

**Fédération du travail de l'Ontario
26 & 27 septembre 2003**

**Droits et responsabilités en matière d'handicaps et
d'adaptation
Se doter des outils nécessaires**

L'analyse du système d'emploi

Carol Robertson

Malgré les progrès réalisés en matière de droits de la personne conjuguer personnes ayant un handicap et monde du travail s'avère encore et toujours une équation difficile.

L'organisation du travail c'est-à-dire « l'agencement logique des fonctions confiées à un groupe de personnes en vue de réaliser des objectifs communs clairement définis, grâce à la répartition entre elles des tâches et à leur exercice coordonné selon un hiérarchie de pouvoir et de responsabilités »¹ se situe au cœur de cette problématique.

L'organisation du travail constitue un système comportant plusieurs éléments interreliés les uns aux autres. Les personnes sont au cœur de ce système, elles conçoivent, influencent, exécutent le travail et la façon dont le travail est organisé agit sur elles à leur tour.

Or, les personnes sont différentes et le même travail, les mêmes tâches organisées dans les mêmes conditions peut produire sur elles des effets différents.

Ainsi les personnes ayant un handicap, selon la nature de celui-ci, rencontrent en milieu de travail une multitude d'obstacles et de barrières inhérentes à la façon dont le travail est organisé qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, de maintien en emploi ou de conditions de travail.

La façon dont les tâches sont effectuées, la répartition de celles-ci entre les personnes, les horaires de travail, les statuts d'emploi,

¹ Dictionnaire Canadien des relations de travail

l'environnement physique et ergonomique constituent différents aspects de l'organisation du travail, différents éléments du système d'emploi sur lesquels nous devons intervenir. Bien connaître les différents éléments du système d'emploi d'une entreprise nous permet d'aborder notre lutte à la discrimination sous un angle systémique plutôt qu'au cas le cas. L'analyse de tous les éléments du système met en lumière les modifications à y apporter pour nous assurer d'un milieu de travail exempt de discrimination. Ce faisant nous assumons collectivement les changements nécessaires pour l'intégration harmonieuse des personnes ayant un handicap plutôt que de les laisser réclamer seules les changements nécessaires.

L'analyse du système d'emploi

L'analyse du système d'emploi est à mon avis l'outil de choix dans l'identification des barrières rencontrées par les personnes ayant un handicap. Pour effectuer cette analyse, il s'agit de réviser chacun des aspects du système d'emploi d'une entreprise de l'embauche à la retraite en nous questionnant sur les règles et les pratiques en usage dans l'organisation quant à leur résultats ou effets discriminatoires sur les personnes ayant un handicap.

Par exemple, connaissons-nous les réponses aux questions suivantes concernant l'embauche, la dotation de poste et les conditions de travail.

Embauche

- quel est le processus de recrutement de l'entreprise?
- y a-t-il publication d'offre d'emploi?
- toutes les qualifications requises sont-elles réellement nécessaires en terme d'efficacité administrative et de sécurité ou engendrent-elles des effets d'exclusion?
- les formulaires d'emplois comportent-ils des questions

discriminatoires?

- existe-t-il des examens écrits? une entrevue orale?
- les lieux où se déroulent les entrevues sont-ils accessibles?
- existe-t-il des critères de sélection en sus des exigences de base? lesquels?
- comment évalue-t-on la compétence par rapport à l'expérience acquise?
- y a-t-il un examen médical? dans quel but? à quelle étape du processus d'embauche survient cet examen?

Dotation de poste

- les exigences d'emploi sont-elles régies par les dispositions d'une convention collective?
- comment fonctionne le mécanisme de promotion?
- existe-t-il des emplois d'accès préalable à des promotions?
- si l'ancienneté est un critère de promotion est-ce le seul?
- les mouvements de personnel sont-ils exempts de discrimination?

Condition de travail

- les horaires de travail sont-ils fixes?
- combien y-t-il de statuts d'emploi? temps plein, temps partiel, sur appel.
- les postes de travail sont-ils adaptés pour les personnes ayant un handicap?
- existe-t-il une politique d'adaptation des postes?
- les véhicules, équipements, vêtements de travail sont-ils adaptés?
- les avantages sociaux, retraite, assurances sont-ils accessibles pour les personnes ayant un handicap?
- qu'en est-il des conditions d'accès aux programmes de formation, de perfectionnement, de recyclage?

Tous les éléments du système d'emploi, sans oublier nos conventions collectives, doivent faire l'objet de notre questionnement. Pour mieux saisir la situation dans son ensemble nous pourrions aussi nous demander :

- notre employeur respecte-t-il les législations relatives à la non-discrimination?
- doit-on déposer plaintes et griefs pour faire respecter le droit à l'égalité et à la non-discrimination?
- existe-t-il un programme d'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise? ce programme est-il négocié?

et enfin qui s'occupe de ce dossier dans notre section locale ou notre syndicat?

L'analyse du système d'emploi peut peut-être quelquefois sembler difficile ou fastidieuse. Il n'en est rien. C'est une analyse qui s'effectue étape par étape dans le cadre d'un exercice visant à cerner l'ensemble des barrières et obstacles empêchant les personnes ayant un handicap de participer pleinement au monde du travail.

Seule l'analyse détaillée de chacun des éléments du système d'emploi peut nous renseigner sur l'ensemble de ces barrières et obstacles auquel les personnes handicapés doivent faire face. De cette analyse se dégageront les solutions à préconiser et les correctifs à apporter.

Ainsi, nous pourrons nous assurer que les personnes ayant un handicap seront traitées sans discrimination en milieu de travail en gardant toujours à l'esprit les paroles de la juge Rosalie Silberman Abella dans le rapport de la Commission Royale d'Enquête sur l'égalité en emploi :

« L'égalité requiert parfois un traitement identique des personnes malgré leurs différences et quelquefois un traitement particulier adapté à leur différence. »²

² **SILBERMAN ABELLA**, Rosalie. "Equality in employment. A royal commission report", October 1984 chapter 1, page 3.