

Agir pour le droit au travail des personnes en situation de handicap

GUIDE D'INFORMATION



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec**

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone: 514-383-8000

www.ftq.qc.ca

onglet Droits de la personne/*personnes handicapées*

Rédaction

Gilles Léveillé

Collaboration à la rédaction

Gilles Audette, FTQ
Denis Boily, ROSEPH
Serge Leblanc, Chargé de projet FTQ
Louise Miller, FTQ
Isabelle Senneville, ROSEPH
Marc Thomas, Chargé de projet ROSEPH

Relecture

Édith Forbes, PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE

Coordination

PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE

Illustration

Frédéric Fontaine

Graphisme

Anne Brissette

ISBN: 978-2-89639-126-4

Mise à jour 2020

Myriam Zaidi, FTQ

Collaboration

Membres du comité sur l'intégration des personnes en situation de handicap

Agir pour le droit au travail des personnes en situation de handicap

GUIDE D'INFORMATION



Introduction

{1} Intervenants majeurs

{2} Le cadre légal pour l'emploi des personnes vivant avec un handicap

{3} La réalité des faits, plutôt que les préjugés

{4} L'accommodement en milieu de travail

{5} Le processus d'accommodement

{6} Le programme d'accès à l'égalité

{7} Un triangle qui en dit long

{8} Une culture de collaboration

{9} Un défi à notre portée

{1} Intervenants majeurs

Les personnes vivant avec un handicap, tout comme les employeurs, les syndicats et les salariés en général, peuvent bénéficier du support d'organismes spécialisés de main-d'œuvre pour personnes en situation de handicap. Ces organismes sont:

LES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'OEUVRE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES (SSMO-PH)

Les SSMO-PH ont pour champ d'action le placement professionnel de personnes handicapées qui, en raison de leur handicap, éprouvent des difficultés particulières à se trouver de l'emploi.

LE GROUPEMENT DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (ROSEPH)

Le ROSEPH a pour mission première de favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. La majorité des SSMO-PH sont membres du ROSEPH.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les entreprises adaptées offrent, à des clientèles vivant avec des limitations fonctionnelles, physiques ou intellectuelles, des milieux de travail adaptés à leurs capacités et compétences. Plusieurs de ces entreprises sont syndiquées avec la FTQ.



LES ORGANISMES PARTENAIRES ET LEUR MISSION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) veille au respect des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

En matière de programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), la Commission est responsable de l'application de la Partie III de la Charte et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

L'Office des personnes handicapées du Québec veille à la coordination des services dispensés aux personnes en situation de handicap. Elle les informe et conseille en même temps qu'elle assure la promotion de leurs intérêts. L'OPHQ favorise l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

Emploi Québec

Emploi Québec contribue à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté, dans une perspective de développement économique et social.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

La Commission des partenaires du marché du travail améliore le fonctionnement du marché du travail en s'appuyant sur la concertation des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. La Commission contribue ainsi à développer la qualification de la main-d'œuvre.

Le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)

Le Comité consultatif (CCPH) Personnes handicapées est un comité national dont la mission est de soutenir l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par la production d'avis à l'intention de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et d'Emploi-Québec (EQ).

Le CCPH est un organisme à but non lucratif financé par la Commission des partenaires du marché du travail à titre de comité d'intégration et de maintien en emploi.

SPHERE-Québec

SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec) est un organisme à but non lucratif dont la mission est de favoriser l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap professionnel, résultant d'une condition physique, mentale ou intellectuelle particulière.

Son action consiste à réduire ou éliminer les obstacles à l'emploi pour le plus grand nombre possible de personnes en situation de handicap professionnel, afin qu'elles disposent d'opportunités égales de mettre leurs habiletés à profit.

Le mandat de SPHERE-Québec est d'assurer la mise en œuvre d'activités financées par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH), programme du ministère des Ressources humaines et du développement des compétences Canada.

Les centres de réadaptation

Les centres de réadaptation ont pour mission d'offrir des services spécialisés en adaptation, en réadaptation et en intégration sociale aux personnes présentant un handicap physique ou intellectuel.

Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales

L'objectif premier du réseau est d'assurer le mieux être des membres. Son rôle consiste à : l'écoute, le soutien, l'accompagnement, la prévention et la référence. Les délégués sociaux et les déléguées sociales sont en mesure de soutenir et d'accompagner un membre en situation de handicap afin d'assurer son bien-être au travail.

{2} Le cadre légal pour l'emploi des personnes vivant avec un handicap

Des lois fondamentales protègent les droits des personnes en situation de handicap en matière d'emploi.

Au Québec, il s'agit

- de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
- de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.



Au niveau fédéral, il s'agit:

- de la Charte canadienne des droits et libertés;
- de la Loi canadienne des droits de la personne;
- de la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Ces lois gouvernent la non-discrimination, l'égalité en emploi et l'intégration au milieu de travail.

En plus des lois, deux grands programmes gouvernementaux d'accès à l'égalité en emploi sont en place depuis plusieurs années:

- au Québec, il s'agit du Programme d'accès à l'égalité (PAÉ);
- au Canada, c'est le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME).

La grande majorité des travailleuses et travailleurs du Québec sont sous juridiction des lois québécoises. Les autres sont sous juridiction fédérale, principalement dans les secteurs des banques, des communications et des transports, sans oublier la fonction publique fédérale.

L'ESSENTIEL DE CES LOIS... AU QUÉBEC

La non-discrimination est le principe de base du droit à l'emploi pour les personnes vivant avec un handicap. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec le formule ainsi:

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondées notamment sur le handicap et/ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

Cette non-discrimination demeure même s'il y a une différence de traitement ou de salaire fondée, notamment, sur l'expérience, l'ancienneté, l'évaluation au mérite, la quantité de production, si ces critères sont communs à tout le personnel. »

L'égalité en emploi est le cœur de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Cette loi institue un cadre particulier, les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), dans l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes et plus. Elle concerne les personnes faisant partie des groupes qui ont, historiquement et de façon généralisée, subi de la discrimination dans l'embauche.

Cela comprend, bien sûr, les personnes en situation de handicap.

La loi vise les organismes publics de 100 employé-e-s et plus, notamment les organismes municipaux, scolaires et ceux du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que des sociétés d'État comme Hydro-Québec, Loto Québec et la Société des alcools du Québec.

L'obligation d'implanter des PAÉ s'applique également au gouvernement du Québec, pour ses ministères et organismes dont le personnel est régi par la loi sur la fonction publique.

Le programme d'obligation contractuelle du Québec

Les entreprises du secteur privé sont libres, règle générale, d'implanter des PAÉ. Cependant, celles qui emploient plus de 100 personnes et qui ont obtenu du gouvernement du Québec un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus sont tenues de le faire. C'est le programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec, adopté en 1987, qui régit ces situations. En juin 2010, 161 entreprises y étaient soumises. (Voir également la fiche «L'accommodement en milieu de travail».)

L'intégration au travail est l'un des principaux objectifs de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes en situation de handicap en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cette loi vise, plus largement encore, à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la société, au même titre que tous les citoyens.

Pour ce faire, la loi prévoit diverses mesures visant les personnes en situation de handicap et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que l'organisation et le développement de ressources et de services à leur intention. C'est l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) qui est responsable de la mise en œuvre de ces mesures.

En ce qui concerne l'intégration au travail des personnes en situation de handicap, tout particulièrement, la loi impose à l'OPHQ un certain nombre de devoirs. Mentionnons ceux-ci, entre autres:

- faire des campagnes d'information auprès des employeurs, des syndicats et des salariés afin d'embaucher des personnes en situation de handicap;

- promouvoir la création de programmes d'information visant à favoriser une meilleure connaissance des personnes vivant avec un handicap ainsi que leur intégration à la vie en société;
- fournir aux personnes en situation de handicap et aux gens concernés les moyens de réaliser leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

LÉGISLATION FÉDÉRALE

La Loi canadienne sur l'accessibilité, adoptée en 2019, prévoit l'élaboration de normes en matière d'accessibilité et donne au gouvernement du Canada le pouvoir de travailler avec les intervenants et les personnes en situation de handicap à la création de règlements sur l'accessibilité qui s'appliqueront aux secteurs sous réglementation fédérale. La Loi comprend des mécanismes de mesure de conformité, de contrôle et de traitement de plaintes.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi détermine le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME). Ce programme vise l'élimination des obstacles à l'emploi pour des personnes appartenant à des groupes victimes de discrimination, dont les personnes en situation de handicap. Il assure, à cette fin, la mise en œuvre de mesures spéciales.

Le champ d'application du programme est la fonction publique fédérale ainsi que les employeurs sous juridiction fédérale comptant 100 employés et plus. Leur nombre est d'environ 350. Postes Canada, Bell Canada et les bases militaires, par exemple, sont ainsi assujettis au PLÉME.

Les ministères et les agences du gouvernement se sont vu déléguer des responsabilités en rapport avec l'équité en matière d'emploi. Ils doivent élaborer des programmes et procéder à la consultation des syndicats, voire collaborer avec eux, afin que cet objectif d'équité puisse être atteint.

Le programme fédéral d'obligation contractuelle

Comme c'est le cas avec le gouvernement du Québec, les entreprises faisant affaires avec le gouvernement fédéral sont tenues d'adhérer à un programme d'obligation contractuelle qui les oblige à respecter l'égalité en emploi pour les personnes en situation de handicap. Avec Ottawa, cette obligation s'applique pour toute entreprise qui a un effectif combiné au Canada d'au moins 100 employés permanent à temps plein et à temps partiel et qui a obtenu un contrat de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur d'un million de dollars ou plus.

{3} La réalité des faits... plutôt que les préjugés



On ne connaît pas, ou très peu, les capacités et les compétences des personnes en situation de handicap. Par exemple, on présume qu'une personne ayant un handicap physique peut difficilement travailler dans le secteur manufacturier ou industriel, à des postes qui demandent des habiletés manuelles. On a peur, même, qu'elles subissent un accident de travail, ou qu'elles en provoquent un.

Il est vrai que les personnes en situation de handicap ne peuvent pas occuper tous les emplois, mais c'est aussi vrai des travailleurs non handicapés! Si toutes ne peuvent pas occuper des emplois administratifs, dans des usines, dans le secteur des services ou au sein d'une entreprise, c'est aussi le cas de plusieurs travailleuses et travailleurs non handicapés.

Il est donc temps de s'interroger sur toutes ces idées préconçues, ces opinions mal fondées, ces préjugés dont les personnes en situation de handicap sont l'objet.

Voyons divers aspects du monde du travail et comparons ces préjugés à la réalité des faits:

LA PRODUCTIVITÉ..

«Les personnes handicapées ne peuvent pas avoir le même rendement, voyons donc!»

Quand une personne en situation de handicap intègre le marché du travail dans un emploi qui lui convient, avec des tâches qui correspondent à ses compétences, il n'y a pas de différence de rendement avec des personnes non handicapées.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL..

«Les risques d'accident sont beaucoup plus grands dans leur cas, ça ne peut pas faire autrement!»

Bien non justement ! Les statistiques le prouvent: une personne vivant avec un handicap ne présente pas plus de risques d'accident de travail, que ce soit pour elle-même ou pour les autres. Les personnes en situation de handicap ont même moins d'accidents de travail que les autres, car elles sont plus prudentes!

LA POLYVALENCE ET LA CAPACITÉ D'ADAPTATION _

«Ça doit être plus difficile de t'adapter si déjà tu as un handicap, non?»

La réalité est toute autre, on a pu le constater très souvent. Une personne vivant avec un handicap, qui oeuvre dans un milieu correspondant à sa formation et à ses habiletés, pourra faire preuve d'une grande capacité d'adaptation aux changements et devenir polyvalente.

L'ADAPTATION SOCIALE _

«En société, c'est comme ça, on cherche ce qui nous ressemble; ça doit donc jouer contre soi d'être une personne handicapée!»

Dans une atmosphère de travail qui favorise les bonnes relations entre collègues, la personne en situation de handicap sera en mesure de développer des amitiés et une vie sociale tout aussi intéressante qu'une personne non handicapée. Ce n'est pas le handicap qui isole, c'est la réaction au handicap!

L'ATTITUDE FACE À L'ENTREPRISE _

«Si une personne handicapée a eu la faveur d'être embauchée, elle ne voudra pas être trop critique envers l'entreprise!»

Mais, c'est le cas de toute personne qui vient d'être embauchée, handicapée ou non!

Il faut se rappeler qu'une personne en situation de handicap a été intégrée au marché du travail uniquement pour ses compétences et ses habiletés, et non par faveur. Alors, une personne responsable, efficace et compétente, qu'elle soit handicapée ou non, tiendra à avoir son mot à dire, au moins à l'intérieur des limites de son champ d'action, dans la marche de l'entreprise ou de l'organisation et pourra exercer ses droits en vertu de la convention collective. Elle exigera aussi qu'on la traite convenablement.

LA MÉCONNAISSANCE DU HANDICAP...

«Tu n'es visiblement pas handicapée! Tu devrais travailler comme tout le monde!»

Le handicap se manifeste d'une multitude de façons, il peut être physique ou mental. Quand nous pensons à une personne en situation de handicap, nous pensons souvent aux handicaps physiques et visibles, par exemple à des personnes en fauteuil roulant, mais un handicap pourrait être invisible. Qu'il soit visible ou invisible, cet handicap pourrait tout de même nécessiter un accommodement et de la compréhension.

CONCLUSION

Les personnes en situation de handicap ne sont pas si différentes de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses; en fait, la différence qu'elles ont avec les autres, c'est simplement qu'elles doivent le prouver qu'elles ne sont pas différentes! Eh oui, même si elles ont les qualifications et les diplômes, elles doivent prouver qu'elles peuvent exercer les emplois disponibles. Ça, ce n'est pas le cas de tout le monde!

{4} L'accommodement en milieu de travail

UNE RESPONSABILITÉ SYNDICALE

Les personnes en situation de handicap à l'emploi d'une entreprise, quelle qu'elle soit, sont d'abord et avant tout des travailleuses et des travailleurs. Ainsi s'est exprimé le 20^e congrès de la FTQ en 1987.

Leur intégration dans leur milieu de travail ne peut être réussie cependant sans un accueil favorable et la bonne volonté de leurs compagnons et compagnes de travail.

C'est donc la responsabilité du syndicat et de tous ses membres d'affirmer leur solidarité avec ces travailleuses et travailleurs vivant avec un handicap et leurs familles et de s'assurer qu'aucune forme d'exclusion ne s'exerce à leur endroit.

UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Les chartes des droits, québécoise et canadienne, garantissent le droit à l'égalité dans tous les domaines de vie, y compris celui du travail.

C'est aux employeurs qu'il revient de faire ce qui est nécessaire pour que des personnes en situation de handicap ne soient pas victimes de discrimination et exclues d'un milieu de travail. À cette fin, un moyen est mis à leur disposition: l'accommodement. L'obligation d'accommodement est une mesure de redressement relative à une situation d'inégalité.

Qu'est-ce qu'un accommodement? Tout simplement, un compromis. Ce compromis permettra à une entreprise de maintenir dans un milieu de travail ou d'embaucher une personne qui, autrement, en aurait été exclue.



CE QUE LE SYNDICAT ET SES MEMBRES DOIVENT FAIRE

Le syndicat et ses membres ont un rôle important à jouer en matière d'accommodement: voir à ce que l'employeur respecte ses obligations à cet égard. Cela veut dire, en particulier, vérifier que les tâches et les postes de travail sont adaptés aux limitations fonctionnelles des personnes.

La déclaration de politique du 20^e congrès de la FTQ suggère des démarches pour faciliter l'intégration au travail des personnes en situation de handicap.

Idéalement, le syndicat devrait négocier avec l'employeur afin d'en arriver à une procédure conjointe en matière d'accommodement, qui permettra le maintien en emploi ou l'embauche d'une personne handicapée. S'impliquer dès le début dans le processus d'accommodement avec l'employeur est la meilleure façon pour le syndicat de défendre les intérêts d'une travailleuse ou d'un travailleur handicapé. Bref, il lui faut faire partie de la solution et ne surtout pas laisser l'employeur agir à sa guise.

Le syndicat ne devra pas hésiter, dans son action, à demander l'aide des services spécialisés de main-d'oeuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

LES RECOURS POSSIBLES

Rappelons qu'une demande d'accommodement doit être fondée sur l'un des motifs de discrimination interdite spécifiés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne en matière de relations de travail ou de prestation de services. Le refus par un employeur d'une demande d'accommodement aurait vraisemblablement de graves conséquences sur le droit à l'emploi du salarié ou de la salariée. Dans la très grande majorité des cas, le syndicat pourrait contester la décision de l'employeur par un grief.

Dans certains cas, il est possible de recourir, avec l'accord de toutes les parties en cause, au service de médiation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ou d'y déposer une plainte, conformément à la Charte des droits et libertés de la personne. En effet, le syndicat ou l'employeur peut consulter la CDPDJ au nom d'un travailleur ou d'une travailleuse en dernier recours.

{5} Le processus d'accommodement

L'accommodement est une démarche très fréquemment utilisée pour favoriser l'embauche, l'intégration au milieu de tra-



PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

vail et le maintien en emploi des personnes vivant avec un handicap. Plusieurs partenaires, travaillant en réseau, sont généralement impliqués dans cette démarche: l'employeur, le syndicat, les membres du syndicat et le service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH). Et pour qu'ils arrivent aux meilleurs résultats, tous ces partenaires doivent adopter une attitude et une culture de collaboration.

Un processus à la fois simple et précis doit guider la démarche d'accommodement. D'abord, il faudra franchir deux étapes préliminaires:

- obtenir une description de tâches complète;
- faire une bonne identification des limitations fonctionnelles de la personne en situation de handicap, en regard du poste occupé, des tâches qu'il comporte et de l'environnement physique.

Ensuite, l'accommodement se réalisera par une réponse aux besoins de la personne vivant avec un handicap sur trois points essentiels:

- les tâches à exécuter
- la méthode de travail
- les outils de travail

Dans certaines circonstances, il pourra être nécessaire de procéder à l'accommodement de l'environnement de travail (toilette universellement accessible, pictogrammes, rampe d'accès...) et des heures de travail. Il sera aussi possible d'obtenir un service d'accompagnement pour la personne en situation de handicap, lors de l'embauche et en cours d'emploi, selon un horaire et des besoins prédéterminés avec le SSMO-PH.

Par l'entremise des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH), il est toujours possible d'obtenir le soutien d'une ressource spécialisée pour aider, sensibiliser, informer et intervenir auprès du syndicat, des membres et de l'employeur et ce, peu importe quand cette demande de soutien est faite après l'embauche de la personne handicapée. Ce service est également disponible pour les travailleuses et travailleurs qui sont devenus handicapés en cours d'emploi.

N'hésitez pas à contacter les SSMO-PH pour vous soutenir dans vos démarches, ils sont présents dans toutes les régions du Québec.

{6} Programme d'accès à l'égalité

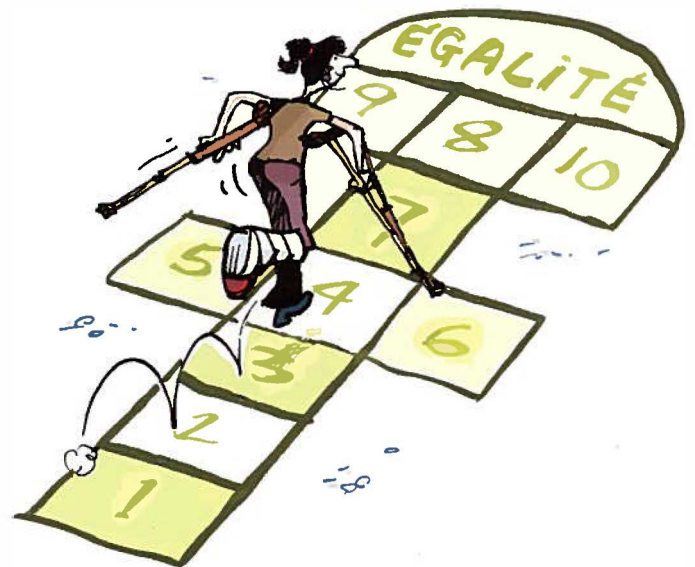
Un programme d'accès à l'égalité (PAÉ) est un ensemble de mesures qui permettent à une personne en situation de handicap d'exercer ses compétences et d'occuper un emploi qu'elle n'aurait pu obtenir autrement.

C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qui a la responsabilité de faire la promotion des PAÉ auprès des entreprises et des organismes et de surveiller leur mise en place au Québec. La Commission a mis sur pied des services-conseils pour aider les employeurs, les gestionnaires de ressources humaines et les syndicats qui s'engagent dans de tels programmes.

POURQUOI LES PAÉ SONT-ILS NÉCESSAIRES?

Dans de nombreux milieux de travail, on peut constater que les personnes vivant avec un handicap sont, à compétence égale, absentes de certains emplois ou, encore, ont des possibilités d'avancement moins nombreuses. C'est le cas aussi d'autres groupes de notre société, comme les femmes, les minorités visibles et les autochtones.

Même si nous avons une Charte des droits et libertés de la personne et même si des moyens existent pour faire respecter ces droits (enquête, médiation, poursuite judiciaire), les inégalités dont sont victimes les personnes en situation de handicap demeurent.



Ce qui est en cause, ce qui est à l'origine de la discrimination, ce ne sont pas des actes isolés et hostiles d'individus, mais les systèmes, les pratiques et les règles qui ont cours dans le domaine du travail.

Pensons, par exemple, à la réaction spontanée d'un employeur qui apprend qu'un de ses employés a été victime d'un grave accident de la route. Son réflexe sera de dire: «Va falloir le remplacer!» ... au lieu de se demander: «Comment est-ce que je pourrais adapter son poste de travail pour le garder dans mon équipe?»

Un PAÉ va donc permettre à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer ces règles et pratiques qui rendent le système d'emploi discriminatoire pour les personnes en situation de handicap.

Y A-T-IL RISQUE DE FAVORITISME?

Les mesures de redressement que comporte un PAÉ ont pour but de régler ou de réduire les difficultés reliées à l'emploi des personnes vivant avec un handicap. Certaines de ces mesures, il est vrai, peuvent accorder temporairement des avantages préférentiels à ces personnes. Cependant, grand soin est pris pour que leur application ne se fasse pas au détriment de leurs compagnes et compagnons de travail.

En fait, il peut même arriver qu'un PAÉ ait des effets bénéfiques pour l'ensemble du personnel de l'organisation. Qu'on pense aux rampes d'accès pour personnes en situation de handicap. Chose certaine, elles sont vraiment très appréciées des livreurs!

De plus en plus, les comités santé et sécurité du travail des syndicats affiliés à la FTQ favorisent des accommodements de nature ergonomique. Ces accommodements aident, bien sûr, les personnes en situation de handicap, mais l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ont compris les bienfaits qu'ils peuvent en tirer.

Enfin, soulignons que les mesures d'un PAÉ tiennent toujours compte des compétences requises pour les emplois visés. Ce programme ne consiste donc pas à embaucher, à promouvoir ou à former des individus sur la seule base de leur appartenance à un groupe particulier de personnes vivant avec un handicap. **La compétence à exercer l'emploi est un prérequis pour bénéficier d'un PAÉ.**

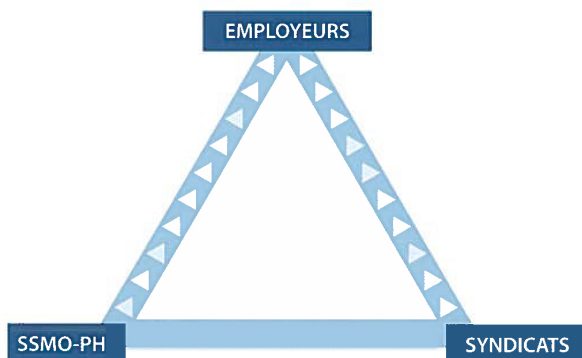
{7} Un triangle qui en dit long...

Ce triangle illustre plus de choses qu'il ne paraît à première vue. Il décrit les relations entre trois groupes: les entreprises, les syndicats affiliés à la FTQ et les SSMO-PH (les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées).

Ces trois groupes jouent un grand rôle dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes vivant avec un handicap... quand ils se parlent et qu'ils collaborent entre eux!

Or, ce n'est pas toujours le cas! Regardons le triangle, ce qu'il nous dit, c'est qu'il y a des gens qui se parlent, mais, aussi, des gens qui ne se parlent pas! Et c'est dommage pour les personnes en situation de handicap.

Une culture de collaboration



Les côtés du triangle, illustrés par des flèches, démontrent que, d'une part les syndicats affiliés travaillent avec les employeurs pour favoriser l'emploi et les conditions de travail et, d'autre part, les SSMO-PH communiquent avec les employeurs pour promouvoir les compétences des personnes en situation de handicap. Malheureusement, tout cela se fait en parallèle et sans que s'établisse un réseau de collaboration.

Revenons à la base du triangle. **Notre objectif est de créer la collaboration souhaitée entre les syndicats affiliés à la FTQ et les SSMO-PH pour améliorer le processus d'embauche et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.**

{8} Une culture de collaboration

L'apport des expertises des syndicats affiliés à la FTQ et des SSMO-PH permet de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes vivant avec un handicap dans les milieux syndiqués de la FTQ.

En travaillant ensemble, nous pouvons intervenir dans de nombreux milieux syndiqués de la grande, moyenne et petite entreprise et effectuer une intervention de sensibilisation, de soutien et d'accompagnement, porteuse de résultats positifs.

Nos actions permettent aux personnes en situation de handicap d'aspirer à de nouvelles fonctions, un changement de tâches, une progression dans l'entreprise qui les emploie ou dans une autre entreprise.

Ce partenariat stimule le développement d'une culture de collaboration entre les milieux de travail et les SSMO-PH dans toutes les régions du Québec.

DES EXEMPLES QUI PARLENT

Des exemples de maintien et d'intégration de personnes vivant avec un handicap en milieu de travail illustrent l'importance de cette collaboration. En voici six, clairs et simples :

Julien a le syndrome d'Asperger; il s'agit de la forme la plus discrète de l'autisme. Il occupe un poste de réceptionniste. Afin de rendre Julien efficace dans son travail, une entente particulière est intervenue entre les parties en cause, impliquant notamment un volet formation et sensibilisation destiné aux supérieurs et aux collègues de travail. L'entente comportait également un volet accompagnement par une ressource spécialisée du SSMO-PH, pendant et après la période de probation.



Johanne est une personne sourde. Elle travaille comme conductrice de chariot élévateur dans une usine. Afin de lui permettre de réaliser ses tâches en toute sécurité pour elle et pour les autres, une entente particulière est intervenue visant la mise en place d'un système visuel (lumineux) en plus du système de sécurité sonore.

Stéphanie a une déficience intellectuelle accompagnée d'un syndrome de la Tourette. Elle travaille dans une maison de soins, à titre de préposée aux bénéficiaires. Elle éprouve des difficultés à bien comprendre la routine de travail. Grâce à une concertation entre les différents acteurs, après son stage, une entente est intervenue afin de permettre à Stéphanie d'occuper un emploi adapté à ses compétences et à ses limitations intellectuelles.

Marc a une déficience visuelle. Il est assembleur dans une usine de montage. Dans un premier temps, il faut rendre sécuritaires ses déplacements vers son poste de travail. De plus, dans la réalisation de ses tâches, il a besoin de distinguer et de retrouver ses outils et d'avoir des repères sur son plan de travail. Une entente particulière est intervenue permettant aux coéquipiers et coéquipières de bénéficier d'une formation en orientation et en mobilité. Un parcours sécuritaire a été balisé à son intention. Des indications en braille ont été inscrites sur les étagères, les outils et des gabarits ont été installés sur le plan de travail.

Guy a un trouble musculo-squelettique. Il travaille en usine où sa tâche consiste à déplacer des charges. Il doit effectuer ces déplacements tout en évitant que des charges trop lourdes soient un risque pour lui en raison de son handicap. Des solutions à ce problème de charges trop lourdes ont souvent été trouvées pour les femmes. Une entente particulière est intervenue afin de fournir à Guy une table à roulettes à hauteur réglable (comme une civière utilisée par les ambulanciers). Cette mesure s'est avérée si efficace qu'elle a été offerte à l'ensemble des travailleuses et travailleurs ayant ce type de tâches à accomplir.

Jean a une légère déficience intellectuelle. Il doit notamment assurer le nettoyage des postes de travail dans l'usine. C'est un employé d'entretien. L'intégration de ce nouvel employé constitue un défi intéressant. Il nécessite, d'une part, l'acceptation du syndicat et de ses membres pour la création du nouveau poste, à un moment où des employés d'usine sont sur une liste de rappel. D'autre part, l'employeur doit accepter que ce nouvel employé soit syndiqué. À force de concertation entre les parties en cause, une entente particulière est intervenue afin d'harmoniser la clause de supplantation. Si bien qu'aujourd'hui Jean est un travailleur d'entretien, syndiqué.

{9} Un défi à notre portée

CONCILIER

LES LIMITATIONS FONCTIONNELLES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET

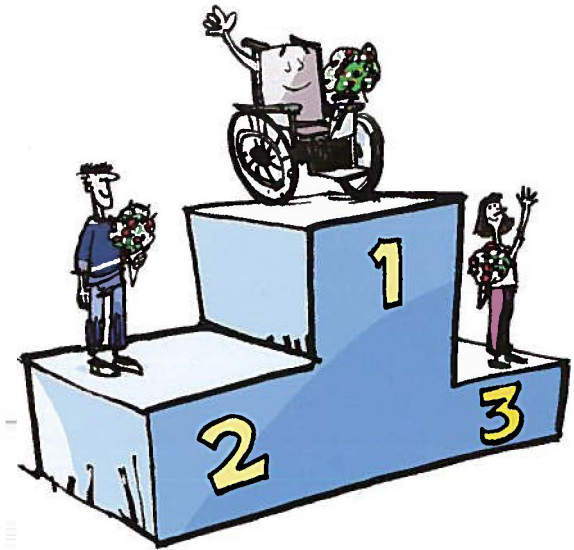
LES CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE

L'arrivée de personnes vivant avec un handicap dans un milieu de travail syndiqué rend parfois nécessaire un certain nombre de modifications à des articles de la convention collective. À l'instar du soutien qu'il a apporté à l'intégration des femmes dans les milieux non traditionnels, le syndicat doit alors prendre l'initiative de négocier avec l'employeur des clauses qui favoriseront l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Avec un minimum de bonne volonté de la part des deux parties, l'exercice se fait sans difficulté. Voici quelques exemples de situations qui peuvent poser problème et pour lesquelles un ajustement sera alors requis.

L'accessibilité des lieux. Une clause pourrait détailler les modalités d'application de l'accessibilité universelle des lieux de travail comme une rampe d'accès, des ascenseurs, des stationnements, des salles de bain adaptées.

L'adaptation des postes. Une clause pourrait prévoir des mesures d'adaptation, par exemple lors de mouvements de personnel, de changements techniques, technologiques ou administratifs.

Les aides techniques. Une clause pourrait aborder la question générale du remboursement des aides techniques et des équipements qui sont nécessaires au travail des personnes en situation de handicap avec la certification d'un professionnel.



L'ancienneté. Le principe de l'ancienneté pourrait être adapté pour éviter l'exclusion des personnes en situation de handicap. Par exemple, permettre à une personne à mobilité réduite de travailler sur un horaire qui lui permet de bénéficier du service de transport adapté.

La communication de l'information. Elle peut constituer un obstacle pour certaines personnes vivant avec un handicap qui ne disposeraient pas d'outils d'adaptation pour pallier leur handicap. Une clause pourrait stipuler qu'une entente de principe est requise afin que l'employeur prévoie des moyens et des médias substitués pour garantir l'accès de l'ensemble de l'information à tout le personnel en situation de handicap, par exemple pour les affichages de postes, les questions concernant la santé et la sécurité au travail, la formation continue, les activités syndicales, etc.

Le développement des compétences. Les mesures de développement des compétences ne sont pas toujours l'objet de conditions négociées qui tiennent compte des besoins des personnes vivant avec un handicap. Une clause pourrait prévoir pour les personnes en situation de handicap les conditions gagnantes pour une meilleure accessibilité par exemple, en favorisant des stages de formation, des programmes d'intégration et de réintégration au travail, des mesures d'encadrement au travail et de supervision interne.

Le harcèlement portant sur le handicap. Le harcèlement étant interdit en vertu de la Charte, il s'avère donc pertinent d'inclure dans une convention collective une clause à cet effet.

L'évaluation des exigences d'emploi. Des clauses pourraient mettre en évidence la correspondance entre les exigences d'emploi et les tâches essentielles du poste.

La formation en emploi. En matière de développement et de réorientation de la main-d'oeuvre, les personnes en situation de handicap sont souvent oubliées. Il est essentiel que soit abordée l'évaluation des besoins de formation et des critères d'admissibilité aux programmes de formation. Il est tout aussi important de garantir l'accessibilité aux locaux de formation ainsi que l'adaptation des outils de travail et du matériel de formation.

Les horaires de travail. Par exemple, des clauses pourraient prévoir une absence du travail, sans perte salariale, pour un motif relié à l'incapacité. La mesure d'adaptation pourrait prendre une forme se rapprochant des programmes de conciliation travail-vie personnelle.

La supplantation. Elle constitue un obstacle pour les personnes vivant avec un handicap, surtout si leur condition nécessite une adaptation de leur poste de travail. Lorsqu'une personne en situation de handicap est supplantée dans un poste (qui a été adapté à ses besoins particuliers) et que celle-ci ne peut pas supplanter à son tour une autre personne étant donné que le nouveau poste ne peut pas être adapté, le mécanisme de supplantation constitue alors un obstacle de taille. On pourrait prévoir un autre mécanisme qui serait plus approprié pour les personnes en situation de handicap.

