

Ouvrir des portes



Nul d'entre nous n'est à l'abri d'être frappé d'invalidité à tous les instants de notre vie. Enfant ou adulte, parent ou ami. Tous ceux d'entre nous qui liront ou écouteront cet exposé connaissent peut-être quelqu'un qui est handicapé et qui a des difficultés à son travail. Une invalidité peut être causée par le travail ou par des circonstances hors du lieu de travail. L'invalidité nous touche tous différemment. Ceux qui naissent avec un handicap ou qui deviennent handicapés avant même de commencer à travailler sont souvent confrontés à des obstacles insurmontables lorsqu'ils cherchent un emploi. Pour les syndicats, c'est une question de dignité humaine.

Les personnes handicapées qui cherchent ou veulent garder un emploi font face à d'énormes difficultés :

- Seulement 41,5 pour cent de Canadiens handicapés adultes en âge de travailler ont un emploi.
- Le revenu moyen par ménage pour les Canadiens handicapés en âge de travailler est de 21 308 \$ contre 29 556 \$ pour la population non handicapée, soit un écart de 28 pour cent.
- Plus de 55 pour cent des adultes handicapés vivent sous le seuil de faible revenu (SFR) comparativement à 19 pour cent des adultes non handicapés.

La lutte pour les droits des travailleurs blessés et handicapés à cause de leur travail est un élément fondamental du militantisme des Métallos. Depuis les années quarante, dans les industries des mines et de l'acier – qui comptent parmi les lieux de

travail les plus dangereux de l'époque – les sections locales des Métallos négocient avec leurs employeurs en vue d'obtenir des emplois pour leurs membres souffrant d'un handicap à cause de leur travail. C'est dans les sections locales des Métallos que l'on peut trouver les programmes les plus progressistes et les plus efficaces pour aider les travailleurs handicapés à garder leur emploi. En outre, aucun syndicat n'a veillé avec une plus grande vigilance à ce que ses dirigeants, ses militants et ses membres soient bien renseignés sur l'obligation de tenir compte des besoins de ces personnes.

Le Syndicat des Métallos a participé à des projets nationaux et internationaux afin de trouver les éléments de base d'un programme efficace d'adaptation du lieu de travail pour les travailleurs handicapés, notamment le Recueil de directives pratiques du BIT intitulé « La gestion du handicap sur le lieu du travail » et le « Code de pratiques sur la gestion de l'incapacité au travail » de l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail.

Malgré nos efforts, les syndicats continuent à faire face à des défis toujours plus grands :

- Nous entendons de plus en plus parler de harcèlement au travail de travailleurs et travailleuses handicapés, de conflits et de discrimination.
- Un nombre croissant de travailleurs et de

travailleuses se voient obligés de soumettre des réclamations liées au stress et aux maladies mentales.

- De plus en plus de personnes doivent se tourner vers les syndicats pour défendre leurs droits, trouvant le processus des griefs et de l'arbitrage plus efficace que les commissions des droits de la personne.
- La Cour suprême du Canada, dans des décisions comme celle du dossier Meorin, voit d'une optique générale l'obligation d'un employeur de tenir compte et impose une responsabilité aux syndicats qui n'appuient pas l'employeur dans ses efforts dans ce sens.
- Les employeurs ne sont pas encouragés à embaucher des personnes handicapées.
- La plupart des régimes d'assurance invalidité de longue durée ne prévoient aucune aide pour les travailleurs et les travailleuses handicapés qui désirent continuer à travailler ou retourner au travail. Quand l'indemnisation prend fin, il ne reste plus rien à ces personnes que leur handicap.

Avec le vieillissement de nos membres, le risque d'être frappé d'invalidité augmente considérablement, de même que l'incidence

d'un tel risque sur nos emplois. Par contre, si nous pouvons négocier avec nos employeurs pour que ceux-ci adaptent un emploi aux besoins d'une personne handicapée, nous créons, par la même occasion, la possibilité de rendre ce travail plus sécuritaire pour nous tous et de trouver les raisons pour lesquelles les personnes deviennent handicapées en raison de leur travail.

À Toronto et à Mississauga, les conseils régionaux ont créé des programmes pour les travailleurs blessés et les financent par une capitation perçue auprès de tous les membres des sections locales participantes. Ces programmes font bénéficier les membres d'une représentation auprès des commissions des accidents du travail et du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, tout en aidant ces personnes à retourner au travail.

Tous les efforts que nous déployons pour aider les plus vulnérables de nos membres actuels et potentiels renforcent notre syndicat à bien des égards.

Nous croyons que la meilleure façon pour le syndicat de représenter ses membres est d'adopter une politique globale faisant état du soutien que nous témoignons à l'emploi de personnes handicapées qui désirent travailler. La politique doit :

- affirmer la responsabilité du

gouvernement de créer de meilleures possibilités pour les personnes handicapées et de voir à l'élimination des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société;

- reconnaître que les employeurs de toutes les personnes handicapées qui désirent travailler doivent adapter le lieu de travail à leurs besoins;
- exiger un traitement et des chances d'emploi égaux pour toutes les personnes handicapées;
- créer plus d'occasions permettant aux membres handicapés de participer à leur syndicat et d'y être représentés;
- obtenir un soutien financier suffisant pour les membres qui ne peuvent pas travailler en raison de leur handicap;
- représenter les membres handicapés actuels et potentiels dans les négociations avec l'employeur afin d'obtenir promptement pour eux une adaptation appropriée du lieu de travail tenant compte de leurs besoins;
- renouveler l'engagement du syndicat à faire pression pour obtenir l'équité en matière d'emploi partout au Canada.

Ouvrir des portes : Passer à l'action

Afin de réaliser les objectifs de la politique du Syndicat des Métallos sur l'emploi des personnes handicapées, nous adopterions les stratégies de négociation suivantes :

1. Toutes les conventions collectives doivent comporter un engagement des parties à tenir compte des besoins des personnes handicapées peu importe la cause de leur handicap et que celui-ci soit temporaire ou permanent. Les conventions doivent aussi comprendre des dispositions contre le harcèlement et la discrimination.
2. Le syndicat préparera un livret pour les militants, les militantes et les comités de négociation sur la façon de négocier et d'utiliser l'obligation de tenir compte, les politiques de retour au travail et les protections en matière de santé et de sécurité.
3. Les cours syndicaux doivent régulièrement comprendre un module portant sur l'obligation de tenir compte, surtout lorsqu'il s'agit de la formation des délégués syndicaux, des dirigeants de section locale, des représentants en matière de santé et de sécurité et d'indemnisation des accidents du travail.
4. S'appuyant sur l'expérience et les recherches des sections locales, des travailleurs blessés et des militants pour les droits de la personne, le syndicat doit dresser une liste de contrôle pour les programmes fondés sur le consensus qui visent à tenir compte des besoins des employés handicapés.
5. Les sections locales doivent négocier des clauses visant à permettre aux représentants syndicaux de prendre rapidement des mesures afin de protéger l'emploi des travailleurs handicapés, comme mettre en place des comités mixtes de retour au travail, une formation en milieu de travail pour tous les membres portant sur les avantages qu'il y a de tenir compte des besoins des employés handicapés et d'avoir en place un bon programme d'adaptation du milieu de travail à ces besoins.
6. Pour ce qui est des dispositions des conventions collectives, le syndicat doit explorer les options qui permettront le mieux de soutenir le recrutement de personnes handicapées lorsque les employeurs embauchent.
7. Faire des pressions sur le gouvernement, les commissions des accidents du travail et les assureurs privés afin qu'ils exigent que les employeurs adoptent, comme norme minimale, un programme fondé sur le consensus qui vise à tenir compte des besoins des employés handicapés et s'appuie sur les Directives pratiques du BIT et le Code de pratiques de l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail.
8. Faire pression sur le gouvernement afin qu'il légifère des réalisations concrètes et l'observation de l'équité en matière d'emploi.



Bureau national **Tél. : 416.487.1571**
Syndicat des Métallos **Télé. : 416.482.5548**
234, av. Eglinton E., Bureau 800 **Courriel : info@metallos.ca**
Toronto (ON) M4P 1K7 **metallos.ca**