



LE LIEN ENTRE LA PRIVATISATION ET LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AYANT UN HANDICAP

Notes à l'intention du Comité national de coordination sur la sous-traitance et la privatisation du Groupe de travail national des personnes ayant un handicap

Le 27 juin 2005

1. LES EFFETS DE LA PRIVATISATION SUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP DANS L'OBTENTION D'UN EMPLOI EN PREMIER LIEU

- Les personnes ayant un handicap ont plus de chance d'être embauchées par les employeurs du secteur public, comme les gouvernements, les municipalités, les conseils scolaires et autres institutions publiques, et ce, pour diverses raisons. Une de ces raisons est que certains employeurs du secteur public, comme le gouvernement fédéral, ont des programmes d'équité en matière d'emploi qui cherchent spécifiquement à inclure les personnes ayant un handicap dans leur main-d'œuvre.
- Les personnes ayant un handicap auront souvent des charges financières personnelles supplémentaires associées à leur handicap et recevront probablement des salaires plus élevés si elles travaillent dans le secteur public. Une des raisons qui explique ce fait, c'est que les personnes à l'emploi du secteur public sont plus susceptibles d'être syndiquées, ce qui signifie invariablement des salaires plus élevés que ce qu'elles recevraient dans le secteur privé.
- Nous savons intuitivement que les travailleuses et travailleurs du secteur public ont plus de chance d'obtenir les mesures d'accommodement et l'appui dont elles et ils ont besoin pour réussir dans leur travail. Diverses raisons expliquent ce fait, y compris :
 - Premièrement, les personnes à l'emploi du secteur public ont plus de chance d'être syndiquées et de connaître davantage leurs droits, ainsi que le soutien du syndicat pour aider à faire respecter ces droits

par le biais d'une procédure de règlement des griefs ou le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne.

- Deuxièmement, si les employeurs du secteur public ont un programme d'équité en matière d'emploi, offrir des mesures d'accommodement aux personnes ayant un handicap fait partie du programme.
- Troisièmement, les employeurs qui offrent des services publics n'étant pas dictés par les coûts financiers uniquement, il est donc plus probable qu'ils adoptent une vision à long terme et qu'ils fassent un investissement initial dans la formation et le soutien des travailleuses et travailleurs ayant un handicap.
- Par conséquent, lorsqu'une décision est prise de donner en sous-traitance une partie d'un service public ou tout le service, la préoccupation est que les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, qui sont généralement déjà sous-représentés au sein de la main-d'œuvre, perdront leur emploi directement ou indirectement si l'employeur perçoit ces personnes ou leurs besoins en matière d'accommodement comme une responsabilité financière. Le souci de la rentabilité d'une entreprise privée fait en sorte qu'il est plus difficile pour ces employeurs d'adopter une vision à long terme d'investissement dans les travailleuses et travailleurs ayant un handicap.

2. LES EFFETS DE LA PRIVATISATION SUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP DANS L'OBTENTION DE SERVICES

- Lorsque le travail des organismes et organisations qui offrent des services aux personnes ayant un handicap est donné en sous-traitance, il se peut que les personnes ayant un handicap s'inquiètent que le niveau de service puisse diminuer ou que le coût des services augmente.

3. LES EFFETS DE LA PRIVATISATION SUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP DANS L'APPLICATION DE LEURS DROITS

Lorsqu'une décision est prise de donner en sous-traitance un service ou une partie d'un travail offert par un important employeur public, il se peut qu'un nouvel employeur plus petit ne reconnaisse pas le syndicat qui représentait ces travailleuses et travailleurs auparavant. Les avantages de la syndicalisation en matière de lutte pour les droits de ses membres sont réels pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, mais ils sont particulièrement importants pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap qui peuvent se sentir isolés dans le lieu de travail et qui n'ont

peut-être pas les ressources pour faire face seuls à l'employeur. Le renforcement de l'autonomie de nos membres ayant un handicap fait en sorte qu'il est essentiel que ces personnes ne soient pas mises dans la position vulnérable de ne pas avoir de représentante ou de représentant pour intervenir en leur nom.

SEPB*491
(Sdiamondtheconnectionnotesfr1)