

Sebastian Rodrigues
Vice-président national du SEIC – droits de la personne
Automne 2019

Nous avons bien constaté que nos membres ayant un handicap continuent d'éprouver des difficultés en milieu de travail. Par exemple, les membres qui ont une sensibilité aux produits parfumés ou aux produits chimiques subissent des effets négatifs quand on néglige ce sujet d'inquiétude. Cela ne cesse de poser un problème et nous continuons à faire des pressions pour que des politiques plus formelles soient adoptées au travail.

Les membres sourds ou malentendants ont eu de la difficulté à suivre le cours en ligne de Sensibilisation à une intrusion armée. J'ai parlé à une personne employée sourde et muette et à d'autres membres du personnel ayant des handicaps qui ont exprimé des inquiétudes semblables à l'égard des évacuations d'urgence ou des intrusions armées. J'ai abordé ces inquiétudes avec le Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines et je les ai inscrites à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité national sur les droits de la personne de l'AFPC, qui aura lieu en octobre.

Pendant la réunion du CCPSRH du 10 juin, une mise à jour au sujet du Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi a été présentée et des précisions ont été données sur ce que le ministère entend faire afin d'assurer le recrutement et le maintien en emploi à des égards où des améliorations sont jugées nécessaires :

Minorités visibles :

La direction a déclaré que sa campagne de déclaration volontaire qui s'est déroulée d'octobre à décembre 2018 avait été fructueuse, permettant au Ministère d'aborder 5 000 employé-e-s faisant partie de minorités visibles. Le Ministère mettra à contribution l'information tirée du taux de disponibilité sur le marché du travail de 2016 nouvellement publié.

Autochtones :

En réponse à une question visant à déterminer s'il y avait lieu d'employer le terme anglais « aboriginal peoples » ou « indigenous », Todd Burke, directeur des Ressources humaines d'EDSC, a confirmé que le mot « indigenous » était préféré et que tout nouvel exposé en témoignerait.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* porte encore sur les « aboriginal peoples » et cela exige que l'on continue à utiliser ce terme dans la documentation officielle.

LGBT2Q : J'ai demandé si un champion de la diversité avait été désigné pour la région de l'Ontario et l'employeur a répondu qu'il l'ignorait et qu'il se renseignerait à ce sujet. La direction encourage activement la désignation d'ambassadeurs de l'espace positif. La déclaration volontaire semble poser un problème en raison des craintes ayant trait à la protection de la vie privée exprimées par les employé-e-s.

Personnes ayant un handicap :

J'ai indiqué que, d'après les renseignements de déclaration volontaire les plus récents, il s'agit du seul groupe d'EE dont la représentation parmi les personnes nouvellement engagées par EDSC est inférieure à sa disponibilité sur le marché du travail.

La direction a convenu que l'utilisation du mot « écart » dans l'ensemble du Tableau de bord de l'EE pose un problème car elle ne décrit pas l'ensemble de la situation. La direction a également convenu avec moi que les nombres ne semblent pas augmenter pour la raison susmentionnée.

Le nombre des personnes ayant un handicap augmente à mesure que les employé-e-s vieillissent et acquièrent de nouveaux troubles de santé qui peuvent devenir des handicaps. La direction a déclaré que le Ministère établit une stratégie pour voir à ce que nous puissions combler les « écarts » et qu'elle reconnaît que le groupe en question peut présenter des défis particuliers.

Par ailleurs, la santé mentale joue un rôle vital dans notre bien-être. Si elle est négligée, cela peut avoir de graves incidences sur l'employé-e et les membres de son entourage. Il est très important de reconnaître et d'identifier les troubles de santé mentale avant qu'ils ne donnent lieu à un grave handicap qui pourrait nuire à la personne qui en est atteinte et à d'autres.

En terminant, il importe de signaler que l'exhaustivité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale (APC), à l'égard de laquelle le Conseil du Trésor est l'employeur, exigent que les employé-e-s soient disposés à s'auto-identifier et que les ministères leur en donnent l'occasion. Il est de la plus haute importance que nos membres **s'auto-identifient au sein du syndicat** également afin que celui-ci puisse surveiller la représentation des membres de groupes désignés dans notre organisation, particulièrement dans la mesure où elle influence nos membres dans le cadre des programmes de réaménagement des effectifs ainsi que de recrutement et de maintien en emploi. Veuillez prendre un moment pour vous auto-identifier (<https://www.ceiu-seic.ca/ceiuforms>) si vous ne l'avez pas encore fait.

Présenté respectueusement.

En toute solidarité,

Sebastian

Vice-président national aux droits de la personne et

président du Comité national des droits de la personne et des relations interraciales

« Nous sommes bien plus puissants quand nous nous tournons les uns vers les autres et non contre les autres, lorsque nous célébrons notre diversité... et ensemble abattons les murs imposants de l'injustice. » Cynthia McKinney

Rapport sur les activités de S. Rodrigues, VPN aux DP, pour la période d'avril 2019 à septembre 2019

- Du 12 au 14 avril 2019 - Réunion du CDPRI
- Le 29 avril 2019 - Conférence d'urgence de l'EN
- Le 17 mai 2019 - Réunion du Comité de la RCN sur les DPRI
- Les 31 mai et 1^{er} juin 2019 - Conférence des président-e-s de l'Ontario
- Le 7 juin 2019 - Réseau des membres ayant un handicap
- Le 10 juin 2019 - Réunion du CCPSRH
- Le 12 juin 2019 - Comité directeur national sur la diversité et l'inclusion
- Le 22 juin 2019 - Conférence du SEIC-Ontario sur la CISR et IRCC
- Le 22 juin 2019 - Téléconférence sur les DPRI de 14 h à 15 h
- Le 25 juin 2019 - CNCPS – CISR
- Le 10 juillet 2019 - Téléconférence de l'EN
- Les 17 et 18 août 2019 - Conférence du district de Toronto
- Les 12 et 13 septembre 2019 – Réunion du CDPRI à Winnipeg
- Les 14 15 15 septembre 2019 – Conférence sur les DPRI à Winnipeg