les sections locales à inclure des comités d'équité dans leurs statuts et à nommer des personnes pour faire partie de ces comités.

Région du Nord

- Se mettre en contact avec le conseil de région et les conseils régionaux afin d'obtenir des fonds pour le travail du comité des droits de la personne et pour le travail communautaire;
- établir des liens avec les coalitions communautaires ayant les mêmes objectifs;
- concevoir et dispenser des programmes de sensibilisation à la situation des personnes ayant un handicap à l'intention des syndicats, des législateurs et des employeurs de tous les paliers;
- se mettre en contact avec d'autres comités de l'AFPC réunissant des membres ayant un handicap;
- combler les postes vacants au sein des comités d'équité dans l'emploi des conseils régionaux;
- contribuer activement aux réunions de consultation syndicale-patronale;
- faire intervenir des personnes ayant un handicap dans les décisions qui peuvent les toucher.

Région de l'Ontario

- Créer un réseau constitué des participant-e-s à la conférence et des membres du bureau du conseil de région et les représentant-e-s des membres ayant un handicap auprès du conseil de région;
- étendre la portée des comités d'action des membres ayant un handicap à l'extérieur de Toronto;
- encourager les membres ayant un handicap à assister aux réunions du comité d'action des membres ayant un handicap (CAMAH);

- entretenir des liens avec le mouvement syndical en général, incluant les conseils du travail de district qui ont peut-être des comités de travailleurs et de travailleuses ayant un handicap;
- rapporter l'information obtenue à la conférence dans les collectivités, les sections locales et leurs lieux de travail;
- faire des pressions auprès des sections locales, Éléments et dirigeants nationaux concernant les résolutions touchant les personnes ayant un handicap;
- diffuser l'information sur le site Web et par d'autres moyens de communication (comptes rendus des réunions des CAMAH).

Région de la Capitale nationale

- Faciliter le financement de la conversion de documents en médias substitués demandés;
- tenir une séance d'information mixte avec la participation des allié-e-s et d'autres comités des droits de la personne et comités régionaux de femmes afin de faire un partage d'information sur les questions touchant les droits des personnes ayant un handicap;
- tenir des séances de sensibilisation aux questions touchant les droits des personnes ayant un handicap à l'intention des gestionnaires;
- examiner les façons de diffuser l'information, notamment, un bulletin, le site Web, le courrier électronique;
- encourager les membres à en apprendre davantage sur le syndicat grâce aux cours qu'il offre, notamment, "Bâtir la solidarité syndicale", "Comprendre et interpréter la convention collective" et "Règlement des griefs".

Région de l'Atlantique

- Adopter une stratégie de communication permettant d'établir des liens entre les membres des quatre provinces;
- éduquer les membres, collègues de travail et employeurs sur les questions touchant les personnes ayant un handicap et le développement professionnel, et veiller à ce que des documents en médias substituts soient fournis pour ces activités;
- veiller à ce que l'employeur, le syndicat et les personnes prennent leurs responsabilités;
- adopter un nouveau slogan dans la région, par exemple : « Je m'en mêle pour que ça bouge ».

Région Quebec

Les délégué-e-s de la Région du Québec ont participé au caucus de la RCN.

Caucus d'équité

Il y a une tradition qui veut que L'AFPC alloue du temps pour les caucus d'équité. On n'a donc prévu des périodes pour la tenue de caucus facultatifs permettant aux femmes, aux membres de groupes raciaux visibles, aux Autochtones et aux gais, lesbiennes, bisexuelles ou transgenres de discuter de leurs idées et de leurs préoccupations afin d'identifier les questions qui les touchent particulièrement.

Ces caucus étaient réservés exclusivement aux membres des groupes visés par les mesures d'équité auxquels ils s'adressaient, sauf dans les cas où l'on annonçait qu'ils étaient ouverts à tous.

Résumé des présentations

Discours de bienvenue de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Discours de bienvenue de la part de Patty Ducharme, VPR – C.-B., et membres du comité organisateur de la conférence Accès.

La consœur Ducharme et les membres du comité organisateur de la conférence Accès ont lancé la conférence en présentant le thème et les objectifs de la conférence, ainsi que le programme et les règles de procédures. La consœur Ducharme a présenté brièvement certaines des grandes préoccupations des personnes ayant un handicap, ainsi que la façon dont elles seraient abordées au cours de la conférence, dans le cadre des séances plénières et des ateliers. *(Le discours de notre consœur Ducharme se trouve à l'annexe F.)*

Allocution de: Nycole Turmel , Présidente de l' AFPC

Notre consœur Nycole Turmel a souligné les avancées réalisées en matière de droits des personnes ayant un handicap et de droits de la personne au sein de nos syndicats et de nos collectivités et dans nos milieux de travail. Elle a aussi signalé que les personnes ayant un handicap éprouvent encore des difficultés. Elle a discuté de la vision et de l'orientation de l'AFPC – de la politisation et de la mobilisation des membres, y compris les membres ayant un handicap, autour d'enjeux comme la mondialisation et la privatisation. Elle a aussi discuté du rôle des conférences des groupes visés par les mesures d'équité dans le contexte de la vision et de l'orientation du syndicat. *(Le discours de la consœur Nycole Turmel se trouve à l'annexe G).*

Salutation du Congrès du travail du Canada (CTC)

<p>Conférencier: Derek Fudge (Vice-président au Congrès du Travail du Canada pour les travailleur-euses ayant un handicap)</p>

Le confrère Fudge a souligné certains des gains réalisés au sein du mouvement syndical, particulièrement par le Congrès du travail du Canada et l'AFPC, en ce qui concerne les droits des personnes ayant un handicap. Il a traité de l'importance de la participation des personnes ayant un handicap aux activités du syndicat et du rôle prépondérant qu'elles doivent assumer en matière de droits des personnes ayant un handicap, de mondialisation et de privatisation. Le confrère Fudge s'est penché sur les effets de la mondialisation et de la privatisation sur les programmes et services sociaux et sur les travailleurs et travailleuses du secteur public. Il a insisté sur le rôle du secteur public pour ce qui est de promouvoir l'égalité au moyen de programmes comme le régime d'assurance-maladie. Ces programmes et services sont compromis par les tendances actuelles à la mondialisation et à la privatisation. Il a également parlé des stratégies qui pourraient être adoptées pour contrer ces tendances, par exemple : veiller à ce que les accords de libre-échange comportent des principes d'égalité et des normes ou mécanismes d'exécution qui peuvent s'appliquer à l'encontre de multinationales qui violent les droits de la personne et les normes du travail. Il a indiqué que la mondialisation n'a pas à être entièrement négative : elle pourrait mener à la mondialisation des droits de la personne, des normes du travail et des stratégies liées au droits des personnes ayant un handicap. *(Pour une copie de l'allocution du Confrère Fudge, veuillez communiquer avec le bureau des Droits de la personne de l'AFPC)*

Panel sur l'accès et le droit aux soins de santé

Conférencières:

Kathleen Connors

(Présidente de la Coalition canadienne de la santé et Présidente nationale de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers)

Mary Ennis

(première vice-présidente du Conseil des Canadiens avec déficiences)

Les expertes se sont concentrées sur l'effet de la mondialisation et de la privatisation sur les droits de la personne et les services sociaux, et particulièrement sur les services de soins de santé. Kathleen Connors a traité des raisons pour lesquelles notre assurance-maladie est attaquée et a souligné la nécessité de s'opposer aux frais d'utilisation, aux soins de santé à deux vitesses et à la privatisation des soins de santé. Mary Ennis a examiné la privatisation des soins de santé du point de vue des personnes ayant un handicap et a souligné l'importance pour ces personnes de venir gonfler les rangs des opposants à la privatisation. Les deux conférencières ont présenté les grandes lignes des mémoires que leurs organismes respectifs ont soumis à la Commission Romanow. On a créé le lien entre le mouvement syndical et les coalitions de soins de santé, et on a fait valoir la nécessité du soutien mutuel. Finalement, on a relevé les mesures que les organismes de promotion de la justice sociale, le milieu syndical et les particuliers pourraient prendre contre la privatisation des soins de santé.

Une loi nationale sur les personnes ayant un handicap

changerait-elle le cours des choses?

Conférencier: David Lepofsky
(Président du Comité sur la Loi sur
les personnes ayant un handicap de l'Ontario)

M. Lepofsky, militant de longue date pour les droits des personnes ayant un handicap, s'est penché sur la nécessité et sur les bienfaits d'une loi nationale sur les personnes ayant un handicap. Il a traité des obstacles rencontrés à l'échelon provincial et de certaines des mesures prises par le milieu des personnes ayant un handicap pour veiller à ce que cette loi soit adoptée en Ontario. Enfin, M. Lepofsky a abordé les répercussions de la mondialisation et de la privatisation sur les droits de la personne et les services, qui se sont traduites par la nécessité d'adopter une loi nationale sur les personnes ayant un handicap.

Panel sur une analyse englobante des questions qui touchent les personnes ayant un handicap

Expert-e-s:

Fiona Simpson

Enseignante de Droit à la faculté de droit de Osgoode Hall, Avocate en Droits de la personne et membre du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada)

Sandra Pronteau

(Comité canadien d'action sur le statut de la femme - Représentante autochtone)

Rabia Kherd

(consultante en matière de questions concernant les personnes ayant un handicap, la race, la culture et l'origine ethnique)

Nicole Soucy

(militante pour les droits des gaies, lesbiennes, personnes bisexuelles et transgenres et des personnes ayant un handicap)

Les expertes ont relaté leurs expériences en tant que personnes ayant un handicap. Elles ont traité de leur rôle en tant que militantes au sein de leurs collectivités particulières et ont décrit les difficultés que rencontrent les personnes qui font partie de plus d'un groupe visé par les mesures d'équité. Elles ont souligné l'importance de reconnaître le recoupement des droits de la personne et la mesure dans laquelle leurs expériences sont différentes et uniques, par rapport aux autres personnes qui ont un handicap. Par exemple, les femmes handicapées qui sont Autochtones ou membres de groupes raciaux visibles ne subissent pas que de la discrimination fondée sur la capacité physique, mais elles sont également victimes de racisme et de sexisme.

Divertissement

**Artistes: Spirit Synott et Almond Small (danseurs)
Jane Field (chanteuse)**

Ces artistes remettent en question les stéréotypes et les mythes qui entourent les personnes ayant un handicap. Le spectacle de danse de Spirit Synott et Almond Small intitulé « I'll Take You There » entraîne le spectateur dans un tourbillon incroyable et excitant de danse et de musique. Quant à Jane Field, elle explore et affronte dans ses chansons les préoccupations des personnes ayant un handicap.

Sommaire des évaluations des participants-e-s

Les participant-e-s ont aimé les conférenciers et conférencières, en séance plénière, estimant qu'ils étaient informatifs et stimulants et qu'ils les avaient poussés à réfléchir. Les participant-e-s trouvaient qu'ils avaient acquis des outils qu'ils pouvaient rapporter avec eux à leur lieu de travail. Les participant-e-s ont apprécié les occasions que la conférence leur a données de créer des liens et de discuter de questions propres à leur milieu.

Certains participant-e-s ont indiqué que le programme de la conférence était trop chargé pour les personnes ayant un handicap. Il fallait des pauses fréquentes en fonction des besoins liés aux handicaps des participant-e-s. Certains participant-e-s ont trouvé trop longues les séances en soirée, particulièrement les élections.

En outre, les participant-e-s ont signalé que les règles de procédure qui s'appliquaient aux élections n'étaient pas adaptées aux besoins des personnes dont le handicap ne leur permettait pas de demeurer dans la pièce pendant la totalité du processus d'élection. Cela s'est traduit par l'adoption d'une recommandation visant la révision des règles de procédure s'appliquant aux élections, en fonction des mesures d'adaptation requises pour les participant-e-s ayant un handicap. Par conséquent, les règles de procédure s'appliquant aux élections ont été suivies lors de la Conférence des femmes et de la Conférence Unité.

RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE INVALIDITÉ

- Le régime fédéral d'assurance-invalidité (AI) est le plus important régime d'assurance-invalidité du Canada, et il fournit une protection à environ 185 000 employé-e-s des gouvernements fédéral et territoriaux, ainsi qu'aux employé-e-s de diverses agences gouvernementales et divers organismes parapublics.
- Le régime d'AI prévoit une protection intégrale fondée sur l'expérience et financée par une combinaison de cotisations salariales/patronales et de rendement du capital investi des réserves financières servant à payer les prestations payables. Le taux de prime courant applicable au régime d'AI est de 1,08 \$ par mois pour chaque tranche de 1 000 \$ de gains assurables. L'employeur est responsable de 85 pour cent de cette prime (soit de 0,918 \$/par mois/par 1 000 \$ d'assurance), et l'employé-e est responsable de l'autre portion de 15 pour cent (soit de 0,162 \$/par mois/par 1 000 \$ d'assurance).
- Selon les données estimatives pour l'année 2001, 8 409 demandeurs recevaient des prestations d'AI. La prestation moyenne versée, moins la rémunération compensatoire, est de 1 347 \$ par mois. Entre 1995 et 2000, le nombre de nouvelles réclamations dénombrées chaque année atteint en moyenne 2 213. Cependant, le nombre approximatif de nouvelles réclamations durant 2001 était de 2 418. Ceci représente une augmentation de 16 pour cent au dessus des résultats de l'an 2000. Le pourcentage de nouvelles réclamations approuvées par l'assureur a varié de 79,6 pour cent à 85,2 pour cent au cours des dix dernières années. Les trois principales causes d'invalidité au cours des dernières années sont: les dépressions/anxiétés (45 pour cent des nouvelles réclamations en 2001); les interventions néoplasiques (13 pour cent en 2001) et les accidents (8 pour cent en 2001).
- En bout de ligne, le garant du régime d'AI est le Conseil du Trésor, représenté par le président ou la présidente du Conseil du Trésor. Les opérations reliées au régime d'AI sont supervisées par un conseil de gestion établi sous les auspices du Conseil national mixte (CNM).

Le Conseil est chargé de présenter des recommandations au CNM à propos de la structure du régime et des règles d'admissibilité, et il sert aussi de forum final pour l'examen des demandes d'appel des membres dont les réclamations ont été refusées par l'assureur. Les représentants actuels de l'AFPC au sein du Conseil de gestion de l'AI sont les confrères Ray Strike, président national, Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, et James Infantino, agent de programmes, Assurance-invalidité et pensions. Enfin, le régime d'AI est souscrit et administré par la Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie.

- Tous les employé-e-s admissibles des employeurs participants doivent adhérer au régime d'AI. La protection entre automatiquement en vigueur pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et pour l'employé-e nommé pour une période déterminée de plus de six mois. Les employé-e-s nommés à des postes pour une période de six mois ou moins doivent adhérer au régime après au moins six mois d'emploi continu. Les employé-e-s saisonniers doivent aussi adhérer au régime d'AI après six mois de service actif au cours de toute saison. Par la suite, la couverture est maintenue durant les saisons subséquentes.
- Des prestations d'invalidité mensuelles régulières sont payables à tous les membres adhérant au régime qui fournissent une preuve médicale d'invalidité totale. En vertu de la police d'assurance, le terme "invalidité totale" 1) s'entend, durant la première période de prestations de 24 mois, d'un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'une lésion qui empêche une ou un employé d'exécuter chacune des fonctions de son emploi ou de son occupation régulière et 2) s'entend, par la suite, de l'incapacité de l'employé-e à occuper tout emploi en rapport avec ses capacités (soit un emploi dont la rémunération n'est pas inférieure à 66 2/3 pour cent du salaire courant touché par l'employé-e pour son emploi régulier) et pour lequel l'employé-e est raisonnablement qualifié en vertu de ses études, de sa formation ou de son expérience.
- Le paiement des prestations d'invalidité commence après une période ininterrompue d'invalidité totale de 13 semaines ou après l'expiration des congés de maladie accumulés, selon la dernière de ces éventualités à se présenter. Les prestations d'invalidité peuvent

être payables jusqu'au 65^e anniversaire de naissance de l'employé-e, jusqu'à la date à laquelle l'employé-e cesse d'être en invalidité, ou jusqu'au dernier jour du mois pendant lequel l'employé-e décède, selon la première de ces éventualités à se présenter.

- Le régime fédéral d'assurance-invalidité courant comprend une clause d'invalidité antérieure qui stipule qu'aucune prestation ne sera versée pour une invalidité totale résultant directement ou indirectement d'une maladie existant avant ou à la date d'entrée en vigueur de la protection de l'employé-e sauf 1) si l'employé-e a été assuré pendant une période continue de 13 semaines pendant laquelle il n'a reçu aucune forme de traitement médical pour le trouble médical en question et pendant laquelle il ne s'est pas absenté de son emploi pendant plus de deux jours ou 2) si l'invalidité totale a débuté après que l'employé-e ait été assuré en vertu de la police depuis au moins 12 mois.
- Les prestations d'invalidité totalisent 70 pour cent du salaire de l'employé-e avant l'invalidité. Conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les prestations d'assurance-invalidité sont un revenu imposable. Le 1^{er} janvier de chaque année, les prestations d'invalidité augmentent conformément à l'augmentation du coût de la vie, jusqu'à une hausse maximale de 3 pour cent par année. Tout autre revenu payable au prestataire est déduit des prestations d'AI, y compris les prestations payables en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et des régimes de pensions du Canada/de rentes du Québec, les prestations d'invalidité versées ou payables en vertu de tout autre régime d'assurance collectif, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu d'un régime d'assurance-automobile sans égard à la responsabilité et les montants reçus en vertu d'un régime contre les dommages causés à des tiers.
- Le régime fédéral d'AI comprend aussi une disposition relative à un programme de réadaptation pour aider les prestataires, dans la mesure du possible, à effectuer un retour graduel au travail. Le revenu provenant de tout emploi rémunéré et approuvé au préalable par l'assureur pendant que l'employé-e reçoit des prestations d'invalidité n'aura un effet compensatoire que si le revenu combiné

total du prestataire est supérieur à 100 pour cent du salaire avant l'invalidité. De plus, la Sun Life est autorisée à verser des paiements pouvant correspondre à un maximum de trois mois de prestations d'invalidité à un demandeur afin de lui rembourser les dépenses raisonnables encourues dans le cadre de la réadaptation.

- Le Comité de gestion du régime d'assurance-invalidité effectue présentement un examen approfondi des différents aspects du régime fédéral d'AI. Les questions étudiées sont entre autres 1) la transformation de la police d'AI en régime de services administratifs seulement (SAS) et la soumission du régime à un processus d'appel d'offres, 2) l'amélioration des dispositions relatives à la réadaptation prévues par la police d'AI et 3) l'établissement de mesures visant à accélérer le processus existant d'évaluation des sinistres.

ORDRE DU JOUR
Conférence Accès 2002 de l'AFPC
Rien pour nous sans nous!

Le jeudi 9 mai 2002

17 h 30 à 21 h

Inscription
(court Churchill)

18 h à 20 h 30

**Tribune du CNM-CMEE sur l'obligation
d'adaptation envers les personnes
handicapées à la Fonction publique
fédérale**
(salon Churchill)

Le vendredi 10 mai 2002

7 h à 9 h

Inscription
(court Churchill)

8 h 30 à 10 h 30

Séance plénière /Bienvenue
(salon Churchill)

Nycole Turmel, Présidente, AFPC
Patty Ducharme, VPER, C.-B.
Derek Fudge, Vice-président pour les
membres ayant un handicap, CTC

10 h 30 à 10 h 45

Pause santé
(court Churchill)

10 h 45 à 12 h

Accès et droit aux soins de santé
(salon Churchill)

Conférencières:

Kathleen Connors (Coalition canadienne de la santé)
Mary Ennis (Conseil des Canadiens avec déficience)

12 h à 13 h 30

Dîner
(salle Rosetti)

12 h 15 à 13 h 15

Activité facultative du midi
Congrès/résolutions
(salon Churchill)

13 h 30 à 14 h 45

Ateliers
1.Obligation d'adaptation (bilingue)
(salle Wren)
2.Obligation d'adaptation (anglais)
(salle Carlyle)
3.L'action directe pour les questions des ayant un handicap (anglais) (Scott A)
4.Augmenter notre présence (anglais)
(Scott B)

14 h 45 à 15 h

Pause santé
(couloir Rosetti)

15 h à 17 h

Poursuite des ateliers
1.Obligation d'adaptation (bilingue)
(salle Wren)
2.Obligation d'adaptation (anglais)
(Salle Carlyle)
3.L'action directe pour les questions des personnes ayant un handicap (anglais)
(Scott A)
4.Augmenter notre présence (anglais)
(Scott B)

18 h à 19 h

Caucus des femmes
(salon Churchill)

- 19 h à 20 h **Caucus des membres Autochtones**
(salon Churchill)
- 20 h à 21 h **Caucus des membres des groupes raciaux
visibles**
(salon Churchill)

Le samedi 11 mai 2002

- 8 h à 9 h **Caucus des membres GLBT**
(salle Wren)
- 9 h à 10 h **Séance plénière- Bienvenue**
Présentations du Comité organisateur
(Salon Churchill)
**Une loi nationale sur les personnes
Handicapé-e-s changerait-elle le cours des
ChosesÉ**
(salon Churchill)
Conférencier: David Lepofsky (président
du comité Ontario Disability Act)
- 10 h à 10 h 15 **Pause santé**
- 10 h 15 à 11 h 30 **Panel sur une analyse englobante des
questions qui touchent les personnes
handicapés**
(salon Churchill)
- Conférencières:**
Fiona Sampson
Questions concernant l'équilibre des sexes et
les handicaps - École de droit Osgoode
Hall/DAWN
- Sandra Pronteau**
Questions concernant les personnes

Autochtones et ayant un handicap -
Représentante des personnes Autochtones au
sein du CCASF

Rabla Kherd

Consultante - questions concernant les
personnes handicapées, la race, la culture et
l'origine ethnique

Nicole Soucy

Questions concernant les personnes GLBT et
handicapées - militante

11 h 30 à 1 h 00

Dîner
(salle Rosetti)

11 h 30 à 12 h 30

**Discussion facultative sur l'analyse englobantes
questions touchant les personnes handicapés**
(salon Churchill)

13 h a 14 h 30

Ateliers

1. Augmenter notre présence (bilingue)
(salle Wren)

2. Obligation d'adaptation (anglais)
(salle Carlyle)

3. L'action directe pour les questions des
personnes ayant un handicap (anglais)
(Scott A)

4. La privatisation (anglais)
(Scott B)

14 h 30 à 14 h 45

Pause santé
(couloir Rossetti)

14 h 45 à 16 h 15

Poursuite des ateliers
(voir ci-haut)

18 h à 20 h 30

Élections/célébration:

Parler pour nous avec nous >>
(salon Churchill)

Élection des membres du Comité d'accès à l'égalité (homme et femme) et suppléant et suppléantes
Activité de divertissement

Le dimanche 12 mai 2002

- 8 h 30 à 10 h 30 **Faire avancer le programme des droits des personnes handicapées à l'AFPC**
Recommandations/Résolutions
(salon Churchill)
- 10 h 30 à 10 h 45 Pause santé
(court Churchill)
- 10 h 45 à 12 h 30 **Passer à l'action**
Plans régionaux/caucus régionaux
1. Caucus RCN (salon Churchill)
 2. Caucus de l'Atlantique (salle Wren)
 3. Caucus du Nord (Scott A)
 4. Caucus de la C.-B. (salle Rossetti)
 5. Caucus des Prairies (Scott B)
 6. Caucus du Québec (salle Windsor)
 7. Caucus de l'Ontario (salle Carlyle)
- 2 h 30 à 14 h **Passer à l'action**
Rapports sur les stratégies régionales/
thèmes communs tout en dînant
(salon Churchill)
- Pour nous avec nous**
Salutations des membres du CAÉ/
Engagement à prendre des mesures/Mandat
commentaires de clôture

RECOMMANDATION #8

DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP, RÈGLES DE PROCÉDURE ET PROCESSUS D'ÉLECTION

Les membres de l'AFPC ayant des handicaps ont plusieurs besoins d'adaptation. L'AFPC a une responsabilité d'adaptation et doit s'assurer que les événements syndicaux de l'AFPC soit sans obstacles.

Les délégué-e-s de la Conférence Accès 2002 recommandent que l'AFPC révise ses règles de procédures et son processus d'élection pour s'assurer qu'ils soient inclusifs et sans obstacles pour les membres ayant des handicaps lors des événements futurs.

Les délégué-e-s de la Conférence Accès 2002 recommandent que l'officier national responsable au CEA du portefeuille des droits de la personne présente au CEA, pour approbation, des règles de procédure et des processus d'élection inclusifs et sans obstacles pour leur application lors d'événements futurs de l'AFPC.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION #1

PRIVATISATION DES EMPLOIS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

Les déléguées de l'AFPC à la conférence Accès 2002 de l'AFPC reconnaissent qu'il incombe aux employeurs et aux pourvoyeurs de services d'intégrer les principes d'égalité aux politiques, aux pratiques et aux règles.

Même si l'inéquité subsiste dans le secteur public fédéral pour les personnes ayant un handicap, ces services jouent un rôle essentiel dans la protection des droits à l'égalité des personnes ayant un handicap.

Même si la représentation des personnes ayant un handicap dans le secteur assujéti à la réglementation fédérale est substantiellement inférieure à la disponibilité des membres de ce groupe sur le marché du travail, les délégué-e-s reconnaissent également que les employeurs du secteur privé axés sur le profit ont une fiche encore moins reluisante à ce chapitre.

Les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC s'opposent à la privatisation des services publics et des emplois du secteur public et reconnaissent que la privatisation des emplois et des services de la fonction publique fédérale aura des conséquences particulièrement néfastes sur les personnes ayant un handicap.

Les délégué-e-s à la conférence Accès de l'AFPC appuieront vigoureusement les efforts continus déployés par l'AFPC pour mettre un frein au projet de la chaîne d'approvisionnement et appuieront encore davantage cette lutte en ajoutant à la campagne de riposte de l'AFPC une analyse de la question du point de vue des personnes ayant un handicap.

Compte tenu de l'effet défavorable de la privatisation sur les personnes ayant un handicap et sur d'autres groupes, les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 sont en faveur d'un Plan d'action de l'AFPC pour défendre les droits des personnes ayant un handicap dans le contexte de la privatisation.

Le plan d'action comprend les mesures suivantes:

1. Que l'AFPC réclame que l'employeur tienne compte de notre perspective selon laquelle la privatisation a un effet défavorable sur les personnes handicapées et sur d'autres groupes et qu'il suspende l'approbation de toute diversification des modes de prestation des services découlant de la politique du Conseil du Trésor sur la diversification des modes de prestations des services ou des autres projets de privatisation.
2. Que l'AFPC effectue une analyse des conséquences néfastes de la politique et des pratiques de diversification des modes de prestation des services. En outre, l'AFPC devrait faire en sorte qu'un examen des systèmes d'emploi de la politique en matière de diversification des modes de prestation des services et des pratiques qui en découlent, soit effectué immédiatement. L'AFPC s'assurera que l'examen des systèmes d'emploi soit effectué en conformité avec les dispositions sur la consultation et la collaboration contenues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
3. Que l'AFPC examine les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour déterminer s'il y a lieu de déposer une plainte de discrimination fondée sur des motifs de handicap ou d'autres motifs de distinction illicite contre la diversification des modes de prestation des services. Si l'analyse effectuée par l'AFPC devait révéler qu'une telle plainte peut être déposée, que l'AFPC s'en charge immédiatement.
4. Si l'analyse effectuée par l'AFPC révèle qu'il y a lieu de déposer une plainte en vertu de la *Charte*, qu'une telle plainte soit déposée et fondée sur les dispositions d'égalité de la *Charte*.
5. Nous demandons particulièrement, tant que l'analyse n'aura pas été effectuée et qu'il n'aura pas été établi s'il y a lieu de déposer une plainte, que l'AFPC et l'UEDN insistent auprès du Conseil du Trésor afin que les soient suspendues les négociations actuelles entre le ministère de la Défense et le Groupe Tibbett and Britten sur la privatisation de la chaîne d'approvisionnement du MDN, tant que le Conseil du Trésor ne nous aura pas fourni les renseignements et les conclusions de l'analyse des effets défavorables de ce projet sur les personnes ayant un

handicap.

6. Que l'AFPC intègre une analyse de la perspective des personnes ayant un handicap à son importante campagne contre la privatisation des services publics fédéraux.
7. En vue de donner raison au thème de la conférence Accès 2002 de l'AFPC, « Rien pour nous sans nous », les délégué-e-s et leurs allié-e-s s'engagent à participer activement à la campagne de l'AFPC pour mettre un terme à la privatisation. Les délégué-e-s et les allié-e-s veilleront aussi à ce que les activités de mobilisation à tous les paliers de l'AFPC, notamment les sections locales, les comités régionaux des membres ayant un handicap, le Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC, les comités régionaux des femmes de l'AFPC, les comités régionaux d'équité de l'AFPC, les conseils régionaux et les conseils de région, tiennent compte de la perspective des personnes ayant un handicap.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION # 2

SYSTÈME DE SANTÉ ET DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Les délégué-e-s à la conférence Accès de l'AFPC s'opposent à la tendance actuelle adoptée par les gouvernements provinciaux et fédéral en matière de soins de santé qui consiste à fermer des hôpitaux et réduire le nombre de lits, à imposer des frais d'utilisation, à radier de la liste et privatiser les soins de santé et à permettre que les deniers publics financent la prestation de soins de santé privés.

Les délégué-e-s à la conférence Accès réclament un système de soins de santé amélioré qui comprend un programme national de soins à domicile et d'assurance-médicaments. En outre, notre système de soins de santé doit répondre pleinement aux besoins des personnes ayant un handicap.

De nombreux délégué-e-s à la conférence Accès ont participé à l'enregistrement d'une vidéo sur leurs préoccupations personnelles à titre de personnes ayant un handicap. Cette vidéo sera envoyée à la Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada.

Les délégué-e-s reconnaissent également qu'ils ont un rôle important à jouer dans la défense des droits des personnes ayant un handicap et sont conscients des lacunes qui existent au sein du vaste mouvement syndical et de justice sociale étant donné qu'aucune analyse des soins de santé n'a encore été effectuée, du point de vue des personnes ayant un handicap.

Les délégué-e-s à la présente conférence recommandent donc :

1. que l'AFPC continue à participer aux campagnes de la Coalition canadienne de la santé préconisant les soins de santé publics et que les renseignements soient largement diffusés, par Internet et autres moyens de communication ;
2. que la vidéo produite à la conférence Accès et les données recueillies soient utilisées comme outils de formation et de mobilisation sur les soins de santé, du point de vue des personnes ayant un handicap ;
3. que l'AFPC facilite la participation des membres à la Commission sur

l'avenir des soins de santé au Canada en offrant, par exemple, de l'espace sur notre site Web pour exposer notre position ; en établissant un lien entre cet espace et le site Web de la Commission ; et en fournissant une liste des personnes ressource au sein des coalitions provinciales, territoriales et locales de la santé pour permettre à nos membres de se joindre aux coalitions.

4. que l'AFPC utilise les données et l'analyse des questions touchant les personnes handicapées et les soins de santé, mises en relief lors de la conférence Accès, pour effectuer une analyse détaillée des soins de santé publics, du point de vue des personnes ayant un handicap.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION #3

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LES DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC reconnaissent la nécessité de se doter de conventions collectives exemptes d'obstacles. Les membres ayant un handicap sont souvent tenues de se présenter à des rendez-vous et d'avoir recours à des services ayant trait à leur handicap. Par contre, la plupart des dispositions sur les congés dans les conventions collectives actuelles ne prévoient aucun congé payé particulier, sauf le congé de maladie, qui tient compte des besoins des membres ayant un handicap. Les membres ayant un handicap ont aussi besoin de processus de dotation qui vise à inclure et qui tient compte des principes d'égalité. Très peu de conventions collectives des employeurs ne ressortissant pas à la LRTFP renferment un libellé portant sur les processus de dotation exempts d'obstacles. Il est essentiel que les membres ayant un handicap puissent bénéficier de conditions d'emploi négociées qui répondent à leurs besoins.

Les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC recommandent ce qui suit :

1. que l'AFPC effectue une analyse des dispositions actuelles des conventions collectives afin de cerner les obstacles possibles aux travailleuses et travailleurs ayant un handicap.
2. que l'AFPC se serve des conclusions de cette analyse pour développer des stratégies appropriées visant à supprimer les obstacles et à définir des mesures positives qu'il faut négocier et intégrer aux conventions collectives.
3. En outre, l'AFPC fera en sorte que les revendications contractuelles fassent l'objet d'une analyse, du point de vue des personnes ayant un handicap, afin de supprimer les obstacles éventuels.

4. Avant et durant les séances de négociation avec l'employeur, l'AFPC examinera les propositions présentées par l'employeur, de la perspective des personnes ayant un handicap. Ce travail se poursuivra aussi pendant ces mêmes séances

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée telle que modifier

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION #6

FORMATION SUR L'OBLIGATION D'ADAPTATION

Les délégué-e-s de la Conférence Accès 2002 reconnaissent que les mesures d'adaptation posent problème à bien des membres, ainsi que beaucoup de gestionnaires, de surveillants, de surveillantes et de chefs d'équipe ne comprennent pas bien la nécessité de l'obligation d'adaptation.

Les délégué-e-s reconnaissent aussi que certains parmi nos membres ne sont également pas au courant de l'obligation de l'employeur d'adaptation.

Les délégué-e-s recommandent que l'AFPC travaille avec les employeurs pour élaborer un cours de formation global à l'intention de tous les membres.

De plus, les délégué-e-s recommandent que le cours soit offert conjointement avec les membres du réseau des formateurs et formatrices de l'AFPC incluant des formatrices et formateurs de l'Alliance des membres des groupes visés par les mesures d'équité.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION #4

LA FACTURATION INFORMATISÉE DIRECTE ET UNIVERSELLE

Les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC reconnaissent qu'il est habituel que les membres ayant un handicap, en congé, éprouvent de grandes difficultés financières et que ces membres ont souvent besoin de prendre des médicaments pour des raisons d'ordre médical ou thérapeutique.

Les délégué-e-s reconnaissent qu'une telle situation peut retarder le traitement et aggraver la maladie et recommandent que l'AFPC cherche à obtenir une assurance de prestations d'assurance-maladie complémentaires, en l'occurrence la Sun Life, la facturation informatisée directe et universelle à travers le comité national conjoint.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION 7

FORMATION SUR LES DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Les délégué-e-s de la Conférence Accès 2002 reconnaissent qu'il existe un manque de connaissances et des idées fausses au sujet des personnes ayant un handicap, incluant les personnes ayant un handicap psychiatrique ou psychologique, et recommandent qu'un cours de formation sur les questions touchant les personnes ayant un handicap soit élaboré par l'entremise d'un comité mixte syndical/patronal, tel le Comité du Conseil national mixte sur l'équité en matière d'emploi.

Les délégué-e-s recommandent aussi que ce cours soit offert conjointement à tous les employé-e-s de la fonction publique d'ici deux ans et que l'AFPC élabore et offre aux dirigeantes et dirigeants des sections locales un cours sur les questions touchant les personnes ayant un handicap, incluant les personnes ayant un handicap psychiatrique ou psychologique

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION # 5

PRESSION SUR LES PRÉSIDENT-E-S D'ÉLÉMENTS

Les délégu-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC recommandent au comité organisateur de la prochaine conférence Accès qu'une lettre soit rédigée par le ou la responsable de la conférence Accès sur le Comité exécutif de l'Alliance et les deux représentantes ou représentants des personnes ayant un handicap siégeant au comité d'accès à l'égalité, et que cette lettre soit envoyée à chaque présidente et président d'Élément pour leur demander d'aider à financer la participation d'au moins deux membres, une femme et un homme, de leur Élément respectif à la prochaine conférence Accès.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION #9

ATTENDU QUE, dans certaines collectivités, il pourrait se révéler impossible de mettre sur pied des comités particuliers à certains groupes visés par les mesures d'équité ;

ATTENDU QUE les membres des groupes visés par les mesures d'équité veulent collaborer ensemble et se retrouver sous une seule grande bannière des droits de la personne ;

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe 2 de l'article 15 des Statuts de l'AFPC soit remanié de façon à ajouter le paragraphe suivant :

Nonobstant le paragraphe (2) (a), le CEA peut approuver, dans des cas exceptionnels, la mise sur pied de comités régionaux Unité, Fierté et Accès réunis en un Comité des droits de la personne, s'il estime que les membres le souhaitent et que le comité peut être viable.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION N° 4

ATTENDU QUE les membres ayant un handicap et les représentantes et représentants syndicaux qui défendent leurs intérêts ont besoin d'une trousse d'outils et d'un manuel de référence; et

ATTENDU QUE l'AFPC a retardé l'achèvement de la trousse sur l'assurance-invalidité; et

ATTENDU QUE l'AFPC a un excédent budgétaire;

IL EST RÉSOLU QUE le Comité exécutif de l'Alliance de l'AFPC consacre suffisamment de fonds et de personnel pour terminer la trousse sur l'assurance-invalidité d'ici mai 2003.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: **adoptée**

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION N° 13

IL EST RÉSOLU QUE l'Alliance publie une brochure sur le processus de renvoi à Santé Canada;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'Alliance diffuse cette brochure de la manière habituelle;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'Alliance intègre des cours de formation sur le processus de renvoi à Santé Canada sous forme de séances de formation appropriées offertes aux délégué-e-s syndicaux, dans le cadre de séances de discussion sur les droits de la personne et à l'occasion d'autres activités appropriées.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: **adoptée**

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION N° 3

ATTENDU QUE la conférence Accès de l'AFPC revêt une importance capitale pour les membres ayant un handicap, et ;

ATTENDU QUE le financement est un problème pour les membres.

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC finance adéquatement la participation des membres à la conférence Accès.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: **adoptée**

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION # 6

ATTENDU QUE dans certains cas, il est nécessaire d'avoir recours aux mesures d'adaptation pour déplacer un employé-e ayant un handicap entre les agences et/ou ministères; et

ATTENDU QUE, en raison des changements apportés aux pouvoirs de dotation en personnel et des écarts qui existent entre ces pouvoirs (c.-à-d. LEFP, Loi sur la dotation des employeurs distincts), il se peut qu'il n'y ait pas d'autorité commune qui puisse effectuer le processus de l'analyse de l'adaptation au poste, puis la mutation; et

ATTENDU QU'il est possible que des tentatives d'adaptation pourraient avoir échoué et que l'employeur précédent n'ait pas ce qu'il faut pour mener à bien le processus d'adaptation;

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC, à titre d'agent négociateur, s'assure que toutes les revendications contractuelles futures prévoient un processus de mutations rapides, efficaces et inclusives entre les agences et/ou ministères en fonction des mesures d'adaptation.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: **adoptée**

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION #11

ATTENDU QUE la politique actuelle du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sur l'action positive ne tient pas compte de toutes les minorités visibles, des personnes de souche autochtone, des femmes et des personnes ayant un handicap physique et mental, et

ATTENDU QUE tous les membres de la société, notamment les femmes, les personnes de souche autochtone, les personnes ayant un handicap physique et mental et les membres des minorités visibles, devront bénéficier d'un accès juste et égal aux possibilités d'emploi.

IL EST RÉSOLU QUE l'Alliance de la Fonction publique du Canada met de la pression sur le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest afin qu'il élabore une politique sur l'équité en matière d'emploi qui n'insiste pas sur des critères de résidence à long terme.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: **adoptée**

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION #8

ATTENDU QUE l'AFPC adhère au principe de l'amélioration du niveau de vie des personnes ayant un handicap; et

ATTENDU QUE l'AFPC adhère au principe de l'obligation d'adaptation pour les personnes ayant un handicap ; et

ATTENDU QUE l'AFPC adhère au principe de l'inclusion des personnes ayant un handicap dans le syndicat et la société dans son ensemble.

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC examine immédiatement le Régime de soins de santé de la fonction publique pour y apporter des améliorations qui ne sont pas limités à la réduction de la période de prestations et à l'augmentation des sommes versées pour l'achat de fauteuils roulants, de béquilles, d'orthèses, lunettes, appareils auditifs numériques, piles pour appareils auditifs, technologie et d'autres appareils fonctionnels : et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC examine immédiatement le Régime de soins de santé de la fonction publique afin qu'une carte de prestations du bénéficiaire puissent être émise de sorte que les pourvoyeurs de soins de santé puisse se faire rembourser les frais de médicaments ou de soins de santé directement par l'assureur ; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC examine immédiatement le Régime de soins de santé de la fonction publique afin d'éliminer les coûts de 20 % imposés aux clients sur les appareils médicaux et les médicaments.

LE COMITÉ RECOMMANDE L'ADOPTION

DÉCISION: adoptée

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION # 14

IL EST RÉSOLU QUE l'équipe de négociation de l'AFPC négocie un libellé contractuel prévoyant que les membres ayant un handicap ou leurs représentants ou représentantes puissent présenter une lettre à Santé Canada, en même temps que celle que l'employeur envoie à ce ministère;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'employeur soit tenu de remettre à l'employé-e touché copie de sa lettre;

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC négocie un libellé contractuel garantissant aux membres le droit de contester les points avec lesquels ils ne sont pas d'accord dans la lettre de consultation adressée à Santé Canada, avant que l'employeur ne l'envoie;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE lorsqu'un point de désaccord ne peut être éliminé, le représentant ou la représentante du membre aurait le droit de présenter sa propre lettre à Santé Canada.

LE COMITÉ RECOMMANDE : L'ADOPTION

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RECOMMANDATION #9

LA REPRÉSENTATION GLBT

La représentation à la présente conférence Accès 2002 démontre qu'il est nécessaire d'avoir une plus grande représentation des membres du groupe des gais, lesbiennes, membres bisexuels et transgenderistes.

Les délégué-e-s à la conférence Accès 2002 de l'AFPC recommande au comité organisateur qu'une lettre soit envoyée à chaque présidente ou président d'Élément de l'AFPC au nom de Accès 2002, leur demandant d'aider à financer la participation d'au moins deux membres de leur groupe respectif de gais, lesbiennes, membres bisexuels et transgenderistes à toutes les conférences Accès à venir et que ces deux membres reflètent la parité hommes-femmes.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION # 2

ATTENDU QUE les membres souffrant de déficiences psychologiques se heurtent à d'énormes obstacles au sein du syndicat et dans les lieux de travail en raison des préjugés associés à l'invalidité;

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC prévoit un module portant précisément sur la maladie mentale dans le cadre de toutes les activités de formation syndicale; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'AFPC, de concert avec les représentantes et représentants de l'employeur, élabore et offre un module de formation sur l'invalidité psychologique/psychique à tous les employé-e-s.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION # 5

ATTENDU QUE la Loi sur l'équité en matière d'emploi exige qu'une politique sur les programmes et méthodes à suivre soit en place pour garantir des mesures d'adaptation; et

ATTENDU QUE la Commission canadienne des droits de la personne est chargée de faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de diffuser l'information sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi; et

ATTENDU QU'il doit exister une certaine uniformité entre les ministères et les agences en ce qui touche l'accessibilité aux mesures d'adaptation;

IL EST RÉSOLU QUE l'AFPC cherche à collaborer avec la CCDP et les représentantes et représentants de l'employeur à la rédaction d'une politique sur les mesures d'adaptation devant servir à tous les employeurs fédéraux visés par la LEE; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE cette politique soit calquée sur la publication de la CCDP intitulée « Une place pour tous » et en comprenne toutes les dispositions; et

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE cette politique soit mise en œuvre par tous les ministères et agences visés par la LEE dans les 12 mois qui suivent le congrès 2003 de l'AFPC.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION # 7

ATTENDU QUE, à l'occasion, des mesures d'adaptation rendent nécessaire une mutation entre des agences et des ministères; et

ATTENDU QU'il n'existe présentement aucun moyen d'effectuer ces mutations rapidement, inclusivement et de façon convenable à cause des pouvoirs de dotation en personnel différents;

IL EST RÉSOLU QUE le CAE soulève cette question découlant de la conférence Accès auprès du CNA et demande à l'AFPC de préparer un mémoire qui serait distribué à tous les ministres concernés afin d'enclencher l'adoption de modifications législatives qui assureraient que les mutations liées aux mesures d'adaptation puissent être effectuées.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION N° 10 :

ATTENDU QUE les employé-e-s nommés pour une période déterminée, saisonniers et occasionnels se heurtent à des problèmes d'intimidation, de harcèlement et de vulnérabilité dans le lieu de travail ; et

ATTENDU QUE la majorité des employé-e-s nommés pour une période déterminée, saisonniers et occasionnels sont des femmes ; et

ATTENDU QUE le processus lié aux mesures d'adaptation aux handicaps se révèle actuellement très stressant et accusatoire ; et

ATTENDU QUE les employé-e-s se font souvent menacer de ne pas être rappelés s'ils réclament des mesures d'adaptation ; et

ATTENDU QUE les employé-e-s nommés pour une période déterminée, saisonniers et occasionnels sont trop intimidés pour en parler à leur syndicat de crainte de faire l'objet de répercussions de la part de l'employeur ; et

ATTENDU QUE l'adaptation est fonction de la divulgation et des demandes de l'employé-e ;

IL EST RÉSOLU QUE la question de l'obligation d'adaptation et d'inclusion de l'employeur soit une question prioritaire dans toutes les discussions futures entre le syndicat et l'employeur sur les employé-e-s nommés pour une période déterminée.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

RÉSOLUTION #12

ATTENDU QUE, lorsqu'ils connaissent une situation de stress ou qu'ils éprouvent du désarroi, les membres ayant une déficience psychologique/psychique peuvent ne pas parvenir à déterminer les mesures d'adaptation dont ils ont besoin;

ATTENDU QUE les renvois à Santé Canada laisse à désirer dans la mesure où il s'agit d'une formalité qui consomme beaucoup de temps, qui se déroule à l'extérieur du travail et qui aboutit habituellement à des solutions « génériques », et que les besoins d'une personne ayant un handicap psychologique/psychique sont complexes et variés et particuliers à chacun ou chacune;

IL EST RÉSOLU QUE les politiques découlant de l'obligation d'adaptation prévoient, dans le cas du membre ayant une déficience psychologique, qu'un psychologue compétent ou une psychologue compétente procède rapidement sur place à l'évaluation de sa situation professionnelle;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'évaluation et les recommandations soient faites dans les deux semaines qui suivent le moment où l'employeur ou l'employé-e a reconnu la nécessité de mesures d'adaptation;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE l'employé-e et son représentant syndical ou sa représentante syndicale (si l'employé-e demande d'être représenté) soient totalement intégrés au processus d'évaluation;

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le rapport et les recommandations soient présentés à l'employé-e et à l'employeur afin que les mesures d'adaptation puissent être adoptées de façon inclusive, comme cela est prévu.

LE COMITÉ RECOMMANDE LE REJET

DÉCISION: _____

RÉSULTATS :

Répartition par élément et par région

72	Délégués à la Conférence
8	Conférenciers / Conférencières
4	Observateurs / Observatrices
27	Personnels de l'AFPC

Répartition par région

14	Atlantique
11	B.C.
14	RCN
4	Nord
18	Ontario
9	Prairies
2	Quebec
72	Total

Répartition par élément

3	Agriculture (AGR)
15	Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (SEIC)
3	Customs Excise Union Douanes Accise (CEUDA)
2	Élément de l'Environnement (ENV)
4	Syndicat des Services Gouvernementaux (SSG)
13	Élément National (NAT)
0	Syndicats des employé-e-s du Nunavut (SEN)
4	Syndicat de la Santé nationale et du Bien être social (SSNBS)
0	Syndicat des ressources naturelles (SRN)
0	Union canadienne des employés des Transports (UCET)
8	Union des employés de la Défense nationale (UEDN)
3	Syndicat des travailleurs du Nord (SYN)
1	Syndicat des employés des postes et communications (SEPC)
0	Syndicat des EmployéEmployé-e-s du Solliciteur général (SESG)
12	Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (UTE)

3	Syndicat des employé-e-sdes Anciens combattants (SEAC)
1	Syndicat des employé-e-s du Yukon(YEU)
72	Total

Répartition par groupe d'équité basée sur l'auto-identification

3	Délégué-e-s membre des GLBT
5	Délégué-e-s autochtones
4	Délégué-e-s raciaux visibles

Liste des participant-e-s à la conférence

Comité organisateur / Comité de Résolution

Jean-Louis Deveau	Atlantique, AGR
Aileen Duncan	Ontario, SEI
Robin East	Prairies, SEI
Doreen Lucas	C.B, NAT
Patricia McGrath	RCN, UEDN
Gordie Oystrek	Nord, SYN
Christine Henry	Quebec, ENV

Animateurs / Animatrices des Ateliers

Elisabeth Reichenbach	Nord, SEY
Herbert Ralph	Atlantique, NAT
Laurie Cowan	C.B, SEI
Anna Gill	Ontario, SEI
Valerie Denesiuk	Prairies, SSG

Comité de mise en candidature

Wilma Findlay	RCN, SSG
Paul Shortt	Ontario, UVAE
Felix Green	Atlantique, SEIC

Participant-e-s

Diane Giroux	RCN, NAT
Eleanor Quaggiotto	Ontario, CEUDA
Kevin Bruff	Atlantique, SSG
Perry Marleau	RCN, NAT
Carol Williams	Ontario, SEIC
Jane Borg	Ontario, CEUDA
Jan Liberty	Ontario, SSNBS

Danielle Desjardins	RCN, NAT
Ralph Lang	Ontario, UEDN
Ken Long	C.B, SEI
Geri McCormick	RCN, NAT
Susan Cavanagh	Ontario, SEIC
Brenda Brodland	C.B, SEI
Monty Montgomery	RCN, UEDN
Sherry Brown	Prairies, SSNBS
Fausto Bressan	RCN, UEDN
Carol Hutchinson	Ontario, SEIC
Byron Bolick	RCN, NAT
Joan Ryan	Atlantique, NAT
Nicole Sawka	C.B, ENV
Andrew Mills	Atlantique, UEDN
Janina Lebon	Ontario, SEIC
Dale Hubley	Atlantique, SEPC
Warren Schofer	Nord, SYN
Lee Rosas-Shapiro	RCN, AGR
Patricia Illes	Ontario, SEI
Terence Evans	Prairies, SEI
Ron Minor	Prairies, SEIC
Valerie Fargey	Ontario, SEIC
Donel Gagnon	Nord, SYN
Paul LeBlanc	Atlantique, SEIC
Barbara Calve	C.B, SSNBS
Lynette Charest-Lapratte	Prairies, SSG
Kim Forster	C.B, SEI
Richard Russell	Atlantique, CEUDA
Robert Moss	Prairies, NAT
Saleem Giga	C.B, SEI
Wyane D.Brown	Atlantique, UEDN
M.G. Resendes	Ontario, SEIC
Craig Langston	C.B, SEI
Marc Bourgault	Quebec, UEDN
Lori Mercer	RCN, SEIC
Catherine Scott	Ontario, SSNBS
Bill Engel	Prairies, SEIC
Lise-Anne Grandbois	RCN, NAT
Maria Peters	Prairies, SEI
Chantal Oakes	C.B, SEIC

Alex Brill	Ontario, SEIC
Sandy Coull	Ontario, NAT
Dan Sutherland	C.B, NAT
Bruce Ullet	RCN, AGR
Louise Chiasson	Atlantique, SEIC
Delores Fleming	RCN, UEDN
Herman Payne	Atlantique, NAT
Katheleen O'Shea	Ontario, SEIC
Joan Chipman	Atlantique, UVAE
Kevin Kenny	Atlantique, UVAE

Observateurs / Observatrices

Richard Goyette	RCN, SESG
Joyce Hendy	Ontario, National
Dennis Sheppard	Atlantique, UEDN
Raj Dhir	Prairies, National

Conférenciers / Conférencières

David Lepofsky
Derek Fudge
Kathleen Connors
Mary Ennis
Fiona Sampson
Sandra Pronteau
Rabia Kherd
Nicole Soucy
Nycole Turmel

Allocution inaugurante

par Madame Patty Ducharme V-PER- C.-B.

le vendredi 10 mai 2002

C'est avec un grand plaisir que je vous souhaite la bienvenue à cette quatrième Conférence nationale des membres ayant un handicap que ces conférences ont, dans l'histoire de l'AFPC, revêtu une importance particulière.

Lors du dernier congrès, l'AFPC a modifié ses statuts afin de permettre que les recommandations issues de ces conférences soient discutées lors des congrès. Pour celles et ceux d'entre vous qui ne seraient pas très familiers avec ces congrès triennaux de l'AFPC, je rappelle que le congrès est l'instance qui donne à l'AFPC ses orientations et définit le mandat de travail que celle-ci applique au cours des trois années suivantes.

Au fur et à mesure que se déroulera cette conférence, nous devons tous ensemble déterminer comment nous devons nous y employer de la manière la meilleure et la plus efficace possible.

C'est sur cette toile de fond que le Comité organisateur a déterminé que les objectifs de la conférence Accès devraient prendre en compte la vision du syndicat de politiser nos membres ayant un handicap et de faire des questions relatives aux handicaps des questions politiques.

Le thème de la conférence, “ Rien pour nous sans nous ”, dit d'une manière assez claire que nos membres ayant un handicap veulent que nous relevions ce défi politique. Que ce soit à la table de négociations, lors des réunions avec les employeurs au sujet de l'équité dans l'emploi ou de l'obligation d'adaptation, ou qu'il s'agisse encore de l'établissement des priorités syndicales en regard des impératifs gouvernementaux, les intérêts des personnes handicapées et de nos membres dont c'est là la condition doivent être sans cesse pris en compte.

Appendix F

Notre consœur Pat et notre confrère Robin ont fait état de certains des objectifs de la conférence et de certains documents que vous trouverez dans vos trousse de délégué-e-s.

Lorsque nous disons que nous voulons promouvoir nos luttes de manière efficace, nous devons nous rappeler que cette Conférence nationale à l'intention de nos membres ayant un handicap n'est pas la première. En fait, quelque deux cent cinquante de nos consœurs et confrères ayant un handicap avaient abattu passablement de besogne avant que nous ne commencions à organiser la Conférence qui s'ouvre aujourd'hui.

Cela veut dire que nombre des enjeux auxquels la communauté des membres de l'AFPC ayant un handicap ont déjà été examinés avec soin et que diverses stratégies et recommandations ont déjà été formulées.

Une partie du militantisme consiste à savoir faire fond sur le travail de nos alliés, de nos consœurs et de nos confrères. Dans notre travail de ce week-end, c'est exactement ce que nous devrions nous efforcer de faire. Faisons fond sur les précédentes conférences Accès, sur le travail des comités des membres de l'AFPC ayant un handicap, sur le travail des membres du Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC ainsi que sur le travail accompli par la Section des programmes de l'AFPC.

Nombre de questions essentielles seront discutées à cette conférence. Dimanche vous aurez la chance de vous réunir en caucus régionaux. Le/la vice-président-e de votre région ou son/sa représentant-e présidera la réunion du caucus. Ensemble avec votre VPER et les confrères et les consœurs de votre région, vous développerez un plan d'action afin d'agir sur les enjeux des personnes ayant un handicap.

Voici quelques questions qui vous viennent vraisemblablement déjà à l'esprit :

- Comment bâtir une stratégie pour combler les lacunes dans l'obligation d'adaptation?
- Comment lutter contre les effets négatifs de la privatisation sur le droit à l'égalité et les droits de la personne?

Appendix F

- Comment dénoncer les coupures budgétaires dans la santé – et, en même temps, changer un système de soins qui ne répond pas aux besoins des membres ayant un handicap et de leur famille?

Notre consœur Nycole a tracé pour nous ce matin la perspective globale de notre syndicat.

Ce week-end, nous voulons et devons aussi nous pencher sur la perspective globale des droits des personnes ayant un handicap. Mais, lorsque nous progresserons dans notre travail, nous devons nous rappeler, entre autres questions d'intérêt, que le secteur public fédéral est dépourvu d'un mécanisme de grief en matière de droits de la personne. Les fonctionnaires fédéraux sont les seuls travailleurs et travailleuses syndiqué-e-s au Canada à ne disposer d'aucun accès direct à une procédure de grief pour les questions liées aux droits de la personne.

Cela est si scandaleux que la Commission canadienne des droits de la personne a retourné à la procédure de règlement des griefs des plaintes en vertu des droits de la personne émanant de travailleurs et de travailleuses régi-e-s par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

L'AFPC a lutté pour que cela change et nous devons continuer de lutter contre cette inégalité en faisant en sorte que la loi soit changée.

La communauté des personnes ayant un handicap est diversifiée. Comme les autres groupes aspirant à l'égalité, les personnes ayant un handicap ont lutté et continuent de lutter contre les stéréotypes et les préjugés résultant de généralisations inexactes et abusives.

Nous devons avoir une analyse des inégalités plus intégrée et donc moins singularisante de sorte que les intérêts des femmes ayant un handicap, des membres ethniques ayant un handicap, des membres ayant un handicap qui appartiennent aux communautés gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre, etc., soient tous pris en compte par notre stratégie. Surtout, nous devons soutenir la communauté autochtone qui doit répondre aux besoins d'une communauté de personnes ayant un handicap qui sont de plus en plus nombreuses.

L'évolution de l'obligation d'adaptation est fascinante. Bien que la lutte soit loin d'être terminée, nous avons, au cours des dix dernières années, assisté à l'émergence d'un véritable droit à l'adaptation. L'application de ce droit au profit des personnes ayant un handicap n'entraîne pas des coûts exorbitants et ne nécessite pas de changements importants dans les lieux de travail. La résistance réside dans les mentalités et dans le manque de connaissance au sujet des exigences d'adaptation. Les conflits à ce sujet ont parfois donné lieu à des pourvois en Cour suprême du Canada, ce qui a donné l'occasion à notre plus haut tribunal de dire clairement qu'il existait une obligation positive d'assujettir les lieux de travail à des normes et à des exigences permettant d'éviter la discrimination. En d'autres mots, les entrepreneurs doivent, lorsqu'ils aménagent les lieux de travail, intégrer le concept d'ÉGALITÉ aux normes qu'ils appliquent et faire en sorte que ces normes respectent TOUS LES MEMBRES DE LA COLLECTIVITÉ.

Nous devons faire encore plus.

Nous devrions répéter le forum d'hier dans toutes les régions du pays.

La représentation des personnes ayant un handicap dans le secteur sous réglementation fédérale est une honte nationale. Dans le secteur sous réglementation fédérale, la représentation des employé-e-s ayant un handicap a régressé de 2,4 % à 2,3 %. Un plus grand nombre d'employé-e-s ont été vu leur emploi prendre fin que commencer. C'est ainsi que les choses se passent chaque année depuis dix ans avec le résultat que la représentation de ce groupe dans la population active a sérieusement diminué.

Le plus gros employeur de ce pays semble avoir une meilleure feuille de route aujourd'hui en ce qui concerne la représentation des personnes ayant un handicap, mais c'est parce qu'il prend pour terme de comparaison les chiffres de la disponibilité sur le marché de 1991. Pour ceux d'entre vous qui êtes pas familier avec l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité, c'est une enquête qui est utilisé pour Terme de comparaison des chiffres sur la disponibilité sur le marché et les personnes ayant un handicap. Les résultats de

Appendix F

L'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 2001 devraient être connus dans le courant de 2003. On s'attend à ce que la disponibilité sur le marché des personnes ayant un handicap augmente de manière significative.

Les personnes ayant un handicap qui quittent la fonction publique fédérale sont également plus nombreuses que celles qui y entrent – la plupart d'entre vous ne seront pas surpris de l'entendre – et, selon les derniers rapports, la plupart (76 %) des personnes ayant un handicap seront probablement recrutées à un poste à durée déterminée, les titulaires de postes à durée indéterminée étant proportionnellement (21 %) beaucoup moins nombreux. Comme vous le savez Mark Pecek sera avec nous pour discuter de l'étude sur les emplois à durée déterminée que l'AFPC a négocié lors des dernières négociations contractuelles. J'espère que vous participerez à l'étude et que vous allez remplir le questionnaire.

Ce qui nous préoccupe encore plus, c'est que la fonction publique fédérale croit qu'elle a réglé les problèmes des membres ayant un handicap – puisqu'elle a coupé le financement des mesures positives et celui du Centre de ressources pour les personnes handicapées. Par ailleurs, elle considère le Programme des mesures positives comme un programme temporaire et prétend que les ministères et les organismes gouvernementaux vont pouvoir répondre aux besoins de leurs employé-e-s. Nous ne pensons pas que les ministères seront vraisemblablement capables d'agir ainsi et nous ne pensons pas non plus qu'un programme qui dure depuis quinze ans soit temporaire.

De merveilleux orateurs et oratrices qui sauront vous parler des défis et des victoires qui nous attendent s'adresseront à vous pendant cette Conférence.

Toutes ces activités vont générer des questions, des idées et des suggestions. mais tout cela est important.

Et qu'allons-nous faire de cela?

Voici ce que le Comité organisateur croit que nous devrions faire :

Appendix F

Les membres du Comité organisateur prendront part à vos ateliers et veilleront tout particulièrement pendant les réunions plénières de la journée à noter les questions et les domaines qui sont d'un intérêt particulier pour vous.

Le soir, lors de réunions d'information, ces notes seront échangées, mais, ce qui est encore plus important, c'est qu'on entamera le processus de rédaction de recommandations et de résolutions que vous, les participant-e-s à la Conférence pourrez évaluer, et sur lesquelles vous pourrez vous prononcer pendant la journée de dimanche.

Celles et ceux parmi vous qui ont des problèmes, des recommandations ou des suggestions précises à formuler peuvent venir nous en faire part au bureau de l'administration, à la salle James. En fait, vous devez vous présenter avant 14 heures aujourd'hui ou avant 17 heures demain pour que nous puissions nous occuper des besoins d'hébergement des membres du Comité organisateur.

Vous devez toutefois garder à l'esprit que les membres du Comité organisateur auront pour rôle de nous éviter, éventuellement, de réinventer la roue. Ce que je veux dire par là, c'est que si nous avons une politique ou qu'une résolution a déjà été adoptée sur une question déterminée, adopter celle-ci une nouvelle fois ne nous avancera guère – mais adopter un plan d'action destiné à la mettre en pratique nous avancera beaucoup.

Lorsque dimanche arrivera vos recommandations particulières, et vos projets de résolution pourrait avoir été combiné ou modifié pour les rendre plus efficace. Soyez assurez que l'intention n'aura pas été changé.

Rappelez-vous, les recommandations et les résolutions adoptées par les délégué-e-s seront considérées comme les décisions auxquelles cette Conférence Accès aura donné lieu.

Les résolutions adoptées seront présentées au Congrès triennal de l'AFPC.

Appendix F

Les recommandations adoptées seront référées à l'instance la mieux à même de les appliquer.

Et n'ayez crainte que, dimanche, nous ne manquions de temps. Les recommandations ou les résolutions que nous n'aurions pas eu le temps de traiter seront, le cas échéant, référées à l'instance compétente de l'AFPF pour examen.

Nous savons également que les recommandations et les résolutions ne suffisent pas. A titre de militant-e-s ayant un handicap vous aurez également, dimanche, un rôle à jouer dans le processus d'élaboration des plans d'action concernant les personnes handicapées avec vos leaders régionaux.

J'aimerais maintenant prendre quelques minutes pour vous expliquer de quelle manière nous allons procéder pendant cette Conférence compte tenu que près d'une centaine de délégué-e-s, comme vous, ont sans doute beaucoup de choses à dire.

Votre trousse contient un document intitulé Règles de procédure. Ces règles issues des statuts de l'AFPC sont les règles que nous observerons pendant la Conférence.

Les règles n^{os} 19) et 20) sont d'un intérêt particulier puisqu'elles expliquent la marche à suivre pour les questions, les recommandations et les résolutions lors des séances plénières de dimanche.

Je dois accueillir une motion pour l'adoption de ces règles.

Vous avez également dans votre trousse un document intitulé Élections.

Ce document décrit les étapes qui seront suivies samedi soir pour l'élection des deux représentants des membres ayant un handicap au sein du Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC. Vous trouverez également dans votre trousse de délégué-e un bref historique du Comité d'accès à l'égalité. Nous élirons un représentant et une représentante au sein du Comité ainsi que trois suppléant-e-s.

Appendix F

Veillez prendre le temps de lire à l'avance le document sur la Procédure de scrutin afin d'être déjà familiarisé-e-s avec celle-ci lorsque, samedi soir, le moment de voter sera venu.

Les mises en candidature seront ouvertes jusqu'à 13 h 30 samedi après-midi. Un formulaire de mise en candidature joint au document sur la Procédure de scrutin se trouve lui aussi dans votre trousse.

Ce formulaire peut être rempli par le ou la délégué-e et remis à un membre du Comité de mise en candidature ou au bureau de l'administration, à la salle James, au plus tard à 13 h 30 samedi après-midi.

Samedi soir, lors de la tenue des élections, un dernier appel de candidatures sera fait avant le déroulement du scrutin. Les candidat-e-s ou leurs représentant-e-s auront, lors de cette séance de scrutin, 2 minutes pour s'adresser à la plénière avant que celle-ci ne vote.

Voici la composition du Comité de mise en candidature: Wilma Findlay, Paul Shortt et Felix Green.

En terminant, consœurs et confrères, je vous recommande fortement à tous et à toutes de faire un bon usage de notre travail et de notre temps à cette conférence et, tous ensemble, d'oser écrire **l'histoire!**

Allocution prononcé dans le cadre de la Conférence Accès

par la présidente nationale, Madame Nycole Turmel

le vendredi 10 mai 2002

Je suis vraiment très heureuse d'être ici aujourd'hui à la quatrième conférence des membres ayant un handicap.

Je profite de cette occasion pour remercier le comité organisateur, un comité national de membres ayant un handicap représentant toutes nos régions, ainsi que le personnel, qui n'ont pas ménagé les efforts pour s'acquitter de leur mandat.

Je tiens aussi à remercier ceux et celles qui ont organisé la séance d'hier soir sur l'obligation d'adaptation des personnes handicapées dans le secteur public fédéral. À titre de membre du comité mixte d'équité en emploi du Conseil national mixte, l'AFPC a proposé que cette séance ait lieu immédiatement avant la conférence Accès parce que nous voulions que le plus grand nombre possible de nos membres ayant un handicap puissent y participer. Quelle bonne idée!

Depuis la première conférence Accès de l'AFPC en 1993, beaucoup de choses se sont produites au sein de notre syndicat et partout au monde. Nous avons remporté de grandes victoires et réalisé des gains mais nous avons aussi éprouvé des difficultés en cours de route.

Parmi ces difficultés, mentionnons le fait que les personnes handicapées ne sont toujours pas embauchées à des niveaux appropriés dans le secteur public fédéral et le secteur assujetti à la réglementation fédérale.

Nous comptons des membres qui doivent encore se débattre pour obtenir en médias substituts les documents qu'ils devront étudier dans le cadre d'un concours.

Le transport et le logement faciles d'accès demeurent des problèmes

pour les personnes handicapées.

Pourtant, malgré ces difficultés, nous avons réalisé des gains importants et sommes en droit de célébrer de belles victoires. D'ailleurs, vous en discuterez dans le cadre de la conférence. Permettez-moi de mentionner quelques-unes de ces victoires.

D'abord, près de 200 membres ayant un handicap de l'AFPC sont en mesure d'agir comme personnes-ressources en matière de handicap.

Notre guide de l'AFPC pour les représentants locaux en matière d'obligation d'adaptation a été extrêmement bien reçue par nos membres et les autres.

Notre récent mémoire au Comité directeur chargé de réviser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comporte des recommandations visant à promouvoir le droit à l'égalité des personnes handicapées.

Au congrès de l'AFPC du mois de mai 2000, les délégué-e-s ont voté à une majorité écrasante en faveur d'un changement aux statuts qui devait permettre à huit membres issus de groupes en manque d'équité, y compris celui des personnes handicapées, d'avoir automatiquement un siège à ce congrès et à tous les congrès de l'AFPC à venir. Ceux et celles qui ont pris part à ce congrès se rappellent sans doute des échanges sincères qui s'y sont déroulés ainsi que du sentiment qu'une étape historique avait été franchie.

Nous avons également pris d'importantes décisions en ce qui concerne l'obligation d'adaptation. Notre consœur Nancy Greene a dénoncé le manque d'adaptation concernant la deuxième langue en ce qui avait trait à l'évaluation et à la formation et elle a eu gain de cause. La Cour suprême du Canada a pour sa part redéfini l'obligation proactive d'intégrer le concept d'égalité aux règles, méthodes et pratiques en vigueur dans les lieux de travail.

Nous étendons notre analyse égalitaire à d'autres secteurs tels que le Conseil national mixte. Dans le cadre du processus de révision de

Appendix G

la directive sur les déplacements du CNM, l'AFPC a proposé des dispositions visant à lever les obstacles aux déplacements et à l'hébergement, la reconnaissance des adoptions traditionnelles autochtones et la reconnaissance du besoin d'adaptation jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Lors de la première Conférence Accès nationale, les délégués se sont principalement employés à élaborer des stratégies de renforcement d'un réseau national des membres ayant un handicap de l'AFPC. Ils ont formulé des recommandations précises visant à rendre notre syndicat plus accessible. À la présente conférence, il a été indiqué clairement que les membres ayant un handicap voulaient des syndicats et des lieux de travail favorisant l'inclusion. On souhaite aussi clairement que le gouvernement endosse la responsabilité de veiller à ce que l'on cesse de fouler aux pieds le droit à l'égalité des personnes handicapées. Cette conférence poursuit clairement l'objectif de consolider nos moyens de promouvoir et de défendre efficacement les droits des personnes handicapées. Nous voulons que ça bouge dans nos syndicats, à nos lieux de travail et dans nos collectivités.

Le Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC est un comité permanent du Conseil national d'administration et son mandat porte notamment sur la promotion du droit à l'égalité. Pendant cette fin de semaine, vous allez élire deux membres pour vous représenter au sein de ce comité. Ces deux membres représenteront également nos membres ayant un handicap lors du congrès de l'AFPC de l'an prochain.

Je reparlerai de ce congrès dans quelques minutes, mais j'aimerais d'abord vous faire part de ce qui a été fait d'une manière générale depuis le dernier congrès pour faire de notre syndicat un syndicat plus fort et plus uni.

L'édification d'un syndicat fort et uni a son point de départ dans la négociation collective. Et je dois dire que le niveau de mobilisation, le niveau de participation et la détermination de nos membres sont aussi forts aujourd'hui qu'à n'importe quel autre moment de notre histoire.

Nous savons que nos membres veulent que leurs dirigeants syndicaux prennent leur travail au sérieux, qu'ils comprennent leurs aspirations et qu'ils leur obtiennent une convention collective qui leur assure des conditions de travail, une rémunération et des avantages sociaux décents. Nos membres veulent également que leur convention collective les protège en termes de sécurité d'emploi et d'interaction individuelle avec leur employeur. Enfin, nos membres veulent que leur syndicat soit ouvert à la négociation à tous les niveaux. Ils veulent que nos Régions, nos Éléments, nos équipes de négociation et le Comité exécutif de l'Alliance travaillent ensemble pour obtenir les meilleures ententes possibles et pour assurer leur mobilisation autour de cet objectif.

Nous avons fait beaucoup de progrès au cours des dix-huit derniers mois, mais il nous reste encore beaucoup de chemin à faire pour atteindre notre but.

Nous devons faire en sorte que nos revendications tiennent compte des besoins de nos membres ayant un handicap. Nous devons être vigilants dans notre remise en question des positions de l'employeur qui portent atteinte aux droits et aux possibilités d'emploi des membres ayant un handicap. Nous devons également poursuivre notre lutte pour que les régimes d'assurance-invalidité et de soins de santé répondent aux besoins de nos membres. Ce qui veut dire que nous devons continuer à obtenir des gains tels que celui qu'ont obtenu les membres de l'AFPC-SEPC lors de leurs dernières négociations avec Postes Canada pour le remboursement des prothèses auditives. Ceci représente un gain important pour les membres et leurs dépendants qui doivent porter ces prothèses.

Toutefois, les syndicats ne font pas que négocier et l'AFPC n'est pas différente des autres. Dans le cadre de sa séance stratégique de janvier dernier, le Conseil national d'administration a adopté un énoncé de vision des plus simple : Promouvoir les intérêts des membres de l'AFPC et de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses au moyen de l'action collective ». Cette vision nous demande de travailler ensemble, de former un syndicat uni, pour améliorer les conditions de travail de tous nos membres.

Appendix G

Elle va même plus loin en reconnaissant que nous avons une responsabilité collective, à titre de syndicat, de lutter pour l'amélioration de la société dans laquelle nos membres vivent. Il ne suffit plus de vouloir régler uniquement les problèmes auxquels nous nous heurtons dans nos lieux de travail. Nous devons nous rappeler que, tant que les plus défavorisés de notre société ne bénéficieront pas de leurs pleins droits, aucune et aucun de nous ne pourra prétendre avoir pleinement concrétisé notre vision.

Je suis fier de dire que nos membres sont directement engagés dans nos grandes luttes sociales et politiques, qu'il s'agisse de l'équité salariale, de la mondialisation, des droits de la personne ou de la privatisation. L'AFPC et les membres de l'AFPC font toute la différence.

Au cours des quatre dernières semaines, nous avons encouragé nos membres dans tous les coins du pays à raconter au Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale ce qu'ils ont vécu à ce chapitre. L'équité salariale est manifestement un outil important pour nos membres ayant un handicap dans la mesure où près de la moitié des personnes ayant un handicap, embauchées dans le secteur public fédéral, occupent un poste de la catégorie du soutien administratif. Nous avons organisé des assemblées publiques en présence du comité mixte AFPC/Conseil du Trésor sur les employé-e-s nommés pour une période déterminée. Nous avons affiché notre solidarité envers la Coalition à la défense de Marc Hall, et avons préparé la présence d'un contingent de l'AFPC au Sommet du G-8 à Kananaskis en juin prochain. Les membres de l'AFPC participeront à la conférence parallèle comme ils l'ont fait à Québec, il y a un an.

Comme vous le savez, le congrès de l'AFPC est dans un peu plus d'un an. Et, pour la première fois depuis de nombreuses années, l'AFPC va y débattre certains des enjeux les plus vastes qui confrontent nos membres, notre syndicat et notre collectivité. Pour canaliser le débat en vue de ce congrès, nous avons préparé une série de documents sur la privatisation, la mondialisation, la sécurité au sein du gouvernement, les droits de la personne, la négociation collective et le développement local. Tous ces documents vous ont été fournis en même temps que vos trousseaux individuelles de délégué-e-s. Vous pouvez également vous les procurer sur notre site

Appendix G

Web, à l'un quelconque de nos 23 bureaux régionaux ou par l'intermédiaire de votre Élément.

Ces documents ont fait l'objet de discussions aux congrès régionaux, lors de conférences régionales pour les femmes, à des réunions locales et aux lieux de travail. Comme vous l'aurez probablement remarqué, certains des thèmes de ces documents ont été incorporés à l'ordre du jour de la présente conférence, notamment ceux concernant les droits de la personne, la privatisation et la mondialisation.

J'ai été très heureuse de voir qu'un groupe de discussion sur les soins de santé est à l'ordre du jour. Nous sommes aujourd'hui au cœur d'une bataille pour préserver l'existence dans ce pays d'un système de soins de santé universel, accessible et financé par les pouvoirs publics. Avec les coupures dans les subsides aux soins de santé qui ont caractérisé la décennie 1990 et les efforts de plus en plus marqués de la part d'entreprises privées telles que Extendacare pour obtenir une part de plus en plus grande du gâteau de la santé, les menaces de privatisation de notre système de santé sont aujourd'hui à notre porte. En outre, les accords de commerce international tels que l'Accord de libre-échange des Amériques et l'Accord sur les services de l'Organisation mondiale du commerce donneront un accès encore plus large à notre système de santé.

Nous avons invité des représentants de la Commission de réforme des soins de santé présidée par Monsieur Roy Romanow à prendre part à cette conférence pour entendre notre point de vue sur ce que nous considérons être les exigences d'un système de santé mieux adapté à nos besoins. Comme on s'y attendait, notre invitation a été déclinée! Toutefois, vous aurez quand même la possibilité de faire connaître vos opinions à la Commission. En effet, nous préparerons un document vidéo avec celles et ceux d'entre vous qui accepteront de partager leur expérience et leurs vues sur cette question et le ferons parvenir à Monsieur Romanow. Nous voulons un système de santé universel, véritablement accessible à tous et financé par l'État et cela, nous le leur dirons tous ensemble. Nous savons que les personnes ayant un handicap ont, plus que toutes autres, souffert des coupures du financement public dans le secteur de la santé.

Appendix G

La privatisation des services publics est une autre question qui nous touche profondément. Nombre de Canadiennes et de Canadiens se sont battus pour assurer la création de services publics ayant pour but d'aider à compenser les désavantages subies par certains groupes. Les personnes ayant un handicap constituent l'un de ces groupes qui ont été historiquement désavantagés et qui, tant sur le plan social qu'économique, continuent aujourd'hui de l'être. Est-il nécessaire de rappeler que, si la CBC a un jour décidé de sous-titrer ses émissions, c'est parce qu'un tribunal le lui a ordonné? Air Canada n'a quant à elle cessé que dans des circonstances analogues d'exiger le paiement d'une deuxième place pour les personnes dont le handicap nécessitait un espace d'occupation plus important et un jour viendra où VIA Rail devra rendre ses trains accessibles à ces mêmes personnes. Les membres ayant un handicap sont ceux qui ont le plus à perdre d'une éventuelle privatisation des services publics et nous continuerons de nous opposer à la privatisation.

Ce processus de politisation au sein de notre syndicat changera fondamentalement la nature du congrès de l'AFPC. Nos membres ici présents prendront part à cette évolution. Au cours des dix dernières années et plus, nos congrès ont été l'occasion de débats portant principalement sur des questions ayant trait à nos finances et à nos statuts. Tout importantes et nécessaires qu'elles soient, ces questions ont rendu notre organe suprême de prise de décisions fortement introspectif. Il est grand temps que nous dotions notre syndicat d'une vision pour débattre des enjeux les plus pressants auxquels non seulement nos membres, mais également l'ensemble des travailleurs et des travailleuses au Canada et partout dans le monde ont à faire face.

Le Congrès 2003 sera bien différent de ce que nous avons déjà connu. Pour la première fois, les membres ayant un handicap pourront acheminer des résolutions directement au Congrès. Mais nous devons nous rappeler qu'en soi, ces résolutions ne nous assurent pas l'égalité. Il est donc essentiel que nous prenions le temps d'élaborer des plans d'action et des stratégies. Dimanche, vous aurez l'occasion de vous réunir au sein de vos caucus régionaux pour élaborer vos stratégies régionales respectives en vue

de défendre les droits des personnes handicapées.

La vision de l'AFPC reposera ensuite sur vos projets régionaux. Nous voulons que la vision de la négociation collective transcende les revendications particulières que présente un groupe donné. Que ce soit essentiellement l'occasion pour les délégué-e-s au Congrès d'établir un cadre permettant la négociation de questions fondamentales, et d'examiner de grandes questions pouvant faire échouer un processus de négociation.

Nous voulons que la vision sur la privatisation étaye solidement une intervention unifiée des membres en milieu de travail, dans l'arène politique et dans les collectivités.

Nous voulons que la vision sur la mondialisation et la sécurité au sein de l'appareil gouvernemental puisse favoriser la dignité, le respect des droits de la personne, l'équité et la justice.

Nous voulons aussi une vision qui prend en considération l'incidence de toutes ces questions sur les personnes handicapées, et qui intègre à toutes nos interventions la perspective des personnes handicapées.

En terminant, je vous dirai qu'à mon avis, nous avons réalisé de grands progrès dans nos activités politiques au cours de l'année et demie qui s'est écoulée. Ces progrès n'ont pas été réalisés parce que le Comité exécutif de l'Alliance et le Conseil national d'administration se sont penchés sur ces questions mais plutôt parce que vous, nos membres, avez décidé de vous engager davantage. Votre engagement est fondé sur votre adhésion aux principes pour lesquels nous luttons tous et toutes. Ce sont vos principes et ce sont NOS principes.

Il nous incombe de défendre nos membres convenablement et de négocier de bonnes conventions collectives. Par contre, nous avons aussi la responsabilité de nous assurer que tout le monde puisse bénéficier d'une société où il fait bon vivre et travailler.

Enfin, nous devons poursuivre la tâche entreprise par les syndicats à l'échelle du globe—syndicalisation, mobilisation, contestation—et

Appendix G

ainsi changer notre société et nos lieux de travail. C'est une question de solidarité ! C'est une question de sensibilisation et d'intégration ! C'est une question de participation et de leadership ! C'est surtout une question d'action et d'influence sur le cours des choses!

C'est ce que vous propose cette quatrième conférence des membres ayant un handicap. Merci!