



Les droits des personnes handicapées et la négociation



L'accommodement des personnes handicapées est un devoir que se partagent l'employeur, le syndicat et la personne qui demande un accommodement. Il s'agit d'un droit important qui aide ces travailleurs et travailleuses à demeurer sur le marché du travail.



Votre section locale joue un rôle clé dans la défense des droits des personnes handicapées, y compris le droit à l'accommodement au travail. Votre syndicat peut prendre diverses mesures pour que tous ses membres comprennent les droits dont bénéficient les personnes handicapées au travail ainsi que les obligations de l'employeur à leur endroit.



Se préparer à la négociation

La composition du comité de négociation reflète-t-elle celle de l'effectif de la section locale? Y a-t-il, dans ce comité, une personne handicapée au courant des préoccupations propres à ce groupe et en mesure de les faire valoir?

Si ce n'est pas le cas, votre comité peut solliciter un avis externe ou, encore mieux, demander à un membre qui a un handicap de se joindre au comité.

Pour la rédaction de la convention collective, considérez :

- (a) les droits des personnes handicapées enchâssés dans les lois sur les droits de la personne;
- (b) les avantages sociaux actuels en matière de maladie ou d'invalidité;
- (c) des améliorations à la convention collective susceptibles de mieux protéger les personnes handicapées.

Des lois protègent les personnes handicapées

Toutes les juridictions au Canada ont des lois sur les droits de la personne qui protègent les travailleuses et travailleurs contre la discrimination liée au handicap. Ces lois leur accordent aussi le droit à l'accommodement.

Consultez la fiche d'info *Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?*
scfp.ca/handicap-vosdroits

Il est important d'inscrire ce droit en toutes lettres dans la convention collective, même s'il est garanti par la loi. Cela permet de rappeler à l'employeur ses obligations. C'est aussi pratique pour les membres qui,

souvent, consultent leur convention collective pour connaître leurs droits au travail.

De plus, si ce droit est inclus dans la convention, les syndiqués pourront utiliser les procédures de grief et d'arbitrage, ce qui peut accélérer le traitement des dossiers.

Voici quelques-uns des droits qui sont garantis, mais qui devraient tout de même être inclus dans la convention collective :

- (a) une clause anti-discrimination détaillée stipulant que l'employeur a l'intention de respecter les obligations légales que lui imposent les lois sur les droits de la personne;
- (b) une affirmation du droit de la personne handicapée à un milieu de travail sans discrimination, y compris le droit à l'accommodement en raison de son handicap;
- (c) une affirmation de l'obligation légale d'accommodement du syndicat. En l'absence d'alternative viable, il doit même permettre la suspension d'un article de la convention collective afin d'accommoder les membres handicapés;
- (d) une affirmation de l'obligation légale du demandeur d'accommodement de porter son besoin d'accommodement à l'attention de l'employeur et de fournir à celui-ci de l'information sur les restrictions que lui impose son handicap;
- (e) une affirmation selon laquelle l'obligation d'accommodement s'applique à tous les travailleuses et travailleurs au sein de l'unité de négociation, sans égard au statut d'emploi ou à l'ancienneté.

Avantages sociaux fondamentaux

Depuis des décennies, les sections locales du SFCP ont négocié divers droits et avantages sociaux fondamentaux en lien avec les handicaps :

- (a) des clauses d'assurance-maladie complémentaire couvrant les médicaments, les aides médicales, les soins de la vue et des dents, les soins hospitaliers, les services professionnels et les services en maison de soins;
- (b) des clauses de congé de maladie à court terme et de programmes d'invalidité à long terme;
- (c) la protection de l'ancienneté des syndiqués en congé de maladie ou en congé d'invalidité à long terme ou encore pour toute absence liée à une invalidité;
- (d) des clauses prévoyant des versements complémentaires aux avantages sociaux.

Les clauses de ce genre profitent à tous les membres du SFCP.

Autres clauses pertinentes pour les personnes handicapées

Si votre convention collective contient déjà des protections couvrant les points précédents, voici d'autres principes à négocier pour protéger les droits des travailleurs handicapés :

- (a) une procédure claire de demande d'accommodement qui fait participer le syndicat et le demandeur à toutes les discussions et à toutes les décisions;

- (b) une formation sur l'obligation d'accommodement s'adressant aux employeurs et aux syndiqués;
- (c) un énoncé stipulant que le devoir d'accommodement de l'employeur est obligatoire tant que la personne est à son emploi;
- (d) un énoncé précisant les devoirs des trois parties concernées par l'obligation d'accommodement, ainsi qu'un énoncé des principes pertinents à cette obligation;
- (e) une procédure permettant le traitement accéléré des griefs portant sur des demandes d'accommodement. Cette procédure permettra de réduire les inconvénients causés aux personnes devant s'absenter du travail en attendant que leur employeur trouve un accommodement approprié;
- (f) un énoncé affirmant qu'il existe une vaste gamme d'arrangements et d'accommodements que l'employeur pourrait devoir mettre en œuvre. Cet énoncé doit contenir des exemples concrets. Les employeurs et les employés connaissent certains accommodements de base, comme le retour graduel au travail et la réorganisation de certaines tâches, mais il existe de nombreuses autres possibilités moins connues.

Représenter nos membres équitablement

La négociation de clauses bonifiant les droits des personnes handicapées permet de faire des gains qui profitent à tous les syndiqués, particulièrement lorsqu'il s'avère impossible de faire des gains pécuniaires.

N'importe qui peut se retrouver soudainement avec un handicap. Vous pourriez faire partie de ce groupe demain matin et revendiquer, vous aussi, votre droit à l'égalité!

Le SCFP propose une formation sur l'obligation d'accommodement pour aider ses membres à comprendre leurs droits et leurs devoirs. Cette formation leur permettra aussi d'appuyer les membres revendiquant un accommodement dans leurs démarches. Pour en savoir plus sur la formation disponible : scfp.ca/education-syndicale.

Un moral d'acier



Pour en savoir plus :
scfp.ca/handicap-vosdroits