



Droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail

Comprendre l'obligation d'accommodement

Droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail

Comprendre l'obligation d'accommodement

Consocurs et confrères,

Les avancées réalisées en matière de droits de la personne ont fourni aux syndicats de nouveaux moyens pour défendre les intérêts de leurs membres. Les employeurs, poussés en ce sens par des syndicats mobilisés, ont l'obligation d'adapter le travail et les milieux de travail de façon à ce que les personnes ayant des limitations fonctionnelles puissent avoir accès à l'emploi sans subir de discrimination. Une décision de la Cour qui fait jurisprudence assure dorénavant aux personnes ayant des limitations fonctionnelles le droit à l'accommodement à moins que cela n'impose à l'employeur des contraintes jugées excessives.

Le Syndicat dispose par conséquent de nouvelles avenues pour défendre les intérêts de ses membres qui ont des limitations fonctionnelles. De nouvelles possibilités s'offrent aussi à nous au chapitre de la négociation collective pour faire en sorte que les conventions collectives comportent des clauses sur le droit à l'égalité.

Il faudra accorder beaucoup d'importance à l'éducation pour nous assurer que nos membres sont au fait de leurs droits et comprennent bien l'importance de l'obligation d'accommodement.

La question des droits de la personne et celle de la discrimination fondée sur l'incapacité prendront de plus en plus de place en arbitrage. Nous pouvons réclamer des

mesures innovatrices en faveur de l'élargissement des droits de nos membres et nous pouvons contribuer à ce que nos milieux de travail soient plus inclusifs.

Ce guide s'adresse aux militantes et aux militants syndicaux qui interviennent auprès de travailleuses et de travailleurs qui se sont blessés, qui sont atteints d'une incapacité et reprennent le travail après un congé d'invalidité prolongé ou un congé de maladie, ou encore qui ont une limitation fonctionnelle et qui se sont absentés ou non du travail.

Ce document vous fournira un aperçu des limitations fonctionnelles et de l'obligation d'accommodement des employeurs. Vous y trouverez une procédure pour traiter de ces questions avec l'employeur et des exemples de langage de conventions collectives sur le sujet. Vous y trouverez également une liste de lectures possibles, ainsi que d'autres informations.

C'est par nos efforts collectifs que nous réussissons à garantir à l'ensemble de nos consœurs et de nos confrères leurs pleins droits. Nous gagnerons ainsi le respect et l'égalité dans nos milieux de travail et nous bâtissons un syndicat toujours plus diversifié et accueillant.



Judy Darcy
Présidente nationale



Claude Généreux
Secrétaire-trésorier national

Droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail

Comprendre l'obligation d'accommodement

Syndicat canadien de la fonction publique

Illustration de la page couverture, <<Se libérer>>, par Natalie Wood.

Pour de plus amples renseignements ou
pour commander des exemplaires de ce guide, communiquez avec :

Service de l'égalité
Syndicat canadien de la fonction publique
21, rue Florence
Ottawa (ON) K2P 0W6

Téléphone (613) 237-1590
Télécopieur (613) 237-5508
Courriel egalite@scfp.ca

© Septembre 2002

Table des matières

Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?	1
Qu'est-ce qu'une limitation fonctionnelle?	3
Obligation d'accommodement	5
Contrainte excessive	7
Lignes directrices émises par la Cour suprême	9
Ce que cela signifie pour les employeurs	11
Ce que cela signifie pour des membres syndiqués en quête de mesures d'accommodement	13
Ce que cela signifie pour les sections locales du SCFP	14
Promotion et défense des droits	14
Éducation	16
Procédure	16
Griefs et plaintes reliées aux droits de la personne	21
Négociation collective	23
Discrimination interdite	25
Procédures d'accommodement	26
Références bibliographiques et ressources	29
Annexe	31

Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?

L'obligation d'accommodement est l'obligation faite aux employeurs, poussés en ce sens par un syndicat actif, d'adapter le travail et les postes de travail de façon à ce que les personnes ayant des limitations fonctionnelles puissent avoir droit à l'emploi sans subir de discrimination. Il s'agit d'un concept global d'égalité qui s'applique à tous les motifs de discrimination assujettis à la législation sur les droits de la personne et aux dispositions en matière de droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés.

Ce document porte sur l'obligation d'accommodement dans le seul contexte des limitations fonctionnelles. Néanmoins, les principes énoncés s'appliquent également à une section locale en quête de mesures d'accommodement à la faveur de ses membres pour tous autres motifs de discrimination.

Les personnes présentant des limitations fonctionnelles sont parmi celles qui sont les plus fréquemment exclues de la main-d'œuvre active. Elles sont sujettes à de longues périodes de chômage et sont trois fois plus susceptibles que les autres d'être exclues complètement du marché du travail. Beaucoup d'entre elles ont des emplois irréguliers, précaires et mal rémunérés. Leur taux d'emploi en année complète est inférieur à celui de la moitié des Canadiennes et Canadiens sans incapacité. Une des raisons de leur exclusion du marché du travail vient du fait que les employeurs n'ont pas exploré les diverses façons d'adapter le milieu de travail pour composer avec les besoins particuliers des travailleuses et travailleurs ayant des incapacités. Les syndicats peuvent contribuer à ce que la situation change en faisant en sorte que les employeurs se plient à leur obligation d'accommodement des travailleuses et des travailleurs présentant des limitations fonctionnelles.

Qu'est-ce qu'une limitation fonctionnelle?

L'ensemble de la législation en matière de droits de la personne interdit toutes formes de discrimination en raison de limitations fonctionnelles ou d'incapacités. De la même manière, l'article 15 de la Charte canadienne des droits et des libertés, portant sur les dispositions relatives aux droits à l'égalité, interdit la discrimination pour des motifs de limitations fonctionnelles.

La discrimination en raison de limitations fonctionnelles est un concept qui ratisse de plus en plus large à mesure que la jurisprudence encadre de nouvelles pratiques et obligations. De façon générale, on entend par limitation fonctionnelle une incapacité ou un handicap physiques sans égard à la cause, une incapacité ou une déficience intellectuelles, ainsi que les difficultés d'apprentissage. Les incapacités d'ordre psychiatrique et mental font aussi partie des limitations fonctionnelles. Il y a discrimination pour des motifs de limitations fonctionnelles quand le handicap de l'employée ou de l'employé a un impact sur le travail à effectuer ou lorsque l'employeur appréhende qu'il y en aura.

Au fil des années, les tribunaux des droits de la personne et les conseils d'arbitrage ont élargi la définition de limitation fonctionnelle pour inclure, notamment, les incapacités suivantes : le VIH/sida, la dépression, la maladie cardiaque, l'alcoolisme, l'hypertension, et les maladies chroniques comme le diabète, le daltonisme, la dyslexie.

L'incapacité peut être survenue à la naissance ou être la conséquence d'une maladie ou d'une blessure. En matière de droits humains, on ne fait pas de distinction. Cela signifie que les travailleuses et travailleurs ayant des limitations fonctionnelles ont droit à l'accommodement qu'ils se soient ou non absentes de leur travail, qu'ils aient ou non pris un congé de maladie ou un congé d'invalidité prolongée ou qu'ils aient ou non reçu une indemnité d'accidentés du travail. Leur incapacité peut également être de nature temporaire, permanente ou périodique. L'obligation demeure la même. Elle s'applique à tous les employés et employées qu'ils soient nouvellement embauchés, occasionnels, temporaires ou permanents.

Obligation d'accommodement

En 1999, la Cour suprême du Canada a rendu une décision charnière, laquelle oblige un employeur à justifier une exigence de travail ayant l'apparence d'être discriminatoire. Ce jugement – dans la cause Meiorin – a également jeté les bases d'un test innovateur qui établit de nouvelles règles en termes de droits humains et d'arbitrage :

Pour se conformer à ces règles, un employeur devra justifier toutes pratiques ou normes de travail jugées discriminatoires à première vue en établissant, selon la prépondérance des probabilités,

- 1. Qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;*
- 2. Qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;*
- 3. Que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer*

qu'il est impossible d'accommoder les employées et employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGEU, [1999] 3 R.C.S. 3 (Meiorin)

Cela signifie que si l'employeur adopte une norme de travail discriminatoire, il doit démontrer que la dite norme est reliée à la réalisation du travail, qu'elle a été adoptée de bonne foi pour permettre au travail de l'employeur de se faire et, finalement, que la norme est nécessaire pour la réalisation du travail en question. Pour démontrer ce dernier aspect, il faut que l'employeur soit en mesure de démontrer qu'il lui serait impossible de composer avec les besoins particuliers du travailleur ou de la travailleuse sans subir de contrainte excessive.

La plupart des pratiques de travail discriminatoires passent le test des deux premières étapes. C'est dans la troisième partie du test, la section qui traite de « contrainte excessive », que les problèmes surviennent et que cela achoppe.

Contrainte excessive

L'employeur doit démontrer qu'il subira une contrainte excessive. C'est un critère difficile à prouver. Par contrainte excessive, dans le cas d'un employeur, on entend principalement l'impossibilité, le risque grave ou les coûts excessifs. Outre l'impossibilité, deux éléments majeurs ont été identifiés pour permettre d'établir ce qu'est une contrainte excessive :

- Si les coûts associés à l'accommodement étaient élevés au point de modifier la nature essentielle de l'entreprise ou encore de nuire substantiellement à sa viabilité financière. Cependant, les capacités de l'employeur à recourir à des sources de financement externes seront prises en compte, notamment la possibilité d'obtenir des subventions pour l'achat de pièces d'équipement permettant au travailleur ou à la travailleuse d'effectuer les tâches requises.
- Si les normes de santé et de sécurité au travail ne sont pas satisfaites; notamment dans le cas où le degré de risque, même après avoir fait les accommodements, demeure tel qu'il l'emporte sur les avantages attribuables aux accommodements. La sécurité du public et la santé et la sécurité des confrères et consœurs de travail sont des facteurs à considérer. Par contre, si le risque ne s'applique

qu'à la personne visée par les accommodements alors la norme est plus exigeante.

Les personnes ayant des limitations fonctionnelles se confrontent souvent au fait que les normes conçues pour protéger les travailleurs et travailleuses sont, en fait, des barrières qui les empêchent à jamais de participer activement au marché du travail. Elles sont prêtes à assumer un degré de risque plus élevé pour elles-mêmes afin d'avoir la possibilité de travailler. On doit leur accorder la dignité de pouvoir assumer certains risques dans la mesure où la décision leur appartient totalement et où les risques ne sont pas excessifs.

La mesure de contrainte excessive variera dépendant de la taille de l'entreprise, mais il n'en demeure pas moins que le préjudice devra être substantiel pour être déclaré contrainte excessive.

Lignes directrices émises par la Cour suprême

La Cour suprême du Canada, dans la cause Meiorin (1999), a formulé une série de questions à se poser lors de l'examen d'une pratique en milieu de travail afin de vérifier si elle était raisonnablement nécessaire :

- a. *L'employeur a-t-il exploré des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire comme, par exemple, des individus se mesurant à un critère individuel plus sensible?*
- b. *Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été mises en vigueur?*
- c. *Est-il nécessaire que tous les employés et employées satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles?*

- d. *Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur?*

- e. *La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux et celles qui sont visés par la norme?*

- f. *Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'accommodement possibles ont-elles joué leur rôle?*

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGEU, [1999] 3 R.C.S. 3 (Meiorin)

Ce que cela signifie pour les employeurs

Depuis le jugement, l'employeur a désormais l'obligation formelle d'adopter des pratiques et des normes de travail qui prennent en compte les besoins de tous les employés et employées de son entreprise et il doit voir à instaurer l'égalité dans les divers milieux de travail. Cela signifie également que l'employeur doit éliminer de son entreprise toutes mesures et tous règlements discriminatoires. Cette exigence est de nature proactive. Ils doivent faire preuve d'une plus grande créativité à l'égard des solutions envisagées pour accommoder une personne ayant une limitation fonctionnelle.

Le nouveau test signifie pour les employeurs qu'ils ont une plus grande obligation de se plier aux demandes d'accommodement venant d'une ou d'un de leurs employés. Ils doivent faire preuve de créativité accrue en ce qui a trait aux moyens à mettre en œuvre pour accommoder une personne ayant une limitation fonctionnelle.

L'employeur doit collaborer avec le travailleur ou la travailleuse et avec le syndicat afin de trouver un accommodement satisfaisant et se conformer aux dispositions de la convention collective.

L'employeur doit assurer la confidentialité des dossiers et se limiter à ne demander que les renseignements requis pour réaliser les accommodements.

L'employeur devrait fournir à tous les employés et employées de l'information sur les limitations fonctionnelles et sur son obligation à l'accommodement.

Ce que cela signifie pour des membres syndiqués en quête de mesures d'accommodement

Le membre syndiqué devrait aviser son employeur de son besoin d'accommodement et collaborer avec celui-ci en fournissant tous les renseignements pertinents. Il peut arriver que le membre ne soit pas en mesure d'informer son employeur à cause de la nature même de son incapacité. Par exemple, une personne atteinte d'un trouble psychiatrique ou présentant une déficience intellectuelle ne pourra peut-être identifier ou exprimer ses besoins d'accommodement.

L'employé ou l'employée a l'obligation de fournir des renseignements suffisants à son employeur à propos de ses restrictions ou de ses limitations, y compris l'information nécessaire provenant de professionnels de la santé. La personne n'a pas à divulguer son diagnostic à proprement parler dans la mesure où les renseignements fournis sur ses limitations et ses besoins en matière d'accommodement sont suffisants.

Le membre a la responsabilité de collaborer avec le syndicat et avec l'employeur, de discuter de solutions possibles et de participer au processus d'accommodement.

Ce que cela signifie pour les sections locales du SCFP

Promotion et défense des droits

La section locale a un rôle déterminant à jouer pour mettre fin à la discrimination dans le milieu de travail et pour obtenir des mesures d'accommodement. Les tribunaux ont rendu des décisions qui obligent les syndicats à assumer leur part de responsabilité et à collaborer avec l'employeur pour trouver des mesures d'accommodement à la faveur d'un travailleur ou une travailleuse assujettis à la législation sur les droits de la personne. Le syndicat ne peut se soustraire à cette obligation en vertu de la législation sur les droits de la personne. Le syndicat peut être tenu responsable s'il bloque une proposition d'accommodement.

(Arrondissement scolaire No. 23 de Central Okanagan c. Renaud [1992] 2 R.C.S. 970)

Une commission d'enquête sur les droits de la personne, tenue en Ontario en 2002, a tenu un syndicat responsable de ne pas avoir collaboré à l'accommodement d'un membre en refusant le transfert d'ancienneté d'une unité de négociation à une autre. Le syndicat a écopé d'une amende de 22 000 \$.

Le syndicat a effectivement un rôle à jouer en matière d'accommodement, mais l'employeur demeure néanmoins l'instance qui détient l'information et le pouvoir sur l'environnement de travail. À ce titre, il revient à l'employeur de proposer les solutions. Grâce aux percées récentes au chapitre des droits à l'égalité, les syndicats disposent d'outils nouveaux pour réclamer des employeurs des solutions. Désormais, les syndicats peuvent occuper plus de terrain en matière d'égalité dans les milieux de travail.

Nous pouvons nous servir des percées au chapitre de la législation en matière d'égalité pour exiger des employeurs qu'ils repensent et conçoivent des milieux de travail exempts de contraintes et accessibles à toutes et à tous.

La section locale doit revendiquer au nom du membre individuel qui réclame des mesures d'accommodement et elle doit assurer le suivi du dossier pour vérifier que l'aménagement est réellement efficace. Il arrive souvent qu'on doive réviser sans cesse les accommodements pour s'assurer que tous les ajustements requis ont été faits. Tous les membres ont droit à des mesures d'accommodement qu'elles ou qu'ils soient nouvellement embauchés, temporaires ou permanents, à temps plein ou à temps partiel.

Une fois les accommodements réalisés, les membres concernés ont droit, au même titre que tout autre

membre, de postuler de nouvelles fonctions. Et s'ils répondent aux critères exigés et ont l'ancienneté, on est tenu de vérifier dans quelle mesure ce nouveau poste peut être accommodé.

Éducation

La section locale peut s'assurer que tous les membres du syndicat soient éduqués sur les questions afférentes à l'égalité et à l'obligation d'accommodement. Les membres doivent être au courant de leurs droits afin de pouvoir exprimer leurs besoins en matière d'accommodement. Les membres dont les consœurs ou les confrères bénéficient de mesures d'accommodement doivent comprendre qu'il s'agit d'un droit de sorte que la personne ainsi accommodée se sentira accueillie dans son milieu de travail.

L'accommodement est une question qui concerne les syndicats et tous et toutes, nous avons un rôle à jouer pour faire en sorte que nos milieux de travail soient inclusifs.

Procédure

On peut être créatif en matière d'accommodement. En termes de mesures d'accommodement, il est possible de songer à des groupements inédits de tâches ainsi qu'à la création de nouveaux postes.

Par *groupements inédits de tâches*, on entend l'examen de certains postes et de leurs tâches afférentes dans l'optique de réaménager les tâches de façon à créer un poste qui pourrait correspondre aux capacités d'un travailleur ou d'une travailleuse ayant des limitations fonctionnelles. Prenons le cas, par exemple, d'un employé ou d'une employée de bureau incapable de se plier et de faire du classement. En examinant les différents postes d'employés de bureau de l'entreprise, si on constate qu'un certain nombre de ces postes comportent du classement, on peut réaménager les tâches de façon à ce qu'un d'entre eux soit exempt de classement.

Beaucoup de syndicats font la promotion de solutions imaginatives en matière d'accommodement. L'obligation d'accommodement s'applique à l'échelle de l'entreprise – elle n'est pas restreinte au seul lieu de travail du membre.

Les employeurs dont les entreprises sont plus grandes disposent de plus de ressources et de possibilités pour adopter, sans contrainte excessive, des mesures d'accommodement. Ceci dit, on peut également trouver des mesures d'accommodement dans les petites entreprises.

L'accommodement ne doit pas devenir un programme de soins gérés où l'accent est mis sur la transformation et la « guérison » des travailleurs et travailleuses à l'intérieur d'un laps de temps défini pour les « remettre sur pied » et les réintégrer au travail. L'accommodement véritable s'occupe de changer le milieu de travail pour l'adapter aux besoins spéciaux des travailleurs et des travailleuses. Les militantes et militants syndicaux peuvent s'appuyer sur l'obligation d'accommodement pour réclamer des améliorations ergonomiques à leur milieu de travail.

Les tribunaux qui se sont penchés sur l'obligation d'accommodement ont d'abord examiné la possibilité d'accommoder les besoins du travailleur ou de la travailleuse dans leur poste actuel. En tout dernier recours, il faudrait vérifier dans quelle mesure surseoir à certains droits inscrits dans la convention collective rendrait possible l'accommodement du membre concerné.

La procédure suivante est fondée sur l'approche de nombreux arbitres en matière d'accommodement. Elle a été adoptée par beaucoup de syndicats.

- 1 Adapter le poste existant en réorganisant le travail et les méthodes de travail, en munissant les travailleurs et travailleuses d'équipements et d'accessoires fonctionnels, en modifiant l'équipement ou le poste de travail ou en fournissant du soutien et de la formation supplémentaires.
- 2 Trouver un autre poste dans la même unité de classification que l'on peut adapter ou un poste qui n'exige pas de réaménagement, ou grouper des tâches au sein de la même unité de classification.
- 3 Trouver un poste à l'intérieur de l'unité de négociation qui peut être adapté ou grouper des tâches. Certaines sections locales ont négocié de nouveaux postes comme mesure d'accommodement. Ces postes doivent avoir une valeur certaine et ne doivent pas être créés que pour la forme.

- 4 Chercher des emplois dans la même entreprise mais dans une autre unité de négociation.
- 5 Après avoir épuisé toutes les autres solutions, on peut envisager de modifier les droits inscrits dans la convention collective, notamment le droit à l'ancienneté. L'obligation à l'accommodement n'implique pas de déplacer une autre personne pour accommoder les besoins particuliers d'un travailleur ou d'une travailleuse. Toutes modifications apportées aux clauses d'ancienneté doivent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur.

Griefs et plaintes reliées aux droits de la personne

Les nouvelles lois en matière d'égalité fournissent l'occasion de réviser les politiques et les normes en vigueur dans une entreprise dans l'espoir de les améliorer. La section locale doit analyser l'ensemble des options qui s'offrent à elle face à sa décision de déposer un grief, d'enregistrer une plainte en matière des droits de la personne ou de faire les deux à la fois. Tout dépend du langage de la convention collective et des retombées susceptibles d'avoir le cas en matière de politiques publiques. L'arbitrage peut s'avérer une voie de résolution plus rapide que le tribunal des droits de la personne. Néanmoins, lorsqu'il s'agit d'un cas susceptible de faire œuvre de pionnier, le tribunal des droits de la personne est parfois le meilleur choix. Faites-vous conseiller par une personne ressource à la permanence du SFCP.

Selon la décision Meiorin, l'obligation d'accommodement est une mesure proactive et n'est pas strictement assujettie à une demande en ce sens d'un individu. Cela signifie qu'une section locale peut aller de l'avant et déposer des griefs collectifs en contestation de certaines pratiques de travail qui sont discriminatoires à l'égard des travailleurs et des travailleuses ayant des limitations fonctionnelles.

Nous pouvons réclamer un éventail plus large de remèdes, notamment l'abolition de certains règlements, de

certaines normes et pratiques de travail, ou la réclamation de dommages-intérêts. Les arbitres commencent à manifester beaucoup plus de créativité quant aux solutions proposées. Voici quelques exemples de décisions arbitrales :

- L'abolition d'un quart de travail particulier parce que l'employeur exigeait des travailleurs et travailleuses qu'ils soulèvent, sans relâche, des colis lourds, sans possibilité de rotation. Cette pratique fut jugée discriminatoire en raison d'incapacité physique.
- L'obligation faite à l'employeur de trouver des tâches à faire pour un travailleur occasionnel, sur la liste de rappel, qui s'était blessé en dehors du travail et qui s'était mis disponible pour effectuer des travaux légers.
- L'obligation faite à l'employeur de réaménager certains postes en groupant des tâches et en fournissant les outils nécessaires pour atténuer, à la faveur des travailleurs et des travailleuses ayant une incapacité physique, l'effort requis pour soulever des colis lourds.

Nous devons voir à déposer une preuve suffisante pour appuyer notre allégation de discrimination devant l'arbitre, répondre à la défense de l'employeur et démontrer son défaut d'obtempérer à l'obligation d'accommodement.

Négociation collective

À la lueur des percées et des nouveaux outils dont on dispose en matière d'égalité et de droits des personnes, on peut examiner nos conventions collectives et voir à adopter un langage qui soit soucieux des droits à l'égalité de nos membres qui ont des limitations fonctionnelles :

- clauses antidiscriminatoires exhaustives;
- processus, procédures et comités mixtes pour répondre aux demandes d'accommodement venant de nos membres qui présentent une limitation fonctionnelle, quelle qu'en soit la source;
- possibilités de formation;
- éducation en matière de droits de la personne dans le milieu de travail;
- protection de l'accumulation de l'ancienneté des membres en congé de maladie ou en congé d'invalidité prolongé;

- régime d'assurance-maladie complémentaire (médicaments, soins médicaux, soins de la vue, soins dentaires, hospitalisation, autres soins de santé tels que massage, et soins infirmiers à domicile), régime de congés et autres dispositions qui aident les membres ayant des limitations fonctionnelles à conserver leur emploi;
- bon régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de longue durée;
- droit de participer à une enquête sur le milieu de travail afin d'évaluer les pratiques ayant un impact sur les membres qui présentent des limitations fonctionnelles.

Discrimination interdite

L'obligation d'accommodement de l'employeur tire sa source des clauses de la convention collective interdisant toutes formes de discrimination. En incorporant de telles clauses à la convention collective, la section locale peut aller en arbitrage pour régler des cas de discrimination.

Certaines sections locales ont négocié des clauses interdisant la discrimination qui incorporent une liste des motifs assujettis à la législation sur les droits de la personne. D'autres conventions collectives du SCFP énumèrent une liste de motifs sans se référer à la législation sur les droits de la personne. De cette manière, on peut étendre la liste des motifs de discrimination à d'autres motifs non assujettis, à ce jour, à la législation sur les droits de la personne de toutes les provinces, notamment le fait d'avoir un dossier criminel sans lien à l'emploi (ou pour lequel la personne a obtenu un pardon) ou la discrimination à l'égard d'une personne engagée dans une démarche d'inversion sexuelle ou transgenre.

Les percées au chapitre de la législation en matière de droits de la personne et de son interprétation évoluent à un rythme tel que le langage d'une convention collective peut être désuet s'il ne comporte pas l'obligation formelle de se conformer à la législation en matière de droits de la personne. C'est pour cette raison que le

langage de la convention collective devrait être comparé périodiquement à celui de la législation. Par ailleurs, incorporer aux conventions collectives des clauses non comprises à ce jour dans la législation en matière de droits de la personne et les assujettir à l'obligation de se conformer à celle-ci offrent la meilleure des protections.

Consultez l'annexe pour des exemples de clauses interdisant la discrimination.

Procédures d'accommodement

Certaines conventions collectives du SCFP prévoient des comités mixtes ainsi que des procédures d'accommodement à la faveur des employées et des employés qui reçoivent une indemnité d'accidentés du travail. D'autres ententes ont des dispositions à la faveur des personnes qui reviennent au travail après un congé d'invalidité de longue durée. Ces dispositions peuvent être modifiées pour introduire une procédure commune visant tous les employés et employées ayant besoin de mesures d'accommodement à cause d'une incapacité, que ce soit ou non parce qu'ils ont été absents du travail, en congé de maladie, en congé d'invalidité prolongé ou bénéficiaires d'une indemnité d'accidentés du travail.

Nous devons essayer de négocier des clauses assurant l'accommodement des membres ayant des limitations

fonctionnelles quelle que soit la nature de leur incapacité, qu'elle soit permanente ou temporaire, et sans égard à sa cause.

La procédure d'accommodement devrait faire partie de la convention collective de façon à ce que l'obligation de l'employeur de modifier le milieu de travail, d'adapter les équipements, de se procurer de l'équipement et de réaménager les postes soit clairement établie. Son obligation de consulter le syndicat et de travailler de concert avec lui doit également être clairement définie dans la convention collective.

La convention collective devrait prévoir une procédure de règlement de différends prenant en compte les besoins d'accommodement des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Un processus accéléré d'arbitrage ou de prise de décision, soutenu par une personne bien renseignée, peut faciliter la démarche d'un membre en quête d'accommodement.

Il est important d'adopter une procédure conjointe en matière d'accommodement parce que le syndicat a des responsabilités à cet égard. Le syndicat saura mieux défendre les intérêts d'un membre s'il a été engagé depuis le début dans une démarche conjointe avec l'employeur. Il est plus difficile de revendiquer lorsque le syndicat cherche à corriger ou à modifier un plan

d'accommodement inadéquat. Si la section locale dispose de ressources suffisantes, il serait bon de créer un comité mixte. Cela pourra servir à développer une expertise au sein du syndicat. Si la mise en place d'un tel comité n'est pas possible, il n'en demeure pas moins important de prévoir une démarche conjointe dans la convention collective.

Dans l'Annexe, on trouvera quelques exemples de clauses d'accommodement incorporées aux conventions collectives du SCFP.

Références bibliographiques et ressources

Une place pour tous : guide pour la création d'un milieu de travail inclusif, Commission des droits de la personne, 2001

Conseil canadien de la Réadaptation et du Travail –
www.ccrw.ca

Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale – www.hivandrehab.ca

Clauses d'ententes collectives, 3e édition, Sack et Poskanzer

Trousse du SCFP sur la charge de travail, Conciliation travail et vie familiale, 2001

Trousses et documents du SCFP sur la négociation

Obligation d'accommodement : un guide de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour les déléguées et délégués locaux, 2000

« Force for Change : Labour Force Participation for People Living with HIV/AIDS », Société canadienne du Sida, 1998

Aperçu de la décision Meiorin, rendue par la Cour suprême du Canada, et de ses retombées sur les droits des personnes présentant des limitations fonctionnelles, CTC, rapport préparé par Kate A. Hughes, du cabinet Cavalluzo, Hayes, Shilton, McIntyre et Cornish, 2000

Politiques et lignes directrices en matière de limitations fonctionnelles et l'obligation d'accommodement, Commission ontarienne des droits de la personne, 2000

« The duty to Accommodate in the Canadian Workplace », Michael Lynk, 2001,
www.workink.com/workink/national/Lynk/Lynk.htm

DISCRIMINATION INTERDITE

Université York et la section locale 3903 du SCFP

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de restriction, de harcèlement ni de coercition, notamment aucune obligation de se soumettre à une prise de sang ou à un test d'urine, y compris mais ne se limitant pas aux tests pour le syndrome d'immunodéficience acquise (sida), les maladies liées au sida, le syndrome apparenté au sida ou le test positif d'immunodéficience, et y compris le dépistage génétique d'incapacités médicales spécifiques ou le dépistage de grossesse, à l'égard d'un membre de l'unité de négociation, à quel que propos que ce soit relativement à l'application des clauses de cette convention collective portant sur la race, les croyances fondamentales, la couleur, l'âge, le sexe, l'état civil, la qualité parentale, le nombre de personnes à charge, la nationalité, les antécédents, le lieu de naissance, la langue maternelle (assujettis à l'article 12.02.1), les limitations fonctionnelles (assujettis à l'article

12.02.1), le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) ou les maladies reliées au sida ou le syndrome apparenté au sida ou le test positif d'immunodéficience (virus du SIDA) (assujetti à l'article 12.02.1), les affiliations ou les convictions politiques ou religieuses, les affiliations ou les orientations intellectuelles (assujetties à l'exercice de la liberté intellectuelle telle que définie à l'article 14.01), le dossier criminel (sauf dans le cas où ce dossier est un motif raisonnable et authentique de discrimination compte tenu de la nature de l'emploi), l'orientation sexuelle, le transsexualisme, l'expression sexuelle, l'identité sexuelle, ni en vertu de son appartenance ou de sa non-appartenance au Syndicat ou de sa participation ou de sa non-participation à des activités légales du Syndicat ou de l'exercice de tous les droits reconnus dans cette convention collective. L'employeur convient qu'aucun étudiant ni aucune étudiante l'université York travaillant ou ayant travaillé dans l'unité de négociation 2 ne subira de préjudice en tant qu'étudiant ou étudiante pour l'exercice de ses droits en vertu de cette convention collective ou en vertu son appartenance ou de sa non-appartenance au Syndicat ou de sa participation ou de sa non-participation à des activités légales du Syndicat.

*Compensation Employees' Union et B.C. Workers'
Compensation Board*

Les parties en présence adhèrent aux principes de la *Human Rights Act*, SBC 1984, c.22. Tel que stipulé dans la Loi, les parties vont s'abstenir de toute discrimination à l'égard d'une personne relativement au travail ou à quelle que règle ou condition d'emploi que ce soit en raison de sa race, sa couleur, ses antécédents, son lieu de naissance, ses convictions politiques et religieuses, son état civil, sa qualité parentale, une incapacité physique ou intellectuelle, son sexe, son orientation sexuelle ou son âge ou en raison d'une condamnation pour une offense criminelle ou une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire qui n'est pas reliée à l'emploi ou au poste envisagé pour cette personne.

*Section locale 4150 du SCFP et les Nova Scotia Health
Organizations*

4.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les employées et tous les employés seront protégés contre toutes formes de discrimination relativement à leurs droits humains et au travail y compris en raison de l'âge, la race, la couleur, la religion, les convictions, le sexe, l'orientation

sexuelle, la grossesse, l'incapacité physique, la déficience intellectuelle, la maladie, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, la situation familiale, l'état civil, la source de revenu, les croyances, les affiliations ou activités politiques, l'appartenance à une association professionnelle ou commerciale, à une organisation d'employeurs ou à une organisation d'employés, l'apparence physique, le lieu de résidence, ou en raison de leur association avec d'autres personnes bénéficiant de la même protection ou en vertu de toute autre interdiction découlant de la *Human Rights Act of Nova Scotia*.

ACCOMMODEMENT

Section locale 1975 du SFCP et l'Université de Regina et l'Université de Saskatchewan

19.15 Comité mixte de réadaptation patronal-syndical

Un comité mixte de réadaptation patronal-syndical sera formé, composé de deux représentants patronaux, deux délégués syndicaux et d'un président, lequel sera nommé, d'un commun accord, par l'université et le syndicat.

19.15.1 Mandat du comité

Les parties adhèrent aux principes et à l'importance d'une intervention précoce et d'un retour précoce au travail. Le comité travaillera de façon consultative à l'élaboration de processus et de procédures qui serviront à appuyer ces principes.

Tous les gestes posés par le comité s'inscriront dans les clauses actuelles de la convention collective et des politiques de l'université. Tous changements ou toutes modifications de politiques du ressort de ce comité seront le résultat d'une entente intervenue entre l'université et le syndicat.

19.15.2 Renvoi au comité

Le comité pourra examiner des cas impliquant un employé ou une employée n'ayant pas, à ce jour, beaucoup de perte de temps au travail, mais dont la perte de temps au travail, dans un prochain avenir, pour des raisons d'ordre médical validées par des rapports médicaux, risque d'être significative au point de justifier l'intervention du comité.

Une employée ou un employé qui a été absent de son travail, est apte, d'un point de vue médical, à reprendre ses fonctions après un congé de maladie, un congé d'invalidité de courte ou de longue durée, ou après avoir subi une blessure mais est incapable de s'acquitter de façon satisfaisante des tâches de son dernier poste régulier, verra son cas renvoyé pour examen au comité mixte de réadaptation patronal-syndical.

19.15.3 Affectation

Le Comité sera responsable d'analyser chacun des cas mentionnés à l'article 19.15.2 y compris examiner les possibilités d'accommodement pour une affectation en vertu des exigences du *Labour Standards Act* et du *Human Rights Code*. Le comité peut recommander d'attribuer, à

l'employé ou à l'employée en question, un autre poste, à la mesure de ses possibilités, dans l'université, si un tel poste existe. La procédure pour postuler un poste pourrait être suspendue, dans certains cas particuliers, suivant une recommandation faite en ce sens à l'université et au syndicat par le comité.

19.15.4

Dans le cas où aucun poste satisfaisant ne pourra être trouvé dans l'université, tous les efforts seront mis en œuvre pour aider l'employé ou l'employée à se trouver un travail dans un autre établissement ou une autre entreprise.

Section locale 728 du SCFP et le conseil des commissaires d'école du district scolaire 36 (Surrey)

Protocole d'entente – Obligation à l'accommodement

1. Dans le cas où un membre de l'unité de négociation du SCFP n'est pas en mesure d'assumer ses fonctions régulières en raison d'une incapacité mentale ou physique, l'Employeur et le Syndicat, de concert avec l'employée concernée, se rencontreront dans le but de discuter et d'examiner les preuves existantes relatives à l'existence et à la nature de son incapacité et, le cas échéant, les solutions en vertu de

l'accommodement de l'employée. Les parties conviennent de travailler ensemble pour trouver la meilleure façon d'accommoder l'incapacité de l'employée sans nuire indûment à l'Employeur, à l'employée et au Syndicat. L'employée concernée devra participer et collaborer pleinement à la démarche.

2. Les parties prenantes à ce protocole, et l'employée concernée, s'échangeront tous les renseignements pertinents à l'accommodement de l'employée concernée, y compris l'information médicale relative à l'incapacité de l'employée et les renseignements relatifs aux exigences et aux tâches afférentes au poste de l'employée.
3. Les parties conviennent qu'elles tenteront d'accommoder l'employée de la façon suivante, par ordre de préférence :
 - dans le poste occupé actuellement;
 - dans sa classification actuelle;
 - dans une autre classification qui offre le même nombre d'heures et le même salaire horaire mais pour laquelle l'employée possède les connaissances, les compétences et les habiletés requises;

- dans une autre classification qui n'offre pas le même nombre d'heures et le même salaire horaire mais pour laquelle l'employée possède les connaissances, les compétences et les habiletés requises.
4. Dans l'examen de la faisabilité des options décrites en (3), les parties vont considérer, sans restriction, des solutions comme la modification des tâches, des quarts de travail, de l'équipement et le recyclage de l'employée.
 5. Il est entendu et convenu que ce protocole n'oblige aucunement l'Employeur, le Syndicat et l'employée concernée à se plier à une mesure d'accommodement qui pourrait imposer des contraintes excessives à l'Employeur, au Syndicat et à l'employée concernée. L'Employeur s'engage à ne pas imposer de mesures d'accommodement qui auraient pour effet de diminuer ou d'enfreindre les droits des membres d'autres unités de négociation à moins qu'aucune autre option raisonnable ne soit possible.
 6. Les ententes intervenues entre les parties relatives à l'accommodement des employés et employées seront mises sur papier. Ces ententes comporteront des dispositions relatives au processus que suivront les parties dans le cas où des changements surviennent à la situation de

l'employée accommodée, y compris une diminution ou une aggravation de son incapacité.

Section locale 500 du SCFP et la ville de Winnipeg

Cette entente est très détaillée. Elle s'articule autour des points suivants :

- la responsabilité du syndicat et de l'employeur de voir à l'accommodement des travailleurs et travailleuses ayant des limitations fonctionnelles, quelle qu'en soit la cause;
- la création de postes permanents et temporaires pour les travailleurs et travailleuses ayant des limitations fonctionnelles;
- le droit des employées et employés frappés d'une incapacité partielle permanente d'être admissibles à un programme d'emploi de réadaptation;
- la fixation des taux de rémunération dans la convention collective;
- l'adoption d'une procédure d'affectation des employés et employées;
- l'adoption d'une procédure de règlement de différends à propos de la pertinence des affectations;
- le maintien de l'ancienneté.

Article 37 – Programme d’emploi de réadaptation

- 37-1 La Ville et le syndicat conviennent, d’un commun accord, que le processus d’emploi de réadaptation relève non seulement du patron et de l’employé ou de l’employée mais également de l’employeur et du syndicat. Dans le but d’atteindre une pleine réinsertion des employés et employées dans leur milieu de travail, toutes les parties du programme d’emploi de réadaptation doivent travailler de concert et en complémentarité de façon à créer une ambiance favorable à la réinsertion.
- 37.2 La Ville identifiera et désignera, sous réserve de consultation avec le syndicat et de son accord, un éventail de 64 postes de divers niveaux – des postes occupés ou vacants actuellement, y compris des postes déclarés permanents par le Conseil de ville et des postes temporaires – comme étant des postes de réinsertion et faisant partie du programme d’emploi de réadaptation. L’affectation des employés admissibles à ces postes se fera dans le respect des dispositions de la clause 5. La Ville pourra, à son gré, effectuer des suppressions après en avoir discuter avec le syndicat.
- 37.3 Les employés et les employées qui ont été reconnus par la Ville comme présentant une incapacité partielle permanente (c.-à-d. qui ne pourront

probablement jamais s'acquitter des tâches et responsabilités afférentes à leur emploi précédent), suivant une décision de la Commission des accidentés du travail, du Employee Benefits Board ou suivant une entente intervenue entre la Ville et le syndicat, seront admissibles à une affectation dans le cadre du Programme d'emploi de réadaptation. Font partie de ce groupe, les employés et employées présentant une incapacité partielle permanente qui : a) se prévalent de leur réserve de congés de maladie ou de congés non rémunérés pour cause de santé; ou b) reçoivent une indemnité d'invalidité; ou c) reçoivent une indemnité d'accidentés du travail.

- 37.4 Les taux de rémunération des postes assujettis au Programme d'emploi de réadaptation seront ceux prévus dans la convention collective.
- 37.5 Pour faciliter l'affectation d'employés et d'employées admissibles aux postes désignés, une liste des personnes admissibles sera dressée et mise à jour par Corporate Services en fonction de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation; les employés et employées apparaîtront sur la liste dans l'ordre de leur entrée en fonction à la Ville. La Ville fournira au syndicat, en vertu des dispositions de l'article 21, une liste de tous les employés et employées participant au Programme d'emploi de réadaptation. Les postes désignés qui seront à pourvoir seront affichés dans tous les services par voie de bulletin publié par le

Programme d'emploi de réadaptation. Il y sera clairement indiqué que préséance sera donnée aux personnes qui présentent une incapacité partielle permanente. Les demandes faites par des employés et employées désignés comme présentant une incapacité partielle permanente seront examinées par un comité de placement, formé de représentants de Corporate Services et du service où se trouve le poste vacant. Une déléguée ou un délégué syndical pourra également faire partie du comité de placement à titre de membre observateur. En plus de s'assurer que les candidats et candidates répondent aux critères de promotion, tels que définis à l'article 12.1 (a)(i) et (ii), le comité de placement peut décider de prendre en compte les évaluations de rendement et la fiche de présence de ces personnes dans les autres postes occupés, y compris des affectations relevant de divers programmes de réadaptation des employés et employées (Employee Benefits Rehabilitative Program ou programme de réinsertion des accidentés du travail). Dans la mesure où aucune personne provenant du bassin de candidats et de candidates admissibles dans l'unité de négociation ne répond aux exigences du poste, la Ville pourra, sous réserve d'un consentement écrit du syndicat, pourvoir au poste vacant en y affectant une personne provenant d'une autre unité de négociation présentant une incapacité partielle permanente. Advenant le cas où le syndicat n'approuve pas l'affectation au poste d'une personne provenant

d'une autre unité de négociation que la section locale 500, le poste à pourvoir le sera en vertu des dispositions de l'article 12.

- 37.6 Advenant un différend entre les membres du comité de placement à propos de la pertinence d'affecter un ou une candidate à un poste désigné, pour des raisons d'ordre médical, le dossier sera soumis à un médecin indépendant choisi d'un commun accord par la Ville et le syndicat. Le médecin indépendant déterminera si le candidat ou la candidate est apte à s'acquitter de façon satisfaisante de tous les devoirs et responsabilités reliés au poste à pourvoir et sa décision sera finale et exécutoire pour les 65 parties concernées. La disposition relative à la formation obligatoire offerte aux employés et employées reconnus comme présentant une incapacité partielle permanente et au remboursement des frais occasionnés par cette formation lorsque le financement pour la mise à niveau des compétences et qualifications provient de la Ville s'inscrira dans le cadre des politiques de la ville de Winnipeg eu égard à la formation et au perfectionnement professionnel de son personnel.
- 37.7 Une fois reconnus par la Ville comme présentant une incapacité partielle permanente, les employés et employées maintiendront simultanément leur ancienneté dans la classification ou le service auxquels ils appartenaient antérieurement et sur la

liste d'employés et d'employées présentant une incapacité partielle permanente, en vertu de la clause 3 mentionné ci-dessus. On devra reconnaître à une employée ou un employé affecté à un poste désigné du Programme d'emploi de réadaptation, en vertu de la clause 5 ci-dessus, suivant une période de probation terminée avec succès tel que défini à l'article 12, le droit à l'ancienneté en vertu des dispositions de l'article 20.6. Si l'employeur, au cours de la période de six mois, prévue à l'article 12 de la Convention collective, conclut que l'employé ou l'employée ne satisfait pas aux exigences du poste, il doit en fournir les raisons, avec deux semaines d'avis, au comité de placement et expliquer les mesures mises de l'avant pour parer aux difficultés. La direction peut, en vertu de l'article 20-1 (c), étendre la période de probation de l'employé ou de l'employée jusqu'à 63 jours. Si au cours de la période initiale de probation de 6 mois, l'employé ou l'employée n'estime pas que son poste est adapté à ses besoins spéciaux, la personne doit en informer, avec deux semaines d'avis, le comité de placement et son employeur et fournir des explications. Lorsqu'une personne a de l'ancienneté dans un poste de réinsertion, elle conservera son ancienneté au sein de son unité de classification ou du service où elle travaillait antérieurement et sur la liste des employés et employées présentant une incapacité partielle

permanente jusqu'au moment où : a) l'employé ou l'employée sera jugé apte à reprendre son poste antérieur ou; b) l'employé ou l'employée sera promu – et accumulera de l'ancienneté – à un poste régulier pour lequel le salaire n'est pas inférieur à celui versé dans sa classification antérieure. La Ville accepte d'ajouter 25 postes permanents à la liste actuelle de postes de réadaptation permanents. Ces postes doivent faire l'objet d'une entente entre la Ville et le syndicat.

