



**Un milieu de travail  
pour toutes et tous**

**Négocier l'égalité**

**D**

**Obligation  
d'accommodement**

## Nous sommes toutes et tous valides temporairement.

À mesure que nous prenons de l'âge, la possibilité de développer une forme d'invalidité augmente; ce peut être la perte de l'ouïe ou de la vue ou des problèmes de dos ou des formes d'invalidité plus débilatante comme l'asthme, les maladies cardiaques et le cancer. Les personnes qui ont un handicap et les femmes en particulier risquent beaucoup plus que les personnes valides d'être en chômage ou d'être sous-employées. Sur un total de plus de 1.9 millions de Canadiennes qui ont un handicap, les trois quarts ou 75 pour cent ne travaillent pas. Pour nombre de femmes et d'hommes qui ont un handicap, cela signifie une vie dans la pauvreté.

Mais il peut en être autrement. Les personnes qui ont un handicap veulent travailler; tout ce qu'elles souhaitent c'est de pouvoir le faire. Souvent, nous avons des idées toutes faites au sujet de ce qu'une personne ayant un handicap peut faire et ne pas faire. Ce n'est pas l'invalidité comme tel mais plutôt les perceptions sociétales erronées, les attitudes négatives et le traitement discriminatoire des personnes ayant un handicap qui contribuent à leur marginalisation économique.

La discrimination fondée sur le handicap va à l'encontre de la loi. Il est illégal pour un employeur ou une section locale de discriminer contre une personne parce qu'elle est invalide. Cela signifie que les employeurs et les syndicats ont l'obligation ou le devoir légal de voir à ce que les personnes ayant un handicap soient accommodées au travail. Le principe est connu comme « l'obligation d'accommodement » et il devrait être intégré à la convention collective.

Accommoder une travailleuse ou un travailleur qui a un handicap exige des solutions originales qui peuvent être simple ou complexes. La mesure d'accommodement adoptée dépendra de la nature du handicap en question. Pensez à inclure ces solutions d'accommodement dans votre prochaine ronde de négociation :

- installation de dispositifs qui aident les travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes de dos à soulever de lourdes charges;
- production de documents en Braille, sur cassettes audio ou logiciels informatique à reconnaissance vocale pour les travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes de vue;
- disponibilité d'interprètes gestuels pour les travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes d'audition;
- reconception des postes de travail et évaluation ergonomique pour les travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes de mobilité et des foulures.

Vous devriez savoir que l'obligation d'accommodement s'applique à tous les motifs de discrimination couverts par les lois sur les droits de la personne et par la Charte canadienne des droits et libertés. Cela signifie que les principes derrière l'obligation

d'accommodement d'une personne qui a un handicap s'appliquent quand une section locale demande des mesures d'accommodement pour les membres pour d'autres raisons. Voici des exemples que vous voudrez inclure à votre programme de négociation :

- les membres ont peut-être besoin de mesures d'accommodement afin de pratiquer leur religion; les quarts de travail et les congés fériés peuvent être ajustés pour accommoder leurs besoins;
- les mères qui travaillent peuvent avoir besoin d'un ajustement de leurs heures de travail afin d'allaiter leur nouveau-né;
- les parents qui travaillent peuvent vouloir ajuster leurs heures de travail pour prendre soin des enfants ou s'acquitter des responsabilités de prendre soin de personnes d'âge mûr;
- une travailleuse ou un travailleur qui est infecté par le VIH ou qui a le SIDA ou le diabète peut avoir besoin d'un réfrigérateur pour ses médicaments et d'un ajustement de ses heures de travail pour prendre ses médicaments (c'est important car pour être efficaces, de nombreux médicaments doivent être pris à la même heure tous les jours);
- les travailleuses et travailleurs diabétiques peuvent avoir besoin d'un horaire ajusté pour accommoder les pauses café en dehors des pauses repas habituelles.

Quelle que soit la mesure d'accommodement recherchée, l'employeur, la section locale et le membre ayant besoin d'accommodement doivent travailler ensemble afin de voir à ce qu'une mesure d'accommodement appropriée soit mise en œuvre, contrôlée et évaluée. Un nouvel accommodement devrait être recherché si nécessaire. Tout cela devrait être énoncé clairement dans la convention collective. Celle-ci devrait également inclure la procédure d'accommodement ainsi que l'obligation de l'employeur de modifier le lieu de travail, d'adapter l'équipement, d'obtenir de l'équipement et de restructurer les emplois.

Ciblez la discrimination au travail! Faites de votre milieu de travail un endroit où toutes et tous auront les mêmes possibilités de participer et de réussir. Assurez-vous que votre convention collective comprend une bonne clause sur l'obligation d'accommodement.

---

### **Ressources :**

*Droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail : comprendre « l'obligation d'accommodement », SCFP, brochure.*

*Promouvoir les droits à l'égalité des personnes qui ont un handicap : le SCFP répond au sondage du CTC sur les droits des personnes qui ont un handicap, SCFP, 2003.*

*Dispositions en matière de handicap dans les conventions collectives au Canada, publication du CTC, 2000.*

## L'obligation d'accommodement

- Votre convention collective interdit-elle la discrimination fondée sur l'incapacité mentale et physique peu importe où et quand le problème est apparu?
- La définition de handicap inclut-elle les handicaps temporaires, épisodiques ou permanents? Est-ce qu'elle inclut les handicaps évidents à la naissance ou acquis plus tard au cours de la vie, comme un handicap attribuable au travail et un handicap acquis en dehors de l'environnement de travail?
- Votre convention contient-elle une procédure exhaustive sur l'obligation d'accommoder qui énonce clairement les responsabilités de l'employeur, du syndicat et de la travailleuse ou du travailleur qui veut une mesure d'accommodement?
- Précise-t-elle que les travailleuses et travailleurs qui ont un handicap ont le droit d'accomplir tout travail disponible au sein de l'unité de négociation et peuvent bénéficier de mesures d'accommodement?
- Y a-t-il une procédure qui exige que l'employeur modifie le lieu et les postes de travail, qu'il modifie les quarts, adapte l'équipement, restructure les emplois et assure le recyclage afin d'accommoder les personnes qui ont un handicap?
- Y a-t-il une formation donnée aux membres qui à la suite de mesures d'accommodement occupent un nouveau poste ou sont réaffectés à un autre poste?
- Votre convention prévoit-elle un contrôle et une évaluation continus de l'accommodement?
- Si on juge que la mesure d'accommodement ne convient pas, la convention permet-elle d'autres mesures d'accommodement?
- Votre convention respecte-t-elle le droit à la vie privée de la travailleuse ou du travailleur qui bénéficie d'une mesure d'accommodement?

(À SUIVRE)

## L'obligation d'accommodement

- Respecte-t-elle la vie privée et la confidentialité de l'information sur la santé des membres, y compris l'interdiction de vendre de tels renseignements aux sociétés d'assurance et à d'autres employeurs?
- Est-ce qu'on peut ajuster les heures et les quarts afin d'accommoder toutes les célébrations et tous les congés religieux, l'allaitement ainsi que les responsabilités envers les enfants et les aînés?
- Y a-t-il des mesures d'accommodement pour les membres diabétiques ou pour celles et ceux qui ont le VIH/SIDA et d'autres maladies qui nécessitent que les médicaments soient entreposés et pris comme il se doit?
- Y a-t-il des mesures d'accommodement pour les membres transgenres qui cherchent le droit d'accéder aux toilettes de leur choix, à bénéficier de congés pour des raisons médicales et à se vêtir selon leur identité sexuelle?

## CLAUSES

### ***Section locale 728 du SCFP et Conseil d'administration du District scolaire numéro 36 (Surrey, C.-B.)***

#### Protocole – Lettre d'entente – Devoir d'accommodement

1. Dans le cas où un membre de l'unité de négociation du SCFP est incapable d'accomplir les tâches régulières de son poste en raison d'une incapacité mentale ou physique, l'employeur et le syndicat rencontreront l'employée affectée pour discuter et pour examiner les preuves possibles au sujet de l'existence et la nature de l'invalidité et, si nécessaire, les options en égard à l'accommodement de l'employée. Les parties s'entendent pour travailler ensemble pour examiner comment, au mieux, on peut accommoder l'invalidité de l'employée sans causer de problèmes à l'Employeur, à l'employée ou au Syndicat. L'employée affectée participera et collaborera pleinement à ce processus.
2. Les parties à ce protocole et l'employée affectée, partageront chacun toute l'information pertinente à l'accommodement de l'employée affectée, y compris l'information médicale liée à l'incapacité de l'employée au sujet des exigences et des tâches du poste de l'employée.
3. Les parties acceptent de faire les efforts pour accommoder les employées comme suit, par ordre de préférence :
  - dans son poste actuel;
  - dans sa classification actuelle;
  - dans une autre classification avec des heures et un taux de salaire équivalent mais pour laquelle l'employée a les connaissances, compétences et capacités nécessaires;
  - dans une autre classification qui n'offre pas les heures ou le taux de salaire équivalent mais pour laquelle l'employée a les connaissances, compétences et capacités nécessaires.
4. En examinant la possibilité des options établies au point (3), ci-dessus, les parties examineront sans s'y limiter de telles options comme la modification des tâches, des quarts, de l'équipement ou le recyclage de l'employée.

5. Il est entendu et accepté que rien dans ce protocole n'obligera l'Employeur, le Syndicat ou l'employée affectée d'accepter un accommodement qui imposerait des difficultés excessives à l'employeur, au syndicat ou à l'employée affectée. L'Employeur accepte de ne pas imposer d'accommodement qui aura pour effet de diminuer les droits ou d'empiéter sur les droits prévus à la convention collective pour les autres membres de l'unité de négociation à moins qu'il n'y ait pas d'autre alternative raisonnable.
6. Les ententes entre les parties concernant l'accommodement des employées seront faites par écrit. Ces ententes contiendront les dispositions au sujet du processus qui sera suivi par les parties au cas où il y a un changement dans les circonstances de l'employée bénéficiant de l'accommodement, y compris une diminution ou une aggravation de son incapacité.

### Autres accommodements

#### **Section locale 951 du SCFP et Université de Victoria**

Demandes de varier les horaires de travail pour des raisons d'égalité ou médicales

- 18.10 L'Université et le Syndicat feront tous les efforts raisonnables pour répondre aux demandes des employées régulières de la garderie pour varier leurs horaires de travail existants pour des raisons valables d'équité ou pour des raisons médicales (par ex. soins des enfants, soins des aînés, diabète). Lorsqu'on ne peut répondre à ces demandes pour des raisons opérationnelles valables, l'Université fera tous les efforts pour accommoder ces personnes employées dans un poste vacant approprié ailleurs dans l'unité de négociation et elle verra à pourvoir au poste de la garderie de manière temporaire.

#### **Section locale 3963 du SCFP et Prince Albert Cooperative Health Centre**

### Article 33 – Allaitement au travail

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent les avantages de l'allaitement pour la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant et appuient les employées dans leur décision d'allaiter leur enfant après le congé de maternité. Lorsque c'est raisonnablement possible, l'Employeur offrira des conditions de travail permettant aux employées de continuer à allaiter à la suite de leur congé de maternité.

L'employée qui allaite informera la ou le responsable de son service des mesures d'accommodements nécessaire, s'il y a lieu, afin d'allaiter son enfant. Ces mesures peuvent inclure un lieu paisible et privé qui sera utilisé ainsi qu'un horaire de travail flexible. La ou le responsable du service et l'employée conviendront mutuellement de ces mesures d'accommodement.

## **Section locale 2073 du SCFP et Société canadienne de l'ouïe**

### Lettre d'intention, convention collective accessible

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'une convention collective accessible à toutes les personnes employées. Les parties reconnaissent et acceptent toutes deux de faire enquête et de trouver le moyen le plus facile de reproduire la convention collective dans un format qui permet un accès égal à toutes et tous. L'objectif premier du Comité sera de produire un document de format visuel (ASL) dont le coût sera défrayé également par les deux parties. Dans les 90 jours de la ratification de la convention, le Syndicat et l'Employeur nommeront deux (2) personnes de chaque groupe. Ce Comité terminera son travail dans les trois (3) mois de la ratification de la convention et présentera son rapport conjointement au Comité syndical-patronal. Il est entendu que cette Lettre d'intention fait partie de la présente convention.

## **Section locale 188 du SCFP et Ville de Dalhousie, N.-É.**

### Article 16 – Promotions et changements

#### 16.08 Droits au travail

Une personne employée qui devient invalide à la suite d'un accident ou d'une maladie sera mutée à un autre travail qu'elle peut faire. De telles personnes employées ne pourront pas déplacer une personne employée qui compte plus d'ancienneté.

## **Section locale 503 du SCFP et Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton**

### Article 7 – Indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles

- 7.5 Dans l'éventualité où une personne employée peut revenir au travail pour effectuer des tâches légères ou modifiées, tel que déterminé par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, l'employeur doit essayer de fournir un tel travail et la personne employée doit continuer de recevoir le taux de salaire horaire ou le salaire de quinzaine qu'elle recevait avant la date de son accident.
- 7.6 Toute personne employée qui revient au travail pour effectuer des tâches modifiées ou légères doit être évaluée sur une base permanente par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario. Dans l'éventualité où de telles évaluations

détermineraient que la personne employée peut effectuer des tâches complètes et régulières, l'alinéa 7.3 (c) doit s'appliquer. Dans l'éventualité où l'état de la personne employée est évalué comme se détériorant, l'employeur doit fournir une réadaptation, tel que recommandé par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario pour un emploi avec l'employeur ou d'autres employeurs. Dans ce cas-ci, l'employeur fera un effort raisonnable pour offrir à la personne employée un autre emploi permanent. Quoi qu'il en soit, lorsque la personne employée revient au travail pour effectuer des tâches légères ou modifiées, l'employeur respectera l'évaluation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario.

- 7.7 Le syndicat reconnaît que la réaffectation d'une personne employée partiellement handicapée de façon permanente à un autre emploi peut nécessiter un changement de classification et de salaire.
- 7.8 Il est reconnu que lorsque la personne employée a été réaffectée ou qu'on lui a offert un autre emploi avec l'employeur, qu'elle a accepté, elle aura droit à tout paiement forfaitaire ou paiement permanent, tel que déterminé par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, et ces paiements ne réduiront pas le salaire que la personne recevra.
- 7.9 On ne doit pas mettre fin à l'emploi d'aucune personne employée avant que toutes les prestations, qui sont au crédit de la personne employée au moment où l'évaluation est faite, ne soient versées à cette personne.
- 7.10 Dans l'éventualité où l'indemnisation des accidents du travail devenait taxable au même titre qu'un salaire normal, l'employeur et le syndicat s'entendent pour que la personne employée qui reçoit une indemnisation des accidents du travail ne recevra pas moins que ce salaire normal. Les détails d'un tel réarrangement doivent être négociés entre le syndicat et l'employeur au moment où un tel changement est apporté à la loi.

### ***Section locale 1 du SCFP (cols bleus) Toronto Hydro***

#### **Article 27 – Accommodement**

La section locale 1 du SCFP et l'Employeur sont tous deux engagés à réintégrer les personnes employées au travail qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle. Le Syndicat et l'Employeur travailleront ensemble par le biais du Comité d'accommodement qui fonctionnera sur une base consultative.

## Comité d'accommodement

Le Comité d'accommodement, composé de trois (3) personnes représentant le syndicat et de trois (3) personnes représentant l'employeur, se réunira aux deux mois afin de discuter des accommodements permanents et temporaires.

Le Comité d'accommodement doit :

27.01

- (1) Recommander à la direction de Toronto Hydro des procédures et des pratiques afin d'assurer une administration sécuritaire, logique et juste du Programme de retour au travail.
- (2) Revoir et recommander à la direction de Toronto Hydro une affectation de tâches modifiée pour les personnes employées qui ont été blessées au travail sur une base temporaire et permanente.
- (3) Se réunir régulièrement pour examiner chaque affectation de tâches modifiée et la performance globale du Programme de retour au travail.
- (4) Recommander à la direction de Toronto Hydro des changements au Programme de retour au travail, tel qu'approprié.

Les représentants syndicaux du Comité auront droit à un minimum de deux (2) heures entre la fin de la réunion et le retour aux tâches normales pour les repas, le changement de vêtements et le déplacement.

Le temps absent du travail sera aux frais de l'Employeur. Le temps de préparation sera soumis à l'approbation de l'Employeur.

## Remboursement de la documentation médicale supplémentaire

L'employeur doit assumer le coût de tout renseignement ou documentation médicale supplémentaire requis en plus de la demande médicale initiale établissant les besoins d'accommodement non professionnels.

## Placement permanent

Les personnes employées qui ont été victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle permanente acceptée et payée par la CSPAAT, et qui sont médicalement aptes à travailler, peuvent être placées comme suit :

27.02

- (1) Dans l'emploi existant de la personne employée, si cette dernière est médicalement apte à exécuter les fonctions du poste.
- (2) Dans l'emploi existant de la personne employée, avec des tâches modifiées, si la personne employée est médicalement apte à exécuter la fonction telle que modifiée et que les modifications permettent l'exécution des tâches essentielles du poste.
- (3) Dans une autre classification au sein de l'unité de négociation de la personne employée avec l'approbation du Comité d'accommodement.
- (4) Dans une autre classification au sein de l'autre unité de négociation avec l'approbation du Comité d'accommodement.
- (5) Dans une classification créée spécifiquement pour accommoder la personne employée avec l'approbation du Comité d'accommodement. Une personne employée qui revient travailler recevra le taux de salaire annuel actuel pour le poste qu'elle occupait avant l'accident ou la maladie ou le taux de salaire annuel minimum de la nouvelle classification, le plus avantageux l'emportant, plus toute augmentation future négociée pour cette classification.

Comme condition de cette protection salariale continue, une personne employée qui a été placée dans un poste autre que celui occupé précédemment posera sa candidature pour tous les postes vacants affichés pour lesquels elles sont qualifiées et qui ont un taux annuel plus important que sa nouvelle classification et égal au taux annuel actuel de la personne employée.

## Placement temporaire

Les personnes employées qui ont subi un accident de travail ou une maladie professionnelle temporaire et qui ont fait une demande à la CSPAAT et qui sont aussi médicalement aptes à travailler peuvent être placées comme suit :

27.03

- (1) Dans l'emploi existant de la personne employée, si cette dernière est médicalement apte à exécuter les fonctions du poste.

- (2) Dans l'emploi existant de la personne employée, avec des tâches modifiées, si la personne employée est médicalement apte à exécuter la fonction telle que modifiée, et les modifications permettent l'exécution des tâches essentielles du poste.
- (3) Dans une classification au sein de l'unité de négociation avec l'approbation du Comité d'accommodement.

Le salaire de la personne employée qui est placée en vertu de ce programme sera protégé au taux précédant l'accident ou la maladie ou le minimum de la nouvelle classification, le plus avantageux l'emportant, plus toute augmentation future négociée pour cette classification.

Lorsqu'une augmentation ou progression prévue se produit pendant un placement temporaire de pas moins de trois (3) mois, la personne employée recevra une telle augmentation ou progression sur démonstration satisfaisante de la compétence au cours d'une période d'essai de trente (30) jours.