



## TRAVAILLONS ENSEMBLE

# UN DÉFI À NOTRE PORTÉE

## CONCERNANT LES CLAUSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES POUR RÉSOUDRE DES OBSTACLES NUISANT AUX PERSONNES HANDICAPÉES (LIMITATIONS FONCTIONNELLES)

- ▼ **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 handicapées avec la certification d'un professionnel.
- ▼ **L'ancienneté.** Le principe de l'ancienneté pourrait être adapté pour éviter l'exclusion des personnes handicapées. 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 handicapées 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 substituts pour garantir l'accès de l'ensemble de l'information à tout le personnel handicapé, 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 handicapées. Une clause pourrait prévoir pour les personnes handicapées 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'œuvre, les personnes handicapées sont souvent oubliées. Il est essentiel que soient abordés 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 handicapées, surtout si leur condition nécessite une adaptation de leur poste de travail. Lorsqu'une personne handicapée 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 handicapées.

