Centres de Quartier de Toronto - Approche de justice pour les personnes handicapées pour démanteler le capacitisme dans le lieu de travail

Parnika Celly et Fran Odette

Un peu de nous…

TORONTO NEIGHBOURHOOD CENTRES

- Les Centres de Quartier de Toronto est une association de multi-service foundations qui se consacrent au renforcement des quartiers locaux et à permettre à diverses communautés de travailler ensemble pour promouvoir la justice et une vie saine pour tous.

La justice pour les personnes handicapées est...

- Un cadre qui examine le handicap et le capacitisme dans leurs liens avec d'autres formes d'oppression et d'identité (race, classe sociale, genre, sexualité, citoyenneté, incarcération, taille, etc.)
- Inventé par Sins Invalid en réponse au mouvement pour les droits des personnes handicapées qui s'est historiquement concentré sur les personnes blanches souffrant d'un handicap physique obtenant des droits légaux au détriment d'autres intersections de race, de sexe, de sexualité, d'âge, de citoyenneté, etc. et d'autres formes de handicap.
- La compréhension que tous les corps sont essentiels et sont affectés par leurs capacités, leur race, leur sexe, leur sexualité, leur classe sociale, leur État-nation, leur religion, etc.

Développement de la groupe d'affinité avec la justice pour les personnes handicapées, les conversations et l'échange d'apprentissage

- Les personnels des organisations et des niveaux organisationnels ont partagé ses expériences liées au handicap sur le lieu de travail et à la justice pour les personnes handicapées.
- Identifier les défis:
  - Des structures de pouvoir laissant aux gens le sentiment qu'ils ne pouvaient pas accomplir grand chose
  - Hésitation à agir lorsque vous n'avez pas l'impression d'avoir une expertise
- Les objectifs de la solution proposée :
  - Créer un espace interactif permettant aux gens de développer une optique permettant d'identifier le capacitisme dans leur vie quotidienne et sur leur lieu de travail, quel que soit leur poste au sein de leur agence.
  - Rêver d'autres façons dont nos lieux de travail et notre vie quotidienne pourraient ressembler, qui seraient accessibles et inclusives

Les Cadres et Concepts pour la Compréhension de la Justice pour les Personnes Handicapées

- **Modèle Médical :** l'invalidité est basé sur des symptômes et des conditions individuels
- **Modèle Social :** linvalidité est créé par des environnements inaccessibles et par la discrimination (créée dans le cadre du mouvement pour les droits des personnes handicapées)
- **Conception universelle** : Selon le Centre de la Conception Universelle, Une Conception Universelle est « la conception de produits et d'environnements qui doivent être utilisables par tous, dans la plus grande mesure possible, sans nécessiter d'adaptation ou de conception spécialisée ».

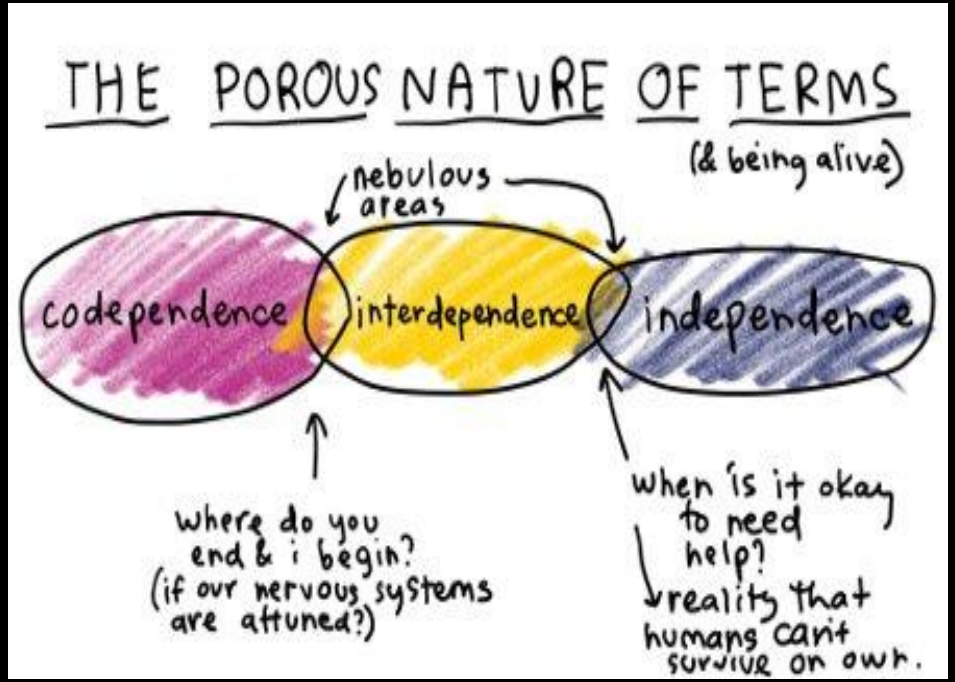
Des Principes de la Justice pour les personnes handicapées

Ces 10 principes de justice pour les personnes handicapées ont été développés par Sins Invalid – plus d'informations peuvent être trouvées sur www.sinsinvalid.org

- Intersectionnalité
- Leadership des personnes les plus affectées
- Politique anticapitaliste
- Engagement envers l'organisation inter-mouvements
- Reconnaître la plénitude
- Durabilité
- Engagement pour la solidarité inter-handicap
- Interdépendence
- Accès collectif
- Libération collective

Anticapitaliste politique

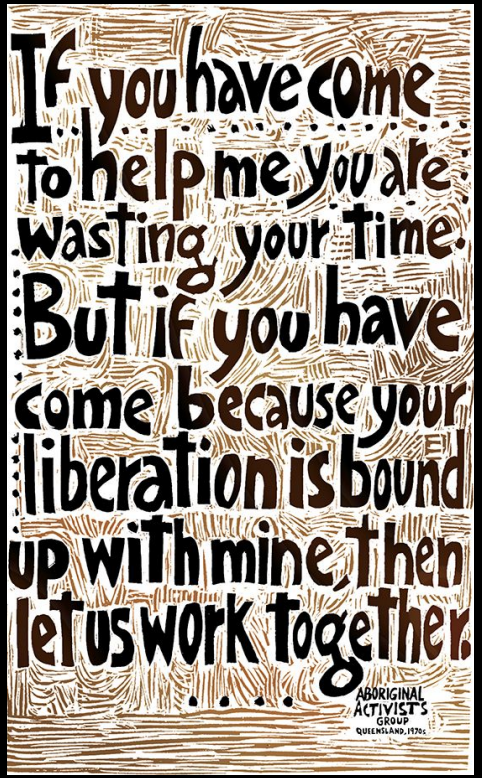
Reconnaître la plénitude



Interdépendence

Durabilité

Engagement pour la solidarité inter-handicap



Accès collectif

Scénario #1

Une des demandes de votre employé visant à prendre un congé de maladie à une période chargée. Vous posez des questions sur les raisons pour lesquelles ils en ont besoin, mais vous finissez par le nier parce que vous pensez qu'il y a beaucoup trop de choses à faire en ce moment.

Est-ce inclusif ?

Quoi de plus inclusif ?

Qu’est-ce qui le rendrait encore plus inclusif ?

Quelles valeurs sont en jeu ?

Scénario #1 – Une Alternative

- Faites confiance aux gens pour savoir ce dont ils ont besoin
- Tous les programmes et flux de travail sont développés et évalués en collaboration, de manière à garantir que les tâches ne reviennent pas à une seule personne.
- Le travail est conçu de manière à ce que les gens puissent facilement s'absenter selon leurs besoins.
- Planifiez à l'avance les périodes de pointe afin de répartir le travail de manière équitable pour tout le monde, y compris des plans de secours.
- Plaider auprès des bailleurs de fonds au nom de votre équipe lorsque les délais ne sont pas respectés

Pensez aux principes suivants :

- Anticapitaliste
- Reconnaître la plénitude
- Durabilité
- Engagement pour la solidarité inter-handicap
- Solidarité

Scénario #1 – Une Alternative (Continué)

- Les superviseurs et les collègues s'encouragent mutuellement à prendre des congés pour se reposer, prendre des vacances, prendre des congés de maladie, prendre des jours de congé pour santé mentale, etc
- Prendre soin de soi est considéré comme une responsabilité collective/organisationnelle
  - Les soins personnels/soins collectifs sont intégrés à la journée de travail, aux flux de travail et aux réunions
  - Exemples : prendre des pauses de déjeuner ensemble, y compris des jeux ou des activités joyeuses et non liées au travail mais néanmoins rémunératrices pour l'équipe

Pensez aux principes suivants :

- Anticapitaliste
- Reconnaître la plénitude
- Durabilité
- Engagement pour la solidarité inter-handicap
- Solidarité

Scénario #2

Disons que vous êtes un travailleur/employé souffrant d'une invalidité épisodique que vous n'avez pas choisi de divulguer à votre employeur. Vous souffrez d'une poussée de votre état de santé qui vous empêche d'arriver au travail à l'heure habituelle prévue. Vous êtes terrifié à l'idée d'appeler car c'est la quatrième fois ce mois-ci que vous devez appeler en retard.

Est-ce inclusif ?

Quoi de plus inclusif ?

Qu'est-ce qui le rendrait encore plus inclusif ?

Quelles valeurs sont en jeu ?

Scénario #2 – Une Alternative

- Les membres de l'organisation peuvent commencer à des moments différents pour diverses raisons. Dans la pratique, les équipes et les dirigeants maintiennent la flexibilité et donnent aux gens la grâce d'être humain
- Les organisations se concentrent sur le travail lui-même plutôt que sur des délais rigides. Si un certain nombre de tâches ou de projets doivent être réalisés, on accorde plus d'importance à leur réalisation et à leur qualité qu'à l'heure ou au jour de la semaine où la tâche a été réalisée
- Les organisations offrent la flexibilité de pouvoir travailler à distance selon les besoins.
- Les organisations font confiance aux employés pour savoir ce dont ils ont besoin et répondre à ces besoins sans chercher de documentation..

Pensez aux principes suivants :

- Anticapitaliste
- Reconnaître la plénitude
- Durabilité
- Engagement pour la solidarité inter-handicap
- Solidarité

Scénario #2 – Une Alternative (Continué)

- Le travail est conçu pour être collaboratif, pour que les employés puissent prendre le temps de prendre soin d'eux s'ils doivent soudainement s'absenter sans se soucier de leur travail.
- Les équipes interviennent auprès des investisseurs si les échéanciers ne sont pas respectés, ce qui laisse la chance aux employés de prendre le temps nécessaire pour pour s'occuper d'eux même plutôt que de subir des pressions pour que le travail soit effectué au détriment de leur santé.

Pensez aux principes suivants :

- Anticapitaliste
- Reconnaître la plénitude
- Durabilité
- Engagement pour la solidarité inter-handicap
- Solidarité

Questions?