

Questions pertinentes pour le personnel correctionnel ayant une déficience

Il est difficile pour moi d'essayer de parler au nom du personnel ayant une déficience, même si je me déplace en fauteuil roulant. Les personnes qui ont des déficiences ne constituent pas une population homogène. En 1986, Statistique Canada estimait que 7,3 p. 100 des Canadiens d'âge actif définissaient eux-mêmes comme ayant une déficience quelconque. Toutefois, nombre de ces personnes peuvent ne pas paraître avoir une déficience.

En outre, même lorsque les déficiences sont apparentes (comme c'est le cas de certaines déficiences physiques), une large gamme de problèmes peuvent restreindre, à des degrés divers, la productivité, la mobilité professionnelle ou le confort de ces personnes au travail.

Le rôle du Comité consultatif national pour les personnes handicapées du Service correctionnel du Canada est de conseiller le commissaire sur les questions concernant le personnel ayant une incapacité fonctionnelle. Les membres du Comité jouent également un rôle actif au sein de groupes consultatifs régionaux. L'an dernier le Comité a organisé des groupes de discussion partout au Canada pour susciter des idées et formuler des recommandations d'action sur les questions prioritaires. Les responsables ont décidé de mettre l'accent sur trois secteurs principaux : les obstacles matériels et l'accessibilité, la sensibilisation par la formation et le recrutement et le perfectionnement professionnel. Obstacles matériels et accessibilité Le Service correctionnel du Canada (de même que les autres ministères fédéraux) est tenu de se conformer à la politique du Conseil du Trésor sur l'accessibilité qui s'applique à tous les immeubles appartenant au gouvernement fédéral ou loués par ce dernier. En termes pratiques, le fait qu'un immeuble soit «accessible», d'après la politique, signifie que les personnes ayant une limitation fonctionnelle ont accès aux services du gouvernement fédéral. Les normes d'accessibilité s'appliquent non seulement aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant, mais également aux personnes ayant des problèmes visuels et auditifs.

La directive du Conseil du Trésor a donné un délai de cinq ans pour l'achèvement de toutes les modifications. Par conséquent, la plupart des établissements du gouvernement fédéral devraient être accessibles d'ici mars 1995. On profite des rénovations effectuées dans les bâtiments en place pour apporter les transformations nécessaires et l'on respecte la Norme d'aménagement pour accès facile lorsqu'on établit les plans d'une nouvelle construction. Les détails sur les aspects de planification et de conception de bâtiments adaptés à toutes sortes de déficiences sont entièrement précisés dans la norme. Comme l'expérience de la limitation fonctionnelle est particulière à chaque individu, il est évident qu'il n'est pas suffisant de demander à un membre du personnel si des rénovations répondent à ses besoins et de généraliser ensuite.

Cependant, le strict respect de la norme n'est surveillé que si les coûts de rénovation dépassent 100 000 \$. Cette réserve pourrait toucher certains employés du Service car l'on sait que les coûts de construction ou de rénovation des bureaux de libération conditionnelle, de centres correctionnels communautaires et d'établissements parrainés par des organismes sont généralement inférieurs à ceux des établissements conventionnels et peuvent ne pas atteindre les 100 000 \$ «minimaux».

Ainsi, il a fallu repenser les rénovations apportées récemment à un centre correctionnel communautaire

après qu'on eut découvert que l'accès en fauteuil roulant à la douche était limité et que l'utilisation de la cuisine pouvait être non sécuritaire pour les résidents ou les employés ayant une déficience.

Certains établissements, en revanche, ont adopté des normes allant au-delà du strict minimum établi par la loi et la politique. L'établissement William Head, en Colombie-Britannique, est un excellent exemple de la façon dont on peut réaliser un aménagement pour accès facile par la consultation des groupes d'utilisateurs et la conformité aux normes. Le Comité consultatif national pour les personnes handicapées est disponible pour aider les services techniques à assurer l'accessibilité des bâtiments conformément aux exigences du Conseil du Trésor.

En gros, de nombreux bureaux et établissements de la collectivité pourraient améliorer l'accès et, par conséquent, le confort de leurs employés en apportant des changements mineurs peu coûteux à leurs établissements ou en mettant en oeuvre certaines solutions opérationnelles.

Parmi les changements matériels, mentionnons une aire de stationnement adéquate avec un déblaiement consciencieux de la neige; des portes qui ne soient pas trop lourdes à ouvrir pour une personne en fauteuil roulant; des miroirs de salle de bain ou de toilette placés à la hauteur appropriée pour une personne en fauteuil roulant; des ascenseurs dont les boutons ne sont pas trop hauts pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse les atteindre et ne nécessitant pas de clés spéciales à demander au personnel, qui n'est pas toujours disponible; et des halls d'entrée et des couloirs non encombrés. Les solutions opérationnelles peuvent être aussi simples que le déménagement des salles de conférence et des services à des étages plus accessibles.

Une autre façon de répondre aux besoins des employés ayant une déficience consiste à leur fournir des aides techniques leur permettant d'exploiter leur plein potentiel dans leur travail. On peut emprunter temporairement des aides techniques en s'adressant au dépôt central d'aide technique de la Commission de la fonction publique du Canada. Il n'y a pas encore eu de fonds affectés à l'achat d'appareils et accessoires fonctionnels pour l'usage permanent du personnel.

On peut également obtenir l'avis de spécialistes pour faciliter la vie des personnes ayant une déficience en s'adressant au Service d'information sur les aménagements (financé par Emploi et Immigration Canada). Dans certains cas, les employés ayant une déficience fonctionnelle peuvent vouloir moduler leurs tâches de façon à pouvoir travailler parfois à domicile, ou travailler à temps partiel ou selon un horaire flexible.

Des documents de référence sur un autre support (comme l'enregistrement sonore et l'utilisation de gros caractères) ainsi que les appareils de télécommunications pour les malentendants devraient également être accessibles dans chaque région.

Les services d'accompagnateurs devraient être accessibles par contrat pour les employés qui ont besoin d'aide dans leurs activités quotidiennes, notamment lorsque leurs fonctions ou leur formation nécessitent qu'ils voyagent. Sensibilisation par la formation Le sous-comité national sur les personnes ayant une déficience reconnaît qu'il existe à la fois une discrimination ouverte et une discrimination plus subtile découlant du manque de sensibilisation, qui peut être un obstacle pour les employés ayant une déficience.

Cette discrimination peut directement nuire au perfectionnement professionnel des employés ayant une déficience, par exemple quand ceux-ci ne sont pas choisis pour des affectations, de la formation ou des conférences parce que leur supérieur est persuadé que leur situation les limiterait ou lorsqu'on dissuade des employés qui sont devenus handicapés de reprendre le travail parce que les gestionnaires ne savent pas comment ils pourraient désormais s'adapter au milieu de travail.

En outre, ce manque de sensibilisation des gestionnaires ou des collègues apparaît dans les termes non nuancés ou désobligeants qu'ils emploient, les étiquettes ou l'humour qui peuvent peiner les employés ayant une déficience.

Les membres de comités de sélection du personnel devraient apprendre à mettre à l'aise les candidats ayant une déficience qui participent à des concours. Ils devraient également connaître les programmes de recrutement comme le programme d'accès pour les personnes handicapées ou les programmes de mesures spéciales (financés par la Commission de la fonction publique), qui facilitent le recrutement de candidats ayant une déficience.

Dans les mois à venir, le Comité consultatif national pour les personnes handicapées travaillera avec les collègues de formation régionaux pour établir un programme de sensibilisation aux questions liées aux déficiences. Ce programme pourrait être associé à un programme de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi. Les programmes de formation comme ceux-là apprennent aux participants à apprécier la diversité en mettant en place un processus de recrutement équitable et en créant une ambiance chaleureuse en milieu de travail. Recrutement et perfectionnement professionnel La proportion des employés du Service correctionnel du Canada qui se décrivent eux-mêmes comme ayant une déficience est passée de 0,2 p. 100 en 1984-1985 à 2p. 100 en 1992. Néanmoins, ce nombre est encore bien loin de correspondre au nombre de personnes ayant une déficience (évalué à 7,3 p. 100) dans la société canadienne.

Les programmes d'équité en matière d'emploi et les programmes qui réussissent à intégrer les nouvelles recrues dans le Service (comme le programme d'accès susmentionné) ont contribué à accroître le nombre d'employés ayant une déficience. Un rapport récent de la Commission de la fonction publique du Canada présente également des suggestions pratiques pour recruter des personnes qualifiées ayant une déficience⁽²⁾. Une fois recrutés, cependant, ces employés ne semblent pas obtenir des promotions aussi rapidement que leurs collègues n'ayant aucune déficience. Il est sûr qu'en tant que groupe, les employés ayant une déficience sont sous-représentés aux postes de prise de décision de haut niveau⁽³⁾. Cependant, des programmes comme le système de mentorat et les échanges internes et interministériels qui fournissent des possibilités de perfectionnement ont été mis en oeuvre avec succès dans d'autres ministères fédéraux. Le but ultime Lorsqu'on demande à un employé ayant une déficience quel serait pour lui le milieu de travail idéal, il décrit un lieu où ses activités ne sont pas restreintes par des obstacles matériels, où les collègues ayant une déficience ne sont pas rares et où les autres collègues sont à l'aise avec ses limites et n'en reconnaissent pas moins sa contribution.

Le Comité consultatif reconnaît que les politiques de restrictions financières ont tendance à limiter les initiatives d'équité en matière d'emploi. Cependant, compte tenu des valeurs profondes que véhicule le Service correctionnel du Canada, les objectifs de représentation équitable des personnes ayant une

déficience parmi la main d'oeuvre et la création d'un milieu suffisamment chaleureux et confortable pour tous les employés sont défendables, quelles que soient les conditions socio-économiques.

(1)Lynn Stewart, psychologue de district, Service correctionnel du Canada, 330, rue Keele, rez-de-chaussée, Toronto (Ontario) M6P 2K7.

(2)*Recrutement des personnes handicapées : méthode novatrice*, Ottawa, Commission de la fonction publique, juin 1992.

(3)Groupe de consultation sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes ayant une déficience, *Looking Beyond What You See: Report to the Deputy Ministers' Advisory Committee on Employment Equity*, Ottawa, avril 1992.