

Rapport final - Faits saillants

Projet d'accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (PH) : état des lieux des « pratiques » - phase 1

Partenaires



Description de la problématique

Les syndicats sont beaucoup moins accompagnés que les employeurs par l'offre publique de services aux entreprises disponible actuellement, alors que le Québec est le milieu le plus syndiqué en Amérique du Nord

(environ 40 % des travailleurs). Les syndicats sont donc des acteurs incontournables en matière d'emploi des PH.

Description du projet et des objectifs principaux

- Phase 1 : Capitaliser pour partager et inspirer - novembre 2022 à août 2023

Le projet consistait à dresser un état des lieux des « pratiques » :

- tant du côté des syndicats (FTQ + CSQ), en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH;

- que des 25 Services spécialisés de main d'œuvre-Personnes handicapées (SSMO-PH), membres du ROSEPH, en matière d'accompagnement des syndicats.

Le terme « pratiques » est utilisé ici dans un sens large : expériences, démarches, bons coups et pratiques, outils, exemples concrets et témoignages, etc.

Objectifs principaux

Pour chaque centrale syndicale (FTQ + CSQ) :

- Avoir une vision globale de ce que font ses syndicats affiliés dans ce domaine;
- Identifier les alliés actuels/personnes-ressources (internes-externes) du dossier dans la structure;
- Partager les initiatives entre syndicats, les faire circuler et les mettre à la disposition de tous et de chacun.

Interroger les SSMO-PH du ROSEPH pour :

- Dresser un état des lieux actuel. Par là-même, il s'agira de valider l'étendue des besoins en matière de support à offrir et de mesures à déployer ou type d'interventions.
- Identifier les besoins actuels pour réactiver la collaboration avec les syndicats ou la consolider, etc.;
- Connaître l'accompagnement actuel offert aux syndicats (partage des rôles et responsabilités autour de la PH), des points faibles et forts de la collaboration, de sa valeur ajoutée.

Résultats

Mobilisation

73 personnes au total ont été rencontrées.

Le projet a suscité une mobilisation tangible chez les trois partenaires. Il a rencontré un succès évident auprès des personnes ayant participé aux entrevues et au sondage. En effet, plusieurs ont mentionné avoir apprécié l'approche utilisée ainsi que le matériel proposé en accompagnement de l'entrevue. La majorité des personnes rencontrées a évoqué la pertinence du projet et la nécessité de poursuivre les travaux entamés au-delà de la première phase. La prise de conscience de besoins bien réels concernant l'accompagnement syndical de personnes en situation de handicap suscite des réactions engagées et porteuses d'avenir.

Pour recueillir les pratiques favorisant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des PH dans les milieux de travail syndiqués, il a été convenu de procéder à des entrevues individuelles et de groupe. Du côté de la FTQ, les entrevues avec certains groupes (conseillers régionaux, coordonnateurs des réseaux des délégués sociaux, membres de l'équipe de travail, etc.) ont permis de faire un survol des pratiques de plusieurs des syndicats affiliés sans faire le tour de chacun d'eux. À la CSQ, la collecte de données s'est concentrée aux fédérations et syndicats de l'enseignement, ainsi qu'aux structures de support en place à la CSQ, les services juridiques notamment.

Du côté des SSMO-PH, un sondage a été envoyé aux équipes de travail des 25 SSMO-PH, qui ont répondu massivement, provenant autant de milieux urbains que des régions sur l'ensemble du territoire québécois. Dans un deuxième temps, des entrevues individuelles avec certains répondants sont venues compléter certaines pratiques évoquées dans les réponses au sondage.

Sous la supervision d'un comité de pilotage, un comité opérationnel a

développé des guides d'entrevues, un questionnaire de sondage et deux canevas de fiche de pratique, afin de tout recueillir uniformément.

-Les différentes personnes rencontrées sont issues ou interviennent dans des secteurs d'emploi variés :

- Fonction publique, manutention en usine, aérospatial, fabrication automobile, milieu de l'éducation, organismes culturels communautaires et de loisir, communication, entretien ménager, construction, postes, hôtellerie, services alimentaires, électronique, sécurité, services syndicaux internes (action féministe, SST, éducation, département juridique).

-Les différentes personnes rencontrées occupent diverses fonctions, telles que :

- au sein des syndicats : conseillers régionaux, membres du comité de travail pour l'intégration des personnes en situation de handicap, personnes coordonnatrices des réseaux des délégués sociaux, responsable de l'éducation dans un syndicat affilié, responsables santé et sécurité dans des syndicats affiliés, responsable comité pour personnes en situation de handicap dans un syndicat affilié, responsables de services internes des centrales syndicales (santé et sécurité au travail, action féministe), différents membres d'exécutifs syndicaux (de président du syndicat à délégué syndical), conseiller en relations de travail, secrétaire général d'une Fédération, conseiller à la recherche juridique
- au sein des SSMO-PH : conseillers en intégration et au maintien en emploi, agents d'intégration, chefs d'équipe, direction générale, personnel administratif.

Faits saillants

30 pratiques ont été relevées au total chez les trois partenaires.

FTQ :

- 15 pratiques relevées, notamment :
 - Des exemples d'adaptations réalisées, de maintiens en emploi, de listes pour inclure les PH dans les activités syndicales, etc.;
- L'exercice a donné lieu à un questionnement : les guides de pratiques se rendent-ils dans les sections locales, et s'ils se rendent, sont-ils vraiment appliqués?
- Les pratiques syndicales favorables aux PH sont très inégales d'un milieu syndical à l'autre;
- Les pratiques favorables aux PH touchent deux aspects différents :
 - Le milieu de travail (avec ses sous-aspects d'intégration, de réintégration et de maintien),
 - Et la vie syndicale (la vie syndicale est-elle accessible, accueillante et favorise-t-elle la participation des membres en situation de handicap?);
- Les syndicats ne connaissent pas ou peu les services des SSMO-PH.

CSQ :

- 6 pratiques relevées, notamment :
 - Des exemples de réintégration en emploi, de clauses de convention collective inclusive, etc.;
- Plusieurs syndicats travaillent fréquemment pour défendre les droits des PH, sans vraiment le nommer ainsi. Il existe donc un important besoin de sensibilisation envers les différentes facettes du handicap;
- Des pratiques syndicales basées sur les relations de travail, plutôt que sur le droit du travail, contribuent significativement à des milieux de travail plus inclusifs pour les PH;
- Le manque de sensibilisation des employeurs en milieu scolaire concernant les PH est l'obstacle le plus important rencontré par ces derniers et leurs syndicats;
- Les syndicats sont bien formés pour intervenir lorsque les problèmes surviennent. Cependant, un travail en amont serait souvent souhaitable

Conclusion

Selon les 73 personnes consultées durant la phase 1 et les résultats de cette collecte de données, il y a :

- Une reconnaissance réciproque du manque de connaissance des rôles et responsabilités des acteurs syndicaux et des SSMO-PH;
- Une ouverture et un désir de travailler ensemble, mentionnés à plusieurs reprises.

Une phase 2 s'avère nécessaire pour poursuivre le travail entamé et tabler sur la mobilisation qui s'est créée.

Les partenaires recommandent d'élaborer des contenus de formation adaptés à l'intention :

- Des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH;
- Des SSMO-PH en matière d'accompagnement des syndicats.

Les partenaires font les recommandations suivantes¹ :

- Pour tous les partenaires** : valoriser les différentes pratiques (outils, guides, processus, clauses, modèles de lettres d'entente, interventions réussies, etc.) recensées dans la phase 1, et ainsi montrer que cela

afin de prévenir la détérioration de problématiques risquant de causer des situations de handicap plus ou moins permanentes chez les travailleuses et les travailleurs représentés.

- La culture organisationnelle entourant la PH, autant du côté syndical que chez l'employeur, est une difficulté lorsque vient le temps de la réintégrer ou de la maintenir en emploi.

ROSEPH :

- 9 pratiques relevées, notamment :
 - Des exemples d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi, d'adaptations réalisées, du travail d'une agente d'intégration, d'un outil utilisé (lettre d'entente);
- Collaborations SSMO-PH & syndicats :
 - Collaborations passées : 85 % étaient des collaborations ponctuelles, et 15 % étaient des collaborations régulières;
 - Collaborations actuelles : 19 % des répondants affirmaient collaborer avec les syndicats présentement;
 - 94 % des répondants trouvent cette collaboration pertinente;**
- Le syndicat peut être un bon soutien pour notamment :
 - Élucider des questions relatives aux normes du travail;
 - Faciliter l'acceptation des pairs.
- Valeur ajoutée de collaborer avec les syndicats (dans le futur) :
 - Tout le monde y gagne : en contexte de pénurie de main-d'œuvre, un bassin de PH qualifiés et en recherche d'emploi, est disponible;
 - Permet de faire de la sensibilisation sur les avantages d'un milieu de travail inclusif (cela profite à tous les employés);
 - Dans la relation tripartite, le SSMO-PH est une ressource supplémentaire et gratuite, et peut jouer un rôle de facilitateur.

existe déjà dans les structures, que c'est possible et que cela fonctionne, tout en n'excluant pas d'y adjoindre des pratiques existants ailleurs;

- À l'intention des acteurs syndicaux** : sans s'y limiter, les formations pourront faire connaître les services gratuits des SSMO-PH (par exemple l'aide et l'accompagnement pour la mise en place d'outils de travail adaptés, la sensibilisation du milieu de travail, les suivis, la mise en place d'aides financières comme les subventions salariales, etc.);

- À l'intention des SSMO-PH** : sans s'y limiter, les formations pourront sensibiliser les équipes de travail des SSMO-PH sur les rôles et responsabilités spécifiques des syndicats et sur les bases pour développer une collaboration gagnante-gagnante et axée sur la confiance avec ceux-ci;

La phase 2 du projet devrait permettre non seulement une meilleure connaissance mutuelle, mais aussi un meilleur maillage et le développement d'un réseau d'alliances entre les SSMO-PH et les syndicats au niveau local.

Cela dans le but, à terme, de :

-Favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail syndiqués.

¹ Nous vous invitons à consulter toutes les recommandations dans le rapport final du projet.

Citations

ROSEPH :

« Il faut créer des liens pour qu'il y ait des interactions régulières avec des représentants syndicaux qui sont directement dans le milieu de travail, puis rencontrer ces représentants. [...] Tant mieux si le projet reprend, parce que je pense que c'est un projet qui marchait bien. »

- Une coordonnatrice d'un SSMO-PH membre du ROSEPH

FTQ :

« En ce moment, il y a une pénurie de main-d'œuvre assez flagrante. Ça pénalise pas juste les employeurs, ça pénalise nos membres travailleurs sur le plancher aussi, qui se retrouvent à faire de l'overtime, puis se retrouvent à travailler sous forte pression. Tout ce qu'on peut faire pour les aider à avoir du renfort, finalement, en quelque part, ça les aide directement. »

- Représentante d'un syndicat affilié à la FTQ (TUAC 500)

CSQ :

Concernant une entente tripartite entre le syndicat, l'employeur et la travailleuse en situation de handicap à la suite d'un cancer : « ce que ça a permis de faire à cette personne-là, c'est de la sortir de son contexte d'invalidité. Tu comprends, alors au niveau de la dignité, c'est tellement, mais tellement important. »

- Représentant d'un syndicat affilié à la CSQ (Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs)

Avec l'aide financière de

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 