

Obligation d'accommodement : Aide-mémoire – clauses de convention collective

Ce document propose un aide-mémoire qui expose des moyens d'utiliser les conventions collectives comme levier pour faire progresser le droit à l'accommodement dans la convention collective.

Tout travailleur a droit à des accommodements et à une protection conformes aux lois sur les droits de la personne. Il n'est pas nécessaire que la convention collective en fasse précisément mention. Or, de telles clauses peuvent toujours s'avérer utiles.

Ainsi, une bonne convention collective devrait :

- interdire la discrimination, qu'elle soit fondée sur le handicap ou sur tout autre motif.
- prévoir des accommodements pour les membres qui font face à des obstacles professionnels quant au respect des droits de la personne. Il peut s'agir, par exemple, d'une modification d'horaire en raison d'obligations et de congés religieux, ou d'une conciliation des responsabilités familiales comme l'allaitement maternel et la garde de jeunes enfants. Il peut aussi s'agir d'accommodements pour les membres transgenres, comme des toilettes sécuritaires et des congés payés, ou encore des aménagements particuliers pour les personnes atteintes d'un handicap.
- définir le handicap en incluant les déficiences physiques, mentales et les troubles du développement ou de l'apprentissage. Ce handicap peut être temporaire, occasionnel ou permanent. Il peut être évident à la naissance ou acquis plus tard, au travail ou ailleurs.
- comprendre une procédure d'obligation d'accommodement détaillée qui énonce clairement les responsabilités de l'employeur, du syndicat et du travailleur qui demande des accommodements.
- obliger l'employeur à modifier le milieu, les postes et les quarts de travail, à adapter l'équipement et à modifier les tâches. Elle devrait aussi prévoir des taux d'absentéisme individualisés, des taux de productivité souples et individualisés ainsi qu'une méthode sécuritaire d'entreposage de médicaments. Elle devrait pouvoir prendre d'autres mesures d'adaptation pour les personnes atteintes d'un handicap.
- offrir une formation aux membres ayant bénéficié d'accommodements, pour leur permettre de s'adapter à un nouveau poste ou à de nouvelles tâches.
- autoriser des accommodements supplémentaires dans le cas où les premières mesures ne se sont pas avérées concluantes.
- protéger, dans la mesure du possible, le droit à la vie privée dont bénéficie le travailleur qui a recours à des accommodements.

Pour plus de renseignements sur l'obligation d'accommodements, veuillez consulter ces fiches d'information du SCFP :

- [Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?](#)
- [L'obligation d'accommodement : des limites au devoir de l'employeur?](#)

Vous retrouverez ces fiches, ainsi qu'une panoplie de renseignements portant sur les enjeux d'égalité (discrimination, harcèlement, droits des personnes atteintes d'un handicap et des personnes transgenres, etc.) au scfp.ca.

:gr/sepb491