**Rapport au Conseil de la région de l’Atlantique**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom**  Nathalie Paulin | **Date**  Le 24 mars 2015 |
| **Groupe ou région de représentation : directrice pour les membres ayant un handicap de l’Atlantique** | |
|  | |
| **Activités depuis la dernière réunion du Conseil de la région** | |
| **Activité** | **Lien avec mon rôle au Conseil** |
| Réunion de consultation patronale-syndicale | Je suis en mesure de soulever des questions qui touchent les membres ayant un handicap. |
| Lettre de présentation en tant que directrice pour les membres ayant un handicap de l’Atlantique | Le courriel que l’AFPC a envoyé aux membres de la région de l’Atlantique a été très utile. Des membres de partout dans la région m’ont écrit pour me faire part de leurs expériences. Les membres font état de harcèlement, de stress inutile, de luttes, d’un manque de coopération de l’employeur pour s’adapter à leurs besoins, d’intimidation et de profilage. Tout cela arrive à de vrais membres dans la vraie vie, et il est désolant d’entendre que des membres vivent des situations éprouvantes tout en devant composer avec une blessure subie au travail, une maladie, un handicap, etc. |
|  |  |
| **Difficultés que j’ai eu à surmonter depuis la dernière réunion du Conseil** | |
| Il m’est de plus en plus difficile d’obtenir du temps libre de mon employeur pour m’occuper des affaires du syndicat, et je subis du harcèlement de la part de mon employeur parce que j’ai besoin de mesures d’adaptation en raison de mon handicap, mais que je fais en même temps du travail syndical. Mon employeur ne voit pas la situation d’un bon œil. Malheureusement, je ne suis pas la seule à subir des pressions de l’employeur!!! En outre, il est difficile de joindre les membres ayant un handicap. | |
|  | |
| **Les activités ou les mesures que j’aimerais entreprendre**  J’aimerais discuter avec le Comité des droits de la personne du Conseil de la région de l’Atlantique ainsi qu’au niveau national de la possibilité de produire un document de travail et d’élaborer une stratégie pour entrer en contact avec les membres « moyens » pour les informer sur leurs droits, sur les sources d’aide qui existent et ce qu’ils peuvent faire.  Encourager les membres à dénoncer les actions de l’employeur. Par exemple, pour soutenir les membres qui subissent du harcèlement, on pourrait avoir un document qui explique ce qui constitue du harcèlement, comment formuler une plainte en matière de droits de la personne et si un grief peut aussi être déposé et qui donne des liens vers les formulaires à remplir, des numéros de téléphone, etc.  J’aimerais travailler avec le Comité des droits de la personne du Conseil de la région de l’Atlantique pour trouver des manières de mieux nous (les directeurs et directrices) faire connaître des membres.  Par exemple, on pourrait présenter une séance d’orientation sur les droits des membres et sur ce qu’il faut faire pour exercer ces droits.  Une fois le document rédigé, on pourrait inviter les membres à des réunions pour leur remettre le document et leur offrir de la formation. Je crois vraiment que les membres ont besoin de plus de formation sur le processus et ce qu’ils peuvent faire pour mieux surmonter leurs obstacles. | |