Rapport final

Pour la période de
novembre 2022 à août 2023

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

Août 2023

ROSEPH Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec FTQ
CSQ Centrale des syndicats du Québec
Comité Consultatif Personnes handicapées
Avec la participation financière de : Québec

Rapport final
PROJET - ACCOMPAGNEMENT DES SYNDICATS EN MATIÈRE D'INTÉGRATION, DE RÉINTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Phase 1 – État des lieux des pratiques

Un projet ROSEPH-FTQ-CSQ-CCPH-La Croisée

Rédaction
Félix Delage-Laurin, chargé de projets, ROSEPH
José Bazin, conseiller syndical, FTQ
Virgile Beaudoin, technicien en recherche sociale, CSQ

Avec le soutien du Comité de pilotage
Laurence Marin, directrice générale, ROSEPH
Myriam Zaidi, directrice, Service de l'éducation, FTQ
Isabelle-Line Hurtubise, conseillère, Service de l'action professionnelle et sociale, CSQ
Pascale Chanoux, coordonnatrice, CCPH
Isabelle Senneville, directrice générale, La Croisée

Conception graphique
Belvédère Coop

ROSEPH-Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
1240, rue Jean-Talon Est, Bureau 204
Montréal (Québec) H2R 1W3
Téléphone : 438-798-0788
Courriel : info@roseph.ca
www.roseph.ca

Table des matières

1. Introduction 5
2. Principaux acronymes 6
3. Définitions 6
4. Mot des partenaires 7
5. Les acteurs du projet 10
6. L'organisation du projet 12
7. La mission et les objectifs du projet 13
8. Méthodologie, outils de collecte de données utilisés et profils des répondants 15
9. Présentation des résultats de la collecte de données 17
9.1 FTQ - Les faits saillants 18
9.1.2 Pratiques à la FTQ 19
9.2 CSQ 34
9.2.1 CSQ - Les faits saillants 35
9.3 ROSEPH - Les faits saillants et l'analyse des résultats du sondage 47
9.3.13 Pratiques dans les SSMO-PH du ROSEPH 55
10. Recommandations et liens avec la phase 2 73
10.1 Recommandations – FTQ 73
10.2 Recommandations – CSQ 74
10.3 Recommandations - ROSEPH 75
11. Conclusion 76
12. Annexes 77

Annexe 1 : Guide d'entrevue – syndicats 77
Annexe 2 : Questionnaire du sondage pour les SSMO-PH 81
Annexe 3 : Canevas de fiche de pratique – syndicats 85
Annexe 4 : Canevas de fiche de pratique – SSMO-PH 86

1. Introduction

Quelques années après la fin du projet-pilote *Travaillons ensemble* (2008-2012), qui avait jeté les bases de collaborations fructueuses entre le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) s'intéressait dans son *Avis sur l'accompagnement des milieux de travail* (2019), et démontrait dans son *Rapport sur l'accompagnement des syndicats* (2022), que les syndicats apparaissaient comme un acteur oublié et non-accompagné par les services publics d'emploi, en ce qui a trait à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le contexte de pénurie de main d'œuvre, avec un bassin croissant de travailleurs et travailleuses en situation de handicap qualifiés et compétents, et une société québécoise avec un des plus hauts taux de syndicalisation en Amérique du Nord, un nouveau projet d'accompagnement des syndicats trouvait donc toute sa pertinence. Soutenue par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), la phase 1, dont ce rapport fait état, avait pour objectif de dresser un état des lieux des pratiques existantes au sein des SSMO-PH membres du ROSEPH, ainsi que dans les syndicats affiliés à la FTQ et la Centrale des syndicats du Québec (laquelle s'est adjointe en 2018 à la démarche du CCPH).

En utilisant plusieurs méthodes de collecte de données (sondage, entrevues individuelles et de groupe), nous avons extrait une trentaine de pratiques innovantes en ce qui a trait à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail syndiqués. Les résultats obtenus présentent principalement divers « cas » de collaborations réussies, ainsi que quelques outils développés (notamment deux clauses inclusives de convention collective, et des listes pour organiser des événements accessibles).

Malgré ce recensement encourageant, de nets besoins de sensibilisation et de formation au sein des trois réseaux ont aussi été identifiés. La valorisation des meilleures pratiques recueillies en Phase 1, ainsi qu'un développement des connaissances portant notamment sur les rôles et les responsabilités des syndicats et des SSMO-PH, et la valeur ajoutée de collaborations entre ces acteurs, doivent être réalisés. Les partenaires recommandent unanimement de tenir dès l'automne 2023 le Chantier 2, Former pour outiller, en élaborant puis en diffusant en co-animation des modules de formation adaptés à l'intention des syndicats locaux affiliés à la FTQ et la CSQ, et aux équipes de travail des SSMO-PH.

À terme, l'effet escompté est que l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au sein des milieux de travail syndiqués s'en trouvent durablement renforcés.

2. Principaux acronymes

PSH : Personne en situation de handicap
PH : Personne handicapée
TSH : Travailleur et travailleuse en situation de handicap
ROSEPH : Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
SSMO-PH : Service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées
FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
CSQ : Centrale des syndicats du Québec
CCPH : Comité consultatif Personnes handicapées
CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

3. Définitions

3.1 « Pratiques »

Utilisé dans un sens large dans le cadre de ce projet, le terme « pratique » fait référence aux expériences, démarches, bons coups, outils, exemples concrets, témoignages, etc. étant intéressants à recenser dans le cadre de l'intégration, de la réintégration et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap au sein des milieux de travail syndiqués.

3.2 Intégration, réintégration et maintien en emploi

Intégration : tout ce qui a trait, dans un premier temps, au recrutement et à la sélection de la PSH, puis dans un deuxième temps, à son accueil et son intégration dans l'organisation.

Réintégration : tout ce qui a trait à la réintégration dans son milieu de travail d'une personne nouvellement en situation de handicap en raison d'un accident de travail, d'une maladie personnelle, etc.

Maintien : tout ce qui favorise le maintien dans son emploi d'une PSH aussi longtemps que possible.

3.3 Personne handicapée

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

- Tiré de : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. (RLRQ, c. E-20.1, article 1. g)

4. Mot des partenaires

4.1 Le ROSEPH

Au Québec, 40 % des travailleurs et travailleuses sont syndiqués, ce qui en fait l'un des endroits les plus syndiqués en Amérique du Nord. Les organismes membres de notre regroupement accompagnent chaque année de nombreuses personnes en situation de handicap embauchées dans des milieux de travail syndiqués. Ainsi, le travail de collaboration entre notre regroupement et les représentants des acteurs syndicaux constitue une réelle opportunité pour notre clientèle. En tant que membre et présidente du Comité consultatif Personnes handicapées, je me suis donc tout naturellement intéressée aux travaux réalisés par un groupe de travail interne au CCPH, sur les besoins d'accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Nous avons la chance d'avoir autour de la table du comité, des représentantes de deux des plus grandes organisations syndicales au Québec, la FTQ et la CSQ, qui regroupent 800 000 travailleurs. Volontaires et engagées, elles ont mobilisé leurs réseaux respectifs pour faire avancer les choses. En adjoignant au groupe de travail mené par la coordonnatrice du CCPH, la directrice d'un service spécialisé de main d'œuvre pour les personnes handicapées de la Capitale-Nationale, nous avons avancé dans nos réflexions en considérant les objectifs de chacun des acteurs concernés.

Ainsi est née la première phase de notre projet ! Une équipe de travail est venue grossir les rangs, composée d'un chargé de projet et de deux professionnels de recherche et de conseil de la CSQ et la FTQ. L'implication de chacun des membres de l'équipe-projet a permis d'insuffler une nouvelle dynamique, que l'on espère voir se poursuivre dans les prochaines années pour les phases 2 et 3 du projet.

C'est donc avec fierté que je constate tout le travail effectué par l'ensemble des partenaires, dans la foulée des travaux du CCPH. L'état actuel des pratiques, effectué rigoureusement dans les trois organisations, a permis de faire un examen encourageant de ce qui se fait de mieux, et du chemin qu'il nous reste à parcourir pour mieux accompagner les syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées dans leurs milieux de travail. Ce rapport final vous permet d'en prendre connaissance.

Je vous en souhaite une bonne lecture!

Laurence Marin, directrice générale, ROSEPH

4.2 La FTQ

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons le rapport de notre projet *Accompagnement des syndicats en matière d'intégration, réintégration et maintien en emploi des personnes handicapées*. Ce rapport est le fruit d'un travail qui a débuté à la FTQ il y a plus d'une décennie de cela. En 2008, alors que la FTQ participait à la CPMT, nous constations que notre mission de rendre les milieux de travail inclusifs de tous les travailleurs et les travailleuses rejoignait celle du ROSEPH. L'alliance entre nos deux organisations nous a amenés à concevoir le projet pluriannuel *Travaillons ensemble* (2008-2012), avec l'objectif d'accroître la collaboration entre les SSMO-PH et les syndicats affiliés à la FTQ.

Ce premier projet a permis à la FTQ de développer des pratiques inclusives dans les sections locales, de concevoir des outils pour l'ensemble de ses affiliés, et de sensibiliser le monde syndical sur les diverses réalités de personnes en situation de handicap. Dix ans plus tard, dans le cadre des travaux de recherche du CCPH, nous nous sommes intéressés aux résultats de ce projet et nous avons réalisé que bien que ce projet fût précurseur dans le monde syndical québécois, et qu'il a produit certains résultats probants, il nous restait encore du chemin à faire pour atteindre une réelle inclusion des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail syndiqués. Au-delà de résultats probants, il nous fallait des changements structurants qui perdureraient dans le temps.

Ainsi, dix ans après la fin de ce projet, nous avons décidé de reprendre un nouveau projet, avec notre partenaire initial, le ROSEPH, mais en incluant une autre centrale syndicale cette fois-ci, la CSQ, afin de rejoindre davantage de travailleurs et travailleuses syndiqués. Nous sommes fiers de nous réinvestir dans ce dossier par l'entremise d'un soutien financier de la CPMT. De plus, notre collaboration avec le ROSEPH nous permet d'éviter de potentiels angles morts dans notre démarche, grâce à leur connaissance approfondie des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap. Nous sommes reconnaissants qu'ils poursuivent cette collaboration avec nous plusieurs années plus tard!

Bien que certains éléments de ce nouveau projet s'apparentent à *Travaillons ensemble*, nous avons adopté une démarche différente. Ce que nous constatons aujourd'hui, comme le démontrent

les fiches de pratiques comprises dans ce rapport, c'est que le contexte a grandement changé dans les dix dernières années. Premièrement, les syndicats ont, au fil des années, développé des outils, adopté des pratiques et négocié des clauses de conventions collectives qui visent l'inclusion des personnes en situation de handicap qu'ils représentent. Ce deuxième projet tient compte des initiatives déjà présentes dans les syndicats et conseils régionaux affiliés à la FTQ afin de les rendre visibles, et surtout, inspirer d'autres syndicats!

Ce projet naît de la conviction que les syndicats, avec leurs valeurs et missions de justice sociale, d'équité et de solidarité, peuvent être des acteurs importants dans l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail au Québec. Les pages qui suivent démontrent plusieurs pratiques qui vont en ce sens. Cette première phase du projet nous permet aussi de faire certains constats qui serviront à alimenter nos travaux des prochaines années. En rencontrant plusieurs comités permanents de la FTQ, des personnes conseillères, des militants et militantes syndicaux, et des dirigeants et des dirigeantes dans le cadre du projet, nous avons constaté que même lorsqu'il y avait peu de pratiques à partager, une prise de conscience avait lieu, accompagnée d'une volonté d'agir dans ce dossier. Ainsi, ce rapport jette les bases pour davantage de collaborations et de projets à l'avenir!

Myriam Zaidi, directrice, Service de l'éducation, FTQ

4.3 La CSQ

Dès le début, la CSQ a participé aux travaux qui ont mené à l'avis intitulé *Accompagner les syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées*.

L'action de la CSQ est axée sur la défense des conditions de vie et de travail de ses membres et est enracinée dans leurs préoccupations professionnelles, sociales et politiques. C'était donc avec enthousiasme qu'elle a collaboré au présent projet.

Militer en faveur de l'amélioration des conditions de vie de l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec sur les plans social, culturel et économique fait partie intégrante de la mission de la CSQ, tout comme de participer activement à la reconnaissance de la diversité, tout en veillant à la promotion de son respect et de sa défense.

Les fédérations membres de la CSQ et les syndicats qu'elles représentent ont généreusement partagé leurs expertises en matière d'intégration et de maintien, mais surtout en matière de réintégration en emploi des personnes en situation de handicap.

Ils défendent activement leurs membres afin de leur offrir un milieu de travail plus sain, accueillant, bienveillant et équitable. Les réponses et le partage de pratiques obtenus lors de cette enquête en font la preuve et c'est avec fierté que nous vous présentons les résultats de ce projet.

En conclusion, nous croyons que le momentum est excellent. En effet, la pénurie de main-d'œuvre exerce une pression sur les employeurs, les incitant à plus d'ouverture et d'acceptation des différences des uns et des autres.

Isabelle-Line Hurtubise, conseillère, Service de l'action professionnelle et sociale, CSQ

4.4 La Croisée

La Croisée S.I.T. INC. œuvre depuis plus de 48 ans à l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap. Tout au long de ces années, l'expertise en matière d'intervention au bénéfice de notre clientèle s'est beaucoup raffinée. Cependant, ce sont les collaborations avec des partenaires du milieu de la santé et ceux du marché du travail avec qui nous partageons des valeurs et des objectifs communs, qui ont permis la mise en place des leviers d'interventions pour faciliter l'accès au marché de l'emploi de notre clientèle. Ces leviers d'intervention, qui prennent la forme de services professionnels, mesures de subvention ou autres, nous sont indispensables et font une différence marquée quant à l'accès au marché de l'emploi pour un bon nombre de personnes en situation de handicap.

Après avoir contribué durant plus de trois ans au projet « Travaillons ensemble » mené conjointement par la FTQ et le ROSEPH, c'est avec cette préoccupation de réunir nos compétences que La Croisée se joint au groupe de travail mis sur pied par le « Comité consultatif personnes handicapées » dont l'objectif est le développement et le maintien de partenariats entre le ROSEPH et le monde syndical.

À terme, la mise en commun des expertises développées par les membres du ROSEPH et par les partenaires du milieu syndical, ainsi que leurs connaissances fines des réalités terrain, pourraient certainement concourir au développement d'approches concertées, et ainsi lever des obstacles à l'intégration, la réintégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Isabelle Senneville, directrice générale, La Croisée

4.5 Le CCPH

Dès sa création, la composition du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) comprend des représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses (en l'occurrence, issus de la CSQ et du CSMO-ESAC). La FTQ enrichira cette représentation en rejoignant le CCPH en 2021.

Désireux d'adresser prioritairement les obstacles systémiques liés aux milieux de travail, le CCPH produit en 2019 un Avis sur l'accompagnement des milieux de travail. Prenant en compte le fait que le Québec est la société la plus syndicalisée en Amérique du Nord, cet avis recueille autant le point de vue des employeurs que des syndicats (en matière d'obstacles, de besoins, de facilitateurs, etc.). À l'issue de ces travaux, le syndicat apparaît comme un acteur oublié. Il n'est donc pas accompagné par les services publics d'emploi (services aux entreprises) pour ce qui a trait à l'intégration, à la réintégration et au maintien en emploi des personnes handicapées, et une recommandation particulière se propose d'y remédier.

Le MESS ayant manifesté de l'intérêt pour cette recommandation, le CCPH crée à compter de 2021 un Comité interne (composé de la CSQ, de la FTQ et d'un SSMO-PH) chargé de produire une étude de faisabilité concernant l'accompagnement des acteurs syndicaux. Le Rapport sur l'accompagnement des syndicats (2022) qui découle de ces travaux identifie trois grands chantiers : 1. Capitaliser pour partager et inspirer, 2. Former pour outiller, 3. Collaborer pour intégrer et maintenir en emploi des PH.

Parallèlement à ces travaux, le CCPH intervient directement et à plusieurs reprises auprès des membres de la FTQ et de la CSQ. À la lecture de ce rapport, la CPMT propose au CCPH et à ses membres concernés de déposer ensemble un premier projet dans le cadre du FDRCMO pour opérationnaliser le chantier 1. Un comité ad hoc, auquel se joint le ROSEPH, est constitué pour préparer la demande de financement et le CCPH contribue activement au niveau du contenu de celle-ci. Le ROSEPH accepte d'être le promoteur collectif du projet et dépose la demande à l'automne 2022. Ayant reçu une réponse positive, le projet peut démarrer en décembre 2022. Depuis, le CCPH est passé à un statut de partenaire du projet et poursuit son engagement dans ce dossier, notamment en tant que membre du Comité de pilotage du projet.

Pascale Chanoux, coordonnatrice, CCPH

5. Les acteurs du projet

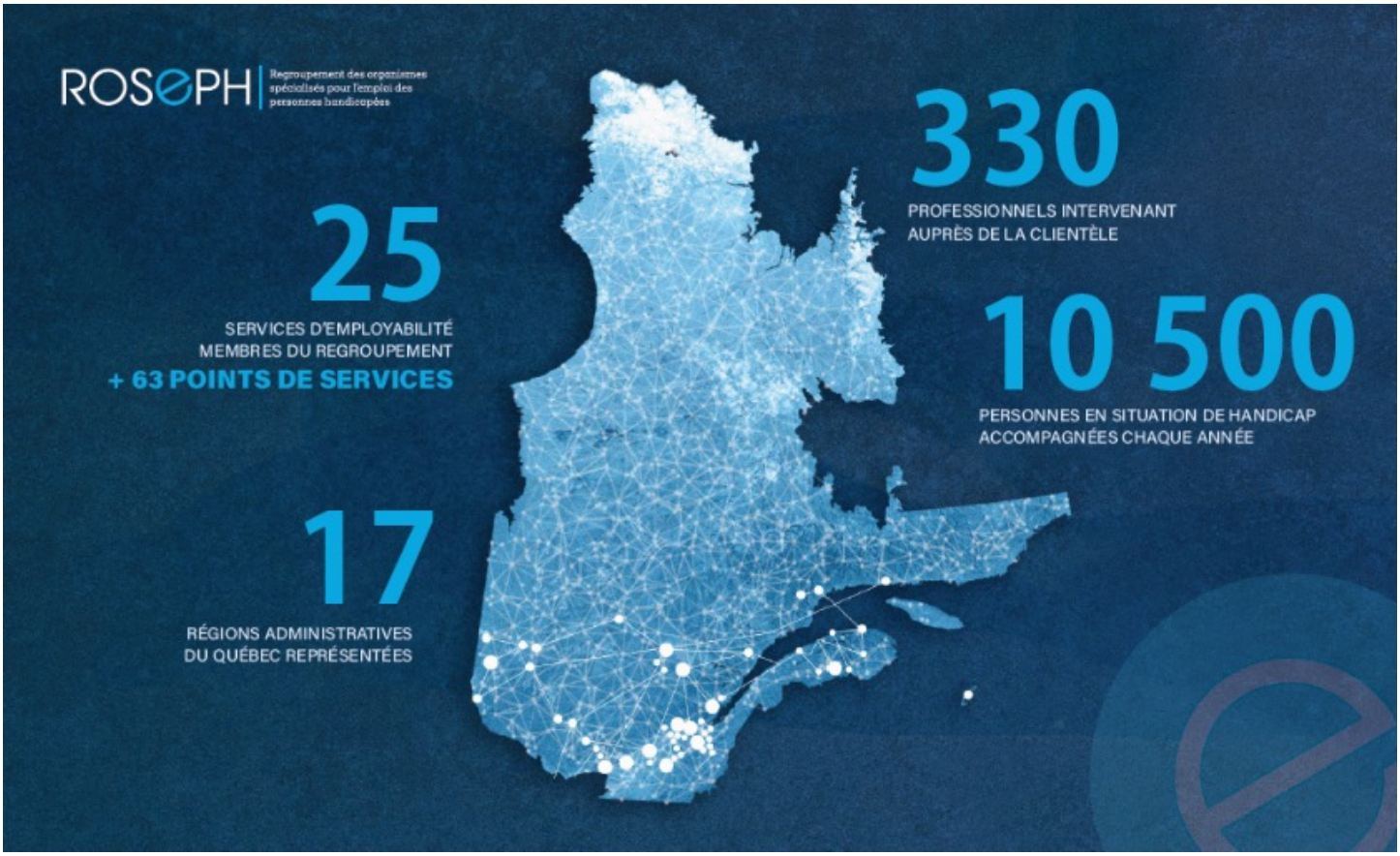
5.1 Le ROSEPH

Fondé en 2004, le **Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)** est une association à but non lucratif qui réunit 25 organismes en employabilité réunissant plus de 300 intervenants, qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Ces organismes (SSMO-PH) présents dans toutes les régions du Québec, sont ancrés dans leur communauté et comptent à leur actif plus de quarante années d'expériences auprès d'une clientèle handicapée. Les SSMO-PH sont des ressources externes de Services-Québec, ils sont financés par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et offrent des services gratuits pour leurs participants et leurs employeurs.

Le ROSEPH est de plus très impliqué dans les travaux du CCPH. Il en est un des membres fondateurs et sa directrice en assume la présidence du comité depuis mai 2020.

Parmi les expériences pertinentes du ROSEPH, on peut citer la réalisation antérieure de projets financés par des fonds gouvernementaux, dont un projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises. Il y a aussi l'implantation d'un nouveau service d'accompagnement individualisé et soutenu sur les lieux de travail (agents d'intégration en emploi), ainsi que l'opérationnalisation en partenariat avec le Conseil du patronat du Québec (CPQ) de trois éditions du DuoEmploi, offrant aux personnes en situation de handicap la possibilité de réaliser un stage professionnel dans un milieu de travail de leur choix.

Avant cette première phase du projet d'accompagnement des syndicats, dont le présent rapport fait état, le ROSEPH a effectué un travail préalable en réseau au sein du CCPH en participant depuis 2018 à son Comité de travail conjoint « syndicats-SSMO-PH + ROSEPH », qui a identifié les trois chantiers.



5.2 La FTQ

Fondée en 1957, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus grande centrale syndicale québécoise avec plus de 600 000 membres dans tous les secteurs d'activité économique, tant public que privé, de juridiction provinciale ou fédérale, et partout dans la province. Elle prend activement position sur des questions d'intérêt public, social, économique, politique et culturel.

La FTQ regroupe au sein d'une même fédération 34 syndicats nord-américains, canadiens et québécois qui y sont affiliés. La FTQ compte 11 conseils régionaux, 5 000 syndicats locaux et 11 réseaux des délégués sociaux dans toutes les régions du Québec. Engagée résolument dans la défense des droits de la personne et dans la recherche d'une plus grande justice sociale, la FTQ est partie prenante du changement social.

À la FTQ, le projet d'accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap est mené par le service de l'éducation. Ce service répond aux besoins variés de formation des affiliés de la FTQ, et pilote plusieurs dossiers et comités de la FTQ, tels que le dossier et groupe de travail pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. La FTQ est composée de plusieurs autres services, tels que le service de l'action féministe et l'équité salariale, le service de santé et de sécurité et le service d'environnement et transition juste.

5.3 La CSQ

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 215 000 membres, dont environ 125 000 sont issus du personnel de l'éducation. La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ-CSQ, l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnels infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

C'est plus de 200 000 personnes qui sont unies dans une vision commune d'un syndicalisme engagé dans la défense des valeurs d'égalité, de solidarité, de liberté et de coopération et dans la lutte contre la pauvreté, l'ignorance, l'exclusion et pour une société plus juste et plus démocratique.

5.4 Le CCPH

Créé en 2017, le CCPH est un forum multi partenarial qui conseille le gouvernement du Québec pour améliorer et développer les politiques publiques d'emploi, à l'égard des personnes handicapées et des milieux de travail. Il est reconnu et financé par la Commission des partenaires du marché du travail et fait partie du grand Réseau des partenaires du marché du travail.

Il est composé de 18 membres, qui sont principalement des employeurs, des syndicats et des organismes communautaires, tous mobilisés autour de l'emploi des personnes handicapées.

Les membres ont identifié sept grands enjeux en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Celui concernant l'accompagnement des milieux de travail est prioritaire.

Le CCPH, grâce à ses comités internes, a conduit plusieurs recherches/études/enquêtes qui ont abouti à des avis, des rapports, des notes, etc., principalement adressés au gouvernement. La plus récente d'entre elles concerne les personnes handicapées, le télétravail et la formation à distance.

Il participe aussi à des comités, à des consultations externes et à divers événements. Récemment, il vient par exemple d'obtenir la création d'un Comité conjoint avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale autour de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024*.

Depuis 2020, il organise aussi des webinaires destinés aux entreprises qui ont pour objectifs de les sensibiliser, informer et outiller.

5.5 La Croisée

La Croisée S.I.T. INC. est un organisme à but non-lucratif mis sur pied en 1975 avec l'aide du milieu associatif. Sa mission première consiste à offrir aux personnes handicapées physiques des services spécialisés d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. Sa clientèle est constituée de personnes présentant une déficience d'ordre physique sur le plan auditif, visuel, moteur, organique, neurologique, ou présentant des troubles du langage.

Les services sont offerts selon une approche globale qui repose sur un modèle ou sur un plan d'intervention qui se réalise à travers des activités intégrées et structurées de façon à amener le participant à travailler sur l'ensemble de ses besoins à l'intérieur d'un même processus.

Ces services spécialisés offerts par des professionnels de l'intervention concernent; l'évaluation du profil d'employabilité; l'orientation scolaire et professionnelle; le counseling d'emploi, la préparation et l'accompagnement à la recherche d'emploi; la mise en place des mesures nécessaires à l'intégration en emploi (accompagnement, adaptation, accessibilité, support à la communication, etc.); suivi en emploi.

Grâce à des partenariats formels et informels développés au fil des ans avec le réseau de la santé, de la formation et de l'emploi, nous obtenons pour nos clients des compléments de service ainsi que des mesures d'aide à l'intégration en emploi qui favorisent la réussite de leur projet professionnel.

Au fil des 48 dernières années, qu'il s'agisse de projets de retour en formation, d'intégration en emploi, d'accès à des mesures pour des besoins spéciaux permettant le maintien en emploi, d'intervention en milieu de travail, La Croisée a offert son soutien en Capitale-Nationale à plus de 10 000 personnes en situation de handicap.

6. L'organisation du projet

6.1 Le comité de pilotage

- Les membres qui siégaient sur le comité de travail « CCPH-Accompagnement des syndicats » (FTQ/CSQ/SSMO-PH/ROSEPH/CCPH) ont constitué le Comité de pilotage, auquel s'est adjoint le chargé de projet recruté pour le projet.
- Ce comité avait pour mandats de :
  - ✓ préciser les profils des différentes ressources dédiées au projet et recruter la personne chargée du projet, les personnes agentes de recherche des organisations syndicales étant recrutées directement par les partenaires concernés;
  - ✓ faciliter l'atterrissage du projet dans les différents milieux;
  - ✓ assurer une supervision des travaux de réalisation du projet;
  - ✓ valider les méthodologies, outils de recherche, canevas des rapports, etc. proposés par le Comité opérationnel;
  - ✓ valider les différents rapports;
  - ✓ agir comme groupe-ressource particulièrement auprès du chargé de projet. Les répondants avaient aussi pour responsabilités de tenir informé leur organisation respective de l'évolution du projet et de jouer le rôle de personne-ressource auprès de leur ressource dédiée.

6.2 Le comité opérationnel

- Il était constitué de la personne chargée du projet (qui en assumait l'organisation et l'animation) et des deux personnes agentes de recherche.
- Il avait la charge de la réalisation du projet.
- Il travaillait dans un esprit de collégialité pour :
  - ✓ définir ensemble notamment les méthodologies, outils de recherche, canevas des rapports, etc.;
  - ✓ servir de lieu d'échange pour la résolution de problèmes qui pourraient subvenir au fur et à mesure de l'avancée du projet.

6.3 Composition des comités

Comité de pilotage

Félix Delage-Laurin, chargé de projets	ROSEPH
Laurence Marin, directrice générale	ROSEPH
Pascale Chanoux, coordonnatrice	CCPH
Myriam Zaidi, directrice-service de l'éducation	FTQ
Isabelle-Line Hurtubise, conseillère-service de l'action professionnelle et sociale	CSQ
Isabelle Senneville, directrice générale	La Croisée (SSMO-PH basé à Québec)
Date des rencontres	**23 janvier, 9 février, 21 février, 20 mars, 9 mai et 6 juillet**

Comité opérationnel

Félix Delage-Laurin, chargé de projets	ROSEPH
Myriam Zaidi, directrice-service de l'éducation	FTQ
José Bazin, conseiller syndical-service de l'éducation	FTQ
Virgile Beaudoin, technicien en recherche sociale	CSQ
Date des rencontres	**31 janvier, 13 février, 16 mars, 6 avril, 24 avril, 15 mai et 12 juin**

7. La mission et les objectifs du projet

7.1 Historique

7.1.1 Projet-pilote Travaillons ensemble avec la FTQ (2008-2012)

La collaboration entre le ROSEPH et la FTQ ne date pas d'hier. Grâce au soutien du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans l'esprit de sa *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2008-2013*, un important travail de sensibilisation a été effectué il y a une dizaine d'années entre les syndicats affiliés à la FTQ et les SSMO-PH à l'occasion du projet mobilisateur **Travaillons ensemble**.

« Durant les trois années du projet, des milliers de personnes ont été rencontrées dans les syndicats affiliés à la FTQ, dans toutes les régions du Québec. Des collaborations fructueuses avec les Services spécialisés de main-d'œuvre membres du ROSEPH ont permis d'ouvrir les portes de plusieurs entreprises. Des outils d'information et de sensibilisation ont été développés, des pratiques exemplaires ont été mises en image pour mieux sensibiliser nos milieux de travail.

Pour la suite des choses, alors que tant de milieux de travail ont été sensibilisés et que l'on a démontré que les personnes handicapées constituent une main-d'œuvre compétente et motivée, il faut faire un pas de plus afin d'enraciner ce constat, non seulement dans de nouvelles façons de penser, mais également dans de nouvelles façons de faire.» -Extrait du rapport final du projet Travaillons ensemble

Ces nouvelles façons de faire au sein des organisations syndicales n'ont pas pu être développées et opérationnalisées. Au gré des mouvements de personnel et des priorités changeantes, et faute de financement et d'une ressource dédiée après 2012, la sensibilisation effectuée et les collaborations favorisées par le projet entre les syndicats locaux, les employeurs et les SSMO-PH se sont peu à peu dissoutes, et n'ont pas perdurées.

7.1.2 Travaux du CCPH (2019-2022) et problématique du projet actuel

C'est le Comité consultatif Personnes handicapées nouvellement créé qui a repris le flambeau en 2018. D'abord au moyen de son Avis (Mai 2019), où le CCPH rappelait le rôle clé appelé à jouer par les syndicats dans l'emploi des personnes en situation de handicap en raison du taux de couverture syndicale très élevé au Québec, un taux de 40 %, soit le plus élevé en Amérique du Nord[2]. Le CCPH affirmait qu'au même titre que les employeurs, les syndicats sont des acteurs incontournables en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Des travaux conduits dans la continuité de son Avis avec des représentantes des organisations syndicales (FTQ et CSQ) et du ROSEPH, ont amené le CCPH à identifier plusieurs besoins d'accompagnement des syndicats qui ne sont pas comblés à l'heure actuelle.

Dans son rapport de mai 2022 intitulé *Accompagner les syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées - Diagnostic et éléments de faisabilité*, le CCPH a identifié trois chantiers pour mieux répondre à ces besoins :

- Chantier 1 : Capitaliser pour partager et inspirer (projet actuel en cours)
- Chantier 2 : Former pour outiller
- Chantier 3 : Collaborer pour intégrer et maintenir en emploi des PH

« Certains besoins des syndicats dans ce domaine leur sont spécifiques car leurs rôles et responsabilités ne sont pas les mêmes dans l'entreprise que les employeurs. Pourtant, ils sont beaucoup moins accompagnés que ces derniers par l'offre de services aux entreprises disponible actuellement. » - Extrait du rapport du CCPH

Le projet réalisé de novembre à août 2023, et dont le présent rapport fait état, devait contribuer directement à l'opérationnalisation partielle du Chantier 1 et indirectement à celle des Chantiers 2 et 3, les trois chantiers étant intimement liés. Il a été encouragé par la CPMT et rendu possible grâce au soutien financier de son programme Évolution-Compétences.

[2] Source : La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021, Rapport du Ministère du Travail du Québec, p.5 (https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/STAT_presence-syndicale_qc-cda-2021_MTRAV.pdf)

7.2 Description du projet et des objectifs principaux

Ce projet consistait donc principalement à dresser un état des lieux des « pratiques »:

- tant du côté des syndicats, en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap
- que des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH), en matière d'accompagnement des syndicats.

Pourquoi ?

VOLET A : SYNDICATS (FTQ + CSQ)	VOLET B : SSMO-PH (via le ROSEPH)
Engagement dans le dossier de l'emploi des PH variable d'une centrale syndicale à l'autre et à l'intérieur d'une même centrale, d'un niveau à l'autre de la structure Existence d'initiatives de ci de là : - en lien avec les PH - ou avec d'autres populations sous-représentées (dont certains éléments sont transférables pour les PH) Dimensions (capitalisation mais également valorisation et transfert) absentes du projet-pilote Travaillons ensemble avec la FTQ (2008-2012), et donc pas ou peu d'effets structurants	Collaboration entre syndicats locaux et SSMO-PH a été un des deux moments forts du projet-pilote Travaillons ensemble avec la FTQ (formule gagnante dans les milieux de travail syndiqués) Intervention tripartite (employeur-syndicat-SSMO-PH) ne semblant pas avoir perduré après la fin du projet, raisons à préciser davantage 10 ans plus tard, méconnaissance des legs éventuels du projet et de l'état de la collaboration entre les syndicats locaux et les SSMO-PH

Pour quoi ?

Objectifs à court terme (dans le cadre de ce projet): 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	**Objectifs à court terme (dans le cadre de ce projet) :** Interroger les SSMO-PH 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 cette collaboration ou la consolider, etc. Savoir ce qu'il reste du projet-pilote de la FTQ à l'heure actuelle, et de l'accompagnement offert aux syndicats (partage des rôles et responsabilités autour de la PH), des points faibles et forts de la collaboration, de sa valeur ajoutée
Objectifs à moyen terme: Partager les initiatives entre syndicats, les faire circuler et les mettre à la disposition de tous et de chacun : - pour ne pas réinventer la roue et gagner du temps - pour rassurer et inspirer, encourager et influencer Alimenter le Chantier 2 Certains des éléments recueillis pourront servir de base à la production de formations et de matériaux de formation destinés principalement aux syndicats	**Objectifs à moyen terme:** Alimenter le Chantier 2, car certains des éléments recueillis pourront servir de base à la production de formations et de matériaux de formation destinés principalement aux SSMO-PH Alimenter le Chantier 3, car certains des éléments recueillis pourront servir de base à l'officialisation ou à la mise en place de services d'accompagnement des syndicats par les SSMO-PH

8. Méthodologie, outils de collecte de données utilisés et profils des répondants

8.1 FTQ

Pour recueillir les pratiques syndicales favorables aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap, la FTQ a procédé par entrevues. Préalablement à ces rencontres, deux guides ont été produits par le service de l'éducation de la FTQ, en collaboration étroite avec le ROSEPH. Un premier guide général a d'abord été écrit et ce dernier a ensuite été bonifié pour ajouter des questions spécifiques en lien avec les responsabilités des comités santé et sécurité du travail (par exemple, les procédures de réintégration à la suite d'une lésion professionnelle). Vous trouverez ces outils en annexe de ce rapport.

18 entrevues ont été menées entre le 23 mars et le 19 juin 2023. De ces 18 entrevues, 15 pratiques syndicales ont retenu notre attention (15 fiches de pratiques se trouvent dans la section regroupant les fiches dans ce rapport). Les entrevues ont été enregistrées et conservées pour pouvoir s'y référer au besoin. Par la suite, les entrevues ont été transcrites à l'aide du logiciel NVivo. Des 18 entrevues complétées, quatorze (14) l'ont été par visio-conférence via Microsoft Teams et quatre (4) se sont tenues en personne dans les locaux de la FTQ à Montréal.

Nous voulions faire des entrevues nous permettant d'avoir un bon portrait des pratiques des différents syndicats affiliés à la FTQ. Les entrevues avec des conseillers et conseillères régionaux, des personnes coordonnatrices des réseaux des délégués sociaux et des membres de l'équipe de travail de la FTQ ont permis de faire un survol des pratiques de plusieurs des syndicats affiliés à la FTQ sans faire le tour de chacun d'eux.

Liste des affiliés de la FTQ rencontrés :

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)
Conseil régional FTQ Bas-Saint-Laurent-Gaspésie
Conseil régional FTQ Estrie
Conseil régional FTQ Mauricie-Centre-du-Québec
Conseil régional FTQ Saguenay-Lac-Saint-Jean
Coordination des délégués sociaux FTQ Montréal-métropolitain
Coordination des délégués sociaux FTQ Québec-Chaudière-Appalaches
Coordination des délégués sociaux FTQ Saguenay-Lac-Saint-Jean
FTQ-Construction
FTQ service de l'action féministe
FTQ service de la santé et la sécurité du travail
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Syndicat des Métallos
Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES)
Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (STTP)
Syndicat Unifor
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC-500)
Union des employés de service (UES)

Responsabilités des personnes rencontrées :

Conseillers régionaux de la FTQ
Membres du comité de travail pour l'intégration des personnes en situation de handicap
Personnes coordonnatrices des réseaux des délégués sociaux
Responsable comité pour personnes en situation de handicap d'un affilié
Responsable de l'éducation dans un syndicat affilié
Responsables santé et sécurité dans des syndicats affiliés
Responsables de services internes à la FTQ (santé et sécurité au travail ainsi qu'action féministe)

8.2 CSQ

Pour la CSQ, la collecte de données a pris la forme d'entrevues. En tout, six entrevues ont eu lieu entre le 28 avril et le 6 juin, soit une période de 6 semaines. Parmi les six entrevues réalisées à la CSQ, une a été réalisée avec un groupe, les autres étant des entrevues individuelles. Quatre des cinq entrevues individuelles ont été réalisées par le technicien en recherche sociale. Une des entrevues individuelles et l'entrevue de groupe ont été conduites par la conseillère responsable du projet et le technicien en recherche sociale. Les entrevues en ligne ont été réalisées à l'aide des plateformes Microsoft Teams et Zoom.

L'entrevue de groupe s'est déroulée en présence, dans les bureaux du syndicat interviewé. En tout et partout, six (6) personnes du syndicat étaient présentes en plus de la conseillère responsable du projet et du technicien en recherche sociale. L'entrevue de groupe a été enregistrée à l'aide d'un téléphone cellulaire et d'une enregistreuse numérique afin d'en faciliter la transcription.

Les entrevues ont été enregistrées afin d'être retranscrites par la suite à l'aide du logiciel NVivo et du logiciel Microsoft Word. Les transcriptions servent de résultats de collecte dans le cadre du projet. Toujours à l'aide du logiciel NVivo, les transcriptions ont été analysées afin d'identifier les acteurs clés présents dans les témoignages, les pratiques syndicales concernant les personnes en situation de handicap, les facteurs ayant mené à de bons coups et les obstacles ayant causé des problèmes.

Limitations du projet en cours

Plusieurs facteurs ont affecté la collecte de données réalisée à la CSQ dans le cadre du présent projet.

Les délais associés au projet étaient trop courts afin de mener à bien une collecte de données extensive. La préparation et l'opérationnalisation d'un projet de cette envergure demandent du temps afin d'être réalisées de façon satisfaisante par tous les partenaires. La collecte de données sous forme d'entrevues est un processus qui demande aussi beaucoup de temps afin d'être mené de façon rigoureuse. La livraison d'un rapport final fin août a donc forcé les étapes de collecte, d'analyse et de rédaction à être réalisées plus ou moins en parallèle. Puisque la CSQ représente majoritairement des personnes du secteur de l'éducation, la réalisation d'entrevues au cours des mois de mai et juin a occasionné des conflits d'horaires et limité le nombre et la variété d'acteurs syndicaux rencontrés.

L'ensemble de ces facteurs ont fait en sorte que la collecte de données s'est limitée aux fédérations et syndicats de l'enseignement, ainsi qu'aux structures de support en place à la CSQ, les services juridiques notamment.

Toutefois, le projet a rencontré un succès évident auprès des personnes ayant participé aux entrevues. 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.

8.3 ROSEPH

Du côté du ROSEPH, il a été convenu de mener une « enquête » auprès des SSMO-PH membres du ROSEPH.

Les outils déterminés par le comité de pilotage et opérationnel furent :

Un sondage
Première étape du travail de recension à effectuer

Objectifs	Documenter la nature et la qualité des liens entretenus par les équipes de travail des SSMO-PH avec les acteurs du monde syndical, au bénéfice des clientèles des SSMO-PH.
	Aller rejoindre des acteurs ayant participé au projet-pilote Travaillons ensemble (2008-2012) et possiblement toujours présents dans le réseau, afin de rétablir le lien et de comprendre pourquoi les collaborations ont perdurées ou non.
	À terme, les données recueillies permettront de valider la pertinence d'établir ou de renforcer les collaborations avec les acteurs du monde syndical.
Destinataires	Équipes de travail (principalement les conseillers et conseillères en emploi, agents et agentes d'intégration, coordonnateurs et coordonnatrices) des 25 SSMO-PH membres du ROSEPH. Sondage transmis via les directions générales.
Temps de réponse estimé du sondage	15 minutes
Période pour répondre	Du 1er au 17 mars 2023
47 réponses obtenues	
Données recueillies à des fins de recherche et anonymisées.	
Le questionnaire de ce sondage est disponible en annexe du rapport.	

Des entrevues individuelles
Deuxième étape du travail de recension à effectuer

Objectifs	Complémenter les pratiques recensées dans le sondage, afin de les détailler davantage (mécanismes de la relation tripartite (syndicat-employeur-TSH), niveau de connaissance des droits, facteurs favorisant les relations, etc.).
Destinataires	Certains répondants au sondage, afin de complémenter les pratiques nommées
Durée moyenne des entrevues	30 minutes
Période	De la mi-avril au début juin 2023
Il fut décidé de privilégier des entrevues individuelles plutôt qu'un groupe de discussion, afin de pouvoir détailler le plus possible les pratiques	
8 entrevues réalisées.	
Données recueillies à des fins de recherche et anonymisées.	

Cette collecte fut menée en s'assurant au préalable de l'intérêt et de l'accord des directions des SSMO-PH à faire participer leurs organismes et intervenants concernés. Ce qui fut fait au moyen d'une présentation du projet par la directrice du ROSEPH et le chargé de projet à l'occasion de l'Assemblée des membres du mois de février 2023. À cette occasion, les directions ont pu comprendre les objectifs et les actions pour mener à bien le projet, et la nécessité de leur pleine participation afin d'en assurer la réussite.

8.4 Canevas de fiche de pratique pour les trois réseaux

Afin de recueillir uniformément les pratiques intéressantes, le comité opérationnel a préparé un canevas de fiche de pratique. Celui-ci a été validé par le comité de pilotage. Le canevas a été adapté en deux versions, une pour colliger les pratiques des syndicats, l'autre pour colliger les pratiques des SSMO-PH.

Vous pouvez consulter ces canevas en annexes de ce rapport.

9. Présentation des résultats de la collecte de données

Introduction

Dans cette section 9 du rapport, nous présentons l'ensemble des résultats obtenus dans les trois réseaux grâce à la méthodologie présentée à la section précédente. Nous allons d'abord présenter les faits saillants, puis les fiches de pratique élaborées à partir de la collecte effectuée.

Dans la section 9.1 qui suit, nous vous présentons les résultats obtenus à la **FTQ**.

9.1 FTQ - Les faits saillants

Quatre (4) grands constats s'imposent.

Les guides de pratiques et autres outils se rendent-ils dans les sections locales?

Au fil des rencontres de la phase 1 du projet, nous avons pu constater qu'il existe déjà plusieurs pratiques syndicales favorables aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap chez les affiliés de la FTQ. Le Congrès du travail du Canada (auquel la FTQ est affiliée) et de grands syndicats affiliés à la FTQ ont déjà des guides de pratiques et d'outils. Ainsi, nous pouvons constater que chez certains affiliés, la réflexion est déjà bien avancée.

Néanmoins, les entrevues nous ont permis de nous apercevoir que même là où il existe des guides, les pratiques ne sont pas toujours mises en place dans les différentes sections locales. Lorsque les outils sont utilisés dans les sections locales, c'est souvent grâce à une personne en particulier qui a elle-même une « sensibilité » (comme le mentionnait une présidente d'une section locale en entrevue) pour cette question-là, et non pas de façon généralisée. Une personne nous disait que le travail des sections locales consistait surtout à négocier des conventions collectives, de régler des griefs, de mobiliser les membres, de prévenir les accidents du travail.

Généralement, les actions des sections locales pouvant se rapprocher le plus de la réintégration et du maintien en emploi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap sont majoritairement mises en œuvre à la suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle.

On peut se poser la question :

- est-ce que les guides, outils, pratiques se rendent vraiment dans les sections locales?

Et s'ils se rendent,

-sont-ils vraiment appliqués?

Disons tout de suite que c'est vraiment inégal d'un milieu à l'autre (nous y reviendrons plus tard).

Nous pouvons avoir un aperçu de différents outils syndicaux en consultant les hyperliens suivants :

1. Faire les choses différemment : guide pour le respect des droits des personnes ayant un handicap au travail | Canadian Labour Congress (congresdutravail.ca)
2. Les droits des personnes en situation de handicap | Syndicat canadien de la fonction publique (scfp.ca)
3. UFCW-Canada-Disability-Awareness-Manual-FR-2018_email.pdf (tuac.ca)
4. Personnes ayant un handicap | Alliance de la Fonction publique du Canada (syndicatafpc.ca)

Quatre types de milieux avec des approches différentes

À la suite des entrevues que nous avons menées avec des personnes de différents milieux syndicaux, nous avons pu constater que l'application de pratiques syndicales favorables aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap est extrêmement inégale d'un milieu à l'autre. Ainsi, nous avons généralement pu identifier quatre types de milieux avec des approches bien différentes face aux personnes en situation de handicap.

- Des endroits où on retrouve un nombre significatif de travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Souvent, ce sont des milieux de travail où nous retrouvons plus de pratiques d'intégration et de maintien en emploi. Ce sont souvent des secteurs de la fonction publique et para-publique. Nous pouvons ressortir les différentes pratiques de ces milieux pour les diffuser et les mettre en œuvre dans d'autres milieux. Bref, ce sont des endroits dont nous pouvons nous inspirer dans la phase 2. Dans ces milieux de travail, on peut aussi retrouver des comités syndicaux dédiés à la défense des droits des personnes en situation de handicap. Dans la phase 2, nous avons intérêt à mobiliser ces comités représentant les travailleurs et travailleuses en situation de handicap, dans l'élaboration et la diffusion des formations que nous prévoyons mettre sur pied.
- Des endroits où on retrouve un nombre significatif de personnes avec des limitations fonctionnelles à la suite d'un accident de travail ou de lésions professionnelles. Ces milieux de travail sont souvent eux-mêmes la cause des handicaps. Néanmoins, les comités en santé et sécurité du travail de ces milieux ont souvent développé des pratiques liées à la réintégration et au maintien en emploi de leurs travailleurs et travailleuses. Les milieux des mines, des usines, des postes y sont souvent représentés. Les pratiques d'adaptations de certains de ces milieux de travail auraient avantage à être plus connues et utilisées lors d'intégration de personnes en situation de handicap. Nous avons intérêt à nous appuyer sur l'expertise des comités en santé et sécurité du travail des sections locales.
- Des endroits où l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi sont très difficiles. Ce sont des milieux où une personne en situation de handicap va essayer de le cacher (lorsque c'est possible). Ces endroits sont moins ouverts aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Nous ne devons pas les oublier dans l'élaboration des prochaines phases du projet.
- Nous avons aussi la particularité d'avoir des syndicats affiliés au sein d'entreprises adaptées, où tous les aspects sont justement pensés en fonction des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. C'est autant vrai pour le travail comme tel que pour la vie syndicale.

Le milieu de travail et la vie syndicale

Un troisième constat est ressorti lors des entrevues. Les pratiques favorables aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap vont toucher deux aspects différents, mais complémentaires :

- D'un côté, le travail comme tel avec ses sous aspects d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi ;
- De l'autre côté, on retrouve la vie syndicale dans son ensemble (la vie syndicale est-elle accessible, accueillante et favorise-t-elle la participation des membres en situation de handicap?).

Méconnaissance des SSMO-PH

Quatrième et dernier constat, les syndicats connaissent peu les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes en situation de handicap (SSMO-PH). Certains connaissent de nom certains organismes, mais souvent, ça se limite à ça. Il y a une méconnaissance de l'apport que les SSMO-PH peuvent avoir dans l'accompagnement des syndicats dans l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

9.1.2 Pratiques à la FTQ

Fiche de pratique

FTQ - 01

« AFFI Logistique Boucherville est un centre de travail adapté de manutention des produits de Vidéotron et Fizz. Cette entreprise vise l'intégration de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Malgré toutes sortes de limitations physiques et intellectuelles, le travail du personnel est incomparable. La solidarité et la mobilisation de ces travailleuses et de ces travailleurs sont impressionnantes et ne reflètent aucune limite. Ils nous l'ont d'ailleurs montré lors des dernières négociations, car l'exécutif syndical en place est dévoué et a une soif d'apprendre immense. »

Source : Publication du SQEES-298 (10 février 2022)

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ☐ Intégration recrutement-sélection
- ☐ Intégration accueil-intégration
- ☐ Réintégration
- ☐ Maintien
- ☐ Mobilisation
- ☐ Sensibilisation et information
- ☐ Formation
- ☐ Convention collective inclusive
- ☐ Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- ☑ **Représentation des PSH dans les instances syndicales**
- ☐ Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Unité syndicale des travailleuses et travailleurs de AFFI Logistique à Boucherville. Membre du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298

- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux
- ☑ **Conseillers syndicaux**
- ☑ **Exécutifs syndicaux**
- ☐ Délégués syndicaux
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

L'ensemble des membres de l'exécutif syndical chez AFFI Logistique sont des personnes en situation de handicap. Ainsi, tout est adapté pour que les membres du syndicat puissent participer pleinement à la vie syndicale. Donc, plusieurs adaptations sont faites à ce niveau.

Voici donc une liste des adaptations :

- Les assemblées syndicales durent généralement entre 3 et 4 heures. Cela permet au conseiller ou conseillère syndical d'expliquer, par exemple, les clauses de protection du salaire en faisant du « un à un » avec certaines personnes membres neuroatypiques. Le conseiller ou la conseillère se promène dans la salle pour expliquer certaines clauses individuellement.
- Il y a beaucoup de schémas utilisés, beaucoup de visuel, ainsi que des pictogrammes utilisés pour aider les travailleurs et travailleuses neuroatypiques.
- Il y a toujours (à toutes les assemblées syndicales) une personne interprète en langue des signes québécoise pour que les personnes vivant avec une déficience auditive puissent participer pleinement.
- Lors des élections pour l'exécutif syndical, les bulletins de vote fonctionnent selon un code de couleur pour différencier les différents postes.
- Les personnes vivant avec une déficience visuelle partielle ont leur place en avant pour « mieux voir ».
- Une simplification des mots utilisés est faite pour expliquer les différentes clauses de la convention collective (souvent appelée contrat de travail).

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298

Coordonnées : 565, Crémazie E, bureau 4300, Montréal

Secteur d'emploi : Usine de manutention des produits de Vidéotron et de Fizz

Nombre de membres : 350 membres de l'unité syndicale

Affiliation : SQEES-298- FTQ

Site web : https://sqees.ca

5. Autres informations pertinentes

Le conseiller syndical du SQEES-298 qui a la responsabilité de l'unité syndicale chez AFFI Logistique à Boucherville fait un travail d'accompagnement important de cette unité syndicale. Il est très présent.

La composition de l'exécutif syndical, en lien avec leur situation de handicap :

- Président : il vit avec une déficience visuelle partielle
- 1er vice-président de jour : il vit avec une déficience motrice (handicap physique)
- 2e vice-président de jour : il vit avec le trouble du spectre de l'autisme
- Vice-présidente de soir : elle vit avec une déficience intellectuelle
- Secrétaire : elle vit avec la sclérose en plaques

Fiche de pratique

FTQ - 02

« Les délégués sociaux et les déléguées sociales, c'est un réseau sur lequel on peut compter dans notre milieu de travail; il contribue à l'amélioration de notre qualité de vie et de travail. »

Source : FTQ 15 juin 2023

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Coordination du réseau des délégués sociaux de la région Montréal-Métropolitain

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [x] **Délégués sociaux**
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Maintien en emploi réussi des personnes vivant avec un trouble de santé mentale grâce au soutien des déléguées et délégués sociaux. La structure des déléguées et délégués sociaux dans les syndicats locaux permet le maintien en emploi de travailleurs et travailleuses qui, sans cet accompagnement, seraient congédiés. Les déléguées et délégués sociaux peuvent intervenir avant qu'il y ait des conséquences disciplinaires, par exemple lors d'absences ou de retards répétés. Il arrive même des fois où c'est l'employeur qui vient voir la déléguée ou le délégué social, et dit : « Écoute, fais quelque chose, parce que moi, je vais passer à une autre étape ». Les déléguées et délégués sociaux peuvent faire une intervention et dire à l'employeur : « Tu mets ça sur la glace, on s'occupe de la personne, sois un peu plus tolérant ».

Les déléguées et délégués sociaux sont là pour écouter les travailleurs et travailleuses ainsi que pour trouver des références. Ensuite, ils et elles font de l'accompagnement et du suivi. Le tout reste complètement confidentiel. Les exemples qui nous sont donnés sont en lien avec des personnes vivant avec un trouble de santé mentale (trouble de la personnalité limite et trouble bipolaire).

Selon la coordonnatrice du réseau des déléguées et délégués sociaux, dans 75 % du temps, l'intervention des déléguées et délégués sociaux permet de maintenir en emploi des travailleurs et des travailleuses qui auraient perdu leur travail sans cette intervention.

Les déléguées et délégués sociaux sont aussi appelés à participer dans des protocoles de retour au travail lorsque des travailleurs et travailleuses reviennent d'un congé de maladie. Il y a ce genre de protocole de retour au travail chez Énergir (syndiqué SEPB-463). Ce protocole de retour au travail se fait en collaboration avec une déléguée ou un délégué social, une déléguée ou un délégué syndical, les ressources humaines, le service de santé sécurité et les assurances. La résultante de ce protocole de retour au travail : 78% moins de rechutes lors de retour au travail de personnes vivant avec un trouble de santé mentale.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Conseil régional FTQ Montréal-métropolitain

Coordonnées : 565, Crémazie E, bureau 2500

Secteur d'emploi : Très diversifié

Nombre de membres : 240 000 membres du Conseil régional

Affiliation : FTQ

Site web : FTQ - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

5. Autres informations pertinentes

Selon la coordonnatrice du réseau des délégués sociaux, il faudrait plus de conventions collectives qui puissent inclure des clauses pour faciliter le travail des déléguées et délégués sociaux. Elle mentionne des ententes qui existent présentement chez Pratt et Whitney, chez Bombardier, chez les cols bleus et les cols blancs de la Ville de Montréal, chez Hydro-Québec, chez Énergir et chez Bell Canada.

Chez Bombardier aéronautique, une clause de la convention collective prévoit la libération à temps plein de quatre ou cinq personnes afin qu'elles puissent agir comme déléguées sociales.

Chez Pratt et Whitney, la convention collective prévoit que quatre (4) personnes soient libérées à temps plein pour agir comme déléguées sociales.

Chez Hydro-Québec, une lettre d'entente entre l'employeur et tous les syndicats affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (sections locales 957, 1500, 2000, 4250, 4785, 5735) spécifie les conditions de libération des déléguées et délégués sociaux. Ainsi, pour l'ensemble d'Hydro-Québec : « Un réseau d'un maximum de deux cent vingt (220) délégué-es sociaux est établi et réparti selon les besoins dans l'ensemble des territoires administratifs tel qu'indiqué à l'annexe I »

Fiche de pratique

FTQ - 03

« La clé du succès : la meilleure façon d'assurer la participation et l'intégration des travailleurs ayant un handicap est la communication. »

Source : SCFP, feuillet *Les travailleurs ayant un handicap*

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Services syndicaux accessibles aux membres en SH**
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Comité national des personnes ayant un handicap, Syndicat canadien de la fonction publique

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Création d'une liste des choses à faire pour inclure les personnes en situation de handicap lors d'activités syndicales. De plus, s'assurer que lors de l'inscription, les personnes participantes puissent nommer si elles ont d'autres besoins spécifiques.

Dans cette liste, voici ce qui est inclus :

- Une salle accessible universellement;
- Des toilettes accessibles universellement;
- La possibilité de suivre et participer à l'activité en ligne pour les membres vivant avec un trouble du spectre de l'autisme ou qui ont une sensibilité au bruit par exemple;
- Avoir une salle de repos pour les personnes qui peuvent trouver que c'est trop bruyant;
- Prévoir des interprètes en langue des signes québécoise pour les personnes vivant avec une déficience auditive;
- S'assurer que les micros soient accessibles pour les personnes en fauteuil roulant;
- S'assurer d'avoir une chaise derrière les micros pour les personnes qui attendent avant de prendre la parole (pour les personnes qui ne peuvent pas rester longtemps debout);
- Penser à une façon de voter autrement qu'à main levée ou debout, car certaines personnes en situation de handicap ne peuvent pas lever la main ou se lever pour voter;
- Lors des inscriptions, prévoir une question du type : « Nous faisons en sorte que notre assemblée soit la plus inclusive possible, si vous avez des besoins particuliers, pouvez-vous nous en faire part 48 heures maximum avant l'assemblée? ». Cette communication avec les membres peut faire la différence entre un succès ou des difficultés possibles;
- Lorsqu'on a des demandes de besoins particuliers, les ajouter à la liste de vérification régulière;
- Lors des événements plus gros : aller visiter les chambres d'hôtel à l'avance pour s'assurer qu'elles soient réellement accessibles pour les personnes en situation de handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat des employées et employés de l'UQÀM, SCFP section locale 1294

Coordonnées : 1255, St-Denis, local A-2300

Secteur d'emploi : Catégorie de soutien universitaire

Nombre de membres : 21700 membres

Affiliation : Syndicat canadien de la fonction publique - FTQ

Site web : http://www.seuqam.org/

5. Autres informations pertinentes

L'entrevue portait beaucoup plus sur l'implication plus large que la section locale. En effet, il s'agit d'une vision globale en lien avec la participation au « Comité national des personnes ayant un handicap » du Syndicat canadien de la fonction publique. Ainsi, la réflexion doit s'appliquer à l'ensemble des sections locales du SCFP, en ayant en tête qu'une section locale, c'est une communauté avec des membres. Il faut donc s'assurer que par exemple lors d'une assemblée syndicale, tous les membres puissent suivre et participer à l'assemblée.

De plus, lors de gros événements, le SCFP national a prévu une politique pour payer la personne-accompagnatrice (le préposé ou la préposée) des membres en situation de handicap (en fauteuil roulant). Cela est pris en charge par le SCFP national, qui voit le fait de payer pour inclure les personnes en situation de handicap comme étant un investissement et non pas une dépense excessive. C'est une responsabilité partagée et collective d'inclure les personnes en situation de handicap.

Fiche de pratique

FTQ - 04

« Beaucoup de gens vivent avec des incapacités, qu'elles soient visibles ou non. Certains s'identifient à leur incapacité (par exemple : « Je suis une personne sourde »), d'autres, pas (p. ex : « Je suis une personne atteinte de surdité. »). Certains utilisent le terme «incapacité», d'autres disent qu'ils ont des « aptitudes différentes » ou utilisent un terme moins courant, comme «handicapable». Il est important de respecter les étiquettes identitaires que les gens choisissent pour eux-mêmes. Il est également important d'accepter une demande adressée par une personne qui indique avoir une incapacité ou avoir besoin d'un accommodement. »

Source : Introduction à la *Trousse de pratiques inclusives* d'Unifor

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Services syndicaux accessibles aux membres en SH**
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Comité des travailleuses et travailleurs ayant une inCapacité, Unifor

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Publication d'une trousse de pratiques inclusives par Unifor

Dans cette trousse, on retrouve des informations pratiques visant l'évaluation de l'environnement physique en vue de répondre aux besoins des personnes ayant une incapacité, la création de documents relatifs à des événements faciles d'accès, la réservation de services de soutien, ainsi que des suggestions pour recueillir sur les formulaires d'inscription les renseignements nécessaires pour répondre aux besoins en mesure d'adaptation.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Section locale 522 d'Unifor (travailleuses et travailleurs chez CAE)

Coordonnées : 7000, Côte-de-Liesse

Secteur d'emploi : Secteur de l'aérospatial

Nombre de membres : 475 membres

Affiliation : Unifor- FTQ

Site web : Unifor – Unifor Locale 522 (unifor522.org)

5. Autres informations pertinentes

L'entrevue a surtout porté sur le Comité des travailleuses et des travailleurs ayant une inCapacité et moins sur la section locale 522. On a ici une vision plus globale de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Voici le lien vers la Trousse de pratiques inclusives d'Unifor en ligne : Inclusive Practices Tooklkit FRE.indd (unifor.org)

Fiche de pratique

FTQ - 05

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [x] **Convention collective inclusive**
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Conseil régional FTQ Estrie

- [x] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Une convention collective dans laquelle on retrouve des clauses réservant des postes spécifiquement pour les personnes en situation de handicap chez Waterville TG (fabrication de système d'étanchéisation de véhicules).

En effet, lors d'une négociation de la convention collective, le syndicat de la section 696 des Métallos s'est entendu avec l'employeur pour qu'il y ait une trentaine de postes qui soient réservés en priorité à des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une entreprise ayant environ 500 travailleurs et travailleuses. On parle donc ici de réserver environ 6 % des emplois prioritairement pour des personnes en situation de handicap. Ces postes sont identifiés comme étant des « travaux adaptés » dans la convention collective.

Ces 30 postes sont préalablement évalués pour s'assurer que si quelqu'un est en situation de handicap, il puisse faire le travail. Ces postes peuvent être ré-évalués aussi dans le temps (par exemple, à l'arrivée d'une personne vivant avec un handicap particulier). Ces 30 postes ne sont pas attribués par ancienneté, la priorité est réservée à des personnes en situation de handicap.

Cette clause de la convention collective n'a pas été évidente à mettre en place, ce n'était pas tous les membres de la section locale qui étaient d'accord. Néanmoins, les membres de la section locale se sont ralliés à cette proposition.

Autre information importante : les autres postes (exception faite des 30 postes réservés) sont plus difficilement accessibles aux personnes en situation de handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Conseil régional FTQ Estrie

Coordonnées : 2100 King O. Sherbrooke

Secteur d'emploi : Divers secteurs d'emploi

Nombre de membres : 41 sections locales sont affiliées au conseil régional

Affiliation : FTQ

Site web : Tout savoir sur le Conseil régional FTQ Estrie - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

5. Autres informations pertinentes

Bien que nous ayons obtenu cette information par le conseiller régional de l'Estrie, il s'agit d'une pratique qui relève spécifiquement d'une entreprise syndiquée en particulier, soit Waterville TG, syndiquée par le syndicat des Métallos, section locale 696.

Fiche de pratique

FTQ - 06

« L'AFPC lutte pour les droits des personnes ayant un handicap depuis fort longtemps. Dans les années 1980 et 1990, par exemple, elle a revendiqué l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Elle a travaillé fort pour l'amélioration de l'accessibilité et le respect de l'obligation d'adaptation dans les milieux de travail ainsi qu'à l'intérieur de ses propres structures.

Mais la lutte pour une société et des milieux de travail qui favorisent la pleine participation de toutes les personnes ayant un handicap, peu importe leur handicap, est loin d'être terminée. L'AFPC travaille sur plusieurs fronts, notamment la lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail, la protection des avantages sociaux comme les congés de maladie et l'assurance-invalidité, ou encore l'amélioration de l'équité en matière d'emploi. »

Source : Site internet de l'AFPC, section spécifique pour les personnes en situation de handicap

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ☐ Intégration recrutement-sélection
- ☐ Intégration accueil-intégration
- ☐ Réintégration
- ☐ Maintien
- ☐ Mobilisation
- ☐ Sensibilisation et information
- ☐ Formation
- ☐ Convention collective inclusive
- ✓ **Services syndicaux accessibles aux membres en SH**
- ☐ Représentation des PSH dans les instances syndicales
- ☐ Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Alliance de la fonction publique du Canada - Québec

- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux
- ☐ Conseillers syndicaux
- ☐ Exécutifs syndicaux
- ☐ Délégués syndicaux
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ✓ **Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation**

3. Quelle est cette pratique?

Mise en place d'assemblées syndicales et de formations systématiquement inclusives (hôtels adaptés, traduction en langue des signes). Ainsi, lors de formations syndicales, il y a une visite préalable de l'endroit où va se tenir la formation. Comme ça, le syndicat va s'assurer de l'accessibilité universelle de l'endroit (hôtel, salle de formation, etc.).

Le concept est aussi vrai pour ce qui est du matériel de formation et dans les activités de formation. Avant le début de la formation, les personnes en situation de handicap ont été identifiées pour pouvoir adapter la formation en conséquence. Tout ça pour faire en sorte que la personne en situation de handicap puisse participer pleinement à la formation. Ça peut aller jusqu'à de l'accompagnement individuel, par exemple.

Le même principe s'applique aux assemblées syndicales. Accessibilité des lieux, présence d'interprètes en langage des signes, possibilité d'être accompagnée ou accompagné par son chien-guide. À certains endroits, il n'y a pas d'enjeux à ces niveaux, cela va de soi qu'une liste soit faite pour répondre aux besoins des membres. Pour être capable d'y arriver, il faut que les gens s'identifient et parlent de leurs besoins.

De plus, à l'AFPC, l'utilisation du mode virtuel permet une pleine participation pour les membres qui ont plus de difficulté à se déplacer.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Alliance de la fonction publique du Canada

Coordonnées : 5050, des Gradins, Québec

Secteur d'emploi : Fonction publique fédérale

Nombre de membres : 230 000 membres

Affiliation : AFPC-FTQ

Site web : Alliance de la Fonction publique du Canada (syndicatafpc.ca)

5. Autres informations pertinentes

Un élément important à prendre en considération, c'est le fait qu'à l'AFPC, on compte un plus grand pourcentage de membres en situation de handicap que dans d'autres syndicats. Cette situation s'explique par le fait que l'employeur principal, le gouvernement fédéral, a une pratique d'embauche qui rend moins difficile (à défaut d'être parfaite!) l'embauche et l'adaptation de postes pour les personnes en situation de handicap.

De plus, il est à noter que l'Alliance de la fonction publique du Canada donne à ses équipes syndicales un cours avancé d'une durée de deux jours, spécifiquement sur l'obligation d'adaptation pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale.

Fiche de pratique

FTQ - 07

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [x] **Intégration accueil-intégration**
- [x] **Réintégration**
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Union des employés de service, section locale 800

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [x] **Acteurs syndicaux intervenant en SST**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

L'Union des employés de service œuvre principalement dans le domaine de l'entretien ménager, mais aussi dans d'autres secteurs, comme dans le secteur manufacturier. L'UES a syndiqué certaines entreprises adaptées, ayant pour mission l'insertion en emploi de travailleurs et travailleuses en situation de handicap, dans le cadre d'«ateliers protégés ». C'est le cas chez Chap Alliance (anciennement ARTB : Atelier de réadaptation de Beauce). Dans cette entreprise, l'employeur et le syndicat ont mis en place un protocole d'intégration. Les travailleurs et travailleuses de l'entreprise d'insertion peuvent arriver avec un plan d'intervention fait en collaboration avec une travailleuse ou un travailleur social et un médecin qui fait un examen médical. Il y a évaluation des limitations fonctionnelles qui découlent non pas d'une lésion professionnelle, mais plutôt d'un handicap qui n'a pas été causé par le travail. Suite à l'évaluation, le protocole permet d'avoir 1,5 personnes sur un poste grâce à des subventions.

Par la suite, le conseiller ou conseillère en santé et sécurité de l'UES-800 s'occupait d'accompagner le syndicat, compte tenu de l'expertise au niveau des limitations fonctionnelles et des capacités de travail. Le service santé et sécurité assistait le permanent syndical.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Union des employés de service, section locale 800

Coordonnées : 920, Port-Royal E

Secteur d'emploi : Principalement l'entretien ménager

Nombre de membres : 20 000 membres

Affiliation : UES-800 - FTQ

Site web : UES800

5. Autres informations pertinentes

Possibilité de creuser plus en profondeur les pratiques d'intégration des personnes en situation de handicap, en contactant le conseiller syndical à l'UES-800 qui s'occupe des membres de l'unité syndicale de Chap Alliance.

Fiche de pratique

FTQ - 08

« Dans l'industrie de la construction, les travailleurs handicapés, ils n'ont pas de droits! »

Source : Une conseillère syndicale rencontrée en entrevue

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ☐ Intégration recrutement-sélection
- ☐ Intégration accueil-intégration
- ☐ Réintégration
- ☑ **Maintien**
- ☐ Mobilisation
- ☐ Sensibilisation et information
- ☐ Formation
- ☐ Convention collective inclusive
- ☐ Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- ☐ Représentation des PSH dans les instances syndicales
- ☐ Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat des monteurs, mécaniciens, vitriers. Section locale 135.

- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux
- ☐ Conseillers syndicaux
- ☐ Exécutifs syndicaux
- ☐ Délégués syndicaux
- ☑ **Acteurs syndicaux intervenant en SST**
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Les membres du Syndicat des vitriers ont lutté solidairement pour qu'un de leur collègue qui avait des limitations fonctionnelles, puisse se maintenir en emploi. Il s'agissait d'une personne qui travaillait pour le même employeur depuis plus de 30 ans et qui justement à cause de l'usure du travail avait développé un handicap. Lors des négociations collectives, la revendication première de ses collègues de travail était de faire en sorte que ce travailleur puisse garder son travail. C'était le point central de la négociation. Un exemple de solidarité syndicale totale en faveur d'un travailleur handicapé par le travail. Selon ses collègues, il n'était pas question que le travailleur perde son travail. Les syndiqués revendiquaient qu'un emploi sur mesure soit fait pour lui. Un exemple concret de solidarité syndicale! « C'est ça la force d'un mouvement, la force des délégués! »

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat des monteurs, mécaniciens, vitriers. Section locale 135

Coordonnées : 9671, Métropolitain E

Secteur d'emploi : Construction

Nombre de membres : 80 000 membres pour l'ensemble de la FTQ-Construction

Affiliation : FTQ-Construction

Site web : Local 135 des Monteurs Mécaniciens Vitriers (FTQ Construction) (mmvlocal135.org)

5. Autres informations pertinentes

Il est à noter que l'ensemble de l'industrie de la construction est assez imperméable à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap. Le principe de l'ancienneté et de la sécurité d'emploi n'existe pas dans le domaine de la construction. Même lorsqu'il s'agit d'accident du travail, la réintégration et le maintien en emploi des travailleurs de la construction se font très difficilement (voire jamais). Si nous revenons à l'histoire des travailleurs qui ont lutté pour que leur collègue puisse garder son travail, ça ne s'est pas bien terminé. L'entreprise n'a jamais accepté le maintien en emploi du travailleur et comme les collègues refusaient de céder sur ce point, alors l'entreprise a complètement fermé ses portes.

Dans l'industrie de la construction, il semble ne pas y avoir beaucoup de réflexion sur le sujet de la réintégration et du maintien en emploi des travailleurs ayant été victimes d'un accident de travail et il y en a encore moins en ce qui concerne l'intégration de personnes en situation de handicap. Présentement, il n'y a pas de façons d'adapter le travail, il n'y a pas non plus vraiment de travaux légers. Il n'y a pas non plus d'adaptation de la machinerie.

Fiche de pratique

FTQ - 09

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [x] **Formation**
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [x] **Représentation des PSH dans les instances syndicales**
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [x] **Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation**

3. Quelle est cette pratique?

Tous les nouvelles personnes employées par Postes Canada doivent participer à une formation obligatoire sur les droits humains lors de l'embauche. Ce cours est une formation paritaire qui est donnée par l'employeur et le syndicat. Durant cette formation sur les droits humains, il y a une partie sur les droits des personnes en situation de handicap. Sur la question des droits humains, les deux parties (patronale et syndicale) s'entendent sur le contenu.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes a aussi un Comité des droits de la personne, et sur ce comité, il y a un poste réservé à une personne en situation de handicap. Le Comité des droits de la personne participe à la formation sur les droits humains. Un groupe de travail spécifique aux travailleurs et travailleuses ayant des limitations fonctionnelles peut faire des recommandations en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes

Coordonnées : 565, Crémazie E, bureau 4400

Secteur d'emploi : Postes Canada

Nombre de membres : 60 000 membres

Affiliation : STTP-FTQ

Site web : Accueil - Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (sttp.ca) (mmvlocal135.org)

5. Autres informations pertinentes

La particularité avec les personnes employées par Postes Canada, c'est qu'il y a un principe pratiquement total de sécurité d'emploi. Alors, en ce qui concerne la réintégration et le maintien en emploi, l'employeur a une obligation de trouver un travail à faire aux personnes employées qui ont une limitation fonctionnelle.

Par contre, c'est moins vrai en ce qui concerne l'intégration. En effet, comme le travail de facteur, factrice, en est un où les déplacements (la marche) sont essentiels, Postes Canada n'embauche que très peu de facteurs, factrices vivant avec un handicap physique. Pour pouvoir être facteur, factrice, Postes Canada fait passer des tests physiques. Ainsi, quelqu'un qui ne réussit pas le test physique ne peut pas occuper ce poste, ce qui élimine plusieurs types de handicap.

Selon la personne que nous avons rencontrée, le handicap le plus fréquent lors de l'embauche, à tout le moins à Montréal, c'est la déficience auditive. Postes Canada étant un organisme para-gouvernemental fédéral, il doit répondre à des quotas de travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Néanmoins, une grande partie de ses quotas sont remplis par des travailleurs et travailleuses, qui ont été blessés par leur travail.

Fiche de pratique

FTQ - 10

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ✓ **Intégration recrutement-sélection**
- Intégration accueil-intégration
- Réintégration
- Maintien
- Mobilisation
- Sensibilisation et information
- Formation
- Convention collective inclusive
- Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- Représentation des PSH dans les instances syndicales
- Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Service de l'action féministe de la FTQ

- Conseillers syndicaux régionaux
- Conseils régionaux ou coordinations régionales
- Délégués sociaux
- ✓ **Conseillers syndicaux**
- Exécutifs syndicaux
- Délégués syndicaux
- Acteurs syndicaux intervenant en SST
- Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Avant même l'affichage de poste (la définition du poste), une bonne pratique est de s'assurer que l'offre d'emploi est inclusive.

Pour y arriver, il y a certains points à vérifier :

- Est-ce que l'offre d'emploi est contaminée par des biais inconscients?
- Est-ce qu'il y a des comportements qu'on assume comme important pour la personne qui sera employée, mais qui ne sont pas nécessaires?
- Est-ce qu'il y a des biais inconscients qui peuvent nuire aux personnes en situation de handicap?
- Est-ce que ce qui est demandé de façon automatique, comme de pouvoir travailler sous pression ou pouvoir travailler dans un endroit bruyant, est vraiment nécessaire sur l'offre d'emploi?
- Est-ce que les exigences sont réelles ou est-ce qu'elles pourraient être discriminatoires pour des personnes en situation de handicap?

Le syndicat peut s'impliquer pour que l'employeur ait une bonne pratique en terme de définition de poste.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Coordonnées : 565, Crémazie E

Secteur d'emploi : Secteurs divers

Nombre de membres : 600 000 membres

Affiliation : FTQ

Site web : https://ftq.qc.ca/

5. Autres informations pertinentes

Il est important de noter que cette pratique est un parallèle avec ce qui se fait à différents endroits. Il s'agit plus d'une bonne pratique au niveau théorique qu'une pratique réelle à un endroit en particulier. Un souhait, ou un guide de ce que ça devrait être!

Fiche de pratique

FTQ - 11

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Conseil régional FTQ Bas-Saint-Laurent-Gaspésie

- [x] **Conseillers syndicaux régionaux**
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Cette pratique est une pratique classique de relocalisation de travailleurs et travailleuses qui ont des limitations fonctionnelles suite à un accident de travail. À la suite d'un accident de travail, les travailleurs et travailleuses avec limitations fonctionnelles sont évalués. Par la suite, ces personnes sont relocalisées sur un nouveau poste. Dans les usines, on parle souvent de tâches de type nettoyage, de tâches secondaires. Des tâches qui sont plus en lien avec l'entrepôt, et moins physiques. De plus, pour aider avec les tâches plus physiques, les entreprises peuvent adapter les postes en achetant l'équipement nécessaire pour que le travailleur ou la travailleuse puisse continuer à faire son travail ou un travail adapté à sa situation. Pour adapter le poste, le syndicat est très impliqué via le comité santé et sécurité au sein de l'entreprise. Pour s'assurer que le travailleur ou la travailleuse puisse garder son emploi malgré les limitations fonctionnelles, un comité est mis en place, comité composé de la personne responsable syndicale en santé et sécurité, de la personne responsable du département ainsi que quelqu'un des ressources humaines. Pour évaluer le poste, le comité fait appel à la CNESST. Lors de ce genre de pratique, le syndicat est toujours impliqué (lorsqu'un syndicat représente les travailleurs et travailleuses).

4. Données sur le syndicat :

Nom : Conseil régional FTQ Bas-St-Laurent-Gaspésie

Coordonnées : 2, Saint-Germain, Rimouski

Secteur d'emploi : Divers secteurs d'emploi

Nombre de membres : 8000 membres

Affiliation : FTQ

Site web : Tout savoir sur le Conseil régional FTQ Bas-Saint-Laurent – Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

5. Autres informations pertinentes

Bien que cette pratique nous ait été expliquée par le conseiller régional Bas-St-Laurent-Gaspésie, il s'agit d'événements qu'il a vus lorsqu'il était conseiller syndical au syndicat des Métallos. Il ne s'agit pas d'une pratique d'embauche d'une personne en situation de handicap, mais plutôt d'une façon de réintégrer et de maintenir en emploi des travailleurs et travailleuses dont la condition a changé suite à un accident. Il s'agit d'une pratique somme toute classique de réintégration suite à un accident de travail, car elle est encadrée légalement par la Loi sur la santé et sécurité au travail (CNESST).

Fiche de pratique

FTQ - 12

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [x] **Intégration accueil-intégration**
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Service de la santé et de la sécurité de la FTQ

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [x] **Acteurs syndicaux intervenant en SST**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Lors de l'accueil (intégration) de travailleurs et travailleuses en situation de handicap, le syndicat local (ou l'unité syndicale) devrait tout de suite faire le lien avec le comité santé sécurité au travail. Le but de cette pratique est de faire en sorte que le milieu de travail soit plus sécuritaire pour les personnes en situation de handicap qui sont nouvellement embauchées.

Cela permet aussi de mettre en relation les deux grandes expertises des comités en santé et sécurité au travail. D'un côté, les personnes expertes en réintégration qui connaissent très bien les différents handicaps (limitations fonctionnelles) en terme médicaux, et de l'autre côté, les personnes expertes en prévention qui ont plus la capacité d'évaluer les postes de travail pour éviter des blessures aux personnes en situation de handicap nouvellement embauchées.

Lors de l'embauche d'une personne en situation de handicap, il peut revenir au comité en santé et sécurité du travail (une concertation des personnes expertes en prévention et des personnes expertes en réintégration) de faire une évaluation des dangers pour cette personne-là. Et s'il y a une adaptation à faire, encore une fois le comité santé et sécurité du travail devrait être impliqué pour que la personne en situation de handicap puisse profiter de l'expertise des membres du comité SST. Nous savons que c'est quelque chose qui se fait au Syndicat canadien de la fonction publique. Ainsi, lors de l'accueil d'une ou d'un nouveau membre par le syndicat, le comité santé et sécurité du travail doit procéder immédiatement à l'évaluation du poste, en lien avec le handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Coordonnées : 565, Crémazie E

Secteur d'emploi : Divers secteurs d'emploi

Nombre de membres : 600 000 membres

Affiliation : FTQ

Site web : https://ftq.qc.ca/

5. Autres informations pertinentes

Cette pratique relève surtout de façons de faire qui peuvent être mises en place à différents endroits. Nous n'avons pas de documents écrits où une entente d'accueil a été mise en place pour favoriser la collaboration avec le comité santé et sécurité au travail de sections locales ou d'unités syndicales.

Néanmoins, le Syndicat canadien de la fonction publique incite ses sections locales à avoir cette pratique d'accueil et d'évaluation de poste par le comité santé et sécurité.

Fiche de pratique

FTQ - 13

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [x] **Convention collective inclusive**
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Section locale 522 d'Unifor

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

La section locale 522 du syndicat Unifor était en négociation collective avec son employeur, le fabricant de simulateurs de vol CAE à Montréal. Durant les négociations, la section locale 522 demandait à l'employeur d'inclure une clause de convention collective pour que les accommodements puissent s'inspirer du guide de la *Commission des droits de la personne et de la jeunesse*, avec un comité paritaire pour évaluer les accommodements. L'exemple qui était donné par la présidente de la section locale, c'était de pouvoir adapter les horaires de travail, entre autres. Elle donnait l'exemple d'une personne qui doit utiliser le transport adapté pour venir travailler, et pour qui ce n'est pas toujours facile de pouvoir arriver à l'heure. Chez CAE, les horaires de travail sont de 6h00 à 14h00, donc ce n'est pas toujours évident lorsqu'on est dépendant d'un transport adapté. Une adaptation selon l'horaire du transport adapté rendrait le milieu de travail plus inclusif.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Section locale 522 d'Unifor

Coordonnées : 7000, Côte-de-Liesse

Secteur d'emploi : Secteur de l'aérospatial

Nombre de membres : 475 membres

Affiliation : Unifor - FTQ

Site web : Unifor – Unifor Locale 522 (unifor522.org)

5. Autres informations pertinentes

Il est à noter que nous n'avons pas en main le libellé exact de cet article de convention collective, car cette dernière vient tout juste d'être acceptée par les membres de la section locale.

Cette pratique d'adaptation des horaires avait aussi été soulignée par notre consœur du service d'action féministe lorsqu'elle faisait le parallèle entre des bonnes pratiques dans le maintien en emploi des femmes dans des milieux non traditionnels et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Bref, cette pratique de flexibilité d'horaire semble être un bon coup qui serait intéressant de généraliser (à tout le moins de faire connaître).

Fiche de pratique

FTQ - 14

ARTICLE 14 — ACCÈS À L'ÉGALITÉ

14.01 L'Employeur s'engage à veiller au principe d'égalité entre les personnes qui composent son personnel, et à cette fin, prendra les mesures nécessaires pour corriger graduellement la sous-représentation des femmes et encourager la présence des personnes issues de la diversité sexuelle, corporelle et de genre, des personnes autochtones, des personnes en situation de handicap, des personnes issues des minorités visibles dans tous ses emplois.

À cette fin, un programme d'accès à l'égalité s'articulera autour des points suivants :

a) Invitation spéciale et explicite aux femmes de postuler les postes traditionnellement attribués aux hommes;

b) Invitation spéciale et explicite aux hommes de postuler les postes traditionnellement attribués aux femmes;

c) Recherche de candidatures issues des groupes à la recherche d'équité pour les postes à pourvoir;

d) Recherche et, éventuellement, élimination des critères d'embauche qui auraient pour effet d'éliminer automatiquement toute candidature issue des groupes à la recherche d'équité;

e) Présence de personnes issues des groupes à la recherche d'équité au sein des comités de sélection dans la mesure du possible;

f) Embauche de femmes ou de personnes issues des groupes à la recherche d'équité à compétence suffisante ou égale.

14.02 Une fois tous les deux (2) ans, l'Employeur et le Syndicat font le point sur l'application de cet article à l'occasion d'une réunion du comité des relations de travail (CRT)

Source : Convention collective entre la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau section locale 574, unité FTQ (SEPB-CTC-FTQ). 2021-2023.

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ✓ **Intégration recrutement-sélection**
- Intégration accueil-intégration
- Réintégration
- Maintien
- Mobilisation
- Sensibilisation et information
- Formation
- Convention collective inclusive
- ✓ **Services syndicaux accessibles aux membres en SH**
- ✓ **Représentation des PSH dans les instances syndicales**
- Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

- Conseillers syndicaux régionaux
- Conseils régionaux ou coordinations régionales
- Délégués sociaux
- ✓ **Conseillers syndicaux**
- Exécutifs syndicaux
- Délégués syndicaux
- Acteurs syndicaux intervenant en SST
- Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Différentes pratiques syndicales sont présentes à la fédération :

- La FTQ a un groupe de travail pour l'intégration au travail des personnes en situation de handicap, qui regroupe des membres des différents syndicats affiliés à la fédération;
- La FTQ a un comité permanent sur l'équité et les droits de la personne, qui regroupe des membres des différents syndicats affiliés à la fédération;
- Lors d'activités, la FTQ demande aux personnes participantes si elles ont des besoins spécifiques;
- Lors d'activités sur des sujets qui concernent les PSH, nous faisons venir une personne interprète de la langue des signes québécoise en partant. Pas besoin de demander le service;
- La convention collective entre la FTQ et le Syndicat des employées et employés professionnes-les et de bureau section locale 574 Unité FTQ comporte une clause d'accès à l'égalité, incluant les personnes en situation de handicap (voir le libellé de l'article 14 de la convention collective en extrait).
- Lors du 33e congrès de la FTQ (janvier 2023), trois résolutions en lien avec les travailleurs et travailleuses en situation de handicap ont été adoptées. Une proposant que la fédération organise un colloque sur la diversité, l'équité et l'inclusion (Résolution numéro 12). Une pour que la centrale fasse les démarches pour rendre accessibles ses différentes activités aux personnes en situation de handicap et que la FTQ prenne en charge les coûts rattachés à l'accessibilité de ses activités dans les sphères normalement assumées par elle (Résolution numéro 43). Une pour que la centrale étudie la faisabilité de se doter d'un ombudsman qui recevrait les plaintes des membres survenant lors des activités de la centrale, en matière d'harcèlement psychologique, sexuel et toutes autres plaintes découlant de la couleur, de grossesse, d'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, d'état civil, de l'âge sauf dans les mesures prévues par la loi, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale, ou de handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap / limitation fonctionnelle. La FTQ a jusqu'au prochain congrès (2025) pour opérationnaliser ces résolutions.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec

Coordonnées : 565, boulevard Crémazie Est, bureau 1200

Secteur d'emploi : Tous les secteurs d'activités

Nombre de membres : 600 000 membres de partout au Québec

Affiliation : FTQ-CTC

Site web : https://ftq.qc.ca/

5. Autres informations pertinentes

Il est à noter que la FTQ est une fédération syndicale qui regroupe plusieurs syndicats différents, œuvrant dans plusieurs secteurs d'activités. Cette fiche de pratiques syndicales regroupe des façons de faire spécifiques à la fédération.

Fiche de pratique

FTQ - 15

« Aux TUAC, on voit la formation de TSH comme une façon d'aider nos membres. 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. De faire ça, oui, c'est un chemin un peu plus long, mais en quelque part, c'est motivant pour tout le monde. Ça permet d'obtenir une certaine fierté au travail, d'aider la communauté à s'épanouir. Et puis nous, ça répond à un besoin direct des employeurs. »

Source : Une membre de l'équipe des TUAC 500

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ✓ **Intégration recrutement-sélection**
- ✓ **Intégration accueil-intégration**
- ✓ **Réintégration**
- ✓ **Maintien**
- ✓ **Mobilisation**
- ✓ **Sensibilisation et information**
- ✓ **Formation**
- Convention collective inclusive
- ✓ **Services syndicaux accessibles aux membres en SH**
- Représentation des PSH dans les instances syndicales
- Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ) des TUAC 500

- Conseillers syndicaux régionaux
- Conseils régionaux ou coordinations régionales
- Délégués sociaux
- Conseillers syndicaux
- Exécutifs syndicaux
- Délégués syndicaux
- Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ✓ **Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation**

3. Quelle est cette pratique?

Les TUAC, section locale 500, est un syndicat national, affilié à la FTQ, aux TUAC Canada et à l'United Food and Commercial Workers (UFCW) basé à Washington. Il représente plus de 35 000 membres au Québec, dans les secteurs de l'alimentation et du commerce.

En 2005, ce syndicat a mis sur pied le Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ). Sur plusieurs points, ce centre est une solution innovante d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

La mission du CFACQ est d'aller chercher des gens qui ne sont pas encore sur le marché du travail et de les former pour combler des postes dans les unités de travail où les TUAC 500 agissent comme syndicat des employés.

Dès le départ, le Centre a ouvert ses portes à des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. En suivant la formation, ils et elles peuvent obtenir une attestation pour pratiquer un métier semi-spécialisé. Jusqu'à la pandémie de COVID-19, le Centre avait formé quelques dizaines de TSH (vivant surtout avec une déficience intellectuelle, un trouble de santé mentale, une déficience sensorielle). Formations fructueuses, car bon nombre de ces personnes-là sont encore en emploi à l'heure actuelle.

Les formations développées par le CFACQ sont destinées à la fois aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap, aux collègues les entourant, aux employeurs, et à de futurs mentors parrains/marrains volontaires supportant les TSH dans leurs milieux de travail.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC 500)

Coordonnées : 1200 Boul Crémazie E, Mtl

Secteur d'emploi : Alimentation et commerce

Nombre de membres : 35 000 membres

Affiliation : FTQ

Site web : www.tuac500.com

5. Autres informations pertinentes

Des formations à revoir dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre

Avant 2020, la formation pour obtenir l'attestation de métier semi-spécialisé se donnait sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois, et elle n'était offerte qu'en présentiel. Cependant, il manque à l'heure actuelle tellement de main-d'œuvre que les employeurs passent directement à l'embauche sans même prendre le temps de former les nouvelles personnes employées

Le programme de formation est donc en révision, afin de demeurer pertinent et attractif. Il comprend trois volets, simultanés, soit :

- la formation de nouveaux travailleurs et travailleuses, dont ceux et celles en situation de handicap pour qu'ils et elles soient à l'aise en magasin;
- la formation du personnel et des employeurs qui vont entourer les nouvelles personnes embauchées, afin de les sensibiliser et qu'ils sachent mieux les accompagner;
- la formation de mentores au sein des personnes employées en magasin qui auront la volonté et un intérêt pour le faire, dans l'idée d'un parrainage/marrainage, pour que la nouvelle personne embauchée ait une référence et une aide à mettre en application ce qu'elle aura appris durant sa formation plus théorique.

L'objectif de ces formations est d'obtenir une intégration harmonieuse et de favoriser la rétention du personnel. D'autres formations pourraient être développées, notamment sur la gestion de son anxiété et de celle de ses collègues, qui est une autre demande des employeurs.

Comme la formation est la prégorative de l'employeur, les frais engendrés par le CFACQ pour préparer et offrir les formations sont financés et couverts à même des fonds négociés dans les conventions collectives. Par exemple, pour chaque heure travaillée par des membres des TUAC 500 dans les grandes bannières d'épicerie, il y a un certain nombre de sous qui est versé par les employeurs. Une relation gagnant-gagnant qui semble être réussie.

9.2 CSQ

Introduction

Dans cette section 9.2 du rapport, nous présentons l'ensemble des résultats obtenus dans le réseau de la **CSQ** grâce à la méthodologie présentée à la section précédente (8.2).

Nous exposons d'abord les faits saillants, puis les fiches de pratique élaborées à partir de la collecte effectuée.

9.2.1 CSQ : Les faits saillants

L'objectif principal de la première phase du projet était de documenter les pratiques syndicales existantes en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Concernant les pratiques syndicales de la CSQ, la première phase du projet à mis en lumière que :

- Plusieurs syndicats travaillent fréquemment pour défendre les droits de travailleurs et de travailleuses en situation de handicap, 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 des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap.
- Le manque de sensibilisation des employeurs en milieu scolaire concernant les travailleurs et les travailleuses en situation de handicap 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 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 personne en situation de handicap, autant du côté syndical que chez l'employeur, est une difficulté lorsque vient le temps de réintégrer ou de maintenir en emploi une personne en situation de handicap.

La première phase du projet a non seulement servi à obtenir un « état des lieux », mais a également eu un impressionnant effet de sensibilisation auprès des personnes rencontrées. En effet, le projet a permis aux acteurs syndicaux rencontrés de réfléchir à leurs activités syndicales sous un angle différent. En élargissant le « spectre » du handicap aux déficiences visuelles, auditives, de langage, ou aux troubles de santé mentale, les besoins d'accompagnement et de sensibilisation prenaient de l'ampleur.

Bien que forts de plusieurs réussites en matière de réintégration et de maintien en emploi de personnes en situation de handicap, plusieurs syndicats consultés dans le cadre de la première phase de ce projet soulèvent clairement le manque de sensibilisation effectuée auprès des employeurs du secteur public. Des partenariats avec des SSMO-PH sont réclamés afin d'élargir l'offre et les méthodes de sensibilisation disponibles à ce sujet. Mieux accompagner les syndicats, oui, mais les employeurs aussi.

Les pratiques relevées parmi les syndicats de la CSQ démontrent bien les effets positifs tant pour l'employeur et le syndicat que pour les travailleurs et les travailleuses. L'organisation du travail devient plus souple et adaptée aux situations de handicap. Considérant le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, le terrain apparait idéal pour aller de l'avant avec la suite d'un projet porteur de solutions concrètes pour améliorer l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap et par le fait même, améliorer leurs conditions de travail.

Fiche de pratique

CSQ- 01

« Donc pendant toutes ces années-là, elle a travaillé à 50 %. [...] Parce que-elle dans le passé, elle faisait des retours progressifs, et un retour progressif, hein, faut qu'il y ait une progression, puis un horizon à temps plein, et elle n'y arrivait jamais. Dès qu'elle arrivait, [...] autour de 75%, elle tombait en invalidité. Alors moi, je me rappelle, ce qu'elle nous avait dit c'est : « Enfin! Maintenant, je le sais que je ne suis pas folle. Je le sais que ce n'est pas moi, j'ai une limitation permanente.

Source : Une personne du syndicat ayant travaillé sur ce dossier

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [x] **Maintien**
- [x] **Mobilisation**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Accompagnement et suivi d'une personne en situation de handicap à la suite d'un accident personnel, afin de lui permettre de réintégrer son emploi selon ses moyens et de la maintenir en emploi par la suite.

À la suite d'un accident (à l'extérieur du travail), la personne ne pouvait réintégrer son emploi à 100% de sa tâche.

La pratique se distingue par le travail de sensibilisation et de conciliation effectués auprès de la Direction des ressources humaines de l'employeur, afin qu'il accepte de maintenir en emploi une personne en situation de handicap ne pouvant pas effectuer 100% de la tâche régulière en enseignement.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

Coordonnées : 3 rue Bécotte, Victoriaville, G6P 8K6

Secteur d'emploi : Enseignement

Nombre de membres : ≈ 1200

Affiliation : CSQ

Site web : https://sebf-csq.ca/

Fiche de pratique

CSQ- 01 (suite)

5. Autres informations pertinentes

Avant de détailler la pratique, il est important de mentionner le travail réalisé par le syndicat et la personne en situation de handicap avant même d'avoir la possibilité de trouver une solution alternative.

À la suite d'un accident de vélo, la personne enseignante a subi les séquelles d'un sévère trauma crânien. Incapable de reprendre sa tâche d'enseignement à temps plein (100 %), cette personne est d'abord passée par plusieurs périodes temporaires d'invalidité. À chaque fois, une obligation de retour progressif jusqu'à une reprise de tâche à 100 %, était exigée par l'employeur.

C'est au travers des retours progressifs que la personne enseignante revenait finalement toujours autour de 70-75% de sa tâche d'enseignement.

Après plusieurs cycles « invalidité – retour progressif – rechute en invalidité », l'employeur désirait mettre fin au contrat de la personne enseignante puisque cette dernière ne pouvait vraisemblablement pas reprendre une tâche d'enseignement à 100 %.

Après avoir documenté les événements, avoir demandé une contre-expertise médicale de la personne enseignante (en faisant appel à une médecin spécialiste des traumas crâniens) et déposé des griefs, le syndicat, la personne enseignante en situation de handicap, l'employeur et l'assureur en sont venus à une entente. L'entente permet à la personne enseignante en situation de handicap de continuer à travailler à la hauteur de ses capacités (50 % d'une tâche régulière). L'employeur couvre le salaire de la personne en situation de handicap pour les heures travaillées alors que l'assureur couvre le salaire pour les heures non travaillées. L'entente permet donc à la personne enseignante de recevoir 100 % de son salaire tout en respectant ses capacités. Les recours légaux ont donc été abandonnés en faveur d'une entente « quadripartite » réglée à l'amiable.

Depuis la signature de cette entente, la personne enseignante en situation de handicap n'est pas retombée en invalidité. Cette personne a pu continuer sa carrière avec dignité pendant plus de 12 années et approche maintenant de la retraite. Son expérience, ses compétences et son expertise ont pu être transférées aux nouvelles générations d'enseignants et d'enseignantes.

Ce qui a fait la différence :

- La personne enseignante en situation de handicap était très appréciée et reconnue de ses collègues (personnel enseignant et de soutien, direction du centre de services scolaire, etc.) avant son accident. Cela a facilité le travail d'acceptabilité d'une entente particulière en ayant « le poids de la communauté » derrière elle ainsi que de son syndicat.
- Le choix d'une médecin spécialisée dans le type de blessure vécue par la personne en situation de handicap afin de réaliser la contre-expertise. Cela a permis à la personne en situation de handicap de mieux comprendre sa situation et d'avancer dans le processus avec plus d'assurance et de confiance en ses capacités.
- Une approche syndicale cherchant l'atteinte de compromis plutôt que le combat. En cherchant à sensibiliser l'employeur envers la situation plutôt qu'en allant se battre contre lui, le syndicat a été capable d'obtenir des gains importants pour son membre.

Les obstacles :

- Le manque de flexibilité, d'ouverture et de souplesse de la Direction des ressources humaines de l'employeur.
- L'ouverture au changement et la recherche d'un consensus sont des composantes essentielles de la pratique décrite. Ces éléments n'étaient pas présents chez l'employeur avant que le syndicat n'intervienne. C'est à travers les discussions, les rencontres, soit d'un travail constant du syndicat et de la personne vivant le handicap, que ce terrain d'entente s'est dessiné.
- Le manque de flexibilité dans l'obligation de retour progressif.

En général, le retour progressif au travail est peu flexible et ne permet pas un retour en « douceur» (retour progressif plus long) ou avec un horizon respectant les capacités de la personne nouvellement en situation de handicap (pas obligatoirement 100 % d'une tâche).

Fiche de pratique

CSQ- 02

« 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.»

Source : Une personne du syndicat ayant travaillé sur ce dossier

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [x] **Maintien**
- [x] **Mobilisation**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Au travers d'une entente « quadripartite », le syndicat, l'employeur et l'assureur ont permis à une personne en situation de handicap, à la suite d'un cancer, non seulement de continuer à travailler à son rythme en respectant ses limites, mais également de retrouver assez de force pour se sortir, à toutes fins pratiques, de sa situation de handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

Coordonnées : 3 rue Bécotte, Victoriaville, G6P 8K6

Secteur d'emploi : Enseignement

Nombre de membres : ≈ 1200

Affiliation : CSQ

Site web : https://sebf-csq.ca/

Fiche de pratique

CSQ- 02 (suite)

5. Autres informations pertinentes

Suivant le modèle des ententes « quadripartites » décrit dans une autre fiche, la pratique présentée ici vient appuyer tous les bienfaits que ce type d'ententes peut apporter pour une personne en situation de handicap.

En respectant les limites et la situation de handicap d'une personne travaillant comme orthopédagogue, l'employeur (Centre de services scolaire), l'assureur (SSQ) et le syndicat ont, sans le savoir, été partenaires de la rémission, puis de la guérison du cancer causant la situation de handicap. La personne concernée est, depuis plus de 5 ans maintenant, en rémission et a même décidé de reprendre une tâche à temps plein (100 %), sans entente, à partir de l'année prochaine.

Vivant avec un cancer de la gorge, la personne en question ne pouvait plus travailler à 100 % et ce, même après la période d'invalidité « régulière » de 2 ans. L'employeur (Centre de services scolaire) était prêt à la déclarer invalide, malgré l'espoir que les médecins traitants voyaient dans la régression de la maladie. Cependant, cette personne ne voulait pas s'identifier comme « invalide » et souhaitait retourner au travail dans la mesure de ses capacités. Le cas présenté a fait l'objet du dépôt d'un grief et d'une demande d'arbitrage par le syndicat.

C'est en travaillant l'aspect humain de la situation, en cherchant un terrain d'entente et l'atteinte d'un consensus, que les choses ont pu changer. En poursuivant, malgré le combat légal, une relation basée sur l'ouverture et le respect avec l'employeur, le syndicat a été capable de sensibiliser celui-ci à la réalité vécue par la personne en situation de handicap.

En parallèle d'un combat légal plus « traditionnel », une entente quadripartite a été signée afin de permettre à la personne de continuer à travailler, selon ses capacités. La partie « travaillée » du salaire était donc couverte par l'employeur, alors que la partie « non travaillée » était couverte par l'assureur. Cela a permis à la personne vivant une situation de handicap à la suite d'un cancer, de poursuivre sa carrière.

Au début, la tâche travaillée était d'environ 50 %. Au fil du temps, le pourcentage a augmenté, passant de 50 % pour se situer autour de 80 %. Puis, la personne concernée reprendra, à partir de la prochaine année scolaire, une tâche à 100 % et ce, à sa demande et avec l'accord de son médecin.

Au travers des rencontres et des demandes auprès de l'employeur, les liens entre la personne en situation de handicap et son syndicat se sont renforcés.

La pratique partagée ici va donc plus loin que le simple accommodement et prouve l'efficacité d'un « retour progressif » sur plus long terme, respectant les limites et les capacités de la personne vivant une situation de handicap. Bien sûr, chaque situation est différente et la guérison n'est pas toujours possible. Cependant, le témoignage partagé dans cette fiche de pratique est un excellent exemple de ce qui est possible d'accomplir en changeant notre approche auprès des personnes en situation de handicap.

Ce qui a fait la différence :

- La profession de la personne vivant une situation de handicap.

En effet, la spécialité (orthopédagogie) a joué en la faveur de la personne en situation de handicap puisqu'il est difficile de remplacer ce corps d'emploi dans les Centres de services scolaire.

- Les médecins traitants.

En faisant preuve d'ouverture, d'écoute et de compassion, ils ont su jouer un rôle important dans la pratique en appuyant la personne vivant une situation de handicap voulant continuer à travailler, tout en respectant ses capacités.

- Le travail de sensibilisation et la recherche du consensus mis de l'avant par le syndicat local pour faire respecter les droits et les capacités de son membre vivant une situation de handicap.

Sans cette attitude axée sur l'humain, la compréhension et la recherche de solutions, se contenter d'un combat légal aurait pu faire traîner en longueur le dossier. Cela aurait pu affecter négativement la situation vécue par la personne en situation de handicap et aurait peut-être compromis sa guérison.

Obstacles :

- Un changement de personnel à la Direction des ressources humaines de l'employeur a forcé un combat légal.

En effet, malgré de bonnes expériences vécues précédemment par le syndicat en matière de réintégration et de maintien en emploi, un changement de personnel chez l'employeur a demandé un nouvel effort de sensibilisation, d'ouverture et de dialogue.

Fiche de pratique

CSQ- 03

« Tu sais, il faut s'entendre avec l'employeur parce que c'est une mesure d'accommodement, puis il faut que tu t'entendes avec ton équipe aussi, parce qu'il y a un an à faire après. Fait que là, si tu te retrouves avec tout le monde contre toi parce que tu es allé chercher des morceaux, ben ça ne sera pas jojo non plus... »

«Fait qu'on a un petit travail à faire avec l'enseignant aussi, ce n'est pas vrai que à cause de ça [ce qui est arrivé], tu peux aller dépouiller tout le monde. C'est ce qu'on se dit là, faut trouver un point de rencontre, une entente qui va être satisfaisante pour tout le monde.»

Source : Une personne du syndicat ayant travaillé sur ce dossier

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [x] **Maintien**
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Accompagnement d'une personne en situation de handicap à la suite d'un accident personnel ayant causé l'amputation d'une partie de ses deux jambes. Avant cet événement, la personne concernée enseignait l'éducation physique.

La pratique concerne surtout l'aménagement possible dans la tâche de la personne, afin de respecter ses capacités et ses limitations ainsi que l'accompagnement réalisé afin de faciliter sa réintégration.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

Coordonnées : 3 rue Bécotte, Victoriaville, G6P 8K6

Secteur d'emploi : Enseignement

Nombre de membres : ≈ 1200

Affiliation : CSQ

Site web : https://sebf-csq.ca/

Fiche de pratique

CSQ- 03 (suite)

5. Autres informations pertinentes

À la suite d'un événement en forêt, pendant ses vacances, la personne concernée par la pratique s'est vue amputée aux deux jambes. Après une période de convalescence, il était convenu que cette personne retourne au travail.

Bien que la personne enseigne l'éducation physique au secondaire, l'aménagement physique et spatial des locaux afin de prendre en compte sa nouvelle situation n'a pas été problématique. En effet, l'école où enseigne la personne était déjà bien adaptée pour l'accessibilité universelle des locaux, salles de repos, toilettes, etc. La personne enseignante est donc parfaitement autonome dans ses tâches d'enseignement, n'ayant pas besoin d'aide supplémentaire ou d'adaptation particulière et ce, même pour monter les gymnases en préparation pour ses classes.

La pratique vise davantage le travail d'accompagnement et de sensibilisation réalisé auprès de la Direction des ressources humaines (l'employeur), l'équipe de travail (les collègues) ainsi qu'auprès de la personne en situation de handicap elle-même.

En effet, considérant les circonstances de l'événement et la forte capacité d'enseigner de la personne en situation de handicap, l'employeur n'a pas opposé trop de résistance à un retour au travail avec une tâche d'enseignement partielle. Cette situation illustre bien que la résistance de l'employeur, surtout dans le milieu de l'éducation, est plus grande lorsque la personne en situation de handicap vit avec un handicap invisible.

Cependant, une tâche pleine en enseignement était trop demandante physiquement pour la personne concernée. Il a donc été convenu qu'elle comblerait son temps plein (100 %) avec d'autres tâches qui ne sont pas directement liées à l'enseignement (environ 25 %). Elle s'est donc montée une tâche complète en choisissant des morceaux plus administratifs, ici et là, au travers des tâches de ses collègues.

À la suite de frictions dans son équipe de travail, et avec l'employeur, causées par cette première répartition des tâches, le syndicat a pris le temps de discuter avec la personne en situation de handicap et son équipe de travail, afin de sensibiliser tout le monde à cette nouvelle situation. Même si tous les collègues étaient contents de pouvoir aider la personne concernée par la pratique, tous n'étaient pas prêts à donner l'ensemble de leurs tâches non directement liées à l'enseignement. C'est au travers de ce travail de conciliation, de sensibilisation et de médiation que le syndicat a été capable de convaincre la personne en situation de handicap de faire certaines concessions dans sa tâche afin de préserver de meilleures relations de travail avec ses collègues.

La pratique est intéressante puisque c'est au travers du dialogue et d'une pratique en « relations de travail », plutôt qu'en « droits du travail », que les problèmes vécus par la personne en situation de handicap au travail ont été résolus. Par le fait même, cela a facilité sa réintégration et son maintien en emploi, car il aurait été difficile de maintenir cette personne au travail sans l'appui de son équipe de travail.

Ce qui a fait la différence :

- Une direction des ressources humaines (employeur) conciliante, ouverte et flexible.

En effet, dans cette pratique, la friction n'est pas venue de l'employeur. La nature du handicap et le travail de sensibilisation réalisé dans le passé ont fait en sorte que l'employeur ne voyait pas de contraintes excessives dans le retour au travail de la personne vivant, maintenant, une situation de handicap.

- Un milieu de travail déjà accessible de façon universelle.

La présence de multiples mesures d'accessibilité dans le milieu de travail a grandement facilité la réintégration de la personne vivant maintenant une situation de handicap, puisque l'employeur n'a pas eu besoin de débourser afin de permettre à la personne de réintégrer son emploi.

- Une approche syndicale basée sur les relations de travail.

En jouant un rôle de médiateur dans l'équipe de travail, le syndicat a pu « s'élever au-dessus de la mêlée ». Plutôt que d'appliquer intégralement les règlements, la recherche de consensus et le travail de sensibilisation ont permis à l'équipe de travail de sortir de son conflit afin que tous se sentent à l'aise avec la nouvelle situation.

Les obstacles :

- L'attitude « il ne s'est rien passé » de la personne nouvellement en situation de handicap.

En effet, la situation aurait été différente si la personne en situation de handicap avait pris le temps de consulter ses collègues de travail au travers de sa réintégration. Un meilleur support et un accompagnement particulier était nécessaires afin que cette personne puisse réintégrer son emploi avec le moins de difficultés possibles.

- Le manque de sensibilisation auprès de l'équipe de travail.

Un accompagnement particulier était nécessaire afin de permettre aux collègues de travail de mieux comprendre leur nouvelle situation de travail. Le changement n'est jamais facile et il est important, pour une réintégration réussie, de ne pas négliger le travail à faire sur place avant le retour au travail.

Fiche de pratique

CSQ- 04

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [x] **Maintien**
- [ ] Mobilisation
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Formation
- [ ] Convention collective inclusive
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [x] **Exécutifs syndicaux**
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Accompagnement d'une personne en situation de handicap à la suite d'une opération au cerveau ayant laissée des séquelles. Malgré son retour au travail, les séquelles laissées par l'opération avaient affecté sa prestation de travail. La pratique concerne surtout l'accompagnement syndical d'une personne dans son acceptation de sa situation de handicap.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

Coordonnées : 3 rue Bécotte, Victoriaville, G6P 8K6

Secteur d'emploi : Enseignement

Nombre de membres : ≈ 1200

Affiliation : CSQ

Site web : https://sebf-csq.ca/

Fiche de pratique

CSQ- 04 (suite)

5. Autres informations pertinentes

À la suite d'une opération au cerveau, la personne concernée par la pratique a perdu sa vision périphérique, en plus d'avoir plusieurs problèmes de concentration et de mémoire. Cette personne, nouvellement en situation de handicap, désirait fermement retourner au travail. Après les procédures de retour progressif habituel, la personne est donc retournée travailler à temps plein en enseignement au primaire.

Malheureusement, dans les années qui ont suivies, cette personne a reçu plusieurs plaintes, provenant de parents d'élèves, remettant en cause sa capacité à enseigner. D'autres évaluations ont été faites et le syndicat a été impliqué afin de défendre les droits de la personne concernée. Après avoir rencontré la Direction des ressources humaines, des collègues de travail et des parents d'élèves, il devenait de plus en plus clair que la personne nouvellement en situation de handicap allait avoir besoin d'accompagnement afin d'accepter sa nouvelle situation.

En effet, les pertes de mémoire, les problèmes de concentration et le manque de vision périphérique causaient beaucoup de difficultés dans la gestion de classe, ce qui occasionnait des problèmes avec les élèves ou les collègues. Même s'il était certain qu'elle pouvait facilement obtenir un statut d'invalidité complète, cette personne insistait pour conserver son emploi sans aménagements particuliers.

La situation évoluait lentement, le syndicat défendait les droits de la personne en situation de handicap malgré les plaintes de parents et de collègues. De son côté, le médecin avait de la difficulté à concevoir que les séquelles de l'opération aient pu être assez sévères pour causer autant de problèmes chez cette personne.

Les offres du syndicat, afin de faire de la modération au travers de cette histoire, avaient pour objectif de convaincre la personne concernée à accepter sa nouvelle condition. Il voulait l'amener à considérer le tutorat ou les leçons individuelles afin de ne pas rompre complètement son lien d'emploi puisque cette personne ne pouvait vraisemblablement plus réaliser une tâche complète en enseignement.

Malheureusement, la personne concernée par la pratique est décédée avant les conclusions légales du dossier mettant, par le fait même, fin à la pratique. Ce qui est important de mentionner ici, c'est le travail d'accompagnement qu'a effectué le syndicat afin d'amener cette personne à accepter et comprendre sa nouvelle situation. Bien que les relations interpersonnelles soient au cœur de l'action syndicale, il est important de noter qu'un accompagnement plus spécifique en relation d'aide aurait pu influencer positivement la personne concernée par la pratique. Le syndicat aurait peut-être mieux su comment accompagner et influencer les décisions de la personne en situation de handicap s'il avait été formé et sensibilisé à cet effet.

Ce qui a fait la différence :

- Un syndicat proactif qui préfère la discussion au combat.

Plutôt que de chercher à combattre légalement les demandes de l'employeur, le syndicat a cherché à comprendre la situation en adoptant plusieurs points de vue. Cela lui a permis de mieux cerner les enjeux soulevés par les plaintes et les demandes de la personne en situation de handicap.

- Un syndicat qui cherche des solutions.

En proposant à la personne en situation de handicap des alternatives qui lui permettaient de continuer à travailler tout en réglant les problèmes soulevés par les plaintes, le syndicat cherchait à négocier un aménagement avec son membre. L'objectif était toujours de le défendre et de faire respecter ses droits, mais en s'assurant que les plaintes et les problèmes ne seraient pas de retour pour nuire, de nouveau, aux conditions de vie et de travail de la personne en situation de handicap.

Les obstacles :

- Le manque de ressources pour aider une personne dans son cheminement à la suite d'un événement traumatisant.

Ce qui a rendu la situation problématique est la difficulté pour la personne nouvellement en situation de handicap à accepter sa situation. La position du médecin a participé à renforcir cette personne dans son attitude de fermeture notamment.

- Le manque de formation syndicale pour accompagner les personnes dans la gestion du changement au niveau de leurs capacités.

Malgré toute la bonne volonté du syndicat, il restait difficile de défendre un membre qui ne reconnait pas et n'accepte pas le changement dans sa situation, dans ses capacités. Sans vouloir remplacer les travailleuses et travailleurs sociaux ou les psychologues, les déléguées et délégués syndicaux se retrouvent souvent aux premières lignes des conflits interpersonnels de leurs membres. Peut-être qu'une meilleure formation et davantage de ressources auraient pu permettre au syndicat de mieux rediriger son membre vers de l'aide plus appropriée.

Fiche de pratique

CSQ- 05

Si, au cours de l'année de référence débutant le 1er avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante, une absence pour maladie se prolonge au-delà des heures accordées à la clause 5-3.01, l'employeur peut accorder un congé de maladie supplémentaire allant jusqu'à un maximum dix (10) semaines rémunérées par année de référence à une personne employée ayant cumulé un (1) an d'ancienneté. Lorsqu'une personne employée occupe un poste temporaire ou à temps partiel, chacune de ces semaines sera rémunérée sur la base des heures normalement travaillées. Ce congé peut être fractionné à l'intérieur d'une même année de référence, mais les semaines non utilisées, le cas échéant, ne peuvent être reportées d'une année à l'autre. L'Employeur ne pourra toutefois refuser de rémunérer un tel congé sauf en cas d'incapacité financière. Le cas échéant, l'Employeur évaluera des alternatives qui respectent sa capacité de payer, comme couvrir une partie de la période ou du salaire.

L'Employeur pourra demander à ses frais, à la personne employée, un certificat médical provenant du médecin de l'Employeur.

Ce congé, s'il est accordé par la direction générale, devra être pris après avoir épuisé les heures accordées à la clause 5-3.01.

Source : Clause inclusive 5-3.06 (p.31) qui prévoit une absence pour maladie prolongée dans la convention collective du Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [x] **Convention collective inclusive**
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs (Ex Aequo)

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Clause de convention collective inclusive : absence pour maladie prolongée 5-3.06 (p.31)

Cette clause permet à une personne employée ayant épuisée ses congés de maladie annuels (90 heures après un an) de bénéficier d'un congé de maladie supplémentaire (jusqu'à 10 semaines supplémentaires).

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs

Coordonnées : 9405, rue Sherbrooke EstMontréal

Secteur d'emploi : Organismes culturels communautaires et de loisir.

Nombre de membres : ≈ 125

Affiliation : CSQ

Site web : https://fsac-csq.org/

5. Autres informations pertinentes

Il est stipulé, dans la convention collective, que si une absence pour maladie se prolonge au-delà des heures prévues normalement (90 heures), l'employeur peut octroyer un congé de maladie supplémentaire allant jusqu'à 10 semaines après un an de service. Ce congé peut être fractionné au besoin, mais n'est pas reporté d'une année à l'autre.

Cette clause de convention collective permet donc à une personne devant s'absenter du travail pour des raisons de santé, de le faire bien au-delà d'un congé de maladie régulier. Puisque l'organisation emploie plusieurs personnes en situation de handicap, ce congé supplémentaire peut être utilisé afin de faciliter certaines opérations ou traitements médicaux.

Ce qui a fait la différence :

- Cette clause de convention collective a été mise de l'avant par la partie patronale, pas par le syndicat.

En effet, c'est la partie patronale qui l'a proposée comme solution à certains problèmes vécus par ses personnes employées, durant l'application de la convention collective précédente. À plusieurs reprises, le congé de maladie régulier n'était pas suffisant pour couvrir l'ensemble des besoins des personnes employées, qui prenaient alors un congé sans solde.

- Réellement inclusive.

Cette clause de convention collective ne touche pas que les personnes en situation de handicap; elle s'applique à tous et toutes. Bien que certaines personnes puissent y avoir recours davantage que d'autres, il est important de souligner le caractère universel de cette clause.

Les obstacles :

- Les obstacles habituels vécus par les organismes communautaires.

Le manque de financement de leurs activités empêche le déploiement de clauses allant beaucoup plus loin à propos de l'inclusion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Fiche de pratique

CSQ- 06

CONGES DE RÉADAPTATION

La personne employée pourra bénéficier d'un maximum de trente (30) heures rémunérées par année aux fins de réadaptation. Ces congés sont non transférables d'une année à l'autre et pourront être utilisés aux fins de rendez-vous ou d'autres obligations reliées à des activités de réadaptation. Lorsqu'une personne employée occupe un poste temporaire ou à temps partiel, il y aura une application au prorata des heures régulières rémunérées.

Les activités de réadaptation consistent à assurer la prise en charge des personnes atteintes d'un handicap ou d'une incapacité physique, dans le but d'en minimiser les conséquences. Dans le cas d'une incapacité physique, on y inclut toutes les démarches visant l'acquisition, l'ajustement et l'entretien d'une aide à la mobilité (canne, béquille, fauteuil roulant manuel et motorisé ainsi que le quadriporteur).

Source : Clause inclusive 5-3.09 (p.32) qui prévoit des congés de réadaptation dans la convention collective du Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [ ] Maintien
- [ ] Mobilisation
- [ ] Sensibilisation et information
- [ ] Formation
- [x] **Convention collective inclusive**
- [ ] Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- [ ] Représentation des PSH dans les instances syndicales
- [ ] Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Nom de la structure : Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs (Ex Aequo)

- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

Clause de convention collective inclusive : congés de réadaptation 5-3.09 (p.32)

Cette clause permet à une personne employée d'obtenir jusqu'à 30 heures d'absence, chaque année, afin de participer à des rendez-vous ou des activités liés à la réadaptation.

4. Données sur le syndicat :

Nom : Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisirs

Coordonnées : 9405, rue Sherbrooke EstMontréal

Secteur d'emploi : Organismes culturels communautaires et de loisir.

Nombre de membres : ≈ 125

Affiliation : CSQ

Site web : https://fsac-csq.org/

5. Autres informations pertinentes

La clause 5-3.09 permet aux personnes employées d'utiliser, annuellement, jusqu'à 30 heures de congé pour les obligations liées à des activités de réadaptation. Ces heures ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

Cela permet aux personnes en situation de handicap de mieux prendre en charge leur suivi en réadaptation afin de minimiser les conséquences de leur situation de handicap sur leur santé physique et psychologique. Ces congés peuvent aussi être utilisés pour toutes les activités liées à l'acquisition, l'ajustement et l'entretien d'une aide à la mobilité (canne, fauteuil roulant motorisé ou non, etc.).

9.3 ROSEPH

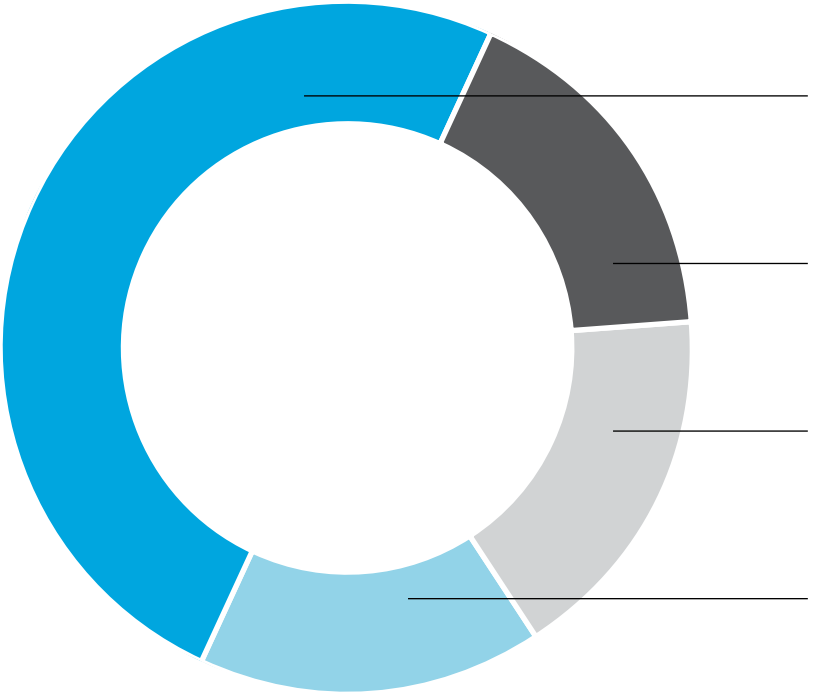
Introduction

Dans cette section du rapport, nous présentons l'ensemble des résultats obtenus dans le réseau du **ROSEPH** grâce à la méthodologie présentée à la section précédente (8.3).

Comme nous avons effectué un sondage et des entrevues individuelles complémentaires auprès des intervenants et des intervenantes des SSMO-PH, nous présentons des faits saillants de natures différentes de ceux exposés pour la FTQ et la CSQ. Ils sont accompagnés d'une analyse des résultats du sondage et des entrevues, avec graphiques et citations à l'appui. Finalement, comme pour les deux autres sections précédentes, nous présentons les fiches de pratique élaborées suite à la collecte de données.

9.3 ROSEPH : Les faits saillants et l'analyse des résultats du sondage

9.3.1 Répondants au sondage

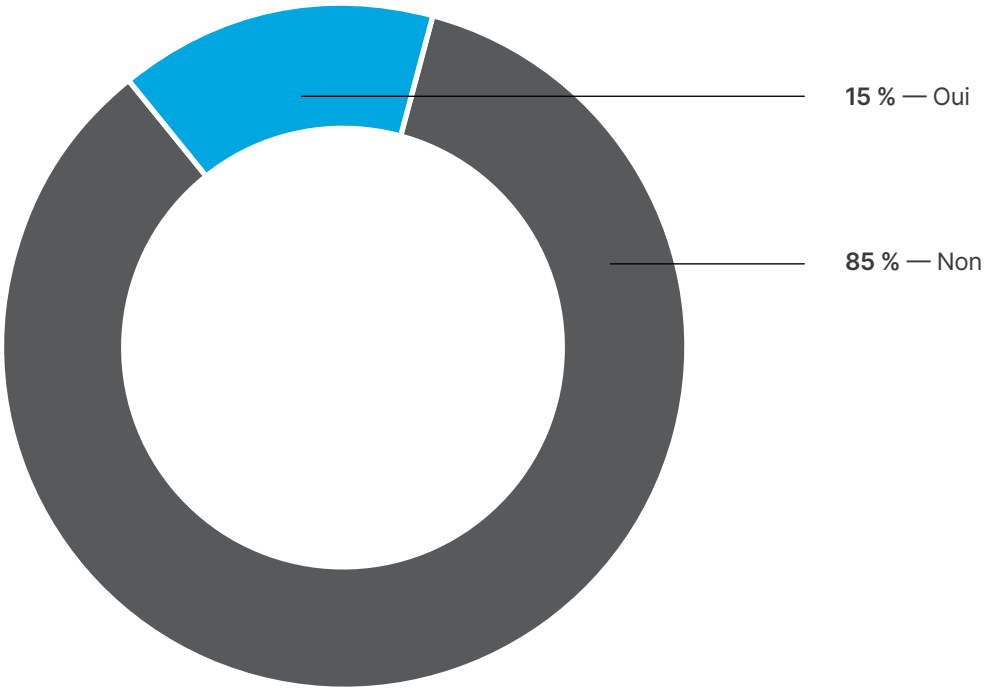


47 personnes ont répondu au sondage.

De ce nombre, 7 personnes ont participé à une entrevue individuelle complémentaire pour documenter une pratique.

Ces personnes proviennent des équipes de travail de 20 services spécialisés (SSMO-PH), soit 80 % du réseau des membres du ROSEPH.

9.3.2 Connaissance et suite du projet Travaillons ensemble



85 % des répondants et répondantes au sondage ne connaissaient pas le projet-pilote Travaillons ensemble réalisé avec la FTQ et le ROSEPH entre novembre 2008 et mars 2012.

Au sein du 15 % restant qui affirmait connaitre le projet-pilote, voici les raisons évoquées pour lesquelles les collaborations n'auraient pas perdurées :

-Le changement de personnel

-Les changements sur le marché du travail

-La pandémie

-Le manque de temps

-Ce n'est pas la priorité

-Les syndicats n'ont pas donné suite

-La complexité

-Le manque d'une personne dédiée

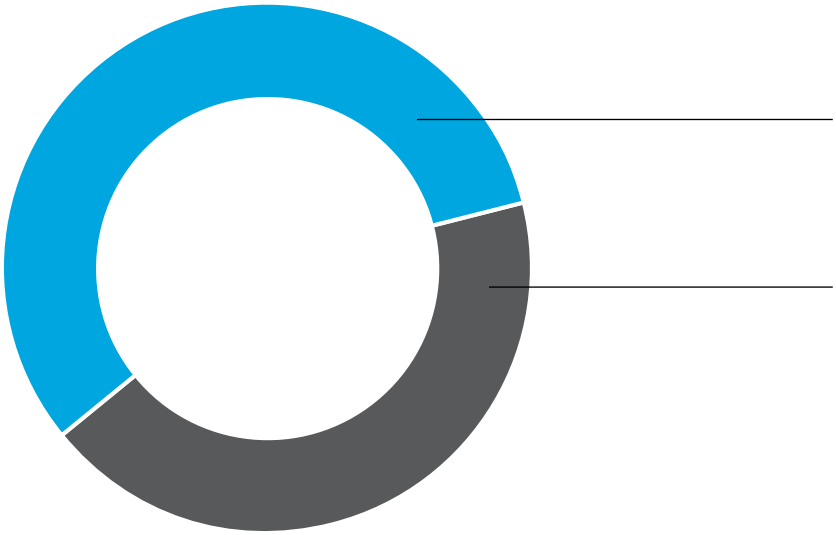
Peu de collaborations issues du projet-pilote ont perdurées à ce jour.

« J'étais sur le comité de travail. C'était un super projet, puis je pense que ça allait bien, mais c'est gros, des syndicats… Je pense que le projet était pas tout à fait assez long à l'époque pour que ça ait des retombées suffisantes. On était rendu à l'étape où il aurait fallu être présent régulièrement auprès des représentants syndicats sur le terrain, parce que c'est eux qui nous interpellent, c'est eux qui soulèvent des situations, qui sont interpellés quand il arrive quelque chose, et non la direction des centrales syndicales. Du top down, ça marche pas tant. 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. C'est ce qui aurait manqué un peu vers la fin du projet. Tant mieux si le projet reprend, parce que je pense que c'est un projet qui marchait bien. »

Source : Une coordonnatrice des SSMO-PH

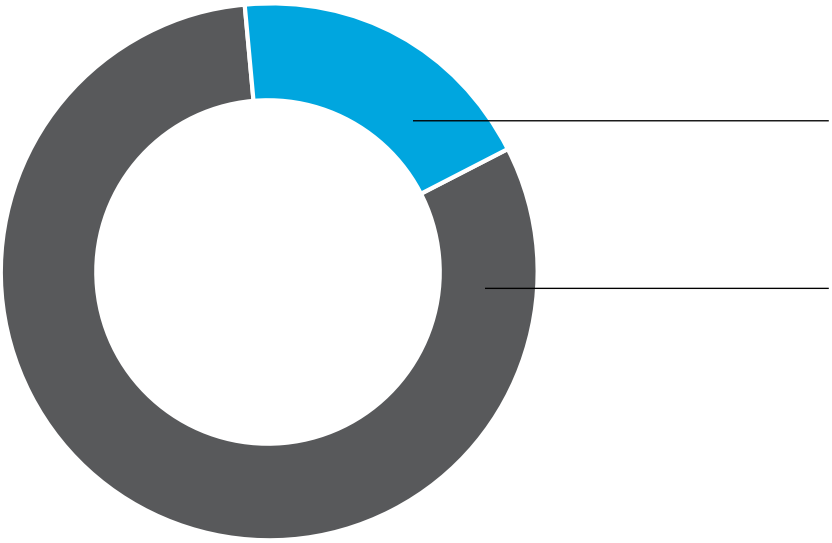
9.3.4 Collaborations SSMO-PH & syndicats

Collaborations passées



De ce nombre, 85 % étaient des collaborations ponctuelles, et 15 % étaient des collaborations régulières.

Collaborations présentes



On observe que les collaborations entre les SSMO-PH et les syndicats diminuent depuis la fin du projet-pilote en 2012. Pourtant, la pénurie de main-d'œuvre est plus que jamais criante, et un bassin croissant, compétent et méconnu d'environ 400 000 PSH au Canada, est disponible[1]. Dans le contexte où 40 % des travailleuses et travailleuses sont syndiquées au Québec[2], les syndicats ont plus que jamais un rôle à jouer dans l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des PSH.

Source : [1] Enquête Canadienne sur l'incapacité (ECI), Statistique Canada. Fiche d'informations. Catalogue no. 89654X — No. 002 ISBN 978-1-100-22833-4. 2012. Les personnes avec incapacité et l'emploi. Statistique Canada. Regards sur la société canadienne Catalogue no. 75- 006-X ISSN 2291-0859. 2014
[2] Enquête sur la population active, Statistique Canada

9.3.5 Dans la peau des intervenants et intervenantes des SSMO-PH

Dans le cadre de mes fonctions d'accompagnement des clients (PSH)…	***J'ai vécu une expérience porteuse avec un syndicat quand…***	- Il y a eu de la flexibilité (modification de l'horaire, réduction de la charge de travail, postes sur mesure) - Le SSMO-PH a pu agir comme agent de sensibilisation auprès des représentantes et représentants syndicaux et de l'employeur - Le syndicat a fait valoir les droits de son membre à l'employeur
	Mes motivations intrinsèques sont…	- Faire reconnaître le plein potentiel de la PSH sans l'exploiter - Assurer une équité, une justice, un respect - Favoriser une intégration et un maintien en emploi de la PSH
	Le syndicat peut être un bon soutien pour :	- Donner accès à un emploi de qualité offrant de la sécurité - Aider les PSH à être bien dans le milieu de travail, valoriser les échanges, trouver des solutions à des situations plus difficiles - Élucider des questions relatives à des aspects pointus des normes du travail - Faciliter l'acceptation des pairs - Favoriser l'application et la compréhension d'une convention collective - Assurer un juste équilibre et une bonne relation employeur/employé sur le marché du travail
« Au départ, il faut pouvoir définir un objectif commun, clair et précis. » **Source : Une conseillère en emploi**		

9.3.6 Valeur ajoutée de collaborer avec les syndicats (dans le futur)

Parce que tout le monde y gagne	**Pour plus d'équité pour tous**	**Gain d'efficacité et de créativité**	**Meilleure connaissance**
- En contexte de pénurie de main-d'œuvre, un bassin de TSH qualifiés et en recherche d'emploi, est disponible - C'est une solution « gagnant-gagnant » où chacun apporte quelque chose à l'autre. Cet apport mutuel maximise les chances de faire une bonne intégration et favorise un maintien en emploi.	- Elle permet à la PSH d'avoir les mêmes avantages (sécurité d'emploi, conditions, postes) que les autres - Elle permet de faire de la sensibilisation sur les avantages de l'emploi inclusif, qui favorise le mieux-être de toute l'équipe de travail (la PSH, les personnes issues d'autres populations sous-représentées et tous les collègues de travail) - Crée un milieu de travail plus sain	- Cela permet de simplifier les actions et d'augmenter les réussites - Permet de pouvoir trouver des nouvelles idées et des solutions créatives provenant de toutes les parties - Crée une meilleure définition des étapes pouvant mener au maintien et/ou la perte de l'emploi, un meilleur suivi et redressement possible de la situation avec le syndicat-allié	- Elle favorise une meilleure connaissance et protection des droits des travailleurs - Parce que dans la relation tripartite (employeur-syndicat-employé), le SSMO-PH est une ressource supplémentaire intéressante dont les services gratuits peuvent être très aidants et gagnent à être connus - Parce que que le SSMO-PH peut soutenir le syndicat dans la compréhension de ses membres

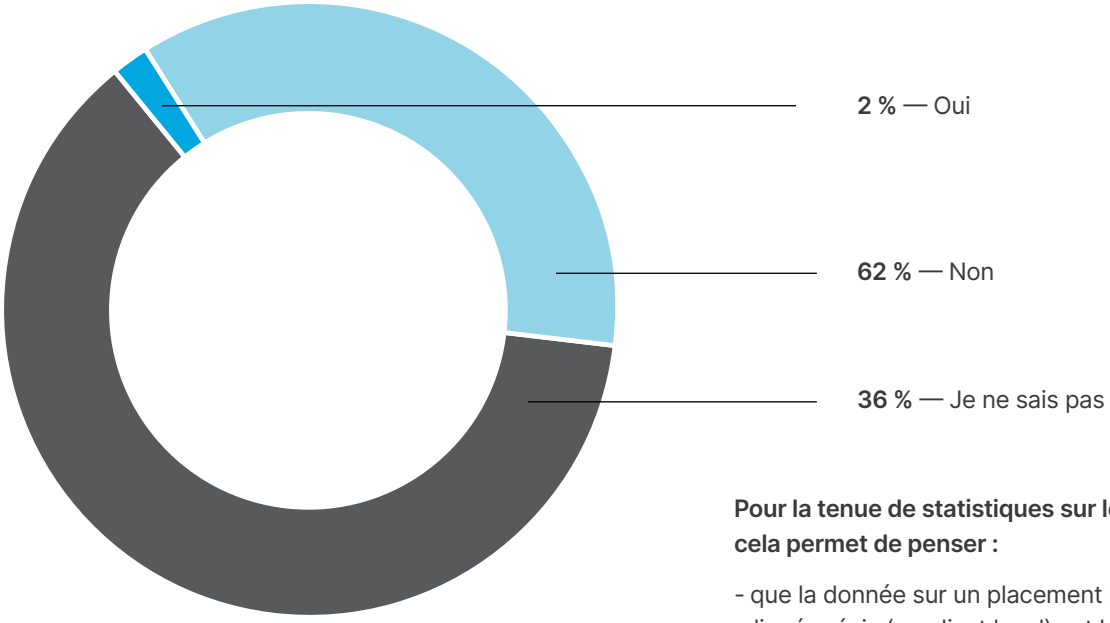
9.3.7 Le cas échéant, avec quels syndicats collaborez-vous ?

À cette question, les réponses des répondantes et répondants ont beaucoup variées. Plusieurs ont répondu qu'ils ne collaboraient avec aucun syndicat. Lorsqu'il y avait collaboration, le niveau de structure syndicale (de la centrale (par ex : FTQ, CSQ, CSN) au syndicat local (par ex : UES section locale 800) était très variable dans la réponse donnée. C'est quelque chose d'intéressant à noter. Les statistiques précises concernant le syndicat local et le représentant syndical attaché à la PSH ne sont pas nécessairement prises en note par les intervenants et les intervenantes des SSMO-PH. Une seule conseillère d'un SSMO-PH a indiqué qu'un système GUSS à l'interne pouvait donner accès à cette information. Il faudrait réfléchir à cet aspect des statistiques pour la suite du projet, si l'on désire quantifier et qualifier la nature des collaborations SSMO-PH/syndicats dans le futur.

Par exemple, les réponses reçues furent aussi variées que :

- aucun
- je ne sais pas
- l'ensemble des syndicats, divers syndicats des CISSS, syndicats des CPE
- syndicat du gouvernement fédéral, des commissions scolaires, du secteur de l'éducation collégiale, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
- la FTQ en général, ou des syndicats affiliés (la FTQ construction, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), des « branches » de la FTQ)
- la CSN en général
- syndicat chez Axia Services, syndicat de l'employeur Groupe Compass

9.3.8 Tenez-vous dans vos bases de données des statistiques sur les placements en milieu syndiqué?



Pour la tenue de statistiques sur les placements syndiqués, cela permet de penser :

- que la donnée sur un placement précis dans un milieu syndiqué précis (syndicat local) est le plus souvent inexistante, sinon incomplète, vague, générale
- que le degré de précision de l'information est donc variable
- qu'elle n'est pas comptabilisée de manière systématique au sein du réseau des membres du ROSEPH
- que son degré d'importance est bas dans la liste des priorités des intervenants et intervenantes des SSMO-PH

On peut présumer que cela se passe ainsi :

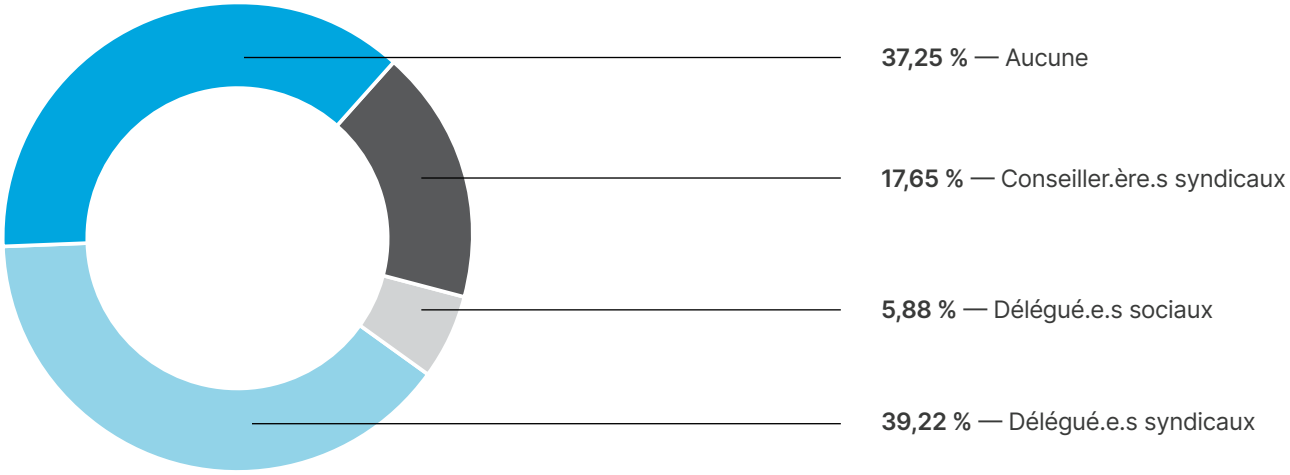
- par manque de temps
- en raison de la non-obligation à l'heure actuelle que cette statistique soit comptabilisée parmi les nombreux rapports administratifs que doivent déjà remplir les équipes des SSMO-PH.

Des données importantes

Pourtant, cette donnée pourrait être primordiale dans l'avenir, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, du bassin disponible et croissant[3] de PSH compétentes, et la grande présence de milieux de travail syndiqués au Québec. De plus, cette donnée pourrait être importante, afin d'augmenter le nombre de données probantes, construire une base de preuve et augmenter la littérature sur les placements en emploi des PSH dans ces milieux de travail syndiqués. D'ailleurs, une conseillère en emploi nous a indiqué : « il faudrait revoir le tout, mettre au courant le personnel et mettre à jour la liste de contacts avec les syndicats. »

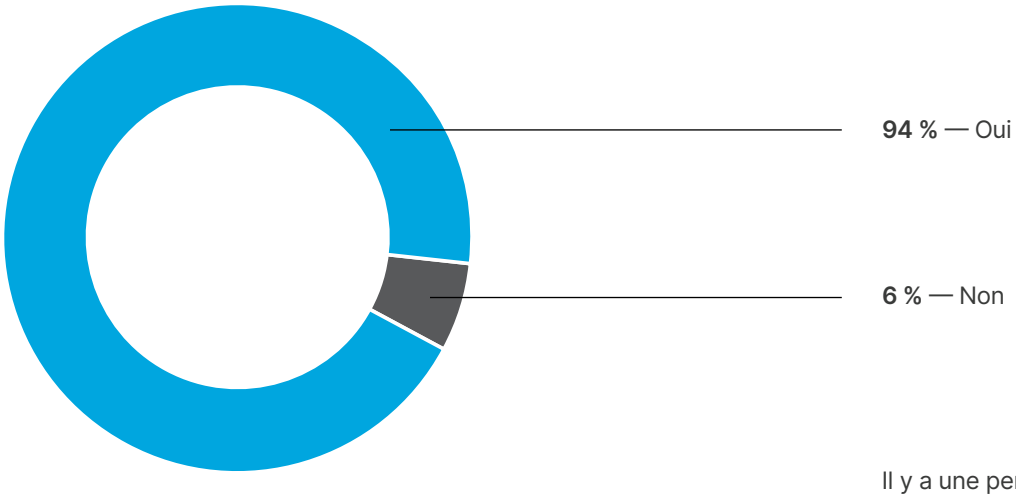
[3] On prévoit que le nombre de personnes en situation de handicap, évalué à environ 22 % actuellement au Canada, devrait augmenter en raison du vieillissement de la population, des problèmes de santé chroniques, et de l'évolution des attitudes face à l'auto-identification. Source : Emploi et Développement social Canada : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/documents-information-edsc/inclusion-2021-infographie.html

9.3.9 Avec quelle personne de la structure syndicale êtes-vous en contact?



Le plus souvent, c'est la déléguée ou le délégué syndical qui est en contact avec la conseillère ou conseiller en emploi et/ou l'agente ou agent d'intégration. Selon la définition qu'en fait le SCFP (afflilié à la FTQ), le délégué syndical est un : « syndiqué élu par ses collègues de travail afin de les représenter, de servir d'agent de liaison avec le syndicat et de veiller à l'application de la convention collective. »

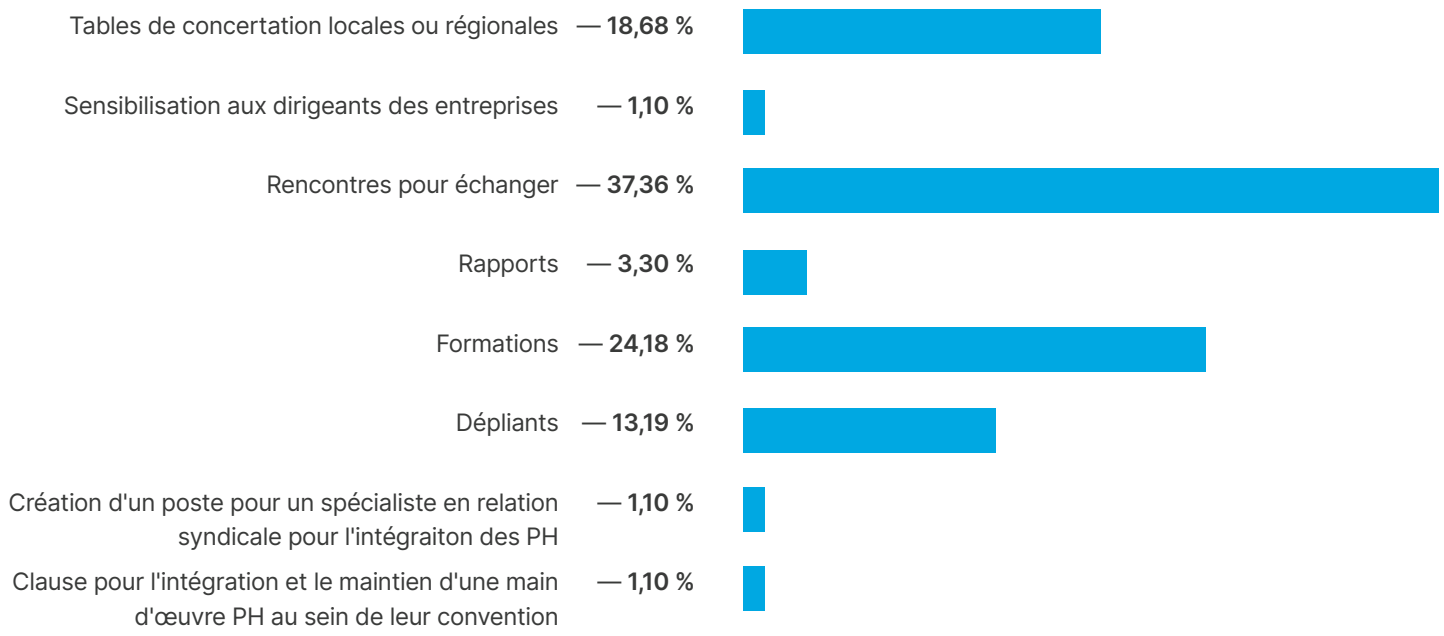
9.3.10 Pertinence de collaborer avec les syndicats dans le futur



Il y a une pertinence claire de collaboration entre les SSMO-PH et les syndicats.

Il faut mettre les conditions en place.

9.3.11 Que faut-il mettre en place?



Il ressort qu'il y a un besoin de mettre en place des **rencontres pour échanger** (peut-être sous la forme de tables de concertation locales ou régionales), des **formations**, et des **outils** (dépliants par exemple).

En entrevue, on a rapporté le besoin d'avoir des modèles de lettres d'entente, ou des façons de négocier des clauses inclusives dans les conventions collectives. Des outils de ce genre ont été partiellement créés lors du projet-pilote *Travaillons ensemble*. De plus, dans la Phase 1 du projet actuel, des dizaines de pratiques ont été recensées et pourraient être valorisées en tant que contenus de formation dans une Phase 2.

9.3.12 SSMO-PH & syndicats
Neuf (9) bonnes pratiques recensées dans les SSMO-PH

Les pratiques prennent place :

- dans des secteurs d'emploi syndiqués variés : fonction publique municipale, usine, entretien ménager, hôtellerie, services alimentaires, électronique, sécurité, enseignement au collégial.
- autant en milieu urbain qu'en région.

9.3.13 Pratiques dans les SSMO-PH du ROSEPH

Fiche de pratique

ROSEPH - 01

« Une bonne collaboration syndicat-SSMO-PH, c'est toujours dans l'optique où il faut que ça soit gagnant-gagnant. Vous avez un employé qui est prêt, disposé, capable, puis vous avez des besoins de l'employeur qui sont comblés, puis pour l'employé, on a un emploi qui est convenable selon ses limitations. C'est pas un caprice ou un privilège. »

Source : La conseillère en emploi

Modification de l'horaire et de la charge de travail d'une PSH vivant avec une déficience intellectuelle et une dépression

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [x] **Aménagement (accommodement) des tâches de travail**
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [ ] Droits/normes du travail
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [ ] Litige
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : SDEM-SEMO Montérégie**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [x] **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- [ ] Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Teamsters Canada - FTQ**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Collaboration avec le syndicat ayant permis de modifier l'horaire et de réduire la charge de travail d'une personne employée ayant une déficience intellectuelle et vivant un épisode de dépression.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : SDEM-SEMO Montérégie
Région : Montérégie

Coordonnées : 450 646-1595
info@sdem-semo.org

Nombre d'employés : 50

Site web : https://www.sdem-semo.org/

Syndicat

Nom : Une section locale de Teamsters Canada
Secteur d'emploi : Alimentation

Affiliation : FTQ

Site web : https://teamsters.ca/fr/sections-locales/

Fiche de pratique

ROSEPH - 01 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Cela se passe dans une usine de production en fabrication alimentaire (cannerie, tri de denrée). Le syndicat est une section locale de Teamsters Canada, affilié à la FTQ. La PSH référée là-bas était d'abord en stage de 8 mois.

Pendant le stage

C'est Services Québec qui rémunérait. L'employeur était plus conciliant et le syndicat n'était pas encore impliqué. Il s'agissait d'un poste d'opérateur sur une ligne de production. Le poste a été adapté (nombre de tâches réduit de moitié), avec un horaire de 20 heures/semaine. Cela ne posait pas problème, car c'était un poste en surplus de l'entreprise (ne remplacant pas/ne prenant pas la place d'une personne employée actuellement). Le stage visait à évaluer si la PSH était capable de faire les tâches.

Suite au stage

La PSH a été embauchée comme une employée réguliere, selon horaire de 40 heures/semaine, ce qu'elle a pu soutenir pendant quatre (4) ans. Ensuite, un diagnostic de dépression l'a amené à s'absenter. À ce moment, le syndicat et le SSMO-PH (SDEM-SEMO Montérégie) attitré à la PSH ont collaborés avantageusement. La conseillère en emploi, le syndicat et l'employeur ont travaillés ensemble.

Bien que la demande de réduire l'horaire à 32 heures/semaine ait été refusée, un terrain d'entente a été trouvé: offrir à la PSH le poste de journalier à 32 heures/semaine, avec le taux horaire de ce titre d'emploi, qui entraînait tout de même une baisse de 2 $/heure. La PSH, selon les besoins de l'entreprise, pouvait parfois prendre des tâches d'opérateur avec le salaire plus élevé. Le syndicat a accepté et l'employeur aussi, sur la base d'une exception justifiée en raison d'une déficience intellectuelle attestée par le médecin. Bien que cet accommodement créait un précédent dans l'entreprise, la PSH est aussi restée syndiquée.

Ce qui a fait la différence ?

Le représentant syndical connaissait la PSH. L'employeur voulait garder la personne employée. Le syndicat était collaborateur avec la partie patronale. La PSH était une bonne travaillante, à l'emploi depuis cinq (5) ans. Le contexte de pénurie de main-d'œuvre a également joué. Au sein de cette entreprise, une personne employée vivant avec une déficience intellectuelle, c'était rare, donc l'employeur n'était pas trop stressé malgré le précédent créé. C'était une solution « gagnant-gagnant ». La bonne entente tripartite (employeur, syndicat, SSMO-PH) a été essentielle à la réintégration et au maintien en emploi de la PSH, dont l'appropriation autonome de ses droits en entreprise syndiquée était difficile, en raison de sa situation de déficience intellectuelle. Le SSMO-PH a donc joué un rôle essentiel de médiateur, pour bien vulgariser la situation à la PSH et faire valoir ses besoins au syndicat et à l'employeur.

Recommandation

Le syndicat devrait être présent dès l'entrevue d'embauche. Rien n'oblige l'employeur à le faire cependant, en raison de son droit de gérance lors du recrutement/sélection de nouvelles personnes à employer.

Fiche de pratique

ROSEPH - 02

« Ce projet-pilote, dans le fond, portait beaucoup sur la façon de travailler ensemble. De bypasser un peu ce qui se fait habituellement pour essayer de trouver un bon fit entre les candidats qu'on a, et les besoins de la Ville. C'est vraiment ça le projet-pilote. Je crois qu'il y a une façon de le faire qui satisfasse tout le monde. J'ai bien hâte de voir la suite de ce projet-là. »

Source : La conseillère en emploi

Intégration à la Ville de Sherbrooke de deux PSH vivant avec un TSA

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- ✓ **Intégration recrutement-sélection**
- ✓ **Intégration accueil-intégration**
- ☐ Réintégration
- ✓ **Maintien**
- ✓ **Sensibilisation et information**
- ✓ **Convention collective inclusive**
- ✓ **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- ✓ **Recrutement/embauche**
- ☐ Adaptation de postes de travail
- ✓ **Aménagement (accommodement) des tâches de travail**
- ☐ Interprétariat pour les personnes sourdes
- ☐ Interventions psychosociales
- ☐ Droits/normes du travail
- ☐ Services juridiques
- ☐ Santé et sécurité au travail (SST)
- ☐ Litige
- ☐ Équité salariale
- ☐ Assurance collective
- ☐ Droits parentaux
- ☐ Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- ✓ **SSMO-PH : Orientation-Travail (Estrie)**
- ☐ Agent.e d'intégration
- ✓ **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- ✓ **Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi**
- ☐ Conseiller.ère d'orientation
- ✓ **Syndicat : Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke - FISA**
- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux
- ☐ Conseillers syndicaux
- ☐ Exécutifs syndicaux
- ✓ **Délégués syndicaux**
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- ☐ Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Intégration en emploi réussie de deux personnes vivant avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) sur des postes surnuméraires en bibliothèque, créés « sur mesure » à la Ville de Sherbrooke. Collaboration optimale avec le syndicat pour la réussite du projet.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : Orientation-Travail
Région : Estrie

Coordonnées : 819-822-3226
info@orientationtravail.org

Site web : https://orientationtravail.org/

Syndicat

Nom : Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke
Secteur d'emploi : Fonction publique municipale

Affiliation : Fédération indépendante des syndicats autonome (FISA)

Site web : www.fisa.ca

Fiche de pratique

ROSEPH - 02 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

C'est grâce au projet-pilote Travaillons ensemble (2008-2012), combiné à l'arrivée du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) que la conseillère en emploi d'Orientation-Travail (SSMO-PH) a été appelée à travailler et à être mis en contact avec le département des ressources humaines de la Ville de Sherbrooke. Dans le cadre de la pandémie, la conseillère a mené une activité de sensibilisation des ressources humaines et de tous les secteurs de la Ville de Sherbrooke, sur des sujets tels que les types de limitations, les accommodements, etc. Le représentant syndical (du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke) impliqué dans la bonne pratique présentée ici était présent à cette formation. C'est comme ça que le lien entre le SSMO-PH et le syndicat s'est fait.

Un des freins à l'employabilité des PSH est que sur le site internet de la Ville, la postulation à un emploi est lourde et compliquée, non-accessible. La conseillère en emploi d'Orientation-Travail a suggéré d'innover par rapport à ce qui se fait actuellement, de revoir la manière de postuler à la Ville pour les PSH sous sa charge, et de trouver un bon alliage entre les besoins des clientes et des clients, et ceux de la Ville. Il y avait un besoin de main-d'œuvre au niveau des bibliothèques, donc la Ville a contacté le syndicat pour voir si c'était possible d'engager des PSH sous forme d'un projet-pilote, et le syndicat a donné son approbation.

Postuler à la Ville de Sherbrooke

Dans un premier temps, la conseillère en emploi et le représentant syndical ont mis en place un passage plus court pour les PSH. Plutôt que de passer par la plateforme de postulation d'emploi sur le site internet de la Ville, il a été convenu que la conseillère envoie directement aux ressources humaines de la Ville un CV avec les intérêts d'emploi du PSH. Les CV des PSH étaient reçus et analysés par les RH pour des postes pas nécessairement affichés, et/ou un poste disponible qui existait déjà. En retour, les ressources humaines référaient au SSMO-PH des personnes blessées qui avaient besoin d'aide pour leur réintégration en emploi. Il s'agissait d'une formule gagnant-gagnant très intéressante.

Un projet-pilote

Dans un deuxième temps et dans la foulée de cette belle collaboration, un projet-pilote de six mois a été mis sur pied en janvier 2023. Afin de favoriser l'intégration de deux personnes vivant avec un trouble du spectre de l'autisme, deux postes (non-affichés) ont été créés sur-mesure à la bibliothèque. Une entente particulière est intervenue et a été rédigée entre le syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke et l'employeur, la Ville de Sherbrooke. Ces deux emplois surnuméraires sont des postes d'aide à l'aide-bibliothécaire. Les tâches et l'horaire ont été modifiés, adaptés aux besoins des deux PSH. Horaire à temps partiel, au même taux horaire que les aide-bibliothécaires « classiques ». La convention collective cependant n'a pas été modifiée. C'est plutôt une lettre d'entente particulière qui a été rédigée et jointe à la convention.

La suite

Si le projet-pilote se passe bien, les deux PSH vont être intégrées comme aide-bibliothécaire, et d'autres possibilités pourront être créées pour d'autres PSH (comme des possibilités d'emplois étudiants et de cols bleus avec ceux qui ont un parcours TEVA ou qui vivent avec une déficience intellectuelle).

Un lien bien vivant

Dans le cadre du projet-pilote, la conseillère en emploi rencontre les RH aux six semaines pour les topos et suivis. Au besoin, le syndicat est sondé et s'y joint.

Ce qui a fait la différence? Le fait de se parler souvent crée des ponts et de nouvelles idées, comme le projet. Le « lien long », aussi, de plus de cinq ans, entre les RH de la Ville de Sherbrooke, le syndicat, et la conseillère en emploi. Aussi, tant qu'un accommodement ne retire rien à une autre personne employée, le syndicat collabore bien. Au niveau de l'employeur (Ville), il faut que cela réponde aussi à leurs besoins à eux (solution gagnant-gagnant). Finalement, pour que ça fonctionne, il faut que cela soit fluide. Le SSMO-PH est là pour fluidifier les relations, agir comme médiateur et ce, à coût nul autant pour le syndicat que pour l'employeur.

Embûches

La longueur des processus administratifs à la Ville, notamment en raison de la pénurie de main-d'œuvre au département des ressources humaines. C'est pourquoi peu de PSH ont été intégrées jusqu'ici, car ça prend du monde pour faire avancer ces dossiers à la Ville.

Fiche de pratique

ROSEPH - 03

« Le représentant des employés a fait preuve d'ouverture, car pour lui, c'était pas une évidence. Effectivement, dans le visage de la personne dysphasique, ce n'est pas écrit, on ne peut pas identifier ça. Moi, une partie de mon travail, c'est de sensibiliser le représentant. D'un autre côté, c'est aussi de sensibiliser la PSH que c'est important qu'elle nomme ses besoins parce que les personnes ne connaissent pas sa situation précise. Je pense qu'il y a deux parties dans ce bout-là. Je suis certaine que cette situation arrive aussi dans les syndicats. Pas par mauvaise intention, mais par méconnaissance. »

Source : L'agente d'intégration

L'agente ou agent d'intégration : pour faire connaître les besoins particuliers des PSH et les aider à faire valoir leurs droits

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [ ] Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [ ] Litige
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : La Croisée (Québec)**
- [x] **Agent.e d'intégration**
- [ ] Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière
- [ ] Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Syndicat non-officiel – Regroupement d'employés**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Ne sachant pas qu'un de ses membres avait des limitations sur le plan cognitif, le représentant des employés avait présenté des informations importantes et remis un formulaire à remplir sans donner d'explications complémentaires. Avec la collaboration de l'agente d'intégration, l'employeur et les représentants syndicaux ont été sensibilisés à toujours vérifier la compréhension du contenu transmis et à offrir un support, au besoin. Au départ, l'employé avait rempli le formulaire de la mauvaise façon sans trop comprendre la portée de ses réponses. À la suite des interventions, il a pu recommencer et bien comprendre.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : La Croisée
Région : Capitale-Nationale
Coordonnées : 418-529-6841
reception@lacroise.ca
Site web : https://lacroise.ca/

Syndicat

Nom : Regroupement d'employés au sein d'une entreprise sans syndicat officiel, regroupés pour négocier leur convention interne.
Secteur d'emploi : Électronique – fabrication de pièces informatiques.

Fiche de pratique

ROSEPH - 03 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Au sein d'une entreprise faisant la fabrication de matériel informatique, un regroupement non-officiel d'employés s'est constitué et un représentant des employés a été nommé. Leur objectif : négocier avec l'employeur leurs conditions de travail. La pratique en jeu ici met en scène une PSH, un syndicat non-officiel (regroupement d'employés), un représentant des employés (s'apparentant au délégué syndical) et l'employeur.

Ne sachant pas qu'un des membres de son regroupement avait des limitations sur le plan cognitif (dysphasie), le représentant des employés avait présenté des informations importantes au regroupement et remis un formulaire à remplir pour colliger les doléances et propositions d'améliorations de chacune et chacun, le tout sans donner d'explications complémentaires. Avec la collaboration de l'agente d'intégration du SSMO-PH, et comme cette dernière suivait sporadiquement la PSH depuis un moment, la connaissait bien et était très présente sur le terrain, elle a ainsi pu sensibiliser l'employeur, les représentants des employés et la PSH à toujours vérifier la compréhension du contenu transmis et à offrir un support, au besoin. Au départ, la PSH avait rempli le formulaire de la mauvaise façon sans trop comprendre la portée de ses réponses. Avec des exemples concrets, l'agente d'intégration a ainsi pu renseigner la personne sur la nature de son handicap, car elle n'arrivait pas à bien le comprendre et à expliquer à l'entourage ses difficultés quotidiennes et à nommer ses besoins afférents. À la suite des interventions et de l'aide apportée, la personne a pu remplir à nouveau le formulaire, inscrire ses doléances personnelles à l'employeur sans être influencée, et donc bien comprendre et s'intégrer à son milieu de travail. Pour l'avenir, pour remplir un formulaire, elle pourra être plus autonome, en s'assurant de comprendre les éléments de vocabulaire et demander de l'aide si elle le juge nécessaire.

Dans toute cette histoire, le représentant des employés, équivalent au délégué syndical, a bien réagi aux interventions du SSMO-PH. Il a fait preuve d'ouverture et d'écoute, la dysphasie n'étant pas une évidence pour ce dernier (handicap invisible).

Ce qui a fait la différence?

Plusieurs facteurs : alliance créée avec l'employeur, relation d'aide entre la PSH et l'agente d'intégration du SSMO-PH, la PSH qui nomme ses besoins, car elle est dans un climat de compréhension et de confiance.

*L'agente ou agent d'intégration d'un SSMO-PH offre un accompagnement spécialisé, personnalisé directement dans le milieu du travail. Du premier jour de travail et ensuite grâce à des visites régulières, l'agente ou agent d'intégration, en relation avec tous les membres de l'organisation, aide à prévenir les démissions et congédiements, résout des conflits et fournit des outils personnalisés. Ces nouveaux agents et agentes sont présents à travers le réseau des SSMO-PH depuis 2020, suite à un projet pilote mené par le ROSEPH.

Fiche de pratique

ROSEPH – 04

« Il faut dire que la grosse différence, c'est qu'on parle d'une entreprise indépendante, on ne parle pas d'une bannière, on ne parle pas d'un gros syndicat. Il y avait de la proximité, de la disponibilité, où c'était facile de parler avec la directrice des ressources humaines et la personne-ressource au syndicat qui travaille sur le lieu de travail, qui est sur le plancher. Avoir le cellulaire de la personne-ressource, de pouvoir l'appeler la semaine et faire des suivis, fait toute la différence. Oui, l'Estérel, c'est un gros complexe hôtelier, mais c'est très accessible quand même par rapport à d'autres milieux d'emploi. »

Source : La conseillère en emploi

Lettre d'entente signée pour maintenir en emploi une PSH avec tous les avantages d'une personne syndiquée

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [x] **Aménagement (accommodement) des tâches de travail**
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [ ] Litige
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : Intégration-Travail Laurentides**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [x] **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- [ ] Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : TUAC, section locale 501- FTQ**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Une PSH vivant avec une déficience intellectuelle a pu se maintenir en emploi avec tous les avantages d'une personne syndiquée grâce à une entente particulière négociée à l'occasion d'une collaboration positive menée par une conseillère en emploi, de pair avec le syndicat et l'employeur.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : Intégration-Travail Laurentides
Région : Laurentides

Coordonnées : 450-436-4024
info@i-tl.org

Site web : https://i-tl.org/

Syndicat

Nom : Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (TUAC 501)

Secteur d'emploi : Hôtellerie (entretien ménager)

Affiliation : FTQ

Site web : https://www.tuac501.org/

Fiche de pratique

ROSEPH – 04 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Une PSH vivant avec une déficience intellectuelle légère à moyenne a intégré un poste de préposé à l'entretien chez l'Estérel Resort, suite à une démarche faite par son conseiller en emploi du SSMO-PH Intégration-Travail Laurentides, de pair avec l'employeur (L'Estérel Resort).

Stage d'essai

L'employeur a d'abord consenti à recevoir la PSH en stage d'essai, afin d'apprendre à mieux la connaître.

Première embauche

L'employeur l'a ensuite embauchée au moyen d'une entente particulière, sans lui offrir un poste syndiqué et les avantages sociaux s'y rattachant (assurances collectives, augmentation de salaire, etc.), en raison de certaines limitations, principalement parce qu'elle ne pouvait effectuer le travail au rythme demandé. Cela semblait convenir à toutes les parties à ce moment.

Réouverture de l'entente

Après cinq ans, cette PSH, curieuse de ses droits, voulant comprendre le pourquoi du comment et posant des questions, discuta avec un collègue en entretien ménager qui était impliqué dans le syndicat (TUAC 501). À ce moment, la PSH a réclamé de rouvrir l'entente, afin de faire la demande d'être syndiquée officiellement avec tous les avantages. Elle a ainsi sollicité à nouveau la conseillère en emploi du SSMO-PH (Intégration-Travail Laurentides) rattachée à son dossier. Cette dernière a convoqué le délégué syndical et l'employeur, qui ont fait preuve d'ouverture, et la discussion a été rouverte et sa demande d'être syndiquée avec les mêmes avantages que les autres a été acceptée. Au moyen d'une lettre d'entente entre la partie patronale et le syndicat, la PSH a pu se maintenir en emploi, maintenant comme personne employée syndiquée, grâce à un poste créé sur mesure pour elle (horaire et aménagement des tâches), afin que ses capacités et besoins soient respectés. Elle est restée en emploi plusieurs années par la suite.

Ce qui a fait la différence ?

La proximité et l'engagement. L'Estérel étant une petite entreprise privée avec un petit syndicat de proximité, tout le monde se connaissait et il y avait une facilité pour la conseillère en emploi de dialoguer avec les ressources humaines, le délégué syndical et l'employeur. Dans ce dossier, l'engagement des parties était aussi très présent. La personne-ressource du dossier était disponible et faisait le relais entre tout le monde, ce qui est plus difficile dans les grosses structures (par exemple dans les centres de services scolaires ou les CIUSSS où il y a plusieurs paliers décisionnels et une rigidité administrative).

Fiche de pratique

ROSEPH – 05

« Si les employeurs et les représentants syndicaux ne sont pas confrontés à une limitation eux-mêmes ou chez un de leurs proches, s'ils n'ont pas été sensibilisés à la cause, ils peuvent être très, très, très directs. Du genre : « Lui, il ne travaille pas autant que les autres, donc j'en veux pas. » La clé, c'est vraiment l'éducation, la formation, qui développe la sensibilité. Si l'individu voit ça d'un bon œil, il va être plus collaboratif. »

Source : La conseillère en emploi

Adaptation des tâches et des outils de travail d'une PSH vivant avec une déficience visuelle partielle, de pair avec le syndicat, permettant son intégration et son maintien en emploi

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [x] **Intégration accueil-intégration**
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [x] **Recrutement/embauche**
- [x] **Adaptation de postes de travail**
- [x] **Aménagement (accommodement) des tâches de travail**
- [x] **Interprétariat pour les personnes sourdes**
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [ ] Litige
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : SDEM-SEMO Montérégie**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [x] **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- [x] **Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi**
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Non précisé**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [x] **Autre : et chef d'équipe**

3. Quelle est cette pratique?

Bonne collaboration SSMO-PH/syndicat permettant au SSMO-PH de s'impliquer et de soutenir une PSH en l'aidant à se procurer des outils de travail adaptés, ce qui a favorisé son intégration et son maintien en emploi.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : SDEM-SEMO Montérégie
Région : Montérégie

Coordonnées : 450 646-1595
info@sdem-semo.org

Site web : https://www.sdem-semo.org/

Syndicat

Nom : Non précisé/Les syndicats en général

Fiche de pratique

ROSEPH – 05 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Un syndicat impliqué pour la PSH

Dans le cas d'une PSH vivant avec une déficience auditive partielle nécessitant un appareil et des tâches de travail adaptées, le syndicat s'est assuré d'être assis à la table de négociation avec l'employeur, la PSH et le SSMO-PH, afin de surveiller que tout cela soit mis en place, que l'employeur adapte ses procédés. Le syndicat était très ouvert, voulait collaborer, était bienveillant. Il utilisait le SSMO-PH comme une force ou un atout dans son jeu pour aider la PSH. Le syndicat a particulièrement reconnu l'implication, l'apport et le soutien du SSMO-PH auprès de la PSH pour l'aider à se procurer des outils de travail adaptés (système MF, écrans adaptés, etc.), qui sont subventionnés par Services Québec, et donc sans coût pour l'employeur.

L'employeur a accepté d'aménager les tâches de travail. Par exemple, de confier les dossiers moins urgents et seulement où les gens parlent français, en raison de la limitation auditive. L'ajout de micros dans les salles de conférence a aussi été fait.

Un syndicat aidant, c'est…

Quand le syndicat veut rencontrer la personne occupant la fonction de conseillère en emploi/agente d'intégration. Quand le syndicat est disposé à écouter ce que le SSMO-PH a à dire. Quand il y a de l'ouverture à revoir la charge de travail, l'aménagement du temps de travail.

Cette attitude « aidante » dépend beaucoup de l'individu qui travaille au syndicat et à son niveau de sensibilisation/sensibilité face à la question du handicap.

Une recommandation

« Au sein des entreprises syndiquées, il y aurait peut être des politiques maison à mettre en place pour encadrer une PSH. Il peut y avoir des procédures si la personne est accompagnée par un organisme comme le SSMO-PH, qui définissent comment s'asseoir à table avec les parties patronale et syndicale, la PSH et le service spécialisé de main-d'œuvre, pour essayer de voir comment on aide la personne. Il pourrait y avoir des étapes ou des processus à réfléchir pour forcer un petit peu la main aux syndicats à trouver des solutions, et leur offrir des outils déjà prêts (modèles de lettre d'entente, clauses inclusives de convention collective, formation des autres employés par le SSMO-PH, etc.). »

Source : La conseillère en emploi

Fiche de pratique

ROSEPH – 06

« Les syndicats, c'est une corde de plus à mon arc. »

Source : L'agente d'intégration

Une relation de confiance SSMO-PH/syndicat, des rôles & responsabilités clairs et des droits respectés dans un climat d'entente

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [x] **Intégration accueil-intégration**
- [x] **Réintégration**
- [ ] Maintien
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [ ] Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [x] **Litige**
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : La Croisée (Québec)**
- [x] **Agent.e d'intégration**
- [x] **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- [ ] Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Union des employés et employées de service, section locale 800 - FTQ**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [ ] Conseillers syndicaux
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Relation de confiance établie entre le SSMO-PH et le syndicat, amenant la conseillère en emploi & agente d'intégration à suggérer à la PSH de consulter sa déléguée ou délégué syndical pour des questions en lien avec les normes du travail et les obligations de l'employeur. Dans cette pratique, la clarté des rôles et responsabilités de chacun favorise une compréhension des attentes entre toutes les parties et la mise à jour d'une solution satisfaisante pour tout le monde.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : La Croisée
Région : Capitale-Nationale
Coordonnées : 418-529-6841
reception@lacroise.ca
Nombre d'employés : 16
Site web : https://lacroise.ca/

Syndicat

Nom : Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800)
Coordonnées : https://ues800.org/contactez-nous/
Secteur d'emploi : Sécurité
Affiliation : FTQ
Site web : https://ues800.org/

Fiche de pratique

ROSEPH – 06 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Vivant avec un trouble de santé mentale, cette PSH occupe la fonction d'agente de sécurité, à l'emploi d'une entreprise adaptée qui la place sur différents contrats en milieux réguliers. Un moment donné, la PSH tombe en arrêt de travail/maladie à la suite d'un choc post-traumatique. Au moment de mettre en place son retour au travail, la PSH se tourne vers l'agente d'intégration du SSMO-PH de sa région, afin de recevoir un accompagnement spécialisé à toutes les étapes du processus de sa réintégration au travail. La PSH privilégie un retour au travail dans les mêmes conditions qu'avant son départ, pour des raisons médicales attestées par son médecin psychiatre. Cependant, l'entreprise étant tributaire de contrats, et le précédent sur lequel la PSH était affecté étant terminé, l'employeur ne pouvait la repositionner exactement au même endroit.

Bien connaître ses droits et leurs limites grâce à des spécialistes

À ce moment, la PSH n'étant pas certaine de ses droits, et étant très préoccupée par le fait de retrouver exactement le même poste qu'avant son arrêt de travail, l'agente d'intégration lui suggère de demander des conseils à son délégué syndical, car ses questions en lien avec les normes du travail ou les obligations de l'employeur dans un contexte très précis dépassaient ses propres connaissances. L'agente d'intégration demande aussi à la PSH d'inviter son délégué syndical à se joindre à une rencontre employeur-employé-conseiller en emploi, car celle-ci était très anxieuse et la relation de confiance avec son employeur était faible.

Plus de confiance et de pouvoir d'agir

Cela a permis à la PSH plus de détente et de confiance pendant la rencontre litigieuse en sachant qu'un expert dans les normes du travail serait présent et donc que peu importe l'issue de la rencontre, ses droits seraient respectés. La collaboration avec un délégué syndical est venue compléter les propres connaissances de la conseillère en emploi et lui donner un plus grand sentiment de maitrise sur le dossier en question. À la fermeture du dossier, elle a ainsi eu la certitude que les décisions qui ont été prises n'allaient pas à l'encontre de ses droits en tant que travailleuse, même si la solution n'était pas parfaite à ses yeux.

Un esprit de compromis

Le délégué syndical s'est assuré que l'employeur faisait son possible pour accommoder la PSH, tout en expliquant à cette dernière ce qui était possible dans le respect de ses droits. Un compromis a finalement été trouvé, sans mécontentement, dans le respect, la clarté et la compréhension mutuelle. Elle a exercé son métier d'agente de sécurité dans un lieu différent, mais aux mêmes conditions qu'avant.

L'importance de bien comprendre et accepter les rôles et responsabilités de chacun

Pour que ce type de collaboration fonctionne, il est important de comprendre les rôles respectifs du conseiller en emploi et du délégué syndical.

Fiche de pratique

ROSEPH – 07

« Au départ, le syndicat ne connaissait rien à la santé mentale et essayait d'appliquer sa clause. La PSH était compétente à son poste et travaillait bien. Le conseiller syndical se sentait touché par la situation. Ce qui a beaucoup aidé aussi, c'est le fait de se sentir supporté par moi et le fait d'avoir défini des balises claires avec la PSH, l'employeur et le syndicat, sur ce qu'il fallait faire pour que la situation revienne à la normale. »

Source : La conseillère en intégration et maintien en emploi

Le SSMO-PH… un rôle de vulgarisateur

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [ ] Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [ ] Droits/normes du travail
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [x] **Litige**
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : L'Arrimage Laval**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [ ] Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière
- [x] **Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi**
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) - FTQ**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [x] **Conseillers syndicaux**
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

PSH vivant avec un trouble de santé mentale, travaillant depuis plusieurs années pour une entreprise, dans le secteur des services alimentaires (cafétéria). Dans le cas d'une menace de renvoi due à une série d'absences et à un enjeu de comportement, le SSMO-PH a joué un rôle positif de sensibilisation entre le syndicat, l'employeur (surtout au niveau des RH), afin de vulgariser les besoins et la condition de la PSH, et de trouver un terrain d'entente pour son maintien en emploi. Le conseiller syndical au dossier était empathique, ouvert. Maintien réussi.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : L'Arrimage
Région : Laval
Coordonnées : 450-967-9611
infos.laval@larrimage.ca
Nombre d'employés : 12
Site web : https://www.larrimage.ca/

Syndicat

Nom : Syndicat canadien de la fonction publique
Coordonnées : https://scfp.ca/communiquez-avec-nous
Secteur d'emploi : Services alimentaires
Affiliation : FTQ
Site web : www.scfp.ca

Fiche de pratique

ROSEPH – 07 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

PSH vivant avec un trouble de santé mentale, travaillant depuis plusieurs années pour une entreprise syndiquée, le Groupe Compass, dans le secteur des services alimentaires, à la cafétéria d'un cégep. En raison d'un enjeu de comportement et tel que prévu par la procédure inscrite dans sa convention collective, elle fut suspendue deux (2) jours, puis deux (2) semaines, la prochaine étape l'attendant étant le renvoi. Son syndicat était sur le point de la rencontrer pour le lui signifier.

Cette PSH connaissait le réseau des SSMO-PH, ayant déjà un suivi avec eux, et frappa donc à nouveau à leur porte pour obtenir de l'aide. Une conseillère en intégration/maintien en emploi accepta alors de l'accompagner, car elle connaissait bien l'historique de cette personne. Dans le milieu de travail, la PSH, à l'emploi depuis plusieurs années, avait connu un changement de superviseur dans les derniers temps et ce dernier ignorait que cette personne employée était en situation de handicap et que son emploi était subventionné, sous la bannière d'un contrat d'intégration de travail (CIT).

Le SSMO-PH… comme un pont

La conseillère du SSMO-PH rencontra donc le syndicat et les ressources humaines de l'entreprise, transmis les informations et besoins de la PSH pour mieux faire comprendre ses agissements, les besoins de la PSH (sans nommer son diagnostic, ce qui est discriminatoire), l'objectif du CIT, et le recadrement clair qui pourrait favoriser son maintien en emploi, tout en offrant à l'employeur et au syndicat de faire le pont pour mettre en place des mesures d'accompagnement, ce qui est le rôle du service spécialisé de main-d'œuvre pour personne handicapée.

Un nouveau plan de match pour un maintien en emploi

L'employeur et le conseiller syndical faisant preuve d'une belle ouverture et se sentant supportés par la conseillère, un nouveau plan de match a donc été développé, et la cheffe d'équipe/conseillère en emploi a été très impliquée dans les premiers temps du maintien. La PSH était très contente de retrouver son poste et ses habituelles responsabilités à la cafétéria, car son besoin était de retrouver ce cadre et des directives claires sur ce qui est attendu d'elle.

Ce qui a fait la différence?

Quand l'employeur, le syndicat et le milieu de travail se sentent supportés et outillés, qu'ils sont rassurés que la PSH ne devienne pas un fardeau excessif grâce à l'accompagnement du SSMO-PH, qui joue son rôle positif de pont de sensibilisation entre toutes les parties. Quand l'empathie, l'ouverture d'esprit, la créativité et le pragmatisme (pénurie de main-d'œuvre!) sont au rendez-vous.

Fiche de pratique

ROSEPH – 08

« Dans le futur, il faut de la sensibilisation et de l'information, car les PSH ne partent pas sur la même ligne que les autres employés. Le syndicat devrait avoir en main un minimum d'information et de connaissances. Il pourrait y avoir des formations avec des délégués syndicaux sur le terrain leur expliquant ce que les services spécialisés de main-d'œuvre peuvent faire pour eux, et qu'ils sont disponibles pour les accompagner aussi en prévention. Une formation short and sweet, allant droit au but. Le SSMO-PH et la PSH doivent être présentés comme une valeur ajoutée et expliquer pourquoi les syndicats et employeurs y gagneraient. »

Source : La conseillère en emploi

Travail de sensibilisation et intervention pour obtenir un aménagement, favorisant une réintégration en emploi pour une PSH

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [x] **Réintégration**
- [ ] Maintien
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [x] **Aménagement (accommodement) des tâches de travail**
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [x] **Litige**
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : L'Arrimage Laval**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [x] **Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière**
- [ ] Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Syndicat des enseignants et enseignantes du Collège Montmorency - FNEEQ-CSN**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [x] **Conseillers syndicaux**
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [ ] Délégués syndicaux
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Grâce à la sensibilisation menée par le SSMO-PH, le syndicat a joué un rôle pro-actif pour favoriser une réintégration en emploi d'une PSH, en adaptant sa charge de travail et la nature de ses tâches.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : L'Arrimage
Région : Laval
Coordonnées : 450-967-9611
infos.laval@larrimage.ca
Nombre d'employés : 12
Site web : https://www.larrimage.ca/

Syndicat

Nom : Syndicat des enseignants et enseignantes du Collège Montmorency
Secteur d'emploi : Enseignement
Affiliation : SEECM-FNEEQ-CSN
Site web : https://seecm.org/

Fiche de pratique

ROSEPH – 08 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Une PSH vivant avec un trouble de santé mentale, et en arrêt de travail, a été mise en contact avec le SSMO-PH en vue de l'accompagner dans sa réintégration dans son milieu de travail, à son poste d'enseignant au collégial. Le médecin de la PSH était en faveur d'un retour au travail. Malgré cela, l'employeur visiblement défavorable à un retour, le repoussait sans cesse en évoquant des motifs divers (besoin d'une contre-expertise, difficulté de l'enseignement à distance, pandémie).

La conseillère en emploi du SSMO-PH est intervenue à ce moment. Elle a impliqué le syndicat dans le dossier et a sollicité une rencontre virtuelle entre la PSH, la conseillère syndicale, le coordonnateur de département, la direction et elle-même. Grâce à la sensibilisation de la conseillère en emploi, et à son bon degré d'ouverture, le syndicat était volubile et pro-actif pour son membre: négociation sur le niveau de charge de travail (80 %), sur la nature des cours à enseigner (possibilité d'enseigner des cours déjà enseignés). Le syndicat était très pro-actif et sensible aux enjeux de son membre en situation de handicap. Les parties ont fini par s'entendre sur le niveau de charge et la nature des cours.

La conseillère en emploi a aussi favorisé de la sensibilisation sur les troubles de santé mentale en milieu de travail (ce qui n'avait pas été fait en amont) et à organiser une rencontre avec les collègues pour présenter la situation de la PSH. Le coordonnateur du département a accepté, et a même invité la conseillère en emploi à venir offrir une présentation devant le département. Le retour au travail de la PSH s'est bien passé, aucune ou aucun collègue ne s'est plaint ou n'a fait de commentaires déplacés. En fait, tout le monde avait hâte de revoir la personne, longtemps absente!

Ce qui a fait la différence?

Au niveau du syndicat, la personne était ouverte, flexible, sans préjugés, et disponible à être sensibilisée par la conseillère en emploi. Cela a favorisé une réintégration réussie pour la PSH syndiquée.

Fiche de pratique

ROSEPH – 09

« La représentante syndicale a été très bien. Elle avait une personnalité empathique et voulait que la situation se règle de façon juste pour la PSH. Elle n'acceptait pas la proposition injuste de l'employeur, elle l'avait sur le cœur! Elle ne se laissait pas marcher sur les pieds. La PSH avait 16 ans de service, elle était très compétente dans ce qu'elle faisait à l'entretien ménager. Avec le contexte de pénurie de main-d'œuvre, ça aurait été une grande perte si elle avait quitté son emploi. »

Source : Le conseiller en intégration et au maintien en emploi

Maintien en emploi d'une PSH compétente et qualifiée, aux mêmes conditions, malgré un changement de lieu de travail

1. Dans quel champ se situe la pratique?

- [ ] Intégration recrutement-sélection
- [ ] Intégration accueil-intégration
- [ ] Réintégration
- [x] **Maintien**
- [x] **Sensibilisation et information**
- [ ] Convention collective inclusive
- [x] **Travail local en collaboration avec SSMO-PH**
- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [ ] Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [x] **Interventions psychosociales**
- [x] **Droits/normes du travail**
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [x] **Litige**
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite

2. Nom de la structure et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

- [x] **SSMO-PH : L'Arrimage Montréal**
- [ ] Agent.e d'intégration
- [ ] Conseiller.ère en emploi/main-d'œuvre/en développement de carrière
- [x] **Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi**
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [x] **Syndicat : Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800) - FTQ**
- [ ] Conseillers syndicaux régionaux
- [ ] Conseils régionaux ou coordinations régionales
- [ ] Délégués sociaux
- [x] **Conseillers syndicaux**
- [ ] Exécutifs syndicaux
- [x] **Délégués syndicaux**
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en SST
- [ ] Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- [ ] Autre :

3. Quelle est cette pratique?

Maintien en emploi réussi d'une PSH vivant avec une déficience intellectuelle et un trouble de santé mentale, ayant de la difficulté à connaître et à défendre ses droits, grâce à une collaboration fructueuse entre la partie syndicale et le SSMO-PH. Une personne compétente dans son emploi a donc pu continuer d'exercer son métier, tout en préservant ses droits.

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom : L'Arrimage
Région : Montréal
Coordonnées : 514 389-9393
infos.mtl@larrimage.ca
Nombre d'employés : 21
Site web : https://www.larrimage.ca/

Syndicat

Nom : Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800)
Coordonnées : https://ues800.org/contactez-nous/
Secteur d'emploi : Entretien ménager
Affiliation : FTQ
Site web : https://ues800.org/

Fiche de pratique

ROSEPH – 09 (Suite)

5. Autres informations pertinentes

Une PSH vivant avec des troubles de santé mentale et une déficience intellectuelle, et travaillant depuis 16 ans comme préposée à l'entretien dans une bibliothèque, a été suspendue par son employeur pour un enjeu de comportement impliquant une autre collègue. L'employeur a demandé une rencontre sur le champ avec le SSMO-PH qui lui avait référé la personne employée plusieurs années auparavant. La rencontre s'est tenue en présence de l'employeur, de la représentante syndicale et de deux ressources du SSMO-PH (le conseiller en intégration + la direction générale). L'employeur désirait transférer la personne vers un autre type de poste (non-syndiqué en usine, à un salaire diminué de 4 $/heure), ce qui l'aurait beaucoup désavantagée.

Le conseiller en intégration du SSMO-PH a joué un rôle important, en sensibilisant la représentante syndicale à la condition de santé mentale de la PSH, et à l'impact particulier de cela dans sa vie. Il s'est aussi assuré que la PSH (qui vivait aussi avec une déficience intellectuelle) comprenne bien la situation et puisse défendre ses droits.

Implication de la représentante syndicale

La représentante syndicale a été très impliquée dans ce cas-ci. Sensibilisée et faisant preuve d'empathie, et étant mécontente de la tentative de l'employeur, elle s'est beaucoup affirmée face à celui-ci, parce qu'il tentait de contourner la convention collective au détriment de la PSH. La détermination a payé puisque la PSH a été maintenue en entretien ménager, en étant changée de lieu, avec le même salaire et horaire de travail que précédemment, dans un rayon de 20 km de son ancien lieu de travail, et l'employeur a en plus été obligé de lui payer le temps passé à la maison. La représentante syndicale fut proactive pour la suite, en faisant des suivis pour s'assurer du bon déroulement de l'entente intervenue. En raison de la bonne collaboration SSMO-PH/syndicat, le maintien en emploi fut réussi. Une personne compétente dans son emploi a donc pu continuer d'exercer son métier, tout en préservant ses droits.

10. Recommandations et liens avec la phase 2

Introduction

La section précédente nous a permis de présenter les différents résultats et fiches de pratique élaborées au sein de la FTQ, de la CSQ et des SSMO-PH membres du ROSEPH. Nous arrivons maintenant à l'étape des recommandations des trois partenaires pour la phase 2 du projet (Chantier 2 : Former pour outiller).

10.1 Recommandations – FTQ

Pour la phase 2, la FTQ recommande que :

- **Recommandation 1** Le projet soit bâti pour que les différentes sections locales puissent s'imprégner des outils et pratiques syndicales favorables aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Pour notre part, nous privilégierons le choix stratégique de formations données par des formateurs et formatrices qui sont des travailleurs et des travailleuses. Nous croyons que ces formations par les pairs pourront toucher plusieurs milieux de travail, dans différentes sections locales. De plus, nous recommandons que ces formations aillent au-delà de l'acquisition de connaissances et soient pensées en fonction d'un transfert dans l'action.
- **Recommandation 2** Nous pouvons nous inspirer de la capitalisation faite récemment, et valoriser les différentes pratiques recensées dans la phase 1, principalement issues des milieux de travail des secteurs de la fonction publique et parapublique, pour les diffuser et les mettre en œuvre dans d'autres milieux. Cela peut constituer du matériel de formation pour la phase 2. Dans ces mêmes milieux de travail, on peut aussi retrouver des comités syndicaux dédiés à la défense des droits des personnes en situation de handicap, et nous avons intérêt à mobiliser ces comités dans l'élaboration et la diffusion des formations que nous prévoyons mettre sur pied.
- **Recommandation 3** Dans la phase 2, nous avons intérêt à nous appuyer sur l'expertise des comités en santé et sécurité du travail des sections locales en ce qui a trait à la réintégration et au maintien en emploi des travailleuses et travailleurs handicapés suite à un accident de travail ou à des lésions professionnelles.
- **Recommandation 4** Dans la phase 2, il ne faut pas oublier les milieux de travail où une personne ayant un handicap va essayer de le cacher, car l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi sont difficiles dans ces endroits.
- **Recommandation 5** Dans la phase 2, il ne faut pas non plus oublier la particularité des entreprises adaptées affiliées à la FTQ, où tous les aspects sont pensés en fonction des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, autant pour le travail que dans la vie syndicale.
- **Recommandation 6** Pour la mise en œuvre de la phase 2, nous devrons garder en tête cette disparité entre les 4 milieux types de travail, pour pouvoir faire en sorte que l'enjeu des personnes en situation de handicap soit présent dans les différentes sections locales de nos syndicats.
- **Recommandation 7** Le projet actuel porte essentiellement sur l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi dans les milieux de travail syndiqués. Néanmoins, il ne faudrait pas mettre complètement de côté le deuxième aspect qui est ressorti dans les pratiques recensées, celui de la vie syndicale, car il participe à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des membres en situation de handicap.
- **Recommandation 8** La phase 2 du projet devrait permettre non seulement une meilleure connaissance mutuelle, mais aussi un meilleur maillage entre les SSMO-PH et les syndicats au niveau local. Encore là, il est essentiel que l'information puisse se rendre dans les sections locales car ce sont elles qui sont en contact direct avec les membres.

10.2 Recommandations – CSQ

Les résultats de la première phase du projet sont clairs : il est essentiel de poursuivre le travail amorcé. Les besoins en formation et en sensibilisation sont nombreux. À plusieurs reprises, les syndicats affiliés de la CSQ ont su démontrer que le maintien en emploi de personnes en situation de handicap au sein des secteurs publics est non seulement bénéfique pour ces personnes, mais également pour l'ensemble des personnes impliquées dans leur maintien en emploi.

La première phase du projet a permis de constater qu'il existe des pratiques positives concernant la réintégration et le maintien en emploi de travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Elle a également ouvert la discussion sur les besoins syndicaux en la matière et préparé adéquatement le terrain pour la suite du projet. Plusieurs acteurs syndicaux clés ont été rencontrés dans le contexte de cette première phase et ils souhaitent vivement poursuivre le travail entamé. Nous avons créé une forme d'engouement et l'espace afin de mettre en place des pratiques innovantes. Les syndicats ont vu et réalisé qu'il y avait d'autres façons de faire et qu'il serait tout à fait pertinent et nécessaire de partager les différentes pratiques et de collaborer avec des spécialistes tels que les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

Pour donner suite à cette première phase, il apparait essentiel de :

- **Recommandation 1** Poursuivre la sensibilisation auprès des fédérations et syndicats affiliés de la CSQ.
- **Recommandation 2** Développer une « trousse » d'outils de sensibilisation et de vulgarisation pouvant être utilisée afin de sensibiliser les acteurs du secteur public.
- **Recommandation 3** Développer un réseau d'alliances entre les syndicats locaux et les SSMO-PH afin de mieux coordonner la défense des travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans le secteur public.
- **Recommandation 4** Former et outiller les syndicats afin de faciliter le repérage de situations pouvant devenir problématiques dans l'optique de rediriger rapidement les personnes à risque vers les services disponibles, notamment les services spécialisés de main-d'oeuvre.

Considérant le contexte social actuel et l'impulsion générée par la première phase du projet auprès des fédérations et syndicats affiliés de la CSQ, la poursuite du projet vers sa deuxième phase est recommandée.

10.3 Recommandations - ROSEPH

Considérant :

- Que neuf (9) pratiques issues de régions et secteurs d'emploi variés ont été recensées au sein du réseau du ROSEPH, et que le même exercice a été fructueux du côté de la FTQ (15 pratiques) et de la CSQ (6 pratiques);
- Que ces bonnes pratiques prouvent que c'est possible et sont des exemples à valoriser;
- Qu'un réseau d'intervenantes et d'intervenants des SSMO-PH, ayant des collaborations passées ou présentes avec les syndicats, a été identifié et mobilisé au cours de cette phase 1, et qu'il faut continuer le projet sans délai pour maintenir le tout;
- Que la presque totalité (94 %) des intervenantes et intervenants des SSMO-PH veulent collaborer avec les syndicats dans le futur;

Considérant aussi :

- Qu'il y a un momentum à saisir pour répondre aux besoins des employeurs en contexte de pénurie de main-d'œuvre, en faisant valoir la richesse du bassin de 400 000 travailleuses et travailleurs en situation de handicap, compétents et disponibles;
- Que ce bassin de PH est méconnu et souvent perçu péjorativement, car il y a présence de préjugés;

Considérant finalement qu'ont été mis au jour, :

- la méconnaissance des rôles et responsabilités de chaque acteur (syndicats et SSMO-PH);
- le manque de communication;
- un net besoin de sensibilisation.

Le ROSEPH recommande de :

- **Recommandation 1** Tenir une phase 2 du projet d'une durée d'environ 24 mois.
- **Recommandation 2** Cette phase 2 aura pour but l'élaboration (environ 1 an), et l'adaptation/diffusion (environ 1 an) de modules de formation pour d'une part les syndicats locaux de la FTQ et la CSQ, et d'autre part les intervenants des SSMO-PH. Ces formations seraient offertes en co-animation avec un syndicat et un SSMO-PH, afin de favoriser et de pérenniser des collaborations futures dans l'ensemble de la province et des secteurs d'emploi couverts par ces deux centrales syndicales regroupant près de 800 000 travailleurs et travailleuses.
- **Recommandation 3** Sans être limitatives, les formations pourront sensibiliser aux avantages d'un milieu de travail inclusif (l'illustrer notamment avec les bonnes pratiques existantes pour montrer que c'est possible et positif).
- **Recommandation 4** Les formations pourront donner des outils (par exemple des modèles de clauses inclusives de conventions collectives, des gabarits de lettres d'entente), des processus (politique EDI, etc.), pour créer un tel milieu.
- **Recommandation 5** Les formations pourront faire connaître les services d'accompagnement des SSMO-PH (par exemple pour les subventions salariales, la mise en place d'outils de travail adaptés, la sensibilisation du milieu de travail, les suivis, etc.).
- **Recommandation 6** Les formations pourront faire connaître les rôles et responsabilités des syndicats et des SSMO-PH, et comment les uns peuvent mieux collaborer avec les autres, dans un climat de confiance en faisant valoir une solution gagnant-gagnant pour tous!

Cela dans le but de :

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

11. Conclusion

Les résultats de la collecte de données effectuée dévoilent des pratiques innovantes en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail syndiqués. Ces pratiques se retrouvent autant au sein des deux centrales syndicales sondées, la FTQ et la CSQ, que dans les SSMO-PH, et sont regroupées pour la première fois au sein de ce seul document.

De plus, des besoins de sensibilisation et de formation au sein des trois réseaux ont été identifiés. Il faudra y répondre, afin de venir combler le manque de connaissances et d'outils disponibles pour les acteurs y évoluant, et ainsi améliorer l'accompagnement des syndicats en la matière, pérénniser et développer des collaborations fécondes entre les SSMO-PH et les syndicats locaux affiliés à la FTQ et la CSQ.

À terme, l'effet escompté est que l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au sein des milieux de travail syndiqués s'en trouvent durablement renforcés, dans une société québécoise en pleine pénurie de main-d'œuvre, comptant un des taux de couverture syndicale les plus élevés d'Amérique du Nord.

Le Chantier 2, *Former pour outiller*, évoqué par le CCPH dans son rapport sur l'accompagnement des syndicats (mai 2022), trouve donc la confirmation de sa pertinence à la lumière des résultats récoltés lors du Chantier 1. Son déploiement, dès l'automne 2023, recommandé par tous les partenaires, se doit d'être soutenu de toutes les façons possibles.

Montréal, le 17 août 2023

12. Annexes

Annexe 1 : Guide d'entrevue – syndicats

À l'intention de l'intervieweur.se :

- *S'assurer de remettre avant l'entrevue le document de mise en contexte du projet aux personnes questionnées. Y joindre si nécessaire la Fiche du ROSEPH sur les différents types de handicap.*
- *Pour la personne interviewée, garder la question suivante en tête et rester à l'affût si l'occasion se présente : pouvez-vous nous décrire la pratique (avec exemple concret) ?*

Présentation orale du projet (à adapter selon la personne questionnée) :

Cette première phase projet consiste à :

dresser un état des lieux actuel des « pratiques » :

- tant du côté des syndicats (FTQ + CSQ), en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH
- que du côté des Services d'employabilité et de main d'œuvre – personnes handicapées (SSMO-PH).

Ces entrevues individuelles constituent la première étape du travail de recension à effectuer, soit de documenter les pratiques actuelles existantes au sein des différentes structures syndicales.

À terme, cet état des lieux des pratiques, permettra de valoriser et capitaliser ce que vous faites de mieux en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

Merci de répondre au meilleur de vos connaissances, et en toute confiance!

QUELQUES DÉFINITIONS…

À préciser selon la personne interviewée.

- Pratiques : expériences, démarches, bons coups et pratiques, outils, exemples concrets et témoignages, etc.
- Intégration, réintégration et maintien en emploi

  Intégration : recrutement et sélection / accueil et intégration

  Réintégration : réintégration dans son milieu de travail d'un travailleur maintenant en SH en raison d'un accident de travail, maladie personnelle…

  Maintien : tout ce qui favorise le maintien en emploi d'un TSH aussi longtemps que possible.
- SSMO-PH : Les Services d'employabilité et de main d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) sont des organismes indépendants financés par Services Québec qui travaillent en étroite collaboration avec les Centres locaux d'emploi. Ils sont bien implantés dans leurs milieux respectifs et œuvrent en partenariat et en complémentarité avec les autres ressources de leur communauté. Ils ont pour mission de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Les Services sont présents dans toutes les régions du Québec. Le ROSEPH (porteur du projet actuel) est le regroupement de 25 de ces Services.
- Inclusion : « *Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect. Il reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre des droits de la personne en évolution du Canada, en plus d'en tirer parti.* »

  Tiré de : *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion – Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*

Personne handicapée (Loi) → Personne/travailleur en situation de handicap (PSH-TSH)

- Personne handicapée (selon la Loi) :

  « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

  - Tiré de : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. (RLRQ, c. E-20.1, article 1. g)

- Personne en situation de handicap (PSH) :

  L'expression « personne en situation de handicap » est de plus en plus utilisée.

  « Le terme « personne en situation de handicap » a l'avantage de mettre l'accent sur la situation de la personne, plutôt que sur ses caractéristiques personnelles, ainsi que sur l'importance d'agir sur son environnement physique et social pour prévenir de telles situations. »

  - Tiré de : Cyberbulletin officiel de l'Office des personnes handicapées du Québec, volume 13, numéro 4, juillet 2019 (https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/cyberbulletins-de-loffice/express-o/volume-13-numero-4-ete-2019/mieux-comprendre/personne-handicapee-ou-personne-en-situation-de-handicap-y-a-t-il-une-difference.html#:~:text=Le%20terme%20%C2%AB%20personne%20en%20situation%20de%20handicap%20%C2%BB%20a%20l',pour%20pr%C3%A9venir%20de%20telles%20situations.)

  Pour plus d'informations, consulter le site web du RIPPH sur le Processus de production du handicap : https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/

- Nombre de PSH au Québec :

  « En 2017, 16,1 % des Québécoises et Québécois de 15 ans ou plus vivant en ménage privé ont une incapacité. Cette proportion représente environ 1 053 350 personnes. »

  - Tiré de : Foire aux questions - Statistiques sur les personnes handicapées, Office des personnes handicapées du Québec (https://www.ophq.gouv.qc.ca/faq/faq-statistiques.html#:~:text=1.,environ%201%20053%20350%20personnes)

  « En ce qui a trait à l'incapacité, elle peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale. Notons que cette définition permet l'inclusion des personnes ayant des incapacités significatives épisodiques ou cycliques. »

  - Tiré de : Office des personnes handicapées du Québec (https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-lexercice-des-droits-des-personnes-handicapees/definition-personne-handicapee.html)

QUESTIONS

- Intégration

Recrutement et sélection

- Quel type de poste sont occupés par les PSH? Temporaires? D'entrée? Contrat d'intégration au travail (CIT) ?
- Syndicats et processus d'embauche (panel d'embauche, affichage de poste, CV, auto-divulgation)
- Politique d'embauche et syndicats
- Connaissance du syndicat par rapport au PAE ? Secteur public vs secteur privé.
- Négociation de clause de convention pour PSH ?

Accueil et intégration

- Quel est le rôle du syndicat dans l'intégration? Accompagnement spécialisé? Structurel (politique) ou individuel ? Est-ce que la politique est appliquée ou pas ?
- Adaptation du lieu de travail ? Organisation du travail (horaire, découpage de tâches) ?
- Sensibilisation des autres collègues ?
- La PSH est-elle informée de ses droits (en vertu de la convention collective) ?
- Qui dans le syndicat accueille et accompagne les travailleurs en SH (DS? Conseiller? Exécutif?) ?
- Quel type de demande les PSH font-elles? Comment les syndicats y répondent-ils?

-Est-ce que le syndicat est informé de la présence de PSH / TSH ?

-Quel type d'accommodements/adaptations sont faites pour les PSH / TSH ? Quel rôle le syndicat joue-t-il dans cette démarche et quelle est la réception des collègues ?

-C'est quoi pour vous l'adaptation vs l'accommodement ?

- Réintégration

-Dans le cas d'accidentés de travail, de maladie personnelle, ... :

-Est-ce que le syndicat joue un rôle? Accompagnement, plan, suivi, adaptations?

-Avez-vous eu à négocier des ententes particulières pour ces travailleurs ?

-Est-ce que vous avez fait de la sensibilisation avec les autres collègues, les employeurs ?

- Maintien

-Possibilité d'avancement? Soutien du syndicat? Présence d'équité diversité inclusion (EDI) au sein du milieu de travail, du syndicat ?

-Qu'en est-il de la participation/accessibilité à la vie syndicale ?

-Est-ce qu'il y a la présence de sensibilisation sur les types de handicaps?

-Est-ce qu'il y a des interventions, des politiques, pour assurer qu'il n'y a pas de discrimination chez les TSH?

-Est-ce qu'il y a un comité spécifique équité/droits de la personne/PSH au sein du milieu de travail et/ou du syndicat?

-Est-ce qu'il y a une mesure de suivi de mesures d'accommodement/d'adaptation?

Questions générales

-Collaborez-vous avec les Services spécialisés de main d'œuvre – personnes handicapées ? Avez-vous déjà collaboré avec d'autres organisations externes ?

-Est-ce que votre employeur a des initiatives/programmes/services pour les personnes en situation de handicap et est-ce que le syndicat est impliqué ?

-Vos membres ont-ils accès à de la formation sur cette question?

-Est-ce que vous recueillez des données sur les personnes en situation de handicap ?

-Est-ce que vous mobilisez vos membres/militants/collègues sur les enjeux d'inclusion des personnes en situation de handicap ?

-Est-ce que vous avez des sièges réservés pour les PSH dans vos structures ?

-Quelle est l'implication des PSH dans les structures et la vie syndicale? Y-a-t-il accessibilité à la vie syndicale ?

-Avec quelles personnes en situation de handicap êtes-vous surtout en contact? *Au besoin, proposer des choix en énumérant les types de handicap présentés sur la fiche du ROSEPH.*

-Est-ce que vous pensez à autre chose qui pourrait être fait ?

Questions supplémentaires pour le Service de la santé et sécurité au travail (SST) de la FTQ:

- Prévention
  - Avez-vous entendu parler de personnes (conseillères, conseillers) qui font de la prévention avec des personnes déjà en situation de handicap?
    - Adaptez-vous votre approche pour les PSH?
    - S'il y a une/des PSH dans le milieu de travail, est-ce que ça change les modifications que vous exigez pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire?
    - Y a-t-il des difficultés de dévoilement du handicap? Comment facilitez-vous le dévoilement, s'il y a lieu?
      - Y a-t-il des répercussions de l'employeur?
  - Le comité SST est-il sensibilisé sur les particularités des travailleurs en situation de handicap? Les responsables SST?
  - Y a-t-il du harcèlement psychologique qu'ils/elles peuvent vivre? De la violence au travail?
  - L'organisation du travail est-elle adaptée pour différentes formes de handicap?
  - Est-ce que les responsables SST (RSS) participent aux réunions entre le TSH et l'employeur? (en ce qui a trait aux réunions d'adaptation/accommodement)?
  - Est-ce que le comité SST fait une évaluation des dangers pour les PSH?
- Réparation
  - Quel genre d'adaptation avez-vous faite pour des travailleurs accidentés qui avaient un handicap (physique, mental, etc.)?
  - Avez-vous fait appel à des organisations externes qui ne sont pas la CNESST pour vous soutenir?
  - Y a-t-il des lettres d'ententes ou modifications aux conventions collectives à la suite de ces décisions/adaptations, etc.? Est-ce que ça pose des enjeux?
  - Que se passe-t-il quand la CNESST ne reconnaît pas la lésion professionnelle? Quel rôle joue le syndicat? Est-ce qu'il y a des adaptations en dehors de la CNESST pour que la personne garde son emploi? Est-ce qu'il y a des protections de leur emploi?

Annexe 2 : Questionnaire du sondage pour les SSMO-PH

Sondage - État des lieux de vos pratiques avec les syndicats

Je m'appelle Félix Delage-Laurin, chargé de projets au ROSEPH. Je mène actuellement la phase 1 du projet - Accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap: état des lieux des pratiques.

Pourquoi développe-t-on ce projet maintenant? Selon le ministère du Travail, environ 40 % des travailleurs et travailleuses du Québec sont syndiqué.es.

Dans ce contexte de taux de couverture syndicale élevé au Québec (vs en Amérique du Nord), le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), comité consultatif reconnu et financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), déposait en 2019 un avis qui situait dès le départ les syndicats, au même titre que les employeurs, comme des acteurs incontournables en matière d'emploi des personnes handicapées (PH), notamment via la recommandation 9 suivante:

> ***« Afin de favoriser dans les milieux syndiqués, d'une part, l'implication et la prise en charge par les syndicats locaux dans/de certains volets de l'intégration, la réintégration et du maintien en emploi des travailleurs handicapés et d'autre part, la participation des travailleurs handicapés syndiqués à la vie syndicale de leur entreprise, rendre disponible et accessible du soutien en conséquence. »***

Une des conclusions d'un rapport subséquent du CCPH (mai 2022) proposait de faire un état des lieux des pratiques actuelles pour l'accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Le ROSEPH est le porteur de cette phase 1 du projet, étant très impliqué au sein du CCPH. En effet, Laurence Marin, directrice du ROSEPH, en est la présidente depuis mai 2020. Dans cette phase, nous pouvons aussi compter sur l'expertise d'Isabelle Senneville, directrice générale de La Croisée (SSMO-PH basé à Québec), qui contribue aux travaux du CCPH depuis plusieurs années, et celle de Pascale Chanoux, coordonnatrice du CCPH depuis 2018. À cela s'ajoute la collaboration de deux conseillères de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), qui font un état des lieux des pratiques dans leurs organisations respectives.

Ce sondage constitue la première étape du travail de recension à effectuer, soit de documenter la nature et la qualité des liens que vous entretenez avec les acteurs du monde syndical au bénéfice de vos clientèles.

À terme, cet état des lieux de vos pratiques (expériences, démarches, bons coups et pratiques, outils, exemples concrets et témoignages), permettra de valider la pertinence d'établir ou de renforcer nos collaborations avec les acteurs du monde syndical.

Merci de répondre à ce sondage au meilleur de vos connaissances. Cela devrait prendre tout au plus une quinzaine de minutes!

Votre réponse est attendue au maximum le vendredi 17 mars à 16h.

****Veuillez noter que les données seront recueillies à des fins de recherche et seront anonymisées.***

N.B. Les questions marquées d'une étoile rouge (*) étaient obligatoires.

Informations générales

1. Quelle est votre adresse courriel professionnelle ? *Les données seront recueillies à des fins de recherche et seront anonymisées Ex: fdelage-laurin@roseph.ca* *

2. Quelles sont vos fonctions au sein de l'organisation? *

- [ ] Agent.e d'intégration
- [ ] Conseiller.ère en emploi / en main d'œuvre / en développement de carrière
- [ ] Conseiller.ère à l'intégration et/ou au maintien en emploi
- [ ] Conseiller.ère d'orientation
- [ ] Autre

3. Pour quelle organisation travaillez-vous? *

- [ ] AIM CROIT (Montréal)
- [ ] SEMO Saguenay-Lac-St-Jean (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- [ ] SEMO Saguenay-Lac-St-Jean (Nord-du-Québec)
- [ ] L'Envol SRT (Outaouais)
- [ ] Agence OMETZ (Montréal)
- [ ] Vision-Travail (Abitibi-Témiscamingue)
- [ ] Groupe Inclusia (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- [ ] La Relance Outaouais (Outaouais)
- [ ] Moelle épinière et motricité Québec (Montréal)
- [ ] L'Étape (Montréal)
- [ ] L'Arrimage (Montréal)
- [ ] Action main d'œuvre (Montréal)
- [ ] SEMO Montérégie (Montérégie)
- [ ] SEMO Mauricie (Mauricie)
- [ ] L'Arrimage (Laval)
- [ ] L'Étape (Laval)
- [ ] Intégration-Travail Laurentides (Laurentides)
- [ ] Service Spécialisé de Main-d'œuvre Essor 2 (Lanaudière)
- [ ] SEMO Gaspésie-Les-Iles-inc (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- [ ] Orientation-Travail (Estrie)
- [ ] SEMO Côte-Nord (Côte-Nord)
- [ ] SEMO Chaudière-Appalaches (Chaudière-Appalaches)
- [ ] SEMO Centre-du-Québec (Centre-du-Québec)
- [ ] Les Services de main-d'œuvre L'Appui (Capitale-Nationale)
- [ ] La Croisée (Capitale-Nationale)
- [ ] ÉquiTravail (Capitale-Nationale)
- [ ] SSMO L'Élan (Bas-Saint-Laurent)
- [ ] Emploi-Services (Bas-Saint-Laurent)

Connaissance de la problématique

4. Avez-vous une connaissance du Projet Travaillons ensemble réalisé avec la FTQ entre 2008 et 2012 ? *

- [ ] Oui
- [ ] Non

5. Quel est votre degré de connaissance de la collaboration de votre SSMO-PH dans le cadre de ce projet avec les syndicats locaux ? *

- [ ] Pas du tout
- [ ] Un peu
- [ ] Beaucoup

6. S'il y a lieu, est-ce que des collaborations développées dans le cadre de ce projet ont perduré jusqu'à ce jour ? *

- [ ] Oui
- [ ] Non
- [ ] Je ne sais pas

7. S'il y a lieu, quelles sont les raisons pour lesquelles elles ont perduré selon vous ? *

8. Si non, quelles sont les raisons pour lesquelles elles n'ont pas perduré selon vous ? *

État des lieux

9. Au bénéfice de vos clients, est-ce que vous avez eu des collaborations avec des syndicats par le passé? *

- [ ] Oui
- [ ] Non

10. Si oui, est-ce que la collaboration est régulière ou ponctuelle ? *

- [ ] Régulière
- [ ] Ponctuelle

11. Si oui, dans quel domaine des besoins particuliers des personnes en situation de handicap les syndicats interviennent-ils? *

- [ ] Recrutement/embauche
- [ ] Adaptation de postes de travail
- [ ] Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- [ ] Interprétariat pour les personnes sourdes
- [ ] Interventions psychosociales
- [ ] Droits/normes du travail (...)
- [ ] Services juridiques
- [ ] Santé et sécurité au travail (SST)
- [ ] Litige
- [ ] Équité salariale
- [ ] Assurance collective
- [ ] Droits parentaux
- [ ] Retraite
- [ ] Autre

12. Au bénéfice de vos clients, est-ce que vous avez des collaborations avec des syndicats à l'heure actuelle? *

- [ ] Oui
- [ ] Non

13. Racontez une expérience porteuse que vous avez vécue avec un syndicat dans le cadre de vos fonctions d'accompagnement des clients. *

14. A contrario, racontez une expérience plus difficile que vous avez vécue avec un syndicat dans le cadre de vos fonctions d'accompagnement des clients. *

15. Selon vous, qu'est-ce qui motive le maintien des collaborations avec le syndicat? *

16. Selon vous, qu'est-ce qui fait obstacle au maintien des collaborations avec le syndicat? *

17. Selon vous, quels sont les points forts d'une collaboration? *

18. Selon vous, quels sont les points faibles d'une collaboration? *

19. Selon vous, quelle est la valeur ajoutée d'une collaboration? *

Statistiques

20. Tenez-vous dans vos bases de données des statistiques sur les placements en milieux syndiqués? *

- [ ] Oui
- [ ] Non
- [ ] Je ne sais pas

21. Le cas échéant, avec quels syndicats collaborez-vous ? *

22. Avec quelle personne de la structure syndicale êtes-vous en contact? *

- [ ] Conseiller.ère.s syndicaux
- [ ] Délégué.e.s sociaux
- [ ] Délégué.es syndicaux
- [ ] Procureur.e.s
- [ ] Aucune
- [ ] Autre

Solutions à mettre en œuvre

23. Voyez-vous la pertinence de collaborer avec les syndicats (dans le futur) ? *

- [ ] Oui
- [ ] Non

24. Si oui, que faut-il mettre en place pour faciliter les collaborations ? *

- [ ] Rapports
- [ ] Dépliants
- [ ] Formations
- [ ] Rencontres pour échanger
- [ ] Tables de concertation locales ou régionales
- [ ] Autre

25. Seriez-vous intéressé.e à participer à un groupe de discussion ou à une entrevue au courant des mois d'avril ou de mai prochains (de une à trois rencontres de deux heures) pour partager votre expérience en lien avec les syndicats ? *

- [ ] Oui
- [ ] Non

Annexe 3 : Canevas de fiche de pratique – syndicats

Extrait à mettre en exergue (par ex : clause de convention collective inclusive, phrase-choc, nuage de mots, cas concret, témoignage, etc.)

Objectif de la Fiche : expliciter en détail un bon coup.

Ces fiches constitueront un répertoire des pratiques existantes dans votre organisation.

1. Dans quel champ se situe la pratique?

Vous pouvez cocher plusieurs choix à la fois.

- ☐ Intégration recrutement-sélection
- ☐ Intégration accueil-intégration
- ☐ Réintégration
- ☐ Maintien
- ☐ Mobilisation
- ☐ Sensibilisation et information
- ☐ Formation
- ☐ Convention collective inclusive
- ☐ Services syndicaux accessibles aux membres en SH
- ☐ Représentation des PSH dans les instances syndicales
- ☐ Travail local en collaboration avec SSMO-PH

2. Nom de la structure (si possible) et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Vous pouvez cocher plusieurs choix à la fois.

Nom de la structure :

- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux
- ☐ Conseillers syndicaux
- ☐ Exécutifs syndicaux
- ☐ Délégués syndicaux
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation

3. Quelle est cette pratique?

4. Données sur le syndicat :

Nom :
Coordonnées :
Secteur d'emploi :
Nombre de membres :
Affiliation :
Site web :

5. Autres informations pertinentes

Annexe 4 : Canevas de fiche de pratique – SSMO-PH

Extrait à mettre en exergue (par ex : clause de convention collective inclusive, phrase-choc, nuage de mots, cas concret, témoignage, etc.)

Objectif de la Fiche: expliciter en détail un bon coup.

Ces fiches constitueront un répertoire des pratiques existantes dans votre organisation.

1. Dans quel champ se situe la pratique?

Vous pouvez cocher plusieurs choix à la fois.

- ☐ Intégration recrutement-sélection
- ☐ Intégration accueil-intégration
- ☐ Réintégration
- ☐ Maintien
- ☐ Sensibilisation et information
- ☐ Convention collective inclusive
- ☐ Travail local en collaboration avec SSMO-PH
- ☐ Recrutement/embauche
- ☐ Adaptation de postes de travail
- ☐ Aménagement (accommodement) des tâches de travail
- ☐ Interprétariat pour les personnes sourdes
- ☐ Interventions psychosociales
- ☐ Droits/normes du travail
- ☐ Services juridiques
- ☐ Santé et sécurité au travail (SST)
- ☐ Litige
- ☐ Équité salariale
- ☐ Assurance collective
- ☐ Droits parentaux
- ☐ Retraite

2. Nom de la structure (si possible) et nom des fonctions des acteurs impliqués dans la structure syndicale

Vous pouvez cocher plusieurs choix à la fois.

SSMO-PH :

- ☐ Agent.e d'intégration
- ☐ Conseiller.ère en emploi/main d'œuvre/en développement de carrière
- ☐ Conseiller.ère en intégration / maintien en emploi
- ☐ Conseiller.ère d'orientation
- ☐ Conseillers syndicaux régionaux
- ☐ Conseils régionaux ou coordinations régionales
- ☐ Délégués sociaux

Syndicats :

- ☐ Conseillers syndicaux
- ☐ Exécutifs syndicaux
- ☐ Délégués syndicaux
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en SST
- ☐ Acteurs syndicaux intervenant en éducation/formation
- ☐ Autre :

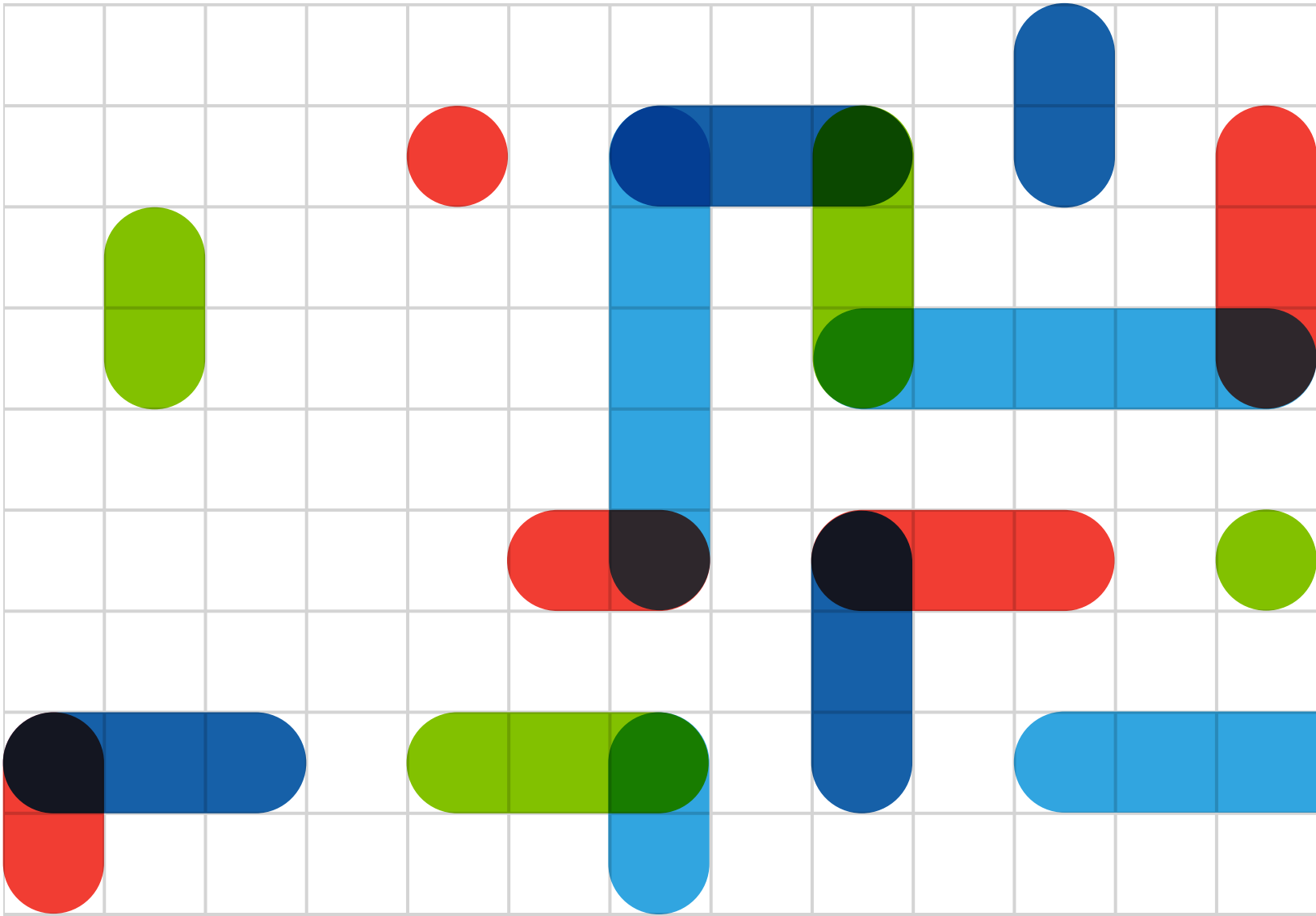
3. Quelle est cette pratique?

4. Données sur le SSMO-PH et le syndicat :

SSMO-PH

Nom :
Région :
Types de handicap :
Coordonnées :
Secteur d'emploi :
Nombre d'employés :
Site web :
Autre :

Syndicat

Nom :
Coordonnées :
Secteur d'emploi :
Nombre de membres :
Affiliation :
Site web :
Autre :

5. Autres informations pertinentes